

Laura Meuronen

TYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA

Tutkimus Jyväskylän keskustan alue seurakunnan työhyvinvoinnista

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö
Toukokuu 2017**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2017	Tekijä/tekijät Laura Meuronen
Koulutusohjelma Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö		
Työn nimi TYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA. Tutkimus Jyväskylän keskustan alueseudakunnan työhyvinvoinnista.		
Työn ohjaaja KT Reetta Leppälä	Sivumäärä 48 + 7	
Työelämäohjaaja Aluekappalainen Seppo Wuolio, Jyväskylän keskustan alueseudakunta		
<p>Opinnäytetyössä käsiteltiin työhyvinvointia. Teoriaosuudessa määriteltiin työhyvinvointi käsitteenä neljästä eri näkökulmasta: fyysisen, psyykkisen ja hengellisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Työssä tuotiin esille myös esimiesasemassa toimivien ihmisten vastuu työhyvinvoinnista. Koska opinnäytetyössä lähestyttiin aihetta yksilön näkökulmasta, nostettiin aiheeksi myös muun muassa työntekijän motivaation ja ammatinvalinnan tärkeys. Aiheellista oli myös kertoa tiivistetysti siitä, millainen on hyvinvoiva ja sen vastakohtana huonosti voiva työyhteisö.</p> <p>Työn tutkimuskohteena oli Jyväskylän keskustan alueseudakunta ja sen työntekijöiden työhyvinvointi. Ote haastatteluissa oli keskustelevala. Haastatteluja tehtäessä oletuksena oli se, että työntekijöillä on ollut koulutusta työhyvinvoinnista. Oletuksen pohjalla oli työturvallisuuslaki 738/2002, 14 § sekä aiemmat keskustelut työelämänohjaajan kanssa. Haastattelujen ja tutkimuksen aikaan oli huomioitava, varsinkin fyysisistä työhyvinvointia käsiteltäessä, että työntekijöiden työskentelytilat olivat tilapäiset, sillä tavallisesti käytössä olevat työskentelytilat olivat remontissa.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, että kehittämiskohdiksi nousivat vahvasti ergonomia, hengellisen elämän hoitaminen ja hengellisen elämän kysymyksistä keskusteleminen sekä positiivisen ja negatiivisen palautteen antaminen. Työhön perehdytykseen toivottiin myös parannusta. Koettiin, että työn alkaessa olisi tärkeää tiedostaa seurakunnan kirjoittamattomia sääntöjä ja toimintatapoja, jotta aloitus olisi helppoa ja joustavampaa.</p>		
Asiasanat Työhyvinvointi, haastattelu, kirkko, kokonaisvaltainen hyvinvointi		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2017	Author Laura Meuronen
Degree programme Bachelor of Humanities, Community Educator		
Name of thesis CREATING WELFARE AT WORK. A research on the welfare of the Evangelical Lutheran Church of Jyväskylä.		
Instructor Ed.D Reetta Leppälä	Pages 48+7	
Supervisor Church chaplain Seppo Wuolio, Church of Jyväskylä city centre		
<p>This thesis dealt with welfare at the workplace. The theory part of welfare was determined from four different perspectives: from the physical, mental, spiritual and social angle. It also covered the superiors responsibility of welfare at work. Because the thesis is from the angle of an individual person, the importance of worker motivation and career choice were also discussed. It was also well-founded to write about what kind of working environment is working for the well-being and poorly working.</p> <p>The research dealt with the worker's welfare at work in the Evangelical Lutheran Church of Jyväskylä. The atmosphere in the interviews was interactive. The assumption in the interviews was that the workers had some kind of instruction about a welfare at work. The assumption was based on the law about safety at work (738/2002, 14 §) and previous conversations with the supervisor. It had to be considered that most of the work rooms/offices where the workers were working, were temporary.</p> <p>The largest and most important themes of the issues which needed some changes were ergonomics, caring about spiritual life and talking about spiritual issues. Also the workers thought that there are lot of changes which need to be done with giving some positive and negative feedback. Also they wanted better orientation for new workers. The employees felt that it would be better if they would have been told about the unwritten rules and methods of work at the new workplace. With better orientation it would have been easier to start working in a new place.</p>		
Key words A welfare at work, interwiev, church, comprehensive well-being		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET	3
2.1 Mitä on työhyvinvointi?	3
2.2 Fyysinen työhyvinvointi.....	5
2.3 Henkinen ja hengellinen työhyvinvointi.....	6
2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi	8
2.4.1 Hyvää oloa työympäristössä	8
2.4.2 Mahdollisia ongelmia	10
2.5 Vastuu työhyvinvoinnista	11
2.5.1 Työntekijän vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa.....	11
2.5.2 Työnantajan ja esimiehen vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa.....	13
3 YKSILÖN HYVINVOINNILLA ON MERKITYSTÄ	15
3.1 Työ ihmisen elämässä	15
3.1.1 Tee työtä, jolla on sinulle merkitystä.....	16
3.1.2 Motivaatiota ja työn imua	17
3.2 Tunnista vapaa-aika.....	19
3.3 Stressaako?	20
4 AIEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA	22
5 TUTKIMUS JYVÄSKYLÄN KESKUSTAN ALUESEURAKUNNAN TYÖHYVINVOINNISTA.....	24
5.1 Tutkimusmenetelmä, -ongelmat sekä tutkimuksen tavoitteet	24
5.2 Tutkimusprosessi.....	25
5.3 Tutkimukseen vaikuttavia tekijöitä.....	28
5.4 Tutkimustulokset.....	30
5.4.1 ”Tää toimii!”	30
5.4.2 Fyysisen työhyvinvoinnin kehittäminen	31
5.4.3 Henkisen ja hengellisen työhyvinvoinnin kehittämiskohdat.....	35
5.4.4 Sosiaalisen työhyvinvoinnin kehitettävät puolet	38
6 POHDINTA.....	42
LÄHTEET.....	45
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Minulla on unelmatyö. Unelma-ammatti, josta olen haaveillut jo kauan aikaa, aivan nuoruusvuosistani asti. Minulla on ihana perhe, joka tukee minua. Lapsia minulle on siunaantunut kaksin kappalein ja maailman upein aviopuoliso. Mutta silti tiuskin heille lähes päivittäin. Miksi koen väsymystä? Miksi töihin on vaikea herätä? Miksi tuntuu, että sänky ja pehmeä peitto vetävät enemmän puoleensa kuin töihin meno?

Nämä ovat kysymyksiä, joita olen kuullut töissä käyvien ihmisten pohtivan. Olen myös onneksi kuullut vastakkaisia tarinoita; kuinka upeaa on nousta töihin, kuinka paljon omasta työelämästä nauttii ja kuinka mielekästä se on. Nämä ristiriitaiset tarinat ja omat kokemukseni erilaisista työyhteisöistä antoivat minulle inspiraation opinnäytetyöhöni. Tämän lisäksi ihmisten hyvinvointi, sen tukeminen ja parantaminen, on myös yksi motiiveistani lähteä tutkimaan työhyvinvointia. Koska työ vie noin puolet valveillaoloajastamme (Järvilehto 2013, 9), sen vaikutukset näkyvät työntekijässä, hänen jaksamisessaan sekä voinnissaan, niin työelämässä kuin sen ulkopuolellakin.

Työssä jaksaminen on hyvin keskeinen asia ihmisten arjessa. Alati muuttuva työmaailma haastaa ihmisiä pysymään muutosten tahdissa. Kiire ja stressi sekä työuupumus eivät ole epätavallisia kokemuksia työelämässä. Työntekijöiden jaksamista haastavat monenlaiset tekijät: työmäärän ja -tapojen muutokset, teknologia, taloudelliset huolet, organisaatioiden monipuolistuminen ja organisaatioiden palveluiden muutokset. Nämä ja monet muut seikat vaikuttavat ihmisten arkeen.

Tässä opinnäytetyössä tutkin työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyöni aihetta käsittelem yksilön näkökulmasta: monta hyvinvoivaa yksilöä muodostaa hyvinvoivan työyhteisön. Olen vakaasti sitä mieltä, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan jaksamiseensa työelämässä. Useimmiten oma hyvä olo ja iloinen

asenne vaikuttavat positiivisesti muidenkin työntekijöiden hyvinvointiin. Opinnäytetyössäni tutkin, mitä on työhyvinvointi. Teoriaosuudessa nostan esille hyvinvoivan työntekijän piirteitä. Haluan myös osoittaa kuinka tärkeä asia työhyvinvointi on: ei vain työn tuloksen takia, vaan ihmisen itsensä vuoksi. Lapsen työ on leikki. Nuoren työ on koulu. Aikuisen työ on kassalla, kirkon palveluksessa, siivoajana tai talouspäällikkönä. Vanhusten työ on jakaa tietämystään nuoremmille. Oli työ mikä tahansa, se antaa elämäämme hyvin paljon sisältöä, ja sen vaikutus elämämme kokonaisuuteen on valtava. Näin ollen hyvä työhyvinvointi tukee myös terveyttämme ja jaksamistamme vapaa-ajalla.

Opinnäytetyössäni jaottelen työhyvinvoinnin neljään osaan: fyysiseen, psyykkiseen, hengelliseen sekä sosiaaliseen alueeseen, sillä ihmisen hyvinvointi on näistä osista koostuva psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus. Tekstissä käytän psyykkisen työhyvinvoinnin lisäksi myös termiä henkinen työhyvinvointi. Näillä tarkoitan samaa asiaa.

Tämän lisäksi haastattelen Jyväskylän keskustan alue seurakunnan työntekijöitä heidän tämän hetkisen työhyvinvoinnin tilasta. Haastateltavat ovat seurakunnan eri viroissa olevia työntekijöitä. Koska teen kvalitatiivisen tutkimuksen, haastateltavien määrä ei ole kovin suuri; vain yksitoista työntekijää kolmestakymmenestä kahdesta työntekijästä. Haastatteluissa päämääränä on löytää hyvät ja parannettavat puolet työympäristöstä, heidän omasta työhyvinvoinnistaan sekä työyhteisöstä. Haastattelut ovat anonymoituja. Vastaukset käydään läpi koko työyhteisön kesken. Tutkimuksen ja sen vastausten läpikäymisen tarkoituksena on ennen kaikkea herättää keskustelua työntekijöiden ja esimiehen kesken siitä, mitkä asiat kaipaavat muutosta ja kehittämistä.

2 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Tässä luvussa avaan työhyvinvoinnin käsitettä neljästä eri näkökulmasta: fyysisen-, psyykkisen-, hengellisen- sekä sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Ihmisen hyvinvoinnista puhuttaessa käsitellään useimmiten kolmea näistä osa-alueista; fyysistä-, psyykkistä- ja sosiaalista hyvinvointia. Koska tutkimukseni kohteena on seurakunta, esittelen myös neljännen ulottuvuuden työhyvinvointiin liittyen, ihmisen hengellisen hyvinvoinnin. Psyykkisen ja hengellisen hyvinvoinnin käsittelen samassa kappaleessa, sillä ne ovat vahvasti nivoutuneita toisiinsa.

2.1 Mitä on työhyvinvointi?

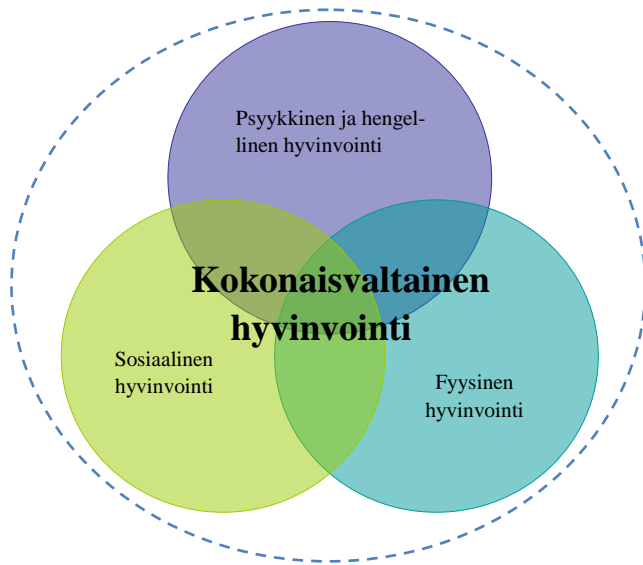
Työhyvinvointi koostuu työn perusedellytyksistä: siihen liittyy työn turvallisuus, mielekkyys ja terveellisyys. Se on suuri osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Esimerkiksi työn turvallisuus takaa osiltaan ihmisen fyysisen hyvinvoinnin tai terveelliset elämäntavat. Keskustelua työn ja vapaa-ajan välillä olevasta suhteesta käydään yhä enemmän; tähän liittyy vahvasti kysymys henkisestä, fyysisestä sekä psyykkisestä hyvinvoinnista työelämässä ja niiden vaikutuksesta vapaa-aikaan. (Järvinen 2015, 40.)

Hyvinvoinnin katsotaan olevan osaltaan toimintaa: kyse ei ole siitä, mitä olet tai mitä omistat. Vaikka omilla resursseilla, kuten olemuksella, ominaisuuksilla ja omaisuudella, on vaikutusta omaan hyvinvointiin, ne eivät kuitenkaan takaa hyvää oloa. Kyse on siitä, mitä yksilö tekee: päivittäisistä askareista ja asioista. Jos ihminen kokee arkielämänsä tekemisen palkitsevaksi, yksilö voi paremmin eikä niin sanotuilla ”tähtihetkillä” ole niin paljoa merkitystä. (Järvilehto 2013, 18-19.) Tämä koskee niin vapaa-aikaa kuin työelämääkin. Omasta kokemuksestani tiedän, että itselleni tärkeä toiminta tuottaa todella suuria onnistumisen ja ilon koke-

muksia sekä tunteita. Vaikka epäonnistumisiakin tulee vastaan, merkityksellisen tekeminen ei lopu. Yleensä päinvastoin; halu pyrkiä tässä asiassa parempaan kasvaa.

Työhyvinvointi on otettu huomioon myös laissamme. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa ihmisten työoloja sekä työympäristöä; lain ideana on turvata ihmisen työkykyä ja ylläpitää sitä sekä ennalta ehkäistä erilaisia tapaturmia. Laissa huomioidaan työntekijän niin henkinen kuin fyysinenkin hyvinvointi. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Työkykyä huomioidaan siis nykyään laaja-alaisemmin aiempaan verrattuna; vielä 1900-luvun alussa vaatimukset työelämässä olivat erilaiset. Työntekijän hyvinvointi ja kykenevyys määriteltiin ennen kaikkea fyysisten ominaisuuksien perusteella. Ihminen oli sairas, jos hänen fyysiset voimat ehtyivät tai hän oli fyysisesti työhön kykenemätön. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 17.) Nykypäivänä ihmisen hyvinvoinnin tarkastelu kaikilta hyvinvoinnin osa-alueilta mahdollistaa ihmisten kykyjen valjastamisen työelämään paljon kattavammin kuin ennen. Jos ihmisten työkyvykkyyttä katsottaisiin edelleen vain fyysisten ominaisuuksien perusteella, työttömien määrä olisi paljon suurempi. Vaikka ihminen ei olisi terve fyysisesti, hän voi olla mitä parhain työntekijä virkoihin, joissa muut hyvinvoinnin osa-alueet ovat hyödyksi.

Seuraavaksi määrittelen työhyvinvoinnin neljästä eri näkökulmasta. Lukiessa kannattaa huomioida, että vaikka olen jakanut kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näihin osa-alueisiin, ne ovat silti osa kokonaisuutta. Kokonaisuutta tarkastellessa on ymmärrettävä, että vaikka yksi tai kaksikin puolta ihmisen hyvinvoinnista olisi hyvin hoidettuja, kolmas saattaa olla hyvinkin huonossa tilassa. Huonovointisuus fyysisesti vaikuttaa henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja niin edelleen.



KUVIO 1. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi.

Ylläoleva kuva (KUVIO 1.) havainnollistaa hyvinvoinnin kokonaisuutta. Värikkäiset pallot kuvastavat neljää eri osa-aluetta hyvinvoinnista. Kuviossa olen yhdistänyt psyykkisen ja hengellisen hyvinvoinnin. Kuvioden osittainen päällekkäisyys osoittaa niiden vaikutusta toisiinsa; yhdellä hyvinvoinnin osa-alueella on vaikutusta kolmeen muuhun. Tätä neljän osa-alueen muodostelmaa ympäröi katkoviivoilla ellipsi; se kuvastaa sitä, että vaikka nämä neljä hyvinvoinnin osa-aluetta on jaoteltavissa, ne ovat silti osa kokonaisuutta.

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Ergonomia on keskeinen termi tätä aihealuetta käsitellessä. Työergonomialla tarkoitetaan sitä, että työpisteiden rakenteita, työvälineitä ja –menetelmiä sekä kalusteita suunniteltaessa tulisi ottaa huomioon työntekijöiden fyysiset ominaisuudet, toiminnot ja kyvyt. Työturvallisuuslaissa (738/2002) vaaditaan, että työpisteet (välineet, kalusteet, koneet, laitteet ja niin

edelleen) eivät saisi aiheuttaa kuormitusta työntekijän terveydelle. Tämä tarkoittaa myös muun muassa sitä, että työntekijällä tulee olla tarpeeksi tilaa tehdä työnsä tai sitä, että kehoa rasittavia nostoja pyritään välttämään tai niitä pyritään helpottamaan erilaisin työkaluin. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2009, 146.)

Työn fyysisen kuormittavuuden vaikutukset voivat olla hyvinkin vakavia. Fyysinen kuormittavuus voi aiheuttaa lihaksiin sekä muihin eri kehon rakenteisiin vaurioita. Nämä vauriot saattavat edesauttaa erilaisten tuki- ja liikuntaelin sairauksien syntyä. Tämä lisää sairaspöisäoloja sekä työn sujumattomuutta ja tehottomuutta. Työntekijällä on velvollisuus omaa fyysistä työhyvinvointiaan kohtaan. Työn fyysistä kuormittavuutta voi helpottaa työ- ja apuvälineillä sekä hyvissä työasunnoissa toimimisella. Myös oman työtilan järjestyksessä pito helpottaa fyysisen kuormittavuuden vähentämistä, sillä siistissä tilassa apuvälineiden käyttö on helpompaa kuin epäsiistissä tilassa. Oman kunnon huoltaminen eli terveelliset elämäntavat edesauttavat myös välttämään erilaisia fyysisestä kuormittavuudesta aiheutuvia haittoja. (Työsuojelu, Fyysinen kuormitus.) Työergonomian ylläpitämiseksi on hyvä järjestää työntekijöille myös koulutusta aiheesta (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, Ergonomia). Myös työturvallisuus laissa nostetaan esille, että työntekijän koulutusta työturvallisuuteen liittyen on täydennettävä tarvittaessa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 14).

2.3 Psyykkinen ja hengellinen työhyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi työelämässä koostuu osiksi positiivisista kokemuksista sekä valmiudesta kohdata erilaisia tilanteita, jotka ovat työntekijälle jopa epämukavia. Ainoastaan myönteisten asioiden kokeminen työelämässä ei yksistään tuota psyykkistä hyvinvointia. Työntekijät tarvitsevat tilanteita, joihin liittyy riski väittelyistä ja konflikteista. Arvostus, onnistumiset, välittäminen sekä huolenpito ja huumori ovat yksiä tärkeimpiä tunnekokemuksia psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Ne ovat myös tärkeitä yhteisöllisyyden tunteen tekijöitä. Kuten aiemmin tuli esille, henkistä hyvinvointia tukevia hetkiä ovat myös epämukavat het-

ket: keskustelut ongelmista, kriittisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen, toisen loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä tietysti erilaiset vastoinkäymiset. (Furman & Ahola 2002, 13.)

Psyykkisen hyvinvoinnin katsotaan olevan sidoksissa myös siihen, että työntekijä saa tehdä ammattiansa vastaavaa työtä, jonka tulee olla myös kiinnostavaa, arvostettua ja työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin nivoutunutta. On myös hyvin tärkeää, että ihminen tekee työtä, joka ei ole ristiriidassa hänen oman arvomaailmansa kanssa. (Klemelä 2006, 8.)

Psyykkisen ulottuvuuden rinnalle nousee nykyisin keskustelua hengellisen hyvinvoinnin tärkeydestä. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen hengellistä työhyvinvointia ennen kaikkea evankelisluterilaisen kirkon työntekijöiden näkökulmasta. Kirkon työntekijöille järjestetään erillistä hengellistä ohjausta. Tämän ohjauksen tarkoituksena on tutkia työntekijän omaa hengellistä maailmaa. Tärkeää on pysähtyä vastakkain itsensä kanssa ja pohtia suhdetta Jumalaan niin arjessa kuin työssäkin. Ohjaus tapahtuu joko kahden kesken ohjattavan ja ohjaajan välillä tai ryhmässä, jota ohjaaja vetää. (Sakasti. Kirkon työntekijöiden hengellinen ohjaus.)

Kirkon palveluksessa olevilla tulisi olla hengellisyyttä käytännön toiminnassa entistä enemmän, jotta työntekijät voisivat paremmin. Hengellisen ulottuvuuden näkyvyys kirkon työssä on työntekijöiden voimavara. Hengellisyyden lisääminen on myös hyvä keino tauottaa hektistä työelämää. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi hiljaisuuden tai rukouksen hetkeä kesken kokouksen. Myös hiljaisuudelle tarkoitettut erilliset tilat olisivat hyvä vaihtoehto. Työntekijän on myös todella tärkeää saada osallistua hengellisiin koulutuksiin tai tapahtumiin säännöllisin väliajoin, jotta he voivat hoitaa suhdettaan Jumalaan. (Tolonen 2015, 117-118.) Hengellinen hyvinvointi on oman ja Jumalan välisen suhteen tarkastelua ja huoltoa.

2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Vuorovaikutus on kahden tai useamman ihmisen välillä tapahtuvaa vaikuttamista. Vuorovaikutusta voi tapahtua sanallisesti tai sanattomasti. Sanattomaan viestintään kuuluvat ilmeet, eleet ja asenne. Nämä kaikki vaikuttavat myös sanallisen viestinnän vastaanottamiseen. Hyvään vuorovaikutukseen liittyy muun muassa toisen kuuntelu, läsnäoleminen, kiinnostus toista kohtaan, empatiakyky, yhteistyötaidot, toiselle tilan antaminen sekä toisen tukeminen. (Työturvallisuuskeskus. Työkäyttäytyminen.) Sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta katsottuna työntekijän olisi todella tärkeää muistaa kiinnittää huomiota omaan sanalliseen ja sanattomaan viestintään. Väärällä tavalla viestiminen voi aiheuttaa pahojakin väärinymmärryksiä ja konfliktitilanteita.

Monesti ajatellaan, että sosiaalinen työhyvinvointi on itsestään tapahtuvaa, hyviä käytöstapoja noudattavaa sosiaalista toimintaa. Kuten aiemmassa kappaleessa kerroin, vuorovaikutustaidot ovat tärkeä osa sosiaalista kanssakäymistä. Monesti jää kuitenkin huomaamatta monet muutkin toisia työntekijöitä koskevat asiat; sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu kaikki toisiin ihmisiin vaikuttava toiminta. Niinkin pieneltä vaikuttava asia kuin siisteys on osa niin fyysistä kuin sosiaalistakin työhyvinvointia. Hyvän siisteys- ja hygienia- ja ylläpito on osa toisen ihmisen terveydestä huolehtimista.

Työntekijällä on velvollisuus toisia työntekijöitä kohtaan. Jokaisen työntekijän tulee välttää toista häiritsevää toimintaa sekä sellaista käytöstä, joka vaarantaa tai haittaa toisen terveellisuuden tai turvallisuuden työpaikalla (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 18).

2.4.1 Hyvää oloa työympäristössä

Hyvinvointi työpaikalla ei synny pelkästään työajan ulkopuolella tapahtuvilla tempauksilla ja virkistypäivillä. Työhyvinvointia rakennetaan työn arjessa pitkäjänteisesti. Työhyvinvoin-

tia edistävä toiminta kohdistuu esimerkiksi työntekijöihin, ympäristöön, johtamiseen, työprosesseihin sekä koko työyhteisöön. Hyvinvoivissa työyhteisöissä on avoimuutta, luottamusta, innostusta, kannustusta, yhteen hiileen puhaltamista sekä myönteisen palautteen antamista. Hyvinvointi työyhteisössä vaatii myös sen, että ongelmista kyetään keskustelemaan avoimesti ja työajoista pidetään kiinni. Koska työmaailmassa tapahtuu hyvin paljon muutoksia, on myös todella tärkeää pysyä toimintakykyisenä suurissakin muutostilanteissa. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi.)

Työyhteisön yhteiset pelisäännöt auttavat työntekijöitä lisäämään sosiaalista työhyvinvointia. Joissakin työyhteisöissä sosiaalinen kanssakäyminen on saumatonta, ja positiivisen palautteen antaminen on jopa tapoihin kuuluvaa. Näin ei kuitenkaan joka työyhteisössä ole. Syy saattaa olla esimerkiksi siinä, että työntekijät eivät ole tottuneet antamaan negatiivista eikä positiivista palautetta. Yhdessä sovitulla säännöllä voidaan parantaa keskinäistä palautteen antoa. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu toisen työn arvostuksen osoittaminen. Arvostuksen voi osoittaa myönteisen palautteen avulla. Vain sillä, kuinka työntekijä puhuu toiselle kasvotuksin, ei ole väliä. Merkitystä on myös sillä, kuinka työntekijät puhuvat toisistaan silloin, kun keskustelun kohteena oleva henkilö ei ole paikalla. Toisen työntekijän arvostusta on myös kiinnostuminen tämän asioista ja mielipiteistä erilaisissa tilanteissa. On myös tärkeää, että työntekijää kuunnellaan, kun häntä koskevia päätöksiä tehdään tai hänen työnsä asetetaan arvoja ja tavoitteita. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 13-14.)

Kaksi hyvin suurta teemaa sosiaalista työhyvinvointia ja työpaikalla käytävää työhön liittyvää keskustelua tarkastellessa on kritiikin anto ja sen vastaanottaminen. Kritiikin antaminen on todellinen taitolaji, jos sen haluaa tehdä rakentavalla tavalla. Oikealla tavalla kritiikin antaminen mahdollistaa todennäköisemmin sen, että vastapuoli ymmärtää, mistä kritiikissä on kyse, ja on vuorovaikutuksessa rakentavan palautteen antajan kanssa. Väärällä tavalla kritiikin antaminen saattaa aiheuttaa toisessa ihmisessä sen reaktion, että hän alkaa puolustamaan itseään ja toimintaansa. Kritiikin antamisen tavoitteena tulisi olla vastavuoroinen keskustelu, jossa pyritään etsimään yhdessä ratkaisuja tilanteeseen ja sen ratkaisemiseen. (Furman ym.

2004, 60.) Kritiikin antamisen lisäksi myös sen vastaanottaminen on oma taitonsa. Kritiikin vastaanottamisessa tulisi välttää puolustuskannalle asettumista. Tärkeää olisi kuunnella palautetta antavaa työtoveria ja pyrkiä myös näkemään hänen kantansa asiaan. (Furman ym. 2004, 67.)

Jokainen joutuu viimeistään työelämässään opettelemaan nämä taidot. Joillakin kritiikin antaminen ja vastaanottaminen on koko työuran aikainen kompastuskivi, toiset taas sisäistävät sen nopeammin. Koen, että koulutuksemme yksi parhaimpia ja aihetta avaavimpia kursseja oli juuri Nuorten ihmissuhdetaitojen kurssi eli NUISKU. Tämä nimenomainen kurssi avasi todella hyvin monia ihmissuhdetaitoihin liittyviä kysymyksiä. Se antoi laajan kirjon myös erilaisia näkökantoja ihmissuhteisiin. Suurimmaksi hyödykseni olen työelämässä nähnyt juuri kritiikin antamisen sekä vastaanottamisen taidon, jota kurssilla harjoiteltiin todella paljon. Vaikka taito oli olemassa, kurssin aikana todella sisäistin jotain äärettömän hyödyllistä: palautetta vastaanottaessa sekä sitä antaessa on keskityttävä ennen kaikkea tekemisen tarkastelemaan, ei henkilökohtaisesti ihmiseen. Kritiikkiä vastaanottaessa on tärkeää muistaa, että antaja ei kritisoi minua vaan tekemistäni. Jos kritisoija kommentoi minua, voin aina kysyä tarkentavasti, että mitä olen tehnyt. Samalla tavoin antaessani palautetta; on minun vastuullani keskittyä antamaan rakentavaa palautetta toisen tekemisestä.

2.4.2 Mahdollisia ongelmia

Työyhteisön pahoinvointia voivat lisätä monet asiat. Yksi työyhteisön sisällä työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä on työntekijän tai -tekijöiden epäasiallinen käytös. Työpaikalla tapahtuva häirintä on jatkuvaa ja haitallista uhrin terveydelle ja turvallisuudelle. Häiritsevää käytöstä voi tapahtua monin eri tavoin; se voi olla uhkailua, panettelua, puheella väheksyntää ja halveksuntaa, muusta työyhteisöstä erilaisin keinoin eristäminen. Häirintää voi tapahtua myös viestein: kaikki negatiivinen viestintä, vihjailu ja ilkeämielisyys, on myös häirintää. Häirintää voi ilmetä myös työnantajan puolelta. Perusteettomat puuttumiset työ-

tekijän työntekoon, nöyryyttävien käskyjen antaminen tai perusteetta tehdyt muutokset työmäärässä ja laadussa ovat esimerkkejä työnjohto-oikeuden väärinkäytöstä. (Työsuojelu, epäasiallinen kohtelu.)

Häirintä ja kiusaamisprosessi johtavat usein uhrin puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Arjen ohimenevän huonon kohtelun erottaa kiusaamisesta sillä, kuinka jatkuvaa, systemaattista ja toistuvaa epäasiallinen käytös on. Kiusaaja on yleisimmin yksi tai useampi työtoveri, toiseksi useimmin oma lähiesimies. Kiusaaminen vaikuttaa uhrin työntekoon, maineeseen sekä mahdollisuuksiin sosiaaliseen kanssakäymiseen. Kiusaaminen on toisen terveyden ja turvallisuuden heikentämistä. Kiusaaminen on myös sosiaalinen ongelmatilanne, joka aiheuttaa stressiä ja työyhteisön toimivuuden heikentymistä. (Työterveyslaitos, työpaikkakiusaaminen.)

2.5 Vastuu työhyvinvoinnista

Työpaikalla jokaisella on oma roolinsa työhyvinvoinnin edistäjänä. Käsittelen seuraavaksi mielestäni kahta tärkeintä tekijää työhyvinvoinnin edistäjänä työarjessa: työnantajan ja esimiehen sekä työntekijän roolia. Niin työnantajalla kuin työntekijälläkin on vastuu työturvallisuuden parantamisesta sekä ylläpitämisestä työpaikalla toimimalla yhdessä. Laissa tuodaan esille myös työntekijöiden vastuu toimia yhdessä edustajiensa kanssa, jotta lain tavoitteet saavutettaisiin. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, §17.)

2.5.1 Työntekijän vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa

Työntekijän, alaisen, roolin voidaan katsoa olevan todella yksinkertainen. Hän on henkilö, joka tekee töitä hänelle annettujen organisaation arvojen mukaan, antaa raportin työstään esimiehelleen ja ottaa esimieheltään vastaan uusia määräyksiä. Ennen alaisessa arvostettiin

uskollisuutta ja tottelevaisuutta. Näin ei kuitenkaan nykyisin enää täysin ole. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 7-8.) Nykypäivänä alaisen rooli on paljon monimuotoisempi.

Suppeasti on ajateltavissa, että jokainen ihminen on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Tämä on tietyllä tapaa totta; pystymme valitsemaan, elämmekö terveellisesti vai epäterveellisesti, teemmekö turvallisia vai turvattomia ratkaisuja elämässämme. Tämä ajatusmaailma on kuitenkin hyvin kapeakatseinen ja individualistinen: on todistettu, että ihmiseen vaikuttavat myös muut ihmiset eli ympärillä oleva yhteisö. (Jokela.) Tämän perusteella jokaisen työntekijän, niin alaisten kuin esimiesten, vastuulla on pohtia omaa käytöstään myös koko työyhteisön kannalta. Systemiajattelun mukaan muuttamalla yhtä järjestelmän osaa voidaan muuttaa koko järjestelmää. Muutoksen aloittajana työyhteisössä voit olla sinä itse. Kannattaa kuitenkin tutkia oman muutoksen suuntaa; vaikka taantuminen ei ole suotavaa, se on silti mahdollista. (Ranta 2005, 33.)

Vaikka työntekijöiltä toivotaan itsenäistä ajattelua, on työntekijän silti noudatettava niitä ohjeita ja sääntöjä, joita työnantaja on hänelle antanut toimivaltansa mukaisesti. Työn edellyttämää järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta sekä varovaisuutta tulee myös työntekijän noudattaa, jotta hän pystyy ylläpitämään työssään terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työntekijällä ei ole vastuuta ainoastaan omasta hyvinvoinnistaan, vaan hänen tulee huomioida myös työtoveriensa turvallisuus ja terveys. Työntekijällä on käytössään oma ammattitaito, kokemus sekä työnantajansa antama oheistus sekä opastus. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 18.)

Jos työntekijä haluaa tehdä muutoksia, kehittää ja viedä eteenpäin työyhteisön hyvinvointia, kannattaa hänen suunnitella toimintansa huolellisesti ja ennen kaikkea kriittisin silmin. Kuten sosiaalista työhyvinvointia käsitellessäni kirjoitin, työyhteisön hyvinvointia lisää toisten työntekijöiden arvostaminen. Muutoksia tehdessä on toisin sanoen hyvä muistaa toisten mielipiteiden kuuntelu, varsinkin, jos muutokset koskevat koko työyhteisöä. On myös kunnioitettava käytöstä pohtia muutoksia yhdessä esimiehen kanssa. Vaikka työtoverit olisivat muu-

toksen puolella, esimies saattaa nähdä muutoksessa puolia, joiden vuoksi idean käytäntöön ottaminen ei ole mahdollista.

2.5.2 Työnantajan ja esimiehen vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa

Työnantajan osa työhyvinvointia rakentamassa on sitä, että hän osaa kerätä langat yhteen ja nähdä työyhteisön kokonaisuutena; hän osaa organisoida työntekijöiden toimintaa. Työnantaja määrittelee myös työorganisaation päämäärät ja tavoitteet sekä kannustaa kaikkia työntekijöitä työskentelemään yhteisen päämäärän eteen. Työnantajan tulee toimia niin johtajan roolissa kuin esikuvanakin työntekijöilleen: hän noudattaa työyhteisön pelisääntöjä siinä, missä työntekijöidenkin tulee niitä noudattaa. (Hämäläinen 2005, 14.)

Työnantajan roolia määrittää myös Suomen laki. Työnantajalla on velvollisuuksia, tosin nekin ovat rajallisia. Rajoja huolehtimisvelvoitteelle antavat ennalta-arvaamattomat, epätavalliset olosuhteet. Näihin olosuhteisiin kuuluvat sellaiset asiat, joihin ei työnantaja olisi voinut osata varautua tai ne tapahtuvat huolimatta varatoimista, joita turvallisuuden ja terveyden takaamiseksi on asetettu. Työnantajalla on toisin sanoen vastuu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työympäristössä edellä mainituissa rajoissa. Tähän liittyen työnantajan on tiedostettava työympäristöön, työolosuhteisiin ja työntekijöiden henkilökohtaisiin valmiuksiin liittyvät asiat. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 8.)

Työnantajan tulee kartoittaa erilaiset toimenpiteet, joilla pyritään parantamaan työolosuhteita. Tälle kartoittamiselle Suomen laissa on annettu periaatteita. Toimenpiteissä tulee huomioida esimerkiksi vaara- ja haittatilanteiden syntymisen estäminen ja niiden poistaminen tai minimoiminen. Työnantajan velvollisuutena on myös jatkuva työturvallisuuden tarkkailu, sekä toimenpiteiden vaikutusten punnitseminen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 8.)

Esimiehen tulisi seurata työntekijöidensä ja työyhteisön tilaa; tähän kuuluu myös erilaisten kehityskeskustelujen ja tavoitteiden käynti. Tavoitteiden asettaminen, luottamuksen rakentaminen, kannustaminen, sairauspoissaolojen seuranta, ongelmakohtiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa sekä työkykyneuvottelujen pitäminen kuuluvat myös esimiehen tehtäviin. Esimiehellä tulisi löytyä näiden lisäksi rohkeutta kurinpidollisten päätösten tekoon, jos tilanne niin vaatii. Esimiehen tulisi luottaa alaisiinsa ja heidän kykyynsä tehdä töitä, mutta myös seurata heidän kykenevyyttään selvittää työtehtävistään. (Tolonen 2015, 113-114.)

3 YKSILÖN HYVINVOINNILLA ON MERKITYSTÄ

Millainen on hyvinvoiva työntekijä? Aika ajoin tulee tilanteita, jolloin työ stressaa toden teolla. Stressi ja kiireellisyys seuraavat kotiin asti, missä kuitenkin tulisi pystyä palautumaan työstä ja työpäivästä. Kuinka palaudut, jos työasiat painavat?

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoiva työntekijä on motivoinut työhönsä ja on työpaikalla vastuuntuntoinen. Hänen hyvinvointiaan tukee se, että hänen taitonsa, vahvuudet ja osaaminen, pääsevät oikeuksiinsa. Hän tunnistaa oman työnsä ja koko organisaation tavoitteet. Palautteen saaminen on myös tärkeää työntekijälle. Hänellä on tunne niin itsenäisyydestä kuin yhteenkuuluvuudestakin. Onnistumisen ja innostumisen tunteet ovat niin ikään tärkeitä. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi.)

3.1 Työ ihmisen elämässä

Työn merkitystä ihmisen elämässä voi tutkia monesta eri näkökulmasta. Yksi niistä on ihmisen taloudellinen toimeentulo. Monesti kuulee sanottavan, että ”olen tyytyväinen kunhan tulen hyvin toimeen taloudellisesti” tai ”kohtuullinen palkka riittää minulle”. Tästä herää kysymys: mikä on kohtuullista? Kari Nars, rahoitusalan huippuasiantuntija, on pohtinut kirjassaan ”Raha ja onni” (2008) onnellisuuden suhdetta rahaan. Miksi raha ei teekään ihmistä onnelliseksi? Ihmisen onnistumiset tavoitteissa ruokkivat seuraavaan tavoitteeseen päästyä: kun sain nyt näin paljon enemmän taloudellista voittoa, seuraava tavoite on, että tienaan vielä vähän enemmän. Ihmiset ovat kuitenkin alkaneet kyseenalaistaa rahan merkitystä onnellisuudessa. Onko aina vain suuremmat lisätulot vaivan arvoisia? Ihmisen onnellisuus ei kasva enää siinä vaiheessa, kun hän tienaa kohtuullisesti. Kohtuulliseen elintasoon kuuluu muun muassa terveys, ihmissuhteet, hyvä ympäristö sekä viihde. Jos rahan puute ei ole näille este, ihminen tienaa tarpeeksi. Narsin mukaan työ ei ole ainoastaan rahanlähde; se tarjoaa ihmisil-

le myös virikkeellisen ympäristön, ihmissuhteita, statuksen sekä identiteetin tunteen. (Jabe 2010, 18-19.)

Kuten aiemmassa kappaleessa tuli ilmi, ihminen työskennellessään ei koe vain tulleen taloudellisesti turvatuksi; ihminen kokee myös täyttymystä, itsenäisyyttä, tyytyväisyyttä ja uuden oppimista (Leiviskä 2011, 11). Ihminen ei ole luonnostaan laiska; monia ihmisiä kylästyttäisi liiallinen paikallaan olo ja tekemättömyys (Nevalainen 2007, 13). Työ on jopa tapa hallita omaa elämää: sen avulla rytmittämme päiviamme (Klemelä & Suomen mielenterveysseura 2006, 7). Jo perustuslaissa on säädetty, että jokaisella ihmisellä on oikeus työhön, ammattiin tai elinkeinoon. Julkisen vallan tulee edistää työllistymistä, ja sen on pyrittävä turvaamaan jokaisen oikeus valitsemaansa työhön. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, § 18.)

3.1.1 Tee työtä, jolla on sinulle merkitystä

Kun ihminen saa tekemästään työstä energiaa ja voimaa, hän työskentelee oikeassa paikassa (Aaltonen & Lindroos 2012, 41).

Yksi näkökulma on se, että ihminen voi hyvin tehdessään sitä, mikä on hänelle tärkeää. Hyvinvointi rakentuu siis tekemisestä. Se, mitä omistaa ei edesauta eikä ehkäise ihmisen hyvinvointia. Toiminta on ihmisen hyvinvoinnin keskiössä. (Järvilehto 2013, 18-19.) Tästä syystä on todella tärkeää pohtia sitä, mitä haluaa tehdä työkseen. Arki on suurelta osin työntekoa, ja siksi ammatin valintaan kannattaa panostaa. Toisaalta nykypäivänä on entistä helpompi kehittyä omassa työssään asteittain, esimerkiksi työntekijästä esimiesasemaan, opiskelemalla lisää. Myöskään kokonaan uuteen ammattiin opiskeleminen ei ole poissuljettu vaihtoehto, joten ensimmäiseksi valittu ammatti ei välttämättä ole se viimeinen.

Elämässä on ratkaisevaa se, että löytääkö ihminen elämälleen merkityksen. Ihminen on itse vastuussa tiensä löytämisestä ja sillä tiellä pysymisestä elämän jokaisessa tilanteessa. Tärkeää

on myös se, että yksilö itse tiedostaa oman tarkoituksensa – tietystä tämä tarkoitus voi myös muokkaantua elämän aikana. Ideana ei ole vain löytää omaa tarkoitustaan; se tulee myös sisäistää ja toteuttaa käytännön tasolla. (Leiviskä 2011, 13, 16.)

3.1.2 Motivaatiota ja työn imua

Motivaatiota voi olla ulkoista sekä sisäistä. Ulkoisen motivaation pohja on niissä seikoissa, jotka tulevat ihmisen ulkopuolelta. Tällaisia seikkoja ovat muun muassa keuhut, raha, arvostus ja palkinnot. Sisäinen motivaatio sen sijaan pohjautuu omille arvoillemme. Tämä tarkoittaa, että saamme motivaatiota toimintaan, joka on meille itsellemme palkitsevaa ja merkityksellistä, saamme siitä mielihyvää. Itsensä motivoiminen työelämässä on todella tärkeää. Yksilö voi itse vaikuttaa oman motivaationsa kasvuun esimerkiksi olemalla ihmisten seurassa, jotka ovat kannustavia ja myönteisiä. Myös oman mielen harjoittamisella vähemmän pessimistiseksi ihminen voi kasvattaa motivaatiotansa erilaisia asioita kohtaan. (Suomen Mielen-terveysseura, Motivaatio saa liikkeelle.) Olen aiemmin opinnäytetyössäni tuonut esille työhyvinvoinnin sosiaalisen ulottuvuuden. Työntekijä voi ajatella itsensä motivaation lähteenä ja kehittää itseään myös motivoivana ihmisenä. Kannustaminen ja myönteinen asenne toista työntekijää ja hänen työsuorituksiaan kohtaan voi olla se nimenomainen seikka, joka puskee työtoveria parempiin suorituksiin. Omankin motivaation kannalta olisi tärkeää muistaa olla kannustava itseäänkin kohtaan.

Motivaatiosta on kehitetty erilaisia teorioita. Yksi niistä on työmotivaatioteoria. Tämän teorian mukaan ihmisen tarpeet ohjaavat toimintaa hierarkisesti. Tätä voi soveltaa työelämässä: tärkeimmäksi tarpeiksi nousevat fysiologiset. Näitä tarpeita ovat muun muassa jano ja ruoka. Seuraavaksi ihmisen toimintaa ohjaa tarve turvallisuuteen; työelämässä tarkoittaen työsuhteen varmuutta, palkkausta ja niin edelleen; näitä tarpeita seuraavat sosiaaliset ja arvostuksen tarpeet. Näihin tarpeisiin kuuluu muun muassa hyväksytyksi tuleminen, yhteenkuuluvuus ja suhde esimieheen ja työtovereihin sekä itsenäisyys ja itsekunnioitus. Viimeisenä hie-

rarkiassa tulee itsensä toteuttaminen. On tärkeää, että ihmisellä on mahdollisuus työympäristössä toteuttaa itseään, kehittyä ja saavuttaa erilaisia päämääriä. Nämä tarpeet eivät kuitenkaan ole pysyviä ja niiden keskinäinen järjestys saattaa muuttua elämäntilanteiden vaihdeltaessa. Toiminta on sitä motivoivampaa, mitä tärkeämmäksi ihminen kokee toimintansa, kuinka helposti tavoitettavaksi onnistumisen hän mieltää työtoveriensa, aikaisemman kokemuksensa ja nykyisen osaamisensa avulla. Myös työntekemisen ilo ja työn kiinnostavuus on tärkeitä asioita motivaation kannalta. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 26-27.)

Motivaatiota työn kannalta olisi todella tärkeää pohtia. Kun ihminen siirtyy työelämään, on erittäin tärkeää tiedostaa, että työnteko ei ole vain hauskuutta. Jaksaminen töissä on todella vahvasti sidoksissa siihen, mitkä ovat motiiveja tehdä työtä. Olen itse huomannut, että työn tekeminen ulkoisten motiivien vuoksi saattaa aiheuttaa räjähdysmäisen tarmon tehdä työtä. Ulkoiset motivaation lähteet eivät kuitenkaan yleensä kanna pitkälle. Jossain vaiheessa työnteko muuttuu suoritukseksi muiden vuoksi eikä työ ole enää itselle merkityksellistä. Sen sijaan, että tekee työtä, jolla ei ole samaa pohjaa kuin omilla tavoitteilla ja arvoilla, kannattaa ihmisen etsiä ammatti ja kouluttautua sellaiselle alalle, jonka näkee merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden kautta syntyy pitkäjänteisyys tehdä työtä ja kehittää itseään omassa työssään. Työn tärkeys on voimavara, ja sen kautta itsensä arvostuskin kasvaa työelämässä ja jopa sen ulkopuolella.

Henkilökohtaisesti olen ihminen, joka haluaa pysyvyyttä ja turvan tunnetta työelämästä puhuttaessa. Asiaa pohtiessa on kuitenkin otettava huomioon, että osa ihmisistä haluaa ja hakee elämässä muutoksia. Muutoksiin sopeutuvaiselle ihmiselle työpaikan ja jopa työalan vaihtelu tuottaa iloa ja hyvinvointia. Aiemmin kirjoitin teoriasta, jonka mukaan ihmisen tarpeiden hierarkian järjestys voi vaihdella. Voisi ajatella, että suuriin muutoksiin innostuvien ihmisten tarpeiden järjestys ja näin ollen työntöön motiivit voivat vaihdella hyvinkin radikaalisti.

Kun puhutaan motivaatiosta tehdä töitä, sivutaan myös hyvin vahvasti toista aihealuetta, työn imua. Työn imulla tarkoitetaan positiivisesti latautunutta ja motivoitunutta tunnetilaa.

Tunnetilan vuoksi työntekijän suhtautuminen töihin lähtöön on yleensä positiivinen ja mielekäs eli työntekijä nauttii työnteosta. Vaikka työn imun kokeminen onkin tarmokkuuden, omistautumisen ja uppotumisen tunteen kokemista, se ei välttämättä tarkoita, että työ on jatkuvasti kivaa tai mukavaa. Myös haasteet työssä aiheuttavat työnimua. Työn imun kokeminen voi olla myös kausittaista. Erilaiset voimavarat vahvistavat tätä tunnetta: työnteon palkitsevuus, vaikutusmahdollisuus omaan työhön, positiiviseksi koettu kanssakäyminen muiden työntekijöiden kanssa sekä muiden kokema työn imu ja työympäristössä koettu ilmapiiiri. (Työterveyslaitos, Työn imu.)

3.2 Tunnista vapaa-aika

Kirjoitin aiemmin työn merkityksestä ihmisen elämässä. Leiviskän (2011) ja Jaben (2010) mukaan työ ei tuo pelkästään taloudellista turvaa, vaan myös tyytyväisyyttä itsen ja onnistumisen tunteita. Ihmiset ovat taipuvaisia toistamaan tekemistä, jossa he ovat hyviä; se pönkitää ihmisen itseluottamusta ja –tuntoa sekä antaa tunteen siitä, että itsellä on merkitystä. Tässä on myös kääntöpuolensa. Ihmisen halu tehdä töitä voi kasvaa liian suureksi, jos työntekijä hamuaa liikaa onnistumisen hetkiä. Liiallinen työnteko on haitaksi niin yksilölle kuin työyhteisöllekin: yksilö rasittuu liiasta työnteosta ja työyhteisön muut jäsenet ovat vaarassa menettää oman merkityksensä firmassa. Muiden kehittyminen ja halu tehdä töitä pienenee samalla, kun yksi työntekijä puurtaa itsensä uuvuksiin. (Nevalainen 2007, 13-14.)

Vaarana on myös, että ihmisen muu elämä ja sen merkitys katoaa työn tieltä. Työntekijä ei yleensä ymmärrä tilannetta ongelmaksi. Hän tekee innolla työtänsä aina vain enemmän ja enemmän, kunnes työstä tulee ihmisen koko elämä. Näin kehittyy työnarkomania: ihminen saa niin paljon tyydytystä työstään, että se on ainoa asia elämässä. Yleensä työnarkomaani ei edes tunnista olevansa työaddikti. Riippuvuus puetaan ahkeruuden ja sitoutumisen viittaan, eikä huomata, että työstä on tullut pakonomaista. Tilanne kehittyy pikkuhiljaa huonompaan suuntaan, ja työntekijän hyvinvointi kärsii. Oivallinen kasvualusta riippuvuudelle on, kun

ihminen on hukassa omien tarpeidensa kanssa eikä tunnista omia arvojaan, omaa tapaa elää eikä tunteitaan. Myös ajatus siitä, että ei ole hyvä ilman loistavia suorituksia, ruokkii addiktiota. (Jabe 2010, 42-43.)

Kun puhutaan kirkon työntekijöistä, kyse on ihmisistä, jotka ovat tutkitusti erittäin sitoutuneita tekemäänsä työhön. Helsingin seurakunta yhtymässä tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että 81% työntekijöistä innostuivat tekemästään työstä joko päivittäin tai viikoittain. Kuten jokaisessa asiassa, myös työhön sitoutumisessa piilee vaaransa. Liiallinen sitoutuminen työhön saattaa aiheuttaa sen, että työntekijä ei osaa sanoa työtehtäville ”ei”, vaikka siihen olisikin tarvetta. (Tolonen 2015, 112-113.) Varsinkin työajan työ tekee vapaa-ajan ja työajan erottamisesta vaikeaa. Kun työntekijän tulee itse seurata omia työtuntejaan ja työntekeään, vaarana on liian suuren työmäärän tekeminen.

3.3 Stressaako?

Vapaa-ajan tunnistamisen lisäksi henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta on hyvin tärkeää myös tunnistaa stressin oireet. Se on eräänlainen hälytystila, joka aiheutuu erilaisista paineista. Stressitila voidaan määrittää myös erilaisiksi reaktioiksi, joilla kehomme reagoi meitä uhkaavia stressitekijöitä vastaan. Erilaiset stressitilanteet aiheuttavat samanlaisen reaktion autonomisessa hermostossamme; esimerkiksi työstä aiheutuva stressi ja karhua pakoon juokseminen johtavat samanlaiseen reaktioon elimistössämme. Stressi on terveellinen reaktio niin kauan kuin se ei ole aiheetonta, kestä liian kauan tai kun pystymme käyttämään kehon tilan hyödyksemme. Stressin kasvaessa liian suureksi niin sen kantaja kuin koko työyhteisökin kärsivät. (Aalto 2006, 26-27.)

Stressin tarkoitus on, että ihmisen voimavarat keskittyvät selviämään stressin aiheuttavasta tilanteesta. Se on positiivinen asia niin kauan kun stressin oireet eivät häiritse normaaleja toimintojamme. Ihmisen olisikin hyvä tunnistaa ne oireet kehossaan, jotka viestittävät stressi-

tilan muuttumisen positiivisesta negatiiviseksi. Kuten muitakin tunnetiloja, tätä voi myös hallita. Stressin lievittämisessä ja ennaltaehkäisyssä auttaa terveelliset elämäntavat niin syömisestä ja liikunnan kuin nukkumisenkin saralla. Pienien taukojen pito työpäivän aikana, liikunta ja raittiin ilman saaminen, auttavat myös stressin hallinnassa. On tärkeää osata ihan vain olla ja ottaa aikaa asioille, joista nauttii. Myös kielteistä ajattelua kannattaa välttää; ajatusten kääntäminen positiiviseen päin auttaa myös stressin hallitsemisessa. Kannattaa myös pohtia asioita eri näkökulmista välttääkseen turhan mustavalkoista ajattelua. Luodessaan itselleen tavoitteita ihmisen kannattaisi pitää ne realistisina. (Suomen Mielenterveysseura, Stressi kuuluu elämään.)

4 AIEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

Hyvin ajankohtainen tutkimus on Kevan tekemä. Keva tekee tiivistä yhteistyötä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa. Yksi tutkimus tehtiin vuonna 2016 keväällä. Siinä haastateltiin puhelinteitse 2025 julkisten alojen työntekijää. Julkisten alojen työntekijöihin tässä tutkimuksessa kuului myös kirkon alan työntekijät. Tutkimuksen tarkoituksena oli karottaa kunnan ja kirkon työntekijöiden työhyvinvointi. Tutkimustuloksissa selvisi, että suurin osa, neljä viidestä vastanneista, koki iloa ja innostusta työstään. Myös fyysinen ja henkinen hyvinvointi koettiin suurimman osan kesken joko hyväksi tai erinomaiseksi. (Pekkarinen & Pekka 2016, 4.)

Työterveyslaitos on tehnyt Työ ja terveys-tutkimuksen vuonna 2009. Tutkimuksessa tutkittiin työssä käyvien työssä jaksamiseen, eläkkeelle siirtymiseen ja työhön sitoutumiseen liittyviä ajatuksia. (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen & Hirvonen 2012, 6.) Tutkimuksessa selvisi, että työoloihin sekä hyvinvointiin sidoksissa olevat asiat ovat moniulotteisesti yhteydessä työntekoon ja sen jatkamiseen. Muun muassa työyhteisön toimivuus ja innostumisen tunteet vaikuttivat eläkkeelle siirtymiseen liittyviin ajatuksiin vähentävästi. Myös taloudellisella toimeentulolla todettiin olevan yhteyksiä työnteon jatkumiseen. (Perkiö-Mäkelä, Mutanen, Leino-Arjas, Hakanen, Hirvonen, Jolanki, Kandolin, Kauppinen, Salminen, Tuomivaara & Vartia 2012, 157-158,183-184.)

Monet opiskelijat ovat minun lisäksi ottaneet työhyvinvoinnin opinnäytetyönsä tai loppu-työnsä aiheeksi. Esimerkiksi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta sosiaalialan opiskelija on tehnyt työhyvinvoinnista tutkimuksen ajanhallinnan näkökulmasta päiväkodissa. Hän on työssään tutkinut kiirettä, väsymystä, uupumusta ja stressiä sekä tutkinut näiden ilmiöiden eroja. Hänen tutkimuksensa mukaan erilaiset negatiiviset tuntemukset tulivat esille erilaisissa tilanteissa, joissa asiat ja työt kasaantuivat. Negatiiviset tunteet eivät olleet jatkuvia.

Suurin stressin ja paineiden aiheuttaja oli tutkimuksen mukaan lasten määrä siihen nähden, kuinka paljon henkilökuntaa oli paikalla. (Niska-Rahkola 2010, 1, 29.)

5 TUTKIMUS JYVÄSKYLÄN KESKUSTAN ALUESEURAKUNNAN TYÖHYVINVOINNISTA

Teoriaosuus on pohja tutkimukselleni työhyvinvoinnista. Haastattelen Jyväskylän alueeseurakunnan työntekijöitä: tarkoitukseni on kartoittaa tämänhetkinen työhyvinvoinnin tilanne kyseisessä seurakunnassa. Opinnäytetyössäni olen keskittynyt ennen kaikkea yksilöiden näkökulmaan, joten haastattelutkin tapahtuvat yksilöittäin eli ryhmähaastatteluja ei ole. Työntekijöitä haastatteluihin osallistuu yhteensä yksitoista työntekijää eri aloilta. Haastattelun tuloksia esittäessä työyhteisölle en tuo esille, kuka on haastatteluihin osallistunut eli haastattelut ovat anonymoituja.

5.1 Tutkimusmenetelmä, -ongelmat sekä tutkimuksen tavoitteet

Yhtenä teemana opintoihimme kuuluu työemme ja näin ollen myös työympäristön kehittäminen eri osa-alueilla. Opinnäytetyöni taustalla on halu ennen kaikkea kehittää Jyväskylän keskustan alueeseurakunnan työntekijöiden työhyvinvointia. Eri työyhteisöillä on erilaiset, yksilölliset kehittämistarpeet. Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, jotta pääsisin paremmin perille siitä, miten työntekijät itse kokevat työhyvinvoinnin tilanteen. Kvalitatiivinen tutkimusote oli omiaan myös ailahtelevan ja pohtivan luonteeni huomioiden. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusongelmia ja menetelmiä ei tarvitse välttämättä lyödä lukkoon kovin varhaisessa vaiheessa. Tutkimuksen eri vaiheissa tutkimussuunnitelmaan voi tehdä muutoksia prosessin aikana tapahtuvan tiedonkeruun, muistiinpanojen ja tiedon syvennysten pohjalta. (Hakala 2015, 23.) Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisesti pyrin toimimaan työhyvinvoinnin tutkijana työyhteisön sisäisenä tarkkailijana (Hakala 2015, 20). Tämä ei tuottanut sinällään ongelmia, koska havainnointini kohdeseurakunnan työntekijöistä oli käytännössä haastattelujen tekoa. Hankaluuksia sisäisen, neutraalin tutkijan roolini kannalta olisi voinut tuottaa liiallinen läsnäolo työyhteisön työelämässä.

Roolini Jyväskylän keskustan alueseudakunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamisessa siis on seuraava: tuon esille asioita, jotka ovat hyvin ja niitä asioita, jotka kaipaavat kehittämistä. En pyri antamaan suoria vastauksia ja ratkaisuja kehitettäviin kohtiin. Toivon herättäväni keskustelua siitä, kuinka tämän työyhteisön jäsenet yksin ja yhdessä voivat kehittää työhyvinvointiaan. Tutkimukseni ongelmat ja kysymykset ovat toisin sanoen nämä: mikä on seurakunnan työhyvinvoinnin tilanne? Mitkä ovat positiivisia, jo toimivia puolia työhyvinvoinnin näkökulmasta tässä työpaikassa ja –yhteisössä? Mitä kehitettävää työntekijät näkevät työhyvinvoinnin saralla olevan?

5.2 Tutkimusprosessi

Hankkeistajan löydettyäni aloitin tutkimusprosessin etsimällä haastateltavia henkilöitä kohde-seurakunnan työntekijöistä sähköpostin avulla. Haastateltavia oli hieman hankala löytää; monet sanoivatkin ennen haastattelujen alkua, että lähestyin työntekijöitä todella kiireiseen aikaan eli marraskuun lopussa, vain kuukausi ennen joulua. Tämä aiheutti sen, että sain tutkimukseen osallistuneet yksitoista työntekijää tietooni vasta tammikuun puolella, vaikka tarkoitus oli etsiä haastateltavat jo vuoden 2015 loppuun mennessä.

Kun haastateltavat olivat tiedossa, sovin haastattelujen aikatauluista heidän kanssaan aikavälillä 9.-24.2.2016. Yhtä haastattelua kohden varasin tunnin, mutta työntekijästä riippuen haastattelut kestivät 45:stä minuutista puoleentoista tuntiin. Pidin kuitenkin huolen jokaisen haastattelun kohdalla, että ne alkoivat ajallaan. En tuntenut entuudestaan Jyväskylän keskustan alueseudakunnan työtiloja, joten annoin haastateltavien päättää haastattelupaikoista. Kuitenkin niitä sopiessamme kerroin, että haluan haastatella työntekijöitä rauhassa, ilman häiriötekijöitä. Koska haastattelut olivat anonyymeja, en halunnut, että vastaajat joutuvat varomaan sanojaan; pyysin huomioimaan sen, että saamme olla tilassa kahden kesken koko haastattelun ajan.

Haastattelutilannetta suunnitellessani päätin, että en ota muuta kuin äänen nauhoituslaitteen ja haastattelukysymykset mukaan. Halusin luoda tilanteesta mahdollisimman mukavan ja luontevan, jotta haastateltavat eivät jännittäisi tilannetta. Kerroin haastateltaville aluksi, mistä haastattelussa on kyse. Kerroin kuka olen, kuinka haastattelu etenee, pyysin vastaamaan muillakin sanoin kuin ”kyllä” tai ”ei”. Muistutin, että haastattelut ovat anonyymejä, ja pyysin haastateltavia olemaan mahdollisimman luontevia ja jännittämättä. Olin ollut yhteydessä osallistujiin aiemmin vain sähköpostitse ja puhelimitse, mutta en antanut heille opinnäyte-työni teoriapohjaa tai haastattelukysymyksiä etukäteen luettavaksi. Tämä johtuu siitä, etten halunnut niiden vaikuttavan työntekijöiden vastauksiin. Haastattelussa etenin osa-alueittain. Kolme ensimmäistä kysymystä olivat herätteleviä, yleisluonteisia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli johdattaa työntekijä aiheeseen. Sen jälkeen aloitin haastattelun fyysisestä työhyvinvoinnista, joita kysymykset 1-13 (Liitteet 1/1 & 1/2) käsittelivät. Seuraavaksi siirryin psyykkistä ja hengellistä hyvinvointia koskeviin kysymyksiin (Liitteet 1/3 & 1/4). Viimeisenä haastattelin työntekijöitä sosiaalisesta työhyvinvoinnista (Liite 1/5).

Haastattelut toteutuivat suurimmaksi osaksi työntekijöiden omissa työympäristöissä. Jokainen haastattelu alkoi ajallaan, mutta kuten aiemmin mainitsin, haastatteluun varattu tunti oli joissakin tapauksissa liian lyhyt. Pyrin pitämään huolen siitä, että haastattelu etenisi aikataulun mukaisesti. Oli kuitenkin tärkeää olla hoputtamatta haastateltavaa, sillä vapaammassa keskustelussa esiintyi paljon sivuhuomautuksia työhyvinvointiin liittyen, joita vain kysymyksiin vastatessa ei olisi esiintynyt.

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista aineistokeruun ja sen käsittelyn yhteen nivoutuminen. Tutkija aineiston keruun aikana tekee jo alustavaa tulkintaa tuloksista. (Hakala 2015, 20.) Haastattelut valmiiksi saatuani jatkoin haastattelujen vastausten analysointia, minä olin jo haastatteluja tehdessäni aloittanut. Analyttinen pohdinta haastattelujen aikana oli vuorovaikutustilanteessa esiin nousseiden sanallisten viestien tulkintaa. Haastattelutilanteissa pyrin pysymään neutraalina ja keskustelevana osapuolena, mutta samaan aikaan pyrin

ymmärtämään kokonaiskuvaa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Analyysin tekoa raamittivat itselleni ja työlleni asettamat tavoitteet: halusin ojentaa pallon työntekijöille itselleen antamatta liikaa ”kiveen hakattuja” kehittämistapoja kehitettäviin työhyvinvoinnin puoliin. Tutkimustuloksien analysointi tarkoitti työssäni niiden kokoamista aihealueittain siten, ettei vastaajien nimet tule julki. Analyysissa esitin haastatteluissa esiinnousseita positiivisia ja kehitystä kaipaavia puolia työhyvinvoinnin saralla. Tätä työtä helpotti suunnattomasti äänitettyjen haastatteluiden litterointi, jonka tein ennen tuloksien muokkaamista työyhteisölle esitettävään tekstimuotoon. Työntekijöille julkiseksi tulevan tekstin tärkein teema oli haastattelujen anonyymiyys sekä se, että lukija saa selvyuden työhyvinvoinnin tilasta.

Kun haastattelujen analyysi oli valmis, tein siitä diaesityksen ja esimiehelle erillisen sähköpostin. Esimiehelle suunnatussa sähköpostissa toin esille asioita, joita haastatteluissa esiintyi esimiestyöskentelyyn liittyen. Tein myös todella tiiviin yhteenvedon koko tutkimuksesta ja vastaustuloksista. Tämä johtuu siitä, että esimiehen asema työhyvinvoinnin kehittäjänä on todella suuri.

Diaesitykseen kokosin tutkimuksen analyysiin pohjautuvat positiiviset ja negatiiviset huomiot työhyvinvoinnista, jotka kävimme työyhteisön kanssa läpi toukukuun puolessa välissä, 18.5.2016. Kerroin lyhyesti kaikille, millainen haastattelu oli luonteeltaan, ja mitkä tavoitteeni olivat tutkimusta tehdessä. Tämän jälkeen aloitin vastausten läpikäymisen positiivisista puolistä lähtien. Olin tehnyt valmiiksi suuret paperisydämet, joihin olin kirjoittanut asiat, jotka kaikki haastatteluun osallistuneista näkivät positiivisina puolina työympäristössä ja -yhteisössä. Tämän jälkeen kävimme kehitettäviä puolia läpi. Pyysin työntekijöitä keskeyttämään ja kysymään, jos jotain epäselvää on tai jos ajatuksia vastauksiin liittyen ilmaantuu. Suurimmaksi osaksi työntekijät kuuntelivat, mutta joitakin huomautuksia ja parantamideoita syntyi jo vastauksia läpi käydessämme.

Viimeisenä kiitin työyhteisöä yhteistyöstä, ja annoin heille itsenäisesti suoritettavan tehtävän. Jaoin jokaiselle kolme pientä sydäntä. Ensimmäiseen sydämeen pyysin jokaista kirjoittamaan

kolme asiaa: miksi työntekijän työ on tärkeää, miksi hän tekee työtänsä ja mikä työssä motivoi. Toiseen sydämeen oli tarkoitus kirjoittaa oman työskentelyn hyvät puolet; missä työntekijä on mielestään hyvä. Nämä kaksi sydäntä kehoitin laittamaan sellaiseen paikkaan, josta ne näkee päivittäin. Niiden tarkoituksena oli muistuttaa oman työn sekä työntekijän tärkeydestä työyhteisön jäsenenä. (LIITE 3.) Kolmanteen sydämeen tuli kirjoittaa jokin positiivinen asia työyhteisöstä; mikä asia meillä on hyvin? Tarkoituksena oli, että nämä kolmannet sydämet ripustetaan näkyvälle paikalle, josta niitä voi käydä lukemassa. Kolmansien sydämien tarkoitus on levittää hyvää oloa, ja antaa kirjallista positiivista palautetta sekä arvostusta koko työyhteisölle.

5.3 Tutkimukseen vaikuttavia tekijöitä

Kun lähdin valitsemaan tutkimuksen kohdeseurakuntaa, valintaani vaikuttivat seuraavat seikat: halusin seurakunnan olevan minulle henkilökunnaltaan entuudestaan tuntematon. Näin välttiin itse ennakkoluuloilta, minkä lisäksi työntekijöille olin tuntematon haastattelija. Tämä antoi paremman mahdollisuuden tutkia seurakunnan työntekijöiden hyvinvointia neutraalista näkökulmasta. Myös eri näkökulmien esittäminen ulkopuolisen ihmisen asemasta on helpompaa, kun ennakkoluuloja työntekijöitä kohtaan ei ole ja päinvastoin.

Laadullisen tutkimuksen tekeminen oli mielestäni kaikista paras vaihtoehto ottaen huomioon tavoitteeni: herättää keskustelua työhyvinvoinnin tilasta. Kuten haastatteluissa, myös tutkimuksesta heränneessä keskustelussa, on paljon liikkumavaraa. Kun yksi positiivinen asia työhyvinvoinnista tulee julki, myös toinenkin hyvä asia nousee pinnalle niiden taholta, jotka eivät haastatteluihin osallistuneet. Tämä pätee myös kehitettäviin asioihin. Kommunikaation avaaminen tärkeästä, mutta jopa vaikeasta aiheesta, antaa työyhteisölle parhaassa tapauksessa ponnistusalustan parantaa työhyvinvointiaan. Olen huomannut, että useimpien ulkopuolisen ihmisen toteamus, tässä tapauksessa työhyvinvoinnista, otetaan parammin

vastaan. Ketään ei leimata valittajaksi, kun joku työyhteisön ulkopuolelta esittää parannettavat puolet asiaan.

Toisaalta ongelmallista tutkimuksessani oli rajallinen aika. Suurta tutkimusotantaa ei ollut mahdollista ottaa, vaikka olisinkin halunnut haastatella useampia työntekijöitä. Näin olisin saanut kokonaisvaltaisemman kuvan työhyvinvoinnin tilasta. Tämän lisäksi tuli ottaa huomioon, että haastateltavien mielialat, kiireellisyys, stressi, elämäntilanne ja muut yksilölliset seikat saattavat vaikuttaa haastatteluhetkellä vastauksiin. Kun ajattelin haastatteluja jälkeensä, olisin toivonut voivani esittää samat haastattelukysymykset samoille henkilöille uudelleen myöhemmin, ja tutkia, muuttuvatko vastaukset ajan kanssa.

Kun Jyväskylän keskustan alueseudrakunnasta ja sen työntekijöiden työhyvinvoinnista tuli tutkimuskohteeni, sain tietää, että heidän toimitilansa olivat remontissa. Näin ollen suurin osa tutkimuksen aikana olleista tiloista olivat väliaikaisia eikä niitä ollut suunniteltu niissä tehtävään työhön. Haastatteluissa ja vastauksia läpi käydessä oli huomioitava tiloista ja niihin muutosta sekä niiden puutteellisuudesta aiheutuva stressi. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että haastatteluja ympäröivänä aikana oli käyttöön otettu monia uusia tietokoneohjelmia. Jos muutoksia on yhtä aikaa paljon, se lisää työntekijöiden työmäärää ja saattaa näin ollen vaikuttaa haastateltavien mielialaan.

Hankaluuksia ilmeni myös haastattelukysymyksiä suunniteltaessa. Huomioon otettavia asioita oli monia: eri työalojen, niin fyysiset, henkiset ja hengelliset kuin sosiaalisetkin, erot. Myös eri työalojen luonteet ja työntekijöiden asemat vaikuttivat kysymysten suunnitteluun. Kysymysten tuli olla niin yleisluontoisia ja kaikkia työntekijöitä koskevia, että niitä pystyi pohtimaan niin nuorisotyönohjaaja, pastori, kanttori kuin suntiokin. Kysymyksissä tuli ottaa huomioon myös esimiehen ja työntekijöiden työn sekä aseman väliset erot. Opinnäytetyön aiheen rajaaminen suppeammaksi olisi myös osiltaan helpottanut tutkimuksen laadun parantamisessa. Työssäni olisin voinut keskittyä vain yhteen työhyvinvoinnin osa-alueeseen.

5.4 Tutkimustulokset

Henkilökohtaisesti olen aina ollut sitä mieltä, että palautetta antaessa on aloitettava positiivisista asioista. Näin ilmapiiri on kannustava alusta lähtien, ja palautteen vastaanottaminen on mielestäni näin ollen avoimempaa. Aloitin Jyväskylän keskustan alueseudrakunnan työyhteisön kokouksessa käymään läpi ensin niitä asioita, jotka kaikki haastatteluihin osallistuneista kokivat hyviksi puoliksi kohdeseurakunnassa työntekijänä olemisessa. Yksi koulutuksemme vahvuuksia on luovuus; halusin, että työntekijöille jää jotain konkreettista tutkimuksesta, joten askartelin heille paperista suuret sydämet. Sydämiin kirjoitin ne asiat, jotka olivat kaikkien tutkimukseen osallistuneiden mielestä positiivisia, jo entuudestaan toimivia asioita työympäristössä ja -yhteisössä. (Liite 2).

5.4.1 ”Tää toimii!”

Tutkimustuloksia läpikäydessäni selvisi, että kaikki haastatteluihin osallistuneista pitivät työtänsä hengellisesti palkitsevana. Hengellisyys työssä koettiin siunauksena. Sen kokeminen palkitsevana seurakunnan työssä on hyvin tärkeää työn luonteen huomioon ottaen. Hengellisten hetkien suunnittelu ja kokeminen työpäivän aikana ei kuormita työntekijää vaan hän saa siitä voimaa. Toinen positiivinen asia kaikkien haastattelujen mielestä oli yhteishengen löytyminen. Kuten teoriaosuudessa toin esille, yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä on tärkeää yksilön hyvinvoinnin kannalta.

Kaikki katsoivat myös jumppataukoihin olevan aikaa riittävästi. Monen lisähuomautus oli kuitenkin se, että vaikka jumppataukoihin on aikaa, sitä ei välttämättä käytetä useinkaan hyödyksi. Käsittelin teoriaosuudessa myös liikunnan tärkeyttä työpäivän aikana. Jos jumppataukoihin on aikaa, pienikin venyttely tai kävely olisi suotavaa.

Työntekijät kokivat, että heillä on motivaatiota tehdä työtään. Motivoitumisen syitä oli monia. Monelle hengellisen työn tekeminen oli suuri osa motivaatiota, samoin seurakuntalaisten palveleminen ja ihmisten kanssa työskentely sekä auttaminen. Tämän lisäksi työkavereiden ja esimiehen tuki, luovuus, omien ideoiden toteuttaminen ja oman henkilökohtaisen uskon esille tuominen motivoi. Työntekijät kokivat motivoitumisen lisäksi stressiä työstään, mutta he kokivat sen ennen kaikkea positiiviseksi, liikuttavaksi voimaksi. Stressi on haastateltavien mielestä pikemminkin voimavara kuin lamaannuttava tekijä. Tapoja stressin purkamiseen ja käsittelyyn löytyi omista harrastuksista, musiikista, toiselle ihmiselle puhumisesta ja joskus sen ymmärtämisestä, ettei asioihin aina voi vaikuttaa. Positiiviseksi puoleksi nähtiin myös työterveys: sen koettiin toimivan hyvin, oli kyse fyysisestä tai psyykkisestä ongelmasta, ja sitä oli helposti saatavilla.

Seurakunnan työntekijänä saattaa olla välillä vaikeaa syystä tai toisesta osallistua seurakuntalaisena hengellisiin tapahtumiin. Jyväskylän keskustan alue seurakunnan työntekijöistä kaikki haastatteluun osallistuneista kuitenkin kokivat aikaa ja mahdollisuuksia olevan. Myös työntekijän hengellisen elämän kannalta on hyvin tärkeää, että hän saa osallistua hengellisiin tapahtumiin osallistujan, ei toimijan, ominaisuudessa. Hengellisten tapahtumien lisäksi työntekijät kokivat, että heillä on yhteisiä hengellisiä hetkiä, joihin työntekijät osallistuvat. Nämä hetket, pienet rukoukset tai hiljaisuudet, koettiin voimaannuttavina ja positiivista energiaa tuovina. Osa toivoi niitä olevan jopa enemmän, sillä he kokivat hetket sekä hengellisesti voimaannuttavina että työyhteisöä tiivistävinä. Työyhteisön ryhmähenkeä vahvistivat myös kaikkien mielestä virkistyspäivät. Niiden katsottiin olevan aiheellisia, työhyvinvointia tukevia.

5.4.2 Fyysisen työhyvinvoinnin kehittäminen

Aiemmin kirjoitin, että työtilat olivat haastattelujen aikaan väliaikaiset remontin takia. Monet nostivat asian esille haastatteluissa, kun kävimme fyysisen työhyvinvoinnin maailmaa läpi. Työpisteiden toimivuus ja soveltuvuus työhön koettiin suurimman osan mielestä kehittä-

miskohdaksi. Hankaluutta tuottivat tilojen koko, melutaso, ilmastointi. Erityisesti esille nousi huonekalujen ergonomia. Keskeiseksi teemaksi nousikin työergonomiaan liittyvät seikat. Monet kokivat, että kohdennetusta ergonomia koulutuksesta voisi olla hyötyä. Monet seurakunnan tiloista ovat toisistaan todella paljon poikkeavia, samoin työskentely asennot ja tavat, joten työaloittain suunnitellulle ergonomiselle koulutukselle olisi tarvetta.

Työergonomiaan vaikuttaa huomattavasti yksilökohtaisesti suunnitellut ja kaavoitetut työvälineet, tuoli, pöydät ja niin edelleen. Kuitenkin jokaisella on mahdollisuus lisätä omaa fyysistä hyvinvointiaan pienillä tavoilla. Työpäivän aikana monet seurakunnan työntekijät joutuvat istumaan pitkiäkin aikoja tietokoneen ääressä. Työntekijän tulisi muistaa vaihdella työasentoaan mahdollisimman usein: liikkuva tapa tehdä töitä on paras tapa. Aika ajoin seisomaan nouseminen ja puhelun aikana jaloittelu ovat hyviä keinoja huoltaa kehoa. Jos työtuoli antaa keinumisen mahdollisuuden, keinuminen ja jaloilla vauhdin pumppaaminen parantaa verenkiertoa ja vetreyttä. Myös aineenvaihduntaa vilkastuttaa esimerkiksi pientenkin porraskäytävien nousu hissillä kulkemisen sijaan. Portaita voi myös hyödyntää venyttelemällä pohkeita. Painamalla kantapäätä porrastanteen alapuolelle ihminen venyttää niin akillesjännettään kuin takareiden lihaksiaankin. (Aalto 2006, 80.)

Tietokoneella työskentely aiheuttaa helposti niska- ja hartiajännitystä. Näitä lihaksia pystyy vetreyttämään ja helpottamaan kipua yksinkertaisesti nostamalla olkapäitä korvia kohden lihaksia jännittämällä. Pienen hetken jälkeen hartiat päästetään takaisin rentoina alas. Näin pystyy tunnistamaan hartioiden jäykkyyden ja myös rentouttamaan niitä. Työntekijän kannattaa myös huomioida sormien ja ranteiden venyttely: hiiren ja näppäimistön käyttö jäykistävät näitä. Hiirtä liikuttaessa kannattaa pyrkiä käyttämään koko käsivartta. On tärkeää muistaa myös venytellä sormia ja pyöritellä varovasti ranteita. Vaikka työtuoli ei välttämättä tukisi ryhtiä, kannattaa työskennellä tukevassa istuma-asennossa, selkä ryhdikkäänä pitäen. (Aalto 2006, 85, 93.) Istuma-asentoon huomiota kiinnittämällä pystyy vaikuttamaan todella vahvasti selkä- ja hartiakipuihin. Ryhdissä istuminen vaatii ihmisen vatsa- ja selkälihasten

käyttöä, niin sisäisiä kuin ulkoisiakin lihaksi. Lihasten käyttö usein tekee sen, että taukoja ja venyttelyä tulee tehtyä useammin – näin välttyy lihasten kipeytymiseltä.

Todella monessa työpaikkaa myös painavien esineiden ja tavaroiden siirtely kuuluu työhön. Näissä tilanteissa tulisi todella vahvasti huomioda, että selkälihakset eivät ole oikeat lihakset nostotyöhön. Ihmisen suurimpiin lihaksiin kuuluvat reisilihakset sen sijaan ovat. Ennen kuin kyykistyy, tulisi varmistaa, että selkä on ryhdikkäässä asennossa. Kuten istuma-asennossa, myös nostamisen aikana ihmisen tulisi tukea ryhtiään ennen kaikkea vatsa- ja selkälihasten avulla. Hartioiden on oltava myös tukevassa, ryhdikkäässä asennossa. Nostaessa painavia tavaroita ihminen asettuu nostettavan tavarana eteen kyykkyasentoon jaa nostaa sen reisi- ja pakaralihaksia käyttäen. (Aalto 2006, 89.) Lentopallovalmentajan taustan vuoksi olen perehtynyt kyykkyasentoihin todella paljon; onhan lentopallon pelaaminen jatkuvaa polvilla joustoa ja kyykkimistä. Reisilihaksia harjoittaessa ja käyttäessä kannattaa muistaa myös nivelien mahdollisimman vähäinen rasittaminen. Annoin valmennettaville pieniä yksinkertaisia ohjeita oikean kyykkyasennon ottamiseen. Ensinnäkin asennon tulee olla tarpeeksi leveä, vähintään hartioiden leveyinen haara-asento. Jalkapohjien tulisi olla tukevasti maassa. Toiseksi varpaiden pitäisi osoittaa polvien kanssa samaan suuntaan. Kyykkäämisen tulisi tapahtua siten, että kyykyssä polvet eivät ylitä varpaita. Liian paljon eteenpäin taivutetut, yli varvaslinjojen menevät polvet rasittavat niveliä.

*Työtilat ovat suhteellisen toimivia. Toimitilat ovat väliaikaiset, joten tuleva muutto stressaa. Omat työpisteet ovat plussaa, mutta tietokoneita ei ole tarpeeksi. Myös internetin puuttuminen on asia, johon toivoisin parannusta. Työpiste on tavallaan toimiva työhön nähden, mutta melutaso on välillä korkea ja tila hieman pieni asiakkaisiin nähden. Tuuletus voisi myös olla parempi.
Työntekijä I.*

Kun jumppaa lihaksia, se tulee tehdä varoen. Lihakset ovat työnteon jäljiltä jäykät ja osittain kylmät. Liiallinen venyttely ja lihasten rasittava jumppaaminen saattavat aiheuttaa erilaisia venähdyksiä ja revähdyksiä lihasten ollessa lämmittelemättömiä.

Työpisteet koettiin osittain turvalliseksi; esimerkiksi työtoverien läsnäolo ja varauloskäyntien olemassaolo lisäsi turvallisuuden tunnetta. Turvallisuutta sen sijaan vähensi joidenkin tilojen ulkoalue; niiden hoitamisessa koettiin olevan parantamisen varaa, esimerkiksi teiden hiekoituksessa. Myös ulkotilojen vähäisyys tuotti turvattomuutta tietyillä työpisteillä sekä yksin työskentely tietyissä tilanteissa. Monet toivoivatkin lisäkoulutusta työturvallisuuteen liittyen; miten kohdata väkivaltainen ihminen, toimiminen eri tiloissa tulipalon sattuessa ja miten kohdata vieraan kulttuurin edustaja niin, ettei tietämättään loukkaisi toista.

Työpisteeni on turvallinen. Turvallisuutta luo muun muassa muiden työtovereiden läsnäolo.

Työntekijä J.

Kehitystä kaivattiin myös työvälineissä. Tietokoneisiin, kännyköihin ja tabletteihin toivottiin päivitystä sekä mukana kulkevaa internettiä. Laitteiden, muun muassa tietokoneiden ja niiden ohjelmistojen käyttöön, toivottiin parempaa perehdytystä. Perehdytysten huomautettiin alkavan yleensä vasta sen jälkeen, kun tietokone ohjelma on jo käytössä. Positiivisena puoleena nähtiin työkaverien apu tilanteissa, joissa ei itse tiedetty kuinka ohjelmia tulisi käyttää.

Perehdytystä laitteiden käyttöön saisi olla enemmän. Tietokonekoulutus voisi olla parempaa ja pienemmälle porukalle. Kuitenkin vertaistuki toimii, ja apua saa, jos sitä tarvitsee.

Työntekijä K.

Lisähuomautuksia fyysisen työhyvinvoinnin parantamisesta tuli myös valaistuksen ja äänitason taholta. Hyvän valaistuksen tarkoituksena on helpottaa työtehtävien tekoa sekä auttaa havainnoimaan erilaiset vaaratekijät työympäristössä, auttaa työntekijää hahmottamaan työympäristönsä jäsentämisessä ja olla osa esteettisesti miellyttävää kokonaisuutta. Valaistus vaikuttaa myös ihmisen vireyteen. Hyvän valaistuksen luomisessa tulisi huomioida sen tasaisuus, suunta ja sijainti sekä monet muut tekijät. (Launis & Lehtelä 2011b, 266-272.) Valaistukseen olisi tärkeää kiinnittää huomiota työtilaa suunniteltaessa.

Äänisaastetta ei useinkaan huomioi, jos siihen on tottunut. Monesti vasta hiljaisempaan tilaan päästyään huomaa, kuinka suuressa melutasossa on työskennellyt koko päivän. Liiallinen melutaso hetkittäin koettuna ei aiheuta kuulovammoja, mutta jatkuvalla kovalla melutasolla voi olla pitkäaikaisia haittoja ihmisen kuuloaistiin. Koska ihmiset ovat yksilöllisiä, me koemme myös äänet eri tavoin: joitakin melu ei haittaa, mutta joillekin melusta voi olla psyykkistä haittaa. Tästä syystä olisi hyvä pyrkiä työskentelytiloja suunnitellessa saamaan melutaso pysymään suhteellisen pienissä rajoissa. Ihmisen elimistö reagoi myös fysiologisesti melutasoon: hermotoiminta kiihtyy ja aivojen vireystila nousee. Tämän lisäksi ihmisen sisäelimet ovat valmiustilassa. Vaikka asiaa ei usein arjessa ajattele, melu saattaa aiheuttaa moniakin ongelmia esimerkiksi lihasjännitystä, ruuansulatus vaivoja ja verenkierröllisiä häiriöitä. (Launis & Lehtelä 2011a, 101-102.)

5.4.3 Henkisen ja hengellisen työhyvinvoinnin kehittämiskohdat

Suurin osa työntekijöistä koki, että työhönperehdytystä on. Kuitenkin katsottiin, että vaikka työ ja aika opettaa, työhön opettaminen voisi olla pidempiaikaista sekä käytännönläheisempää. Monet toivat esille sen, että vaikka työntekijä olisikin työskennellyt eri seurakunnilla aiemmin, uusi paikka saattaa olla aivan toisenlainen. Erilaisten kirjoittamattomien sääntöjen ja toimintatapojen läpikäyminen voisi olla paikallaan, jotta työn aloittaminen uudessa ympäristössä olisi helpompaa. Apua myös erilaisten ilmoitusten tekoon kaivattiin uuden työntekijän kohdalla, muun muassa työterveyteen.

Työ opettanut omalta osaltaan. Perehdytyksen sain kyllä työhön, mutta se olisi saanut kestää kauemman aikaa.

Työntekijä L.

Omasta kokemuksestani voin kertoa, että paras perehdyttäjä työhön, joka on minulla ollut, antoi käytännön vinkkejä työntekoon. Kirjoitettu perehdyttämisopas oli todella pikkutarkka ja selkeä, mutta paperilla oleva tieto tuli osata myös toteuttaa käytännössä. Tästä johtuen

työalueen, työyhteisön aikataulujen ja sääntöjen sekä työn kuvan esittely sanallisesti oli todella positiivinen kokemus. Työtä tehdessä osasin näiden ohjeiden perusteella toimia paljon saumattomammin yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa, kun tiedostin kirjattujen työtehtävieni lisäksi myös käytännössä yhteisön töskententelytavat. Myös esimiehen aktiivisuus oli todella tärkeää uuteen työhön tullessani. Hän osaltaan esitteli myös toimintavat ja -periaatteet työpaikkaan liittyen. Erilaiset lomakkeet sekä sopimukset tehtiin yhdessä.

Perehdytyksen lisäksi työn kehittämisen kannalta nähtiin tärkeäksi työnohjaus. Vastaajat tiedostivat, että heillä on mahdollisuus työnohjaukseen, mutta asia koettiin hieman epäselväksi. Milloin työnohjausta voisi saada ja keneltä? Koettiin myös, että esimies voisi ohjata työntekijöitä ja kannustaa enemmän hakeutumaan työnohjaukseen.

Työelämässä tapahtuvat muutokset aiheuttavat sen, että myös työntekijöiden on oltava muutoksesiä omassa työssään. Työnohjauksen lisäksi on muitakin hyviä tapoja kehittää työntekijöiden osaamista. Työn kehittäminen voi hyvin tapahtua työpaikalla; aina ei välttämättä tarvitse lähteä erikseen toiseen paikkaan koulutukseen. Työosaamisen kehittämisessä voidaan käyttää esimerkiksi mentorointia, työnkiertoa, työparien kanssa työskentelyä ja suunniteltuja arviointikeskusteluja. Kun muutoksia tapahtuu, lähiesimies on ratkaisevassa roolissa: oman asenteen muokkaaminen myönteiseksi sekä rakentavan palautteen ottamisen taito ovat tärkeitä asioita, kun työtä kehitetään. Esimies toimii alaisilleen roolimallina: jos esimies osoittaa omalla käytöksellään, että virheet ovat sallittuja eri tilanteissa, hän muuttaa omalta osaltaan työyhteisön ilmapiiriä sallivammaksi. Hyvä asenne onkin se, että virheiden teko ei ole maailmanloppu vaan mahdollisuus kehittää toimintaa. (Jabe 2010, 134.)

Työmäärän katsottiin olevan sopivaa, vaikkakin sen huomautettiin olevan sesonkilountoista; jotkin vuodenajat ovat toisia kiireellisimpiä. Työmäärän rajaaminen on myös seurakunnassa todella paljon omalla vastuulla. Aikaa toivottiin olevan enemmän työn suunnittelemiseen. Huomautusta sai myös se, että aikaa toivottaisiin olevan enemmän seurakuntalaisten pariin jalkautumiseen ja perustyöhön. Koulutusten ja ylimääräisen työn keskellä koettiin olevan

haasteellista keskittyä ja tehdä omaa perustyötä, jonka katsottiin kuitenkin olevan kaikista tärkeintä.

Työn hengellisyys koettiin voimaannuttavaksi, mutta sen varjopuolet tuotiin myös esille. Aikaa ja tukea oman hengellisyyden hoitamiselle koettiin olevan sopivasti. Toisaalta työn hengellisyyden ohella omaa suhdettaan Jumalaan ei välttämättä itsenäisesti tule tarpeeksi hoidettua. Osa koki työn itsessään olevan oman hengellisen elämän hoitamista; pienempi osa haastateltavista koki sen vievän jaksamista oman hengellisen elämän hoitamiselta. Työn hengellisyydestä puhuttaessa nousi myös pintaan seurakunnan työntekijänä toimimisen luomat paineet; osa haastateltavista koki olevansa ulkopuolisten odotusten alla. Nämä vastaajat kokivat, että paineet kohdistuivat ennen kaikkea siihen, kuinka seurakunnan työntekijän tulisi olla ja elää myös työajan ulkopuolella.

Aina aikaa tai jaksamista ei oman hengellisen elämän hoidolle ole. Joskus olisi hyvä pysähtyä muistamaan oman hengellisen elämän hoitaminen, ja ehkä saada sen hoitamisen tärkeydestä muistutusta myös työtovereilta ja esimieheltä.

Työntekijä M.

Teoriaosuudessa nousi esille hiljaisuuden tärkeys. Jyväskylän keskustan alue seurakunnan työntekijöillä vastaajien mukaan on kyllä paikkoja, jonne voi mennä hiljentymään tai rukoukseen. Tilat ovat kuitenkin vähäisiä, ja ne ovat monesti muussa käytössä. Niiden koettiin joskus olevan myös turhan meluisia. Hiljaisuuden huoneen tulisi olla tila, jossa saa todella olla rauhassa ja hiljaisuudessa. Seurakunnan työssä saattaa kohdata hyvinkin raskaita asioita, joiden läpi käyminen työpäivän aikana voi olla paikallaan.

Evangelisluterilaisen kirkon sisällä on seurakuntalaisten kesken näkemyseroja. Niitä on myös työntekijöiden keskuudessa. Haastateltavat kokivat, että työyhteisössä on näkemyseroja. Niitä ei koettu negatiiviseksi asiaksi, vaan pikemminkin opettavaisiksi keskustelunaiheiksi. Jokainen koki, että oppierot suvaitaan, kunhan ne seurakuntalaisten kanssa työskennellessä pysyvät evangelisluterilaisen kirkon oppien raameissa. Keskustelua ja pohdintaa haastat-

teluissa herätti myös suuret näkemuserot, muun muassa kysymys homoavioliitoista. Voisiko seurakunta valita yhtenäisen linjan tiettyihin kysymyksiin, jotta seurakuntalaisille annetut vastaukset eivät eroaisi aina työntekijäkohtaisesti?

5.4.4 Sosiaalisen työhyvinvoinnin kehitettävät puolet

Haastattelujen perusteella työyhteisössä vallitsee omalla tavallaan avoin keskusteluilmapiiri. Toisaalta koettiin, että joskus negatiivisista asioista on parempi tai helpompi vaieta. Hanka-
luuksia koettiin rakentavan palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Toivomisen varaa koettiin myös siinä, että negatiivisten tai surullisten tunteiden jakamisessa oltaisiin avoimempia. Esille nousi myös paheksunta toisten työntekijöiden selän takana puhumista kohtaan: jonkin verran kritisointia tapahtuu työntekijöistä, jotka eivät ole keskusteluhetkellä paikalla. Tämän rinnalla myös positiivisten tunteiden näytössä ja palautteen annossa toivottiin kehitystä ja avoimuutta.

Avointa keskustelua saisi olla enemmän. Työntekijöiden pitäisi myös antaa positiivista ja negatiivista palautetta toisilleen. Asioista vaietaan ja sanotaan selän takana, mitä mieltä ollaan. Pitäisi olla uskallusta nostaa kissa pöydälle. Palautteen vastaanottamista tulisi kaikkien, myös minunkin, harjoitella. Pitäisi muistaa, että eri mieltä oleminen ei ole pahasta.

Työntekijä N.

Tähän liittyen myös työsuoritus kohtaista positiivista ja rakentavaa palautetta toivottiin enemmän. Työn kehittämisen kannalta olisi tärkeää saada suunnattua ja yksityiskohtaisempaa palautetta niin hyvässä kuin pahassa. Toivomus siitä, että palaute olisi muutakin kuin "ihan hyvä" tai "vois ehkä ens kerralla parantaa jotain". Jotta työntekijä voi parantaa suoritustaan, on hänen tiedettävä, mitkä nimenomaiset asiat kaipaavat kehittämistä. Jopa suunnattu positiivinen palaute koettiin parempana ja enemmän onnistumisen tunnetta tuottavana kuin yleisluontoiset "hyvin meni" -kommentit.

Kommunikaatioon vahvasti liittyen kysyin haastateltavilta, että pystyvätkö he luottamaan työtovereihinsa. Vastaukset olivat hieman jakautuneita. Koettiin, että tietyissä asioissa pystyy luottamaan, mutta kaikista asioista ei välttämättä edes kaikille halua kertoa. Luottamus tiettyihin henkilöihin ja lähimpiin työtovereihin koettiin toimivana. Tilanteita kuitenkin oli ollut useampia, että luottamukselliset keskustelut olivat levinneet ulkopuolisten korviin.

*En välttämättä pysty luottamaan siihen, että salaisuudet pysyvät niiden työtovereiden kesken, joille salaisuudet on jaettu.
Työntekijä O.*

Positiivisten ja negatiivisten tunteiden jakamisen lisäksi työalojen välisessä kommunikaatiossa tuntui myös olevan parantamisen varaa. Keskusteluun vaikuttaa haastateltavien mukaan myös keskustelukumppanin työala ja asema. Koettiin, että toisille työntekijöille, varsinkin saman alan työntekijöille, oli helpompi puhua kuin toisille. Osittain koettiin myös turhauttavaksi se, että vaikka keskustelua käydään avoimesti, kehitettäviin asioihin ei tartuta niin vahvasti kuin olisi toivottavaa. Tähän liittyen myös turhan hankalaksi koettiin hitaat byrokratian rattaat. Pieniinkin hankintoihin saattoi kulua todella paljon aikaa byrokraattisista syistä. Tämä aiheutti osiltaan turhautumista ongelmakohtiin puututtaessa. Keskustelua koettiin hankaloittavan myös ihmisten väliset kemiat. Ihmisten välisistä suhteista riippuen toisille on helpompi puhua kuin toisille; hankaluudet eivät johtuneet niinkään työaloista vaan henkilökemioista.

*Periaatteessa työtovereiden kanssa pystyy puhumaan työalasta riippumatta. Puhua voi, mutta tuntuu, että asioita ei tunnuta ottavan tosissaan. Asioihin tulisi tarttua jämäkämmin. Kritiikistä ei ole hyötyä, jos sitä ei oteta tosissaan.
Työntekijä P.*

Uusien toimintaideoiden kannalta työyhteisön ilmapiiri koettiin todella kannustavaksi. Tähän liitettiin kuitenkin muutosehdotusten suunnittelun ja vastuunkantamisen tärkeys. Uusilla ideoilla on aikansa ja paikkansa, niiden tulee olla hyvin perusteltuja, suunniteltuja ja niistä

on idean esittäjän kannettava ensisijaisesti vastuu. Vastaajien mielestä olisi todella tärkeää muistaa ensisijaisesti perustehtävien teko: jos aikaa on niukasti, muutosten määrä kannattaisi minimoida. Vastaajat huomioivat myös, että vaikka kaikkien Jyväskylän keskustan alueseurakunnan työntekijöiden kesken uusia ideoita ei kannata kiireen tai muun tekijän vuoksi esittää, oman työalan tiimit ovat asia erikseen. Oman tiimin kesken koettiin voivan järjestää helpommin spontaanejakin ideoita.

Viimeisenä sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyen kysyin yhteisistä arvoista, pelisäännöistä sekä tavoitteista. Työntekijät kokivat ensinnäkin arvomaailman perustuvan Raamattuun: työelämässä kristillisten arvojen noudattaminen, toisen työntekijän kunnioittaminen sekä lähimmäisen rakkaus olivat keskeisiä arvoja monen haastateltavan mielestä. Näitä arvoja koettiin noudattettavan hyvin. Yhteiset pelisäännöt eli käytöstävät, miten toimia toista työntekijää kohtaan ja niin edelleen, olivat vastanneiden mielestä enemmän työala kohtaisia. Työntekijöiden kesken vallitsi kirjoittamattomia sääntöjä, mutta ei yhdessä sovittuja ja kirjattuja. Haastattelun aikana heräsi pohdintaa siitä, että sääntöjen laatiminen keskustan alueen seurakunnan työntekijöiden kesken voisi olla positiivinen asia. Ne koettiin toimiviksi pienemmissä työryhmissä, joissa niitä oli.

Yhteisiksi tavoitteiksi nimettiin seurakunnan strategia, työalakohtaiset tavoitteet, alueneuvoston kanssa sovitut tavoitteet sekä teemat, joita painotetaan tiettyinä aikoina, esimerkiksi jouluku, pääsiäinen ja niin edelleen. Työaloittain koettiin olevan hyvinkin vahvoja teemoja ja tavoitteita. Toivomusta yhteisistä tavoitteista nousi esille. Niiden koettiin mahdollistavan seurakunnan työalojen tiiviimpi yhteistyö sekä vahvistavan yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Strategia määrittelee suurpiirteisesti tavoitteitamme, mutta tämän työyhteisön yhteistä tavoitteita ei ole sovittu. Toivoisin, että me työntekijät ei oltaisi niin erillään. Eri työaloilla saisi olla enemmän yhteistyötä.

Työntekijä Q.

Usein yhteisistä pelisäännöistä työpaikalla puhuttaessa mieleen nousee kaikki virallisten tahojen tekemät sopimukset ja säännökset. Virallisilla tahoilla tarkoitetaan esimerkiksi ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä. Näillä sopimuksilla on tavoitteena se, että niiden avulla selvitetään riitatilanteissa, kuka on oikeassa ja kuka väärässä. Näiden sopimusten rinnalle on pikkuhiljaa kehittynyt halu kirjata ylös säännöt, jotka koskevat työpaikalla vallitsevia käytöstapoja ja yhteistyön pelittämistä. Nämä työyhteisön kesken kirjatut säännöt ovat luonteeltaan paljon käytännönläheisempiä. Niissä selvitetään, millä tavoin toista ihmistä tulisi töissä kohdella ja millainen käytös on rakentavaa ja toista ihmistä kunnioittavaa. (Furman & muut 2004, 7.)

Arvoilla on suuri merkitys työelämässä. Ne ovat kehityksen etenemisen työkalu. Arvoista käytävän keskustelun ideana on parantaa työyhteisön toimintaa lyhyellä ja pitkällä aikatahlaimella. Työyhteisön yhteiset arvot ovat heijastusta työpaikan historiasta sekä ympäristöstä. Arvoja tulisi miettiä koko työyhteisön kesken, ei huutoäänestyksellä, vaan punniten niiden merkitystä arkityössä. Tämä tarkoittaa niiden kääntämistä työntekijöiden kielelle: tällöin arvojen sisäistäminen ja niiden näkyminen toiminnassa on mahdollista. Yhteisesti koko työyhteisön arvojen pohtiminen vahvistaa myös työntekijöiden yhteenkuuluvuutta ja kuulluksi tulemisen tunnetta. Tarkasti suunnitellut arvot lisäävät työhön sitoutumista. (Jabe 2010, 169.)

Arvojen lisäksi olisi tärkeää pohtia työyhteisön yhteisiä tavoitteita. Useimmiten näkemys siitä, mihin työnteolla tähdätään eli työntekemisen tavoitteet, tulevat yrityksen johdolta. Tämä johtuu siitä, että työpaikan johdolla on laajin näkemys firman toiminnasta ja kehityksestä. Keskustelua visioista olisi kuitenkin hyvä käydä myös työyhteisön sisällä. Tavoitteiden ja visioiden selkeyttäminen alaisten, esimiesten sekä johdon kesken on parhaimmillaan sitä, että työntekijät kokevat olevansa tärkeä osa projektia, jolla on ihmisille merkitystä. Tavoitteita voi hioa vielä työntekijöiden tiimien kesken. Hiomisella tarkoitetaan yhteisten tavoitteiden tarkentamista ja spesifioimista tiimin työn mukaisiksi. (Furman & muut 2004, 77.)

6 POHDINTA

Opintoihimme ei sisälly sinällään työhyvinvoinnin käsittely pääaiheena missään kurssissa. Työhyvinvointia sivutaan kuitenkin työmme sekä työympäristömme kehittämisen näkökulmasta erilaisissa yhteyksissä. Olen henkilökohtaisesti työskennellyt monenlaisissa työympäristöissä ja työtehtävissä. Olen kokenut uupumusta työpaikalla, iloa, surua ja vihaa sekä miljoonaa muuta tunnetta. Olen kokenut joissakin paikoissa työnteon maailman raskaimmaksi suorittamiseksi, kun taas joissakin työpaikoissa työntekeä on ollut huvia, innostavaa ja motivoivaa. Olen työskennellyt nuoriso- ja lapsityönohjaajana, siivoojana sekä lihanleikkaajana. Oli työnkuva mikä tahansa, yksi ajatus yhdisti näitä kaikki: olisiko tämä se onnelliseksi tekevä työ? Tästä syttyi innostukseni työhyvinvoinnin tutkimista kohtaan. Halu olla onnellinen mahdollisimman monena kahdeksantuntisena työpäivänä elämässäni. Opinnäytetyöni teema ja tavoitteet perustuivat omille kiinnostuksen kohteilleni. Oli luonnollista haluta myös auttaa muita ihmisiä parantamaan ja kehittämään työhyvinvointiaan.

Työskennellessäni Jyväskylän keskustan alueseudun työntekijöiden kanssa koin itseni todella tervetulleeksi. Sain työntekijöistä todella avoimen, ystävällisen ja positiivisen kuvan. Haastattelut puhuivat samaa kieltä, vaikka stressinaihetta oli. Kuten tutkimuksessa selvisi, fyysisen työhyvinvoinnin saralla oli erilaisia kohtia, joita tulisi parantaa. Tämä ei ollut millään tavalla odottamatonta. Työtilat olivat todella suureksi osaksi evakkotiloja, joissa työntekijöiden tuli työskennellä parhaansa mukaan. Työtilojen hankaluus tuntui piilevän ennen kaikkea siinä, ettei niitä oltu suunniteltu työhön, mitä niissä sillä hetkellä tehtiin. Myös työvälineistä sekä ergonomiasta huomautettiin. Niin fyysisen kuin henkisen- ja hengellisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin tiloissa oli kaikissa parantamisen varaa. Suurimmat ongelmat vaikuttivat olevan keskustelun avoimuudessa. On tietysti ymmärrettävää, että kehittämiskohdistusta on todella vaikea puhua. Monesti ajatellaan, että asia, josta haluaisi huomauttaa, ei ole niin tärkeä. Tai vaihtoehtoisesti saatetaan pelätä, että toinen loukkaantuu. Myös henkilökohtaiset vaikutukset asiaan.

Tästä kaikesta huolimatta tärkein, ja mielestäni hienoin kaikkia haastatteluja koskeva asia oli tämä; yhdessäkään haastattelussa ei ilmennyt toivottomuutta työhyvinvoinnin tilanteeseen. Jokaisen työntekijän mielestä tällä saralla oli parannettavaa, mutta yksikään haastateltavista ei kokenut, että parantaminen ei olisi mahdollista. Jokainen oli sitä mieltä, että kehitettävät kohdat ovat asioita, joista selvittäisiin yhdessä. Positiivisella asenteella on hyvä lähteä rakentamaan ja kehittämään jokaisen hyvinvointia työympäristössä paremmaksi.

Opinnäytetyö prosessi oli itselleni pitkä tie kuljettavaksi. Opinnäytetyössä suurin hankaluus ei ollut niinkään työmäärä. Kaikista suurin haaste opinnäytetyössäni olivat omat pelkoni työmäärää kohtaan sekä oman henkilökohtaisen elämäni haasteet. Koen oikeastaan koko viime vuoden sekä tämän vuoden yhdeksi merkittävimmäksi ajanjaksoksi koko tähänastisesta elämästäni. Työhyvinvoinnista opinnäytetyön tekeminen antoi todella paljon omaan elämäni. Ymmärsin päästää irti monista elämäni epäsuotuisasti vaikuttavista sosiaalisista suhteista. Opin myös paljon asenteen muuttamisesta monilla elämän osa-alueilla. Opinnäytetyö ei ollut vain opitun näyttämistä. Se oli opetusta itselleni, opetusta itsestäni. Se oli äärimmäisen kasvattava prosessi: sain tavata monia ihmisiä, joilla oli vuosien työkokemus. Sain lukea tutkimuksia, tekstejä ja artikkeleita hyvinvoinnista. Jos jostain koulutyöstä, niin tästä olen todella ylpeä. Opinnäytetyö ei vaikuttanut ainoastaan omaan henkilökohtaiseen elämäni vaan työhön myös. Huomasin osaavani käsitellä monia asioita ja tilanteita aivan uudella tavalla verrattuna siihen, kuinka ennen opinnäytetyötä reagoisin samantyyliisiin tilanteisiin.

Tiedän opinnäytetyöni olevan vain pintaraapaisua aiheesta. Itseäni näin lopuksi ajatellen harmittaa, etten keskittynyt vain yhteen työhyvinvoinnin alueeseen. Kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen kuuluu laadullisen työn tekeminen. Tarkoitus on etsiä laadukasta tietoa tutkitavasta aiheesta. Tässä mielestäni epäonnistuin. En huomioinut ajan käyttöä työtä tehdessäni enkä myöskään mahdollisuuksia, mitä työn rajaaminen olisi antanut. Toisaalta, kuten voimme todeta teoriaosuuteni perusteella, koulu on työni. Työn mielekkyys ja sen merkityk-

selliseksi kokeminen ei ole ainoastaan positiivisia kokemuksia. Työn merkityksellisyys rakentuu myös epäonnistumisiin. Olkoon tämä siis opintoihini kuuluva epäonnistuminen. Ja muistuttaisin vielä: epäonnistuminen ei ole maailmanloppu. Se on mahdollisuus oppia ja kehittyä, rakentaa jotain hienoa ja vielä parempaa.

LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännönohjeita työhyvinvointiin. 1. painos. Jyväskylä: WSOYpro/Docendo-tuotteet.
- Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Liettua: BALTO Print.
- Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. PRO. Tampere: Tammer-Paino OY.
- Furman, B, Ahola, T. & Hirvihuhtha, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto OY.
- Hakala, J. 2015. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS. kustannus, 14-26.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto OY kirjapaino.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino OY. 17-34.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yritysvärikirjat OY.
- Jokela, A. Työhyvinvoinnin ja motivaation johtaminen organisaatiossa. Saatavissa: <https://lifted.fi/tyohyvinvoinnin-ja-motivaation-johtaminen-organisaatiossa/> Viitattu 18.3.2017.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Ergonomia. Saatavissa: http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyohyvinvointi_tyopaikalla/turvallinen_tyoymparisto/ergonomia/ Viitattu 2.3.2017.
- Järvilehto, L. 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Liettua: Balto Print.

Järvinen, H. 2015. Spiritualiteetti työhyvinvoinnin kysymyksenä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.) Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Porvoo: Bookwell OY. 40-52.

Klemelä, R. & Suomen mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Lieto: Painoprisma OY. Saatavissa:
http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf
 Viitattu 23.6.2016.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Tallinna: Tallinna Raamatutükikoda.

Lehtelä, J. & Launis, M. Näkeminen ja kuuleminen. 2011a. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä (toim.) Ergonomia. Tampere: Tammerprint OY. 87-102.

Lehtelä, J. & Launis, M. 2011b. Valaistus, ääniympäristö ja lämpöolot. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä (toim.) Ergonomia. Tampere: Tammerprint OY. 266-288.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Tallinna: AS Pakett.

Nars, K. 2008. Raha ja onni. 3. painos. Helsinki: Tammi.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä. 1. painos. Helsinki: Edita Prisma OY.

Niska-Rahkola, S. 2010. Voimavarat käyttöön! Työhyvinvointi tutkimus Mäntylän päiväkodin käpysten ryhmässä. Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulu tutkinto 210op. Saatavissa:
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14556/Niska-Rahkola_Sanna.pdf.pdf?sequence=1
 Viitattu 25.1.2016.

Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Kevan tutkimuksia 1. Helsinki: Verkkojulkaisu. Saatavissa:
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
 Viitattu: 20.3.2017.

Perkiö-Mäkelä, M., Kauppinen, T. & Hirvonen, M. 2012. Suomalaisten työssä jatkamisen harjittaminen ja eläkeajatuksat. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jaksamisajatuksat. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Tampere: Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print. 6-26.

Perkiö-Mäkelä, M., Mutanen, P., Leino-Arjas, P., Hakanen, J., Hirvonen, M., Jolanki, O., Kandolin, I., Kauppinen, K., Salminen, S., Tuomivaara, S. & Vartia, M. 2012. Työssä jaksamisajatuksiin yhteydessä olevat tekijät – yhteenvedoanalyysi ja suositukset. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jaksamisajatukset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Tampere: Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print. 157-199.

Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. 1. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino OY.

Sakasti. Kirkon työntekijöiden hengellinen ohjaus. Saatavissa:
<http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2AD9FC>
 Viitattu 20.3.2017.

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena. Näin johdan esimiestä ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino OY.

Suomen mielenterveysseura. Motivaatio saa liikkeelle. Saatavissa:
<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>
 Viitattu 20.2.2017.

Suomen mielenterveysseura. Stressi kuuluu elämään. Saatavissa:
<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n>
 Viitattu 25.3.2017.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. § 18. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
 Viitattu: 24.1.2017.

Tolonen, M. 2015. Yksilön huomioiminen yhteistyötoiminnan ja työhyvinvoinnin kentällä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.) Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Porvoo: Bookwell OY. 110-119.

Työturvallisuuslaki 22.8.2002/738. § 14, § 18, § 17. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
 Viitattu 20.1.2015.

Työterveyskeskus.Työkäyttäytyminen. Saatavissa:
http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin_perusteet/tyoyhteiso/tyokayttaytyminen
 Viitattu: 18.2.2017.

Työterveyslaitos. Työn Imu. Saatavissa:
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
Viitattu: 18.2.2017.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Saatavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
Viitattu 26.3.2017.

Työterveyslaitos. Työpaikkakiusaaminen. Saatavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>
Viitattu 15.3.2017.

Työsuojelu. Epäasiallinen kohtelu. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
Viitattu: 20.1.2017.

Työsuojelu. Fyysinen kuormitus. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>
Viitattu 20.1.2017.

Haastattelukysymykset

1. Arvioi asteikolla 1-5, kuinka kuormittavaa työsi on fyysisesti? (1=todella vähäistä, 5=todella kuormittavaa)
2. Arvioi asteikolla 1-5, kuinka kuormittavaa työsi on henkisesti/hengellisesti? (1=todella vähäistä, 5=todella paljon kuormittavaa)
3. Arvioi asteikolla 1-5, kuinka kuormittavaa työsi on sosiaalisesti? (1=todella paljon, 5=todella vähän)

Fyysistä työhyvinvointia koskevat kysymykset

1. Koetko, että työpisteesi on työhön soveltuva?
2. Koetko, että työpisteesi on työssäsi toimiva?
3. Onko työpisteesi turvallinen?
4. Onko sinulla tarpeeksi välineitä työsi tekemiseen?
5. Ovatko välineet toimivia?
6. Oletko saanut tarpeeksi perehdytystä välineiden käyttöön?
7. Onko sinulla tarpeeksi tilaa tehdä työsi?
8. Onko työpisteesi fyysistä hyvinvointiasi tukeva? Esimerkiksi pöytä sopivan korkeinen, tuoli ryhtiäsi tukeva, valaistus sopiva, melutaso tarpeeksi pieni jne.
9. Onko sinulla mahdollisuuksia pieniin jumppataukoihin?
10. Onko teillä mielestäsi tarpeeksi perehdytystä ergonomiasta? Ja kuinka työskentelelytilasi toimii ergonomisesti?
11. Onko sinua perehdytetty vaaratilanteissa toimimisesta niissä työpisteissä, joissa työskentelet? Esimerkiksi varauloskäyntien tietäminen, tulipalotilanteissa toimiminen, vaarallisen asiakkaan kohtaaminen.

12. Onko sinulla lisähuomautuksia fyysistä työhyvinvointia koskien?

Psyykkistä ja hengellistä työhyvinvointia koskevat kysymykset

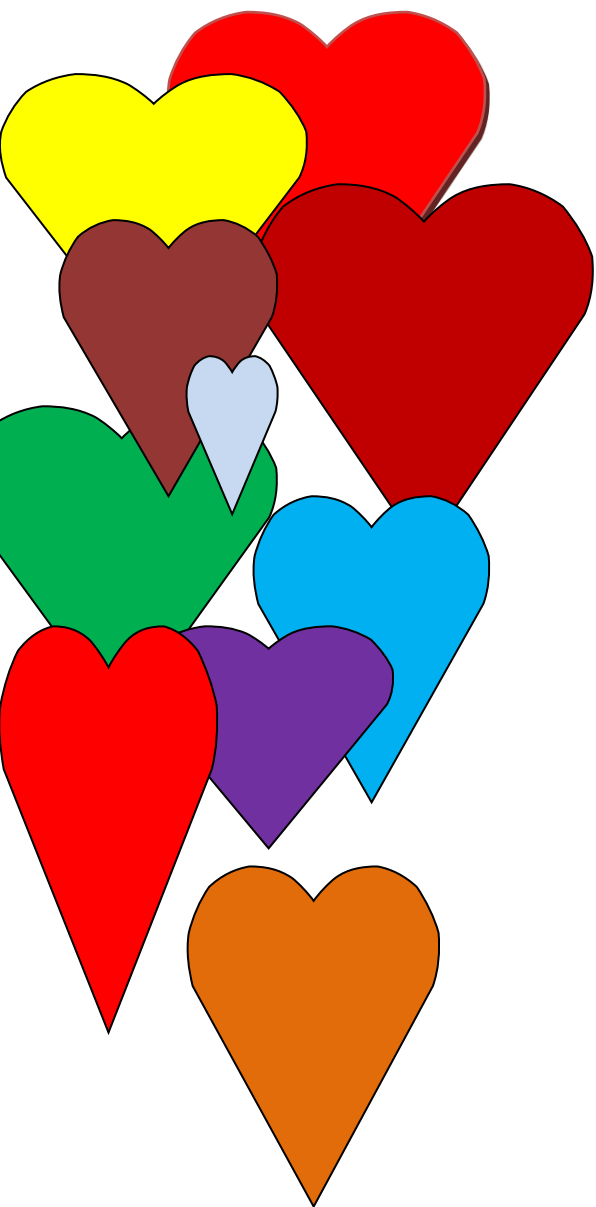
13. Saitko työhösi sopivan perehdytyksen?
14. Millaisena koet työsi henkisesti sekä hengellisesti palkitsevuuden ja kuormittavuuden näkökulmasta?
15. Millaisena koet työsi työmäärän näkökulmasta?
16. Onko sinulla motivaatiota tehdä työtäsi?
17. Mikä sinua motivoi?
18. Onko sinulla sopiva määrä haasteita työssäsi?
19. Onko sinulla työstäsi aiheutuvaa positiivista tai negatiivista stressiä?
20. Saatko stressin käsiteltyä sinulle sopivalla tavalla? Onko sinulla välineitä käsitellä työstä aiheutuvaa stressiä?
21. Saatko tarvittaessa keskustella työstäsi aiheutuvista tunteista ja stressin aiheista jollekulle terveyshuollon ammattilaiselle? Esimerkiksi terveydenhoitajalle, psykologille ja niin edelleen.
22. Saatko mielestäsi tarpeeksi aikaa ja tukea oman hengellisen elämän hoitamiseen?
23. Kuinka koet työsi seurakunnan työntekijänä vaikuttavan hengelliseen elämääsi?
24. Onko työntekijöille paikka, jonne he voivat tarvittaessa mennä hiljentymään, rukoilemaan ja niin edelleen?
25. Oppieroja saattaa olla työntekijöiden välillä sekä tapoja hoitaa hengellistä elämäänsä. Koetko eroja olevan? Ja jos on, niin onko työyhteisönne ilmapiiri avoin yksilöiden tavoille uskoa ja hoitaa hengellistä elämäänsä?
26. Onko työntekijöillä mielestäsi tarpeeksi mahdollisuuksia hoitaa hengellisyyttään sekä suhdettaan Jumalaan seurakuntalaisena? Esimerkiksi onko mahdollisuuksia osallistua seurakuntalaisen ominaisuudessa hiljaisuuden retriitteihin tai jumalanpalveluksiin.
27. Järjestetäänkö teille mielestäsi tarpeeksi työnohjausta?

28. Järjestetäänkö vain työntekijöille hengellisiä hetkiä? Toivoisitko niitä olevan enemmän/vähemmän?
29. Onko sinulla lisäkommentteja henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin liittyen?

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

30. Pystyykö mielestäsi työyhteisössänne keskustelemaan avoimesti niin positiivisista kuin kehitettävistäkin asioista?
31. Koetko, että työyhteisössänne pystyy puhumaan avoimesti toisen asemasta tai työalasta riippumatta?
32. Koetko saavasi tarpeeksi kiitosta tai rakentavaa palautetta työyhteisössänne?
33. Koetko työilmapiirin rakentavaksi? Otetaanko uudet toimintaideat vastaan?
34. Luotatko, että kahden tai useamman ihmisen kesken käydyt keskustelut pysyvät luottamuksellisina?
35. Onko työyhteisöllänne yhteishenkeä?
36. Onko teillä ollut ryhmäyttäviä hetkiä tai päiviä?
37. Onko teillä ollut virkistyspäiviä? Kuvaile niitä omin sanoin.
38. Tukevatko ne työyhteisönne hyvinvointia?
39. Onko työyhteisöllänne yhteisiä arvoja ja sääntöjä, joita noudattamalla pyritte ylläpitämään sekä parantamaan hyvinvointianne työaikanaan?
40. Onko teillä yhdessä sovittuja tavoitteita?
41. Haluatko vielä lisätä jonkin kommentin sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyen?

Työhyvinvointi sydämet



Hengellisyys työssämme on siunaus!

Me olemme me!

Meillä on mahdollisuus jumppataukoihin!

Meillä on motivaatiota!

Stressiä on, mutta se on positiivista!

Meillä toimii työterveys todella hyvin!

Mahdollisuuksia osallistua seurakunnan tapahtumiin on!

Työyhteisöllä on yhteisiä hengellisiä hetkiä!

Ryhmyttävät hetket ja virkistyspäivät on POP!

Työhyvinvointiin liittyvät, itse täytettävät sydämet:



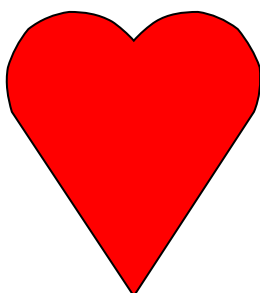
Kirjoita ensimmäiseen sydämeen seuraavat asiat:

1. Miksi työsi on tärkeää.
2. Miksi teet työtäsi.
3. Mikä työssäsi motivoi.



Kirjoita toiseen sydämeen seuraava:

Missä olet mielestäsi hyvä? Minkä asian teet hyvin? Kehu itseäsi!



Kirjoita kolmanteen sydämeen:

Mitkä asiat ovat työyhteisössänne hyvin?