

**Heidi Kananen ja Oona Pylkki**

**CASE TYÖHYVINVOINTIKARTOITUS**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**

**Sosionomi (AMK)**

**Marraskuu 2019**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Marraskuu 2019	<b>Tekijät</b> Heidi Kananen ja Oona Pylkki
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaalialan koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> CASE TYÖHYVINVOINTIKARTOITUS		
<b>Työn ohjaaja</b> Anne Jaakonaho		<b>Sivumäärä</b> 37+5
<b>Työelämäohjaaja</b> Yhdistyksen opinnäytetöistä vastaava esimies		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa erään yhdistyksen kaikkien yksiköiden asiakastyötä tekevien henkilöiden työhyvinvointi. Työntilaaajana toimi yhdistys, joka tuottaa lapsiperhepalveluita.</p> <p>Opinnäytetyömme oli case-tutkimus, ja aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla. Kyselyssä oli 22 kysymystä, joista 18 oli suljettua väitettä ja neljä avointa kysymystä. Työntekijät vastasivat kyselyyn anonymisti. Kysely luotiin yhdessä työntilaaajan kanssa heidän toiveensa ja tarpeensa huomioiden. Kyselyn teemoiksi valittiin ammatillisuuden vahvistaminen ja hyvä johtaminen.</p> <p>Kerätty aineisto muodosti opinnäytetyön teoriapohjan. Aineistosta kävi ilmi, että yhdistyksen työhyvinvointi oli melko hyvä. Suurimmat kehityskohdat nousivat esiin hyvään johtamiseen liittyen. Lisäksi työkykyä ylläpitävää toimintaa toivottiin lisää. Aineistosta ja tuloksista voi myös päätellä sen, että suurin osa työntekijöistä koki työnsä mielekkääksi ja koki, että työhyvinvointi on tällä hetkellä riittävän hyvää.</p>		

<b>Asiasanat</b> Ammatillisuuden vahvistaminen, hyvä johtaminen, työhyvinvointi, työkykyä ylläpitävä toiminta.
---

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> November 2019	<b>Authors</b> Heidi Kananen and Oona Pylkki
<b>Degree programme</b> Degree Programme in Social Services		
<b>Name of thesis</b> CASE SURVEY WELLBEING AT WORK		
<b>Instructor</b> Anne Jaakonaho	<b>Pages</b> 37+5	
<b>Supervisor</b> Supervisor of the thesis of the association		
<p>The object of this thesis was to map the wellness of personnel in every unit of association which work with customers. They operate in the field of guidance and crisis intervention with families and children.</p> <p>Our thesis is a case- research and the material was gathered with an electronic survey. There were 22 questions, in which 18 were quantitative and four qualitative. The employees answered anonymously. The survey was created in cooperation with the employer of this research and their wishes and needs were noted. The themes of this survey were reinforcing the professionalism and good leadership.</p> <p>The material collected created the theory basis of this thesis. It appeared in the material that the well-being in this association was decent. The biggest points of development were about good leadership. The employees also wish for more workplace health promotion. From the results emerged that most of the employees were satisfied with their jobs and that the wellbeing at work is decent at the moment.</p>		

<p><b>Key words</b> Good leadership, reinforcing the professionalism, wellbeing at work, workplace health promotion.</p>
--

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT**

**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	1
<b>2 KESKEISTÄ TIETOPERUSTAA TYÖHYVINVOINNISTA</b> .....	2
2.1 Oma hyvinvointi ja työyhteisön sisäinen hyvinvointi .....	4
2.2 Työn merkittävyys ja oma osaaminen .....	5
2.3 Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille .....	6
2.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	7
<b>3 AINEISTONKERUU</b> .....	9
3.1 Tutkimuskysymykset .....	10
3.2 Eettisyys .....	10
<b>4 KYSELYN TULOKSET</b> .....	12
4.1 Tarkoitus ja tavoite .....	12
4.2 Aineiston analysointi .....	13
4.2.1 Avointen kysymysten vastausten analysointi .....	13
4.2.2 Suljettujen väitteiden vastausten analysointi .....	19
<b>5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	31
<b>6 POHDINTAA</b> .....	34
6.1 Sosionomi (AMK) tavoitteiden toteutuminen .....	34
6.2 Mitä seuraavaksi? .....	36
<b>LÄHTEET</b> .....	37

**KUVAT**

Kuva 1 Työkyky- talomalli .....	3
---------------------------------	---

**KUVIOT**

Kuvio 1 Kysymyksen 5 analysointia .....	14
Kuvio 2 Kysymyksen 5 analysointia – jatkuu .....	15
Kuvio 3 Kysymyksen 13 analysointia .....	16
Kuvio 4 Kysymyksen 13 analysointia – jatkuu .....	16
Kuvio 5 Kysymyksen 19 analysointia .....	17
Kuvio 6 Kysymyksen 19 analysointia – jatkuu .....	18

Kuvio 7 Kysymyksen 20 analysointia.....	19
Kuvio 8 Kysymyksen 20 analysointia – jatkuu.....	20
Kuvio 9 Väite 1.....	21
Kuvio 10 Väite 2.....	21
Kuvio 11 Väite 3.....	22
Kuvio 12 Väite 4.....	22
Kuvio 13 Väite 5.....	23
Kuvio 14 Väite 6.....	24
Kuvio 15 Väite 7.....	24
Kuvio 16 Väite 8.....	25
Kuvio 17 Väite 9.....	25
Kuvio 18 Väite 10.....	26
Kuvio 19 Väite 11.....	26
Kuvio 20 Väite 12.....	27
Kuvio 21 Väite 13.....	28
Kuvio 22 Väite 14.....	29
Kuvio 23 Väite 15.....	29
Kuvio 24 Väite 16.....	30
Kuvio 25 Väite 17.....	31
Kuvio 26 Väite 18.....	32
Kuvio 27 Väite 19.....	32
Kuvio 28 Väite 20.....	33

## 1 JOHDANTO

Tämä työhyvinvointia kartoittava opinnäytetyö on tehty erääseen lapsiperheiden hyvinvointipalveluja tuottavaan yhdistykseen. Opinnäytetyön kysely on laadittu yhdessä yhdistyksen kanssa, jotta kysely vastasi heidän tarpeisiinsa. Tarvelähtöisyys kulki opinnäytetyön keskeisenä lähtökohtana, jotta se hyödyttäisi mahdollisimman paljon yhdistystä, jolloin työhyvinvointiin liittyvät mahdolliset kehittämistarpeet nousisivat esiin.

Kyselyyn vastaajat olivat anonyymejä, jotta vastaajien yksityisyys säilyy. Kerätty aineisto käsiteltiin tilastollisten menetelmien avulla. Tutkimusongelmat on esitetty tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymyksinä. Työhyvinvointikysely rakentui näiden tutkimuskysymysten ympärille. Tämän perinteisellä metodilla toteutetun opinnäytetyön tutkimusongelmana on kartoittaa yhdistyksen työhyvinvointia. Opinnäytetyö on tehty case- eli tapaustutkimuksena. Vastausten analysoinnin havainnollistamisen apuna käytettiin ympyrädiagrammeja ja itse tehtyjä taulukoita. Tilastollisia menetelmiä hyödyntämällä voitiin tuoda esiin kerätyn aineiston pohjalta hankittua tietoa ja tehdä yhteenvetoja.

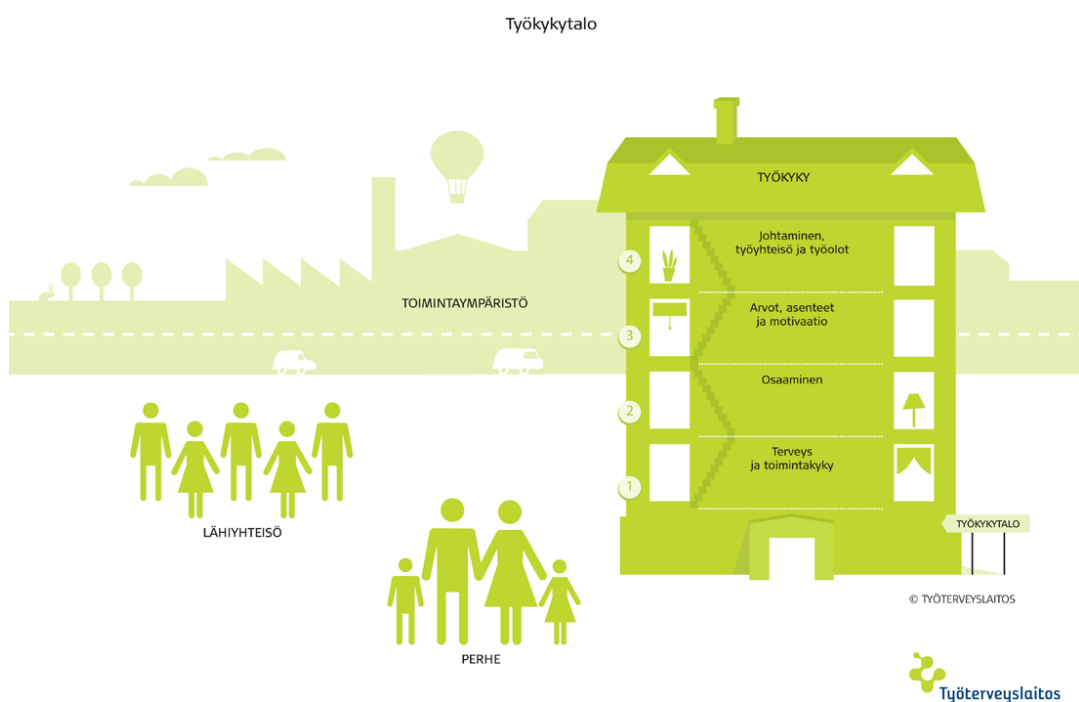
Tutkittava ilmiö oli työhyvinvointi, sillä työhyvinvointi vaikuttaa keskeisesti tuotettavan palvelun laatuun, tulokseen, kilpailukykyyn sekä maineeseen. Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa myös muun muassa asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sairaspöissaoloihin. Työhyvinvointiin sisältyy työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi, jolloin työhyvinvoinnista tulee suuri kokonaisuus, joka vaikuttaa yksilöön psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen sekä työyhteisön keskeinen vuorovaikutus ja työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen. Työhyvinvointi tukee työssä jaksamista, joka edesauttaa työn tuotettavuutta, sitoutumista ja sairauspöissaolomäärien vähenemistä. Työhyvinvoinnin keskeisiä teemoja ovat työympäristön turvallisuus, hyvä johtaminen, työntekijöiden turvallisuus, työntekijöiden ammatillinen osaaminen ja työpaikan ilma-  
piiri. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia lähestytään kahden eri teeman kautta, jotka ovat ammatillisuuden vahvistaminen sekä hyvä esimiestyö. (Työterveyslaitos, 2019b.)

## 2 KESKEISTÄ TIETOPERUSTAA TYÖHYVINVOINNISTA

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja sitä voidaan tarkastella monesta erinäkökulmasta. Tässä opin- näytetyössä keskeiset näkökulmat ovat oma ja työyhteisön sisäinen hyvinvointi, työn merkittävyys ja oma osaaminen, esimiestyö ja työkykyä ylläpitävä toiminta.

Työhyvinvointiin työyhteisön näkökulmasta liittyy muun muassa avoin vuorovaikutus työyhteisön jä- senten välillä, työyhteisön toimivuus ja yhteiset pelisäännöt ja muut työyhteisötaidot. Yksilön, työntekijän, näkökulmasta terveys niin fyysisellä kuin psyykkiselläkin tasolla luovat perustaa tämän kokemalle työhyvinvoinnille. Johtamisen näkökulmasta siihen liittyy vahvasti osallistava ja kannustava johtami- nen. Ammatillisen osaamisen ja työn merkittävyyden puolesta työhyvinvointiin voidaan katsoa liittyvän esimerkiksi vaikuttamismahdollisuudet työssä, monipuolisuus ja motivaatio kehittää itseä. (Manka 2016, 216.)

Ihminen on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus, jolle työskentely on iso osa elämää. Sen vuoksi ihmisen työkyky pitää myös sisällään kaikki nämä kolme kokonaisuutta. Professori Juhani Ilma- rinen on kehittänyt Työkyky-talomallin (KUVA 1), joka kuvaa hyvin työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Kuvassa yksi kuvataan Työkyky-talomallin idea.



KUVA 1. Työkyky-talomalli (Työterveyslaitos, 2019c)

Työkyky-talomallin perustana on terveys, johon kuuluvat psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisena on elinikäisen oppimisen käsite. Elinikäinen oppiminen mahdollistaa työntekijöille sen, että työssä voidaan jatkuvasti lisäkouluttautua ja kehittyä. Elinikäinen oppiminen nouseekin paljon nykypäivänä esiin, sillä työtehtävät muuttuvat ja moninaistuvat jatkuvasti. (Työterveyslaitos, 2019c.)

Kolmantena talossa on arvot, asenteet ja motivaatio, nämä kolme asiaa vaikuttavat vahvasti myös siihen, miten työelämä ja muu elämä yhteensovitetaan. Omat arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat mm. siihen, kuinka mielekkäänä työtä pidetään. Työkykyä vahvistaa se, että työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja riittävän haastavana. Työkykyä taas heikentää se, jos työ ei esimerkiksi vastaa omia odotuksia tai se on pakollinen osa elämää. Neljäntenä on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Nämä asiat kuvaavat konkreettisesti työpaikkaa, itse työtä, työyhteisöä ja organisaatioita sekä esimiestyötä ja johtamista. Työpaikalla esimiehillä ja johtajilla on vastuu kehittää ja organisoida työkykyyn liittyvää toimintaa. (Työterveyslaitos, 2019c.)

Työkyky-talomallin tarkoituksena on tuoda esiin työkykyyn liittyviä eri osa-alueita. Työkyky tarkoittaa ihmisen voimavarojen ja työn yhteensovittamista ja tasapainottamista. Työkyky pysyy yllä, kun kaikki edellä mainitut osa-alueet ovat kunnossa ja tukevat toisiaan. Työkyvyn kaikkia osa-alueita tulee kehittää jatkuvasti sen ylläpitämiseksi. On tärkeää muistaa, että ihmisellä on kuitenkin päävastuu omien voimavarojensa ylläpitämisessä. Omien voimavarojen ylläpitoon vaikuttaakin muun muassa läheiset ihmissuhteet, liikunta, lepo, harrastukset ja ravinto. (Työterveyslaitos, 2019c.)

Työyhteisön hyvinvoinnin edistämisen on todettu vaikuttavan työssä jaksamiseen. Parhaimmillaan työ edistää henkilön kokonaisvaltaista hyvinvointia, mutta työ ja siellä koettu pahoinvointi voivat sairastuttaa niin fyysisellä kuin psyykkiselläkin tasolla, pahimmillaan työuupumukseen. (Vesterinen 2006, 29.)

Työhyvinvointi kuuluu oleellisena osana työpaikan henkilöstöpolitiikkaan, kehittämistoimintaan ja johtamiseen. Se ei ole vain työkykyä ylläpitävää toimintaa, vaan se tulee huomioida jokapäiväisessä työntoissa. Työhyvinvointi koskettaa koko työpaikan henkilöstöä, ja kaikilla on oma vastuunsa ylläpitää työhyvinvointia, mutta viime kädessä esimies vastaa työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä. Esimies toimii tässäkin asiassa työyhteisön esimerkkinä. Esimies voi myös hyödyntää ulkopuolisia asiantuntijoita niillä työhyvinvoinnin osa-alueilla, joihin työyhteisöllä ei riitä osaaminen, esimerkiksi työnohjaus. (Vesterinen 2006, 29.)



Jatkuva työn ja työmenetelmien kehittäminen, monimutkaiset työyhteisön muutokset ja muut työn rakenteelliset muutokset voivat aiheuttaa paineita, joten on ensiarvoisen tärkeää löytää työntekijälle palauttavia ja motivoivia kokemuksia, voimavaroja ja keinoja työssä jaksamiseen. (Vesterinen 2006, 30 – 31.)

## **2.1 Oma hyvinvointi ja työyhteisön sisäinen hyvinvointi**

Välillä jokainen kuormittuu, mutta myös palautuu työstä, kunhan sille annetaan tilaa. Hetkellinen työn aiheuttama paine ei ole haitallista työntekijälle, jos hän vain huolehtii omasta palautumisestaan. Palautuminen pohjautuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselin toimintaan. Kun palautuminen on onnistunut, elimistö siirtyy stressitilasta lepotilaan ja työntekijä saa stressaavassa tilanteessa kuluneet voimavaransa takaisin. Palautumiseen on tärkeää kiinnittää huomiota päivittäin, sillä voimavaravarastoa ei voi täyttää loman aikana koko vuoden tarpeita varten. Työn ohella olisi hyvä pitää pieniä taukoja, jolloin työntekijät voisivat pysähtyä hetkeksi ja keskittyä itseen. (Manka 2016, 181 – 182.)

Pelkkä työn tauottaminen ei kuitenkaan riitä, vaan työntekijän on tärkeää huolehtia palautumisestaan myös vapaa-ajallaan. Mielekäs tekeminen, kuten liikunta, läheisten ihmissuhteiden ylläpito ja terveellinen ruokavalio auttavat työstä palautumiseen. Palautumiseen tarvitaan myös riittävästi lepoa ja unta, joka onkin yksi tärkeimmistä työkaluista palautumista varten. (Manka 2016, 181.)

Kollektiivinen psykologinen pääoma tarkoittaa tässä tapauksessa työyhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta ja koordinoivaa dynamiikkaa. Siihen liittyy seuraavat piirteet; Työyhteisön jäsenten usko siihen, että he voivat vaikuttaa työpaikan strategioihin liittyviin asioihin, usko siihen, että työtavoitteisiin voidaan päästä monella erilaisella tavalla, työyhteisö on optimistinen miettiessään työnsä tulevaisuutta ja työyhteisö ottaa tyynesti vastaan työn kuormittavat tilanteet. (Manka 2016, 170.) Näitä piirteitä voi tarkastella myös yksittäisen työntekijän kohdalla, sillä nämä piirteet löytyvät myös jokaisesta työntekijästä. Yhdessä työyhteisönä työntekijät täydentävät työyhteisöään ja muodostavat oman kollektiivisen psykologisen pääoman työpaikalle.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää, että työyhteisö luottaa omaan ja työyhteisön tekemiseen ja uskoo, että omalla työpanoksella on merkitystä niin yksittäisissä asiakastilanteissa kuin koko

organisaation tavoitteita tarkasteltaessa. Kuormittavat tilanteet töissä aiheuttavat usein hetkellistä stressiä, ja tilanteen rauettua on tärkeää muistaa kiittää ja kannustaa työyhteisöä ja sallia kaikille työyhteisön jäsenille aikaa palautua riittävästi. Työn tulevaisuuden näkeminen valoisana vaikuttaa työhön motivoitumiseen ja työn imuun. Epävakaata työtilanne ja lyhyet työsuhteet voivat aiheuttaa niin työntekijälle kuin työyhteisöllekin stressiä. Avoimuus työyhteisössä on ehdottoman tärkeää. Jos työntekijä kokee työn haastavana ja kuormittavana, on ehdottoman tärkeää, että asioista pystytään puhumaan työpaikalla ja miettimään yhdessä esimiehen johdolla ratkaisuja tilanteelle. (Manka 2016, 170.)

## 2.2 Työn merkittävyys ja oma osaaminen

Osaaminen tuottaa työntekijälle hallinnan tunnetta omaa työtään kohtaan, mikä puolestaan parantaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi, ammatillinen osaaminen ja hallinnan tunne ovat vastavuoroisia, kaikki nämä vaikuttavat toisiinsa niin negatiivisesti kuin positiivisestikin. (Salojärvi 2006, 58.)

On myös tutkittu, jos työntekijän oma osaaminen on puutteellista ja työarjessa kohtaa paljon asioita, joihin ei ole osaamista puuttua tai kiinnittää huomiota, työntekijän stressitaso nousee. Jos tällaisia tilanteita tulee vastaan usein, joissa työntekijä joutuu kyseenalaistamaan oman osaamisensa, voi se johtaa pahimmillaan jopa siihen, että työntekijä sairastuu tai irtisanoutuu. (Hyvärinen 2012, 15.)

Tällaisten yllä mainittujen tilanteiden välttämiseksi onkin tärkeää, että mahdollisuuksia erilaisiin täydennyskoulutuksiin ja kertauskoulutuksiin on tarjolla. Koulutustarpeen selvittäminen on yksi iso osa työntekijöiden osaamisen vahvistamista. Osaamisen ja koulutustarpeen selvittäminen työpaikalla edesauttaa koko työyhteisöä ja myös työpaikan mahdollisuuksia tarjota mahdollisimman laadukasta palvelua. Osaamis- ja koulutustarpeita voidaan mitata muun muassa henkilöstökyselyllä. (Heinikoski, Koskinen & Ylitalo 2014, 12.)

Työntekijän ja esimiehen väliset kehityskeskustelut pidetään vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelussa työntekijä saa tuoda esiin omia henkilökohtaisia toiveitaan muun muassa siitä, kuinka hän haluaisi omaa osaamistaan vielä kehittää. Nämä asiat kirjataan ylös, niitä seurataan ja niihin pyritään vastaamaan. Jokaisella työntekijällä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun. (Heinikoski ym. 2014, 13.)

### 2.3 Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille

Hyvä esimiestyö on käsitteenä hyvin laaja, ja siihen liittyy paljon erilaisia asioita, esimerkiksi henkilöstö-, asiakas-, ja talousjohtamisen näkökulmat. Tässä opinnäytetyössä keskitytään henkilöstöjohtamiseen ja siihen, kuinka esimiestyö vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

Työpaikan esimiehen perustehtäviin henkilöstöjohtamisessa kuuluu huolehtia siitä, että jokainen työntekijä tuntee itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi ja että heidät kohdataan yksilöinä. Olennaista esimiestyöskentelyssä on avoin tiedonkulku puolin ja toisin esimiehen ja työntekijöiden välillä ja kuunteleminen. Esimiehen avoimella ja läpinäkyvällä johtamisen esimerkillä työyhteisön on helpompi kulkea samaa avointa linjaa. Täytyy kuitenkin huomata, että nykypäivän esimiestyö on työntekijöiden tukemista, neuvontaa ja valtuuttamista. Valvonnan, että työt tulevat tehdyksi, lisäksi työntekijöihin myös luotetaan ja heille annetaan enemmän valtaa ja vastuuta. Esimiestyöskentelyn pitäisi antaa tilaa työyhteisön yhdessä toimimiselle ja työn yhdessä kehittämiseksi. (Manka 2016, 135, 138.) Toimiva työyhteisö ei olekaan pelkästään esimiehen vastuulla, vaikka viime kädessä esimies siitä vastaakin. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vastuussa omalta taholtaan toimivan työyhteisön rakentamisesta.

Hyvä esimiestyö ja työntekijöiden johtaminen edesauttaa heidän itsenäistä työskentelyään, joka puolestaan tukee työn tuottavuutta. Samalla myös työntekijöiden osaaminen ja työn hallinnan tunne kasvaa, jolla on vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. (Juuti 2006, 84.)

Työntekijän riittävä perehdyttäminen itse työhön ja työpaikan käytänteisiin antaa perustaa työskentelyyn ja työyhteisön ihmissuhteiden kehittymiselle. (Juuti 2006, 85.) Näillä kahdella asialla on taas tärkeä merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta. Hyvä perehdytys avaa uudelle työntekijälle työn monista eri näkökulmista ja lisää työturvallisuutta. Työyhteisön toimivat ihmissuhteet taas kasvattavat työpaikan sosiaalista pääomaa ja tuo työpaikalle me-henkeä. Työpaikan esimiehellä onkin tärkeä ja välillä haastavakin asema toimia esimerkkinä työpaikan ilmapiirin luomisessa. (Juuti 2006, 89.)

Hyvä, ergonominen työvuorosunnittelu vähentää työnkuormittavuutta ja työstä aiheutuvaa stressiä. Työvuorosunnittelulla voidaan myös tukea työkyvyn ja työhön liittyvän motivaation säilymistä. Työvuorosunnittelussa tulisi ottaa huomioon seuraavia asioita: työn tuottavuuteen liittyvät ja työntekijöiden omat, yksilölliset tarpeet. Työnantajan ja työntekijän tulisi sopia työvuoroista yhdessä ja työaikojen suunnittelu niin, että ne tukevat työntekijän terveyttä ja työkykyä. (Fagerström, Koivikko, Rauramo, 2016, 56.)

Ergonomisen työvuorosunnittelun haasteena on usein epäsäännöllinen jaksotyö ja kuormittavat työvuorojärjestelyt. Hyvällä ja tasapuolisella työvuorosunnittelulla on kuitenkin myönteisiä vaikutuksia

sekä yrityksen toiminnalle, että työntekijän hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. (Fagerström ym. 2016, 57.)

## 2.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Kaikessa yksinkertaisuudessaan TYKY-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta on toimintaa, jonka tavoitteena on terveyden ja työhyvinvoinnin parantaminen työuran kaikissa vaiheissa läpi koko työuran. TYKY-toiminnalla tarkoitetaan sitä, että työnantajat ja työntekijät yhdessä pyrkivät edistämään ja tukemaan työ- ja toimintakykyä kaikissa sen eri muodoissa. (TYKY- päivä.net, 2019b.)

Työntekijän työntekoon ja työ- ja toimintakykyyn vaikuttavat monet eri tekijät, joita ovat muun muassa työntekijän henkilökohtainen fyysinen ja psyykkinen terveys, oma osaaminen ja ammattitaito, oma asenne ja motivaatio, työn sisältö ja sen vaatimukset, työyhteisön toimivuus sekä esimiestyö ja johtaminen. (PAM, 2019.)

Työterveyshuoltolaki edellyttää työnantajaa järjestämään erilaista työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työterveyshuoltolain tarkoituksena on ehkäistä erilaisten työstä johtuvien sairauksien ja tapaturmien syntyä (työergonomia), ylläpitää ja kehittää työn ja sen ympäristön turvallisuutta sekä terveellisyyttä (kaikilla tiedossa oleva poistumissuunnitelma), tukea työntekijöiden toimintakykyä työn eri vaiheissa (työntekijöiden terveystarkastukset) sekä edistää työyhteisön toimintaa (erilaiset työhyvinvointi päivät). (Työterveyshuoltolaki, 21.12.2001/1383, 1§.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta siis sisältää lähes kaikki yksilön työhyvinvointia ylläpitävät osa-alueet, ja sen takia onkin hyvin tärkeää, että työkykyä ylläpitävään toimintaan kiinnitetään riittävästi resursseja. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin nousi työkykyä ylläpitävä toiminta eniten esiin TYKY-seteleiden ja TYHY-toiminnan eli TYKY/TYHY-päivien ja työergonomian muodossa. TYKY-setelillä tarkoitetaan maksuvälinettä, jonka saa työnantajalta. TYKY-setelillä voi maksaa tai saada alennusta muun muassa erilaisista kulttuuri ja liikunta palveluista. (TYKY-maksuvälineet 2019.)

TYHY-toiminnalla tarkoitetaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa, ja TYKY/TYHY-päivät (työkykyä/työhyvinvointia ylläpitävä) ovat yksi osa TYHY-toimintaa. TYKY/TYHY-päivien avulla muun muassa lisätään työntekijöiden motivaatiota, kehitetään ja lisätään työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja luottamusta. On hyvä muistaa, että TYHY-toiminta ei rajoitu pelkästään näihin yksittäisiin TYKY/TYHY-päiviin, vaan TYHY-toiminnan tulisi näkyä jatkuvana osana työarkea esimerkiksi työkuulttuurissa,

työpaikan valinnoissa sekä sen toiminnassa. TYHY-toiminnan jatkuva näkyminen arjessa takaa työhyvinvoinnin jatkuvan tukemisen ja ylläpidon. (TYKYpäivä.net, 2019a.)

Työergonomialla tarkoitetaan taas työstä johtuvan fyysisen kuormittavuuden minimointia. Työergonomian tavoitteena onkin tukea työntekijän fyysistä toimintakykyä siten, että työntekijän työkyky säilyisi mahdollisimman pitkään. Työergonomiaan sisältyy myös erilaisten työvälineiden suunnittelu mahdollisimman ergonomisiksi, esimerkiksi säädettävät pöydät eli toimistotyöntekijä voi välillä työskennellä pöydän ääressä myös seisaaltaan. (Työterveyslaitos, 2019a.)

### 3 AINEISTONKERUU

Tätä opinnäytetyötä varten lähetettiin yhdistyksen kaikkien yksiköiden asiakastyössä oleville työntekijöille kysely, jonka tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointia. Työhyvinvointikyselyn pääteemat olivat hyvä johtaminen ja ammatillisuuden vahvistaminen, joten kysely pohjautui kolmeen osioon: esimiestyö ja johtaminen, oma työhyvinvointi ja asiakkaan kohtaaminen. Kartoittavan otteen lisäksi opinnäytetyössä dokumentoidaan työhyvinvoinnin ilmiötä mahdollisen kehittämisen pohjaksi. Opinnäytetyö toteutettiin haastattelun sijaan kyselynä pienen työyhteisön vuoksi, jotta jokainen vastaaja pysyi anonyminä. Anonyymiys mahdollistaa vastaajalle arkaluontoistenkin asioiden julkituomisen.

Opinnäytetyötä varten luotiin strukturoitu kysely, jossa käytettiin pääasiassa viisiportaista Likert-asteikkoa. Viisiportaisuus valittiin sen vuoksi, koska kolmiportainen asteikko antaisi vastaajalle suppeamman mahdollisuuden kokemuksensa ilmaisulle. Työn tilaajan toiveet huomioiden kyselyssä (LIITE 2) painotettiin kahta eri teemaa: ammatillisuuden vahvistaminen sekä hyvä johtaminen, joiden ympärille kysymykset muodostuivat. Ammatillisuuden vahvistamisella tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan muun muassa asiakaskontaktia eli asiakkaan ja ammattilaisen yhteyttä, johon liittyy esimerkiksi kysymykset siitä, onko ilmennyt uupumusta tai kyynisyyttä, ja mitkä ovat omat keinot sekä voimavarat, joilla jaksaa työssä. Myös työpaikan tuki ja mahdolliset toiveet kehittämiselle tuodaan opinnäytetyön kautta esiin. Hyvä johtaminen tässä opinnäytetyössä tarkoittaa lähinnä työntekijöiden näkökulmaa hyvän johtamisen merkityksestä työssä jaksamiseen. Näiden kahden teeman lisäksi kysyttiin myös muutamia yleisiä työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, esimerkiksi pidätkö työstäsi.

Kyselyssä oli kolme osiota suljettuja väitteitä, joiden lopussa oli avoimet kysymykset, joihin vastaajalla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, jos hänellä oli jotakin lisättävää tai tarkennettavaa. Kyselyyn tuli yhteensä 22 kysymystä, joista neljä oli avoimia kysymyksiä ja 18 oli suljettuja väitteitä. Kysely muotoiltiin painottumaan suljettujen väitteiden ympärille sen vuoksi, että kyselyn tuloksien analysointi olisi mahdollisimman selkeää ja kyselyn lopputulos olisi mahdollisimman totuudenmukainen. Avointen kysymysten avulla haluttiin kuitenkin antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa ajatuksiaan omin sanoin, ja jos vastaajalla oli jotakin kerrottavaa, jota ei huomioitu suljetuissa väittämissä. Kyselyn mukaan liitettiin opinnäytetyöntekijöiden esittelykirje (LIITE 1), jotta työntekijät tiesivät, ketkä kyselyä tekevät ja mihin sitä käytetään. Kysely lähetettiin yhteensä 31 henkilölle, joista 17 vastasi kyselyyn ja 14 jätti vastamatta.

Prosessin alussa keskusteltiin työntilaaajan kanssa siitä, millainen kysely ja sen sisältämät kysymykset palvelisivat parhaiten heidän yhdistyksensä tarpeita. Kysely luotiin yhdessä yhdistyksen yhteyshenkilön kanssa, jotta opinnäytetyön lopputulos olisi mahdollisimman tarve- ja työelämälähtöinen. Ensimmäisten keskustelujen aikana suunniteltiin yhdessä työn tilaaajan kanssa aikataulu opinnäytetyölle. Tarkoituksena oli edetä yhdessä suunnitellun aikataulun mukaan.

### **3.1 Tutkimuskysymykset**

Tässä alaluvussa esitellään tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset, jotka on mietitty yhdessä työntilaaajan kanssa. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten yhdistyksen asiakastyötä tekevä henkilöstö kokee työhyvinvointinsa?
  - 1.1 Mikä vahvistaa työhyvinvointia?
  - 1.2 Mikä heikentää työhyvinvointia?
  
2. Miten työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa kehittää työn kautta?
  - 2.1 Kuinka esimiestyöskentelyä voitaisiin kehittää?
  - 2.2 Kuinka ammatillista osaamista voitaisiin vahvistaa?

### **3.2 Eettisyys**

Opinnäytetyöntekijät toimivat sosiaalialan kompetenssien pohjalta, joten opinnäytetyössä otettiin huomioon eettisyys ja luotettavuus. Työparia koskee salassapitovelvollisuus. Koska opinnäytetyötä tekee työpari, riski yhden näkökulman tulkinnoille ja ylianalysoinnille väheni. Opinnäytetyön kysely tehtiin anonymisti.

Yksittäisiä vastauslomakkeita ei luovuteta työntilaaajalle, koska kyselyyn vastanneiden määrä oli niin vähäinen, joten yksittäisten lomakkeiden jakaminen saattaisi rikkoa kyselyyn vastanneiden anonymiuden säilymistä, sillä jotkut vastauksista voisi olla tunnistettavissa. Kaikki vastaukset ovat kuitenkin nähtävissä tässä opinnäytetyössä. Vastausmateriaalit hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis ja hyväksytty.

Anonyyminen turvaa työntekijöiden yksityisyyden ja suojaa ”kasvojen menetykseltä”, jos työntekijällä on jotakin arkaluontoista kerrottavaa työhyvinvoinnista. Kaikki asiat, joita kyselyissä on noussut esiin, tulee tuoda yleisellä tasolla ilmi. Kyselyssä esiin nousseiden asioiden käsittely, mahdolliset kehitysvaihtoehdot ja muutokset työyhteisössä suositellaan tapahtuvan yleisesti koko henkilökuntaa koskevien muutosten kautta.

Kysely suoritettiin sähköisellä kyselyohjelmalla, Google Formsilla. Opinnäytetyöpari loi kyselyn, jonka jälkeen kyselyn linkki lähetettiin työn tilaajan yhteyshenkilölle. Yhteyshenkilö lähetti kyselyn linkin sähköpostitse yhteensä 31:lle asiakastyötä tekeväälle työntekijälle. Yhteyshenkilön kanssa sovittiin kyselyn vastausajaksi ensin yksi kuukausi, mutta vastausaikaa pidennettiin, jotta kyselyyn saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia. Vastausajaksi tuli lopuksi kaksi kuukautta, minkä jälkeen vastauksia ryhdyttiin käymään läpi ja analysoimaan.



## 4 KYSELYN TULOKSET

Työhyvinvointikyselyn vastausten analysointi nosti esiin käsitteitä ja ilmiöitä. Käsitteiden ja ilmiöiden kategorisoinnin jälkeen eniten esiin nousseet teemat muodostavat viitekehysten tietoperustalle. Tässä opinnäytetyössä aikaisemmin kerrottu tietoperusta luo pohjaa suljettujen väittämien sekä avointen kysymysten tuloksille.

### 4.1 Tarkoitus ja tavoite

Tämä opinnäytetyö on tehty case-tutkimusmenetelmää hyödyntäen, koska tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksena löytää syy-seuraussuhteita, vaan kuvailla yhdistyksen työhyvinvointia ilmiönä ja tehdä siitä uusia merkityksellisiä havaintoja.

Tarkoituksena oli kartoittaa yhdistyksen kaikkien yksiköiden asiakastyötä tekevien henkilöiden työhyvinvointia. Tarkoituksena oli myös löytää perusteltavissa olevia käsitteellisiä ilmiöitä, esimerkiksi hyvän johtamisen vaikutus työhyvinvointiin.

Tavoitteena oli tuoda esiin työhyvinvointiin liittyviä asioita ja mahdollisia tarpeita, jotka liittyvät työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon. Tavoitteena oli, että jokainen asiakastyötä tekevä työntekijä pysähtyy hetkeksi miettimään kokemaansa työhyvinvointia ja olisiko siinä jotakin kehitettävää. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä ymmärrystä, joka syntyy yhteistyössä tietoperustan ja käytännön osaamisen kautta.

Tavoitteena oli myös tuoda esiin työhyvinvoinnin merkitys muun muassa siinä, kuinka hyvinvoiva työntekijä niin sanotusti tuottaa organisaatiolle enemmän. Lisäksi tavoitteena oli kartoittaa yhdistyksen tämän hetkinen työhyvinvoinnin tilanne ja viedä kerätty tieto ja esiin nousseet asiat heidän arkeensa ja tietoisuuteensa. Valmis opinnäytetyö luovutetaan yhdistykselle, joko sähköisessä tai paperisessa muodossa.

## 4.2 Aineiston analysointi

Aineisto analysointiin käytettiin tilastollisia menetelmiä ja sisällönanalyysiä. Kyselyohjelma antoi valmiit ympyrädiagrammit suljettujen väittämien vastauksista, joista tuli ilmi vastanneiden henkilöiden määrä ja vastausten jakautuminen prosentuaalisesti. Avointen kysymysten analysointiin käytettiin sisällönanalyysiä.

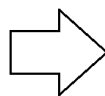
### 4.2.1 Avointen kysymysten vastausten analysointi

Kysymykset jaettiin ensin kahteen osaan, minkä jälkeen yksittäiset vastaukset pilkottiin sen mukaan, kumpaan kysymykseen vastauksen osa vastaa. Vastaukset luokiteltiin omilla väreillään jo tässä vaiheessa sen perusteella, että kukin samaan aihealueeseen liittyvä vastaus oli tietyn värinen. Tämän jälkeen samaan kategoriaan kuuluvat vastaukset luokiteltiin omiin kategorioihinsa eli käsitteellistettiin. Seuraavaksi kategoriat nimettiin. Nimeäminen tapahtui kategorian aihealueen perusteella. Nimetyt kategoriat kasattiin lopuksi takaisin yhteen niistä eniten nousseiden aihealueiden perusteella, joista syntyi kysymyksen vastausten pääkategoria ja tietoperustan pohja. Lopuksi prosessista muodostettiin kuviot (KUVIO 1 – 8).

Kuviossa yksi on esitetty kysymyksen 5. *Mitkä keinot auttavat sinua palautumaan työstäsi? Entä miten työpaikkasi voisi osallistua ja edesauttaa palautumistasi?* vastaukset ja niiden pilkkominen kahteen kysymykseen ja vastausten luokittelu kysymysten alle (KUVIO 1).

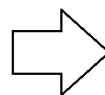
**KYSYMYKS 5. (15/31 vastausta)**  
**Mitkä keinot auttavat sinua palautumaan työstäsi? Entä miten työpaikkasi voisi osallistua ja edesauttaa palautumistasi?**

- Liikunta. Tarjoamalla **tykyseteleitä** tai kuntosalijäsenyyden/kuntosalikäyntejä tietyn määrän vuodessa
- Itsestä huolehtiminen, liikunta, luonto sekä hyvä työyhteisö. Työpaikallani voi tehdä päivän aikana pientä jumppaa.
- Työasioiden jättäminen työpaikalle
- Liikunta, ulkoilu ja muut harrastukset, perhe, ystävät. Työpaikan arvostava, kunnioittava ja keskustelevalta ilmapiiri auttaa palautumisessa jo nyt.
- Liikunta. Asiamukainen työvuorosunnittelu
- Työvuorosunnittelulla ja mahdollisien **tyky seteleiden avulla**.
- Kotona lapsen kanssa touhuilu ja ystävien kanssa vietetty aika. Työvuorot olisivat inhimillisiä, ei jatkuvasti iltapainotteista työtä yhden ihmisen kontolla.
- Hyvät ihmisuhteet perhejäsenten ja suvunjäsenten kesken. Kaverisuhteet. Hyvät liikunnalliset harrastukset, lukeminen ja riittävä lepo. Parempi Me henki työpaikalla auttaa jaksamisessa. Hyvä tulos nähtäisiin ryhmän tuloksena ja nähtäisiin tulos laajempaa kokonaisuutena kuin vain työ. Jokainen tuo oman panoksensa **tulokseen** joka ei aina näy näkyvänä vaan on vaikuttamassa välillisesti.
- Perhe ja oma vapaa-aika
- Vapaa-ajan aktiviteetit tärkeitä työajan ulkopuolella. Työpaikka voi edesauttaa palautumista niin että on tarpeeksi työntekijöitä töissä, työntekijät saavat kiitosta tekemästään työstä **esim.tyhy-päivät, tyky-setelit**, muu yhteinen tekeminen.
- Liikunta. Tarvittaessa työkalereiden kanssa asiakasasioiden syvällisempi pohdiskelu.
- musiikki, ulkoilma, vapaa-aika, ystävät, perhe
- Liikunnalliset harrastukset, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen
- Oman terveyden ylläpito; hyvä ravinto, liikunta ja uni.
- Innostava työyhteisö, työn merkityksellisyys, **tyky-seteleiden** käyttäminen kuntoiluun ja kulttuuriin, joustavuus, mahdollisuus työniertoon eri yksiköissä



**1.Mitkä keinot auttavat sinua palautumaan työstäsi?**

- **Liikunta**.
- **Itsestä huolehtiminen**, liikunta, luonto sekä **työpaikallani voi tehdä päivän aikana pientä jumppaa**.
- **Työasioiden jättäminen työpaikalle**
- **Liikunta, ulkoilu ja muut harrastukset, perhe, ystävät**.
- **Liikunta**.
- **Kotona lapsen kanssa touhuilu ja ystävien kanssa vietetty aika**.
- **Hyvät ihmisuhteet perhejäsenten ja suvunjäsenten kesken. Kaverisuhteet. Hyvät liikunnalliset harrastukset, lukeminen ja riittävä lepo**.
- **Perhe ja oma vapaa-aika**
- **Vapaa-ajan aktiviteetit tärkeitä työajan ulkopuolella**
- **Liikunta**.
- **musiikki, ulkoilma, vapaa-aika, ystävät, perhe**
- **Liikunnalliset harrastukset, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen**
- **Oman terveyden ylläpito; hyvä ravinto, liikunta ja uni**.



**2.Entä miten työpaikkasi voisi osallistua ja edesauttaa palautumistasi?**

- **Tarjoamalla tykyseteleitä tai kuntosalijäsenyyden/kuntosalikäyntejä tietyn määrän vuodessa**
- **hyvä työyhteisö**
- **Työpaikan arvostava, kunnioittava ja keskustelevalta ilmapiiri auttaa palautumisessa jo nyt**.
- **Asiamukainen työvuorosunnittelu**
- **Työvuorosunnittelulla ja mahdollisien tyky seteleiden avulla**.
- **Työvuorot olisivat inhimillisiä, ei jatkuvasti iltapainotteista työtä yhden ihmisen kontolla**.
- **Parempi Me henki työpaikalla auttaa jaksamisessa**. Hyvä tulos nähtäisiin ryhmän tuloksena ja nähtäisiin tulos laajempaa kokonaisuutena kuin vain työ. Jokainen tuo oman panoksensa **tulokseen** joka ei aina näy näkyvänä vaan on vaikuttamassa välillisesti
- **Työpaikka voi edesauttaa palautumista niin että on tarpeeksi työntekijöitä töissä, työntekijät saavat kiitosta tekemästään työstä esim.tyhy-päivät, tyky-setelit, muu yhteinen tekeminen**
- **Tarvittaessa työkalereiden kanssa asiakasasioiden syvällisempi pohdiskelu**

KUVIO 1. kysymyksen 5 analysointia



**KYSYMYKSIÄ 13. (13/31 vastausta)**  
**Kuinka esimies työskenntely ja osallistuminen vaikuttaa työhyvinvointiin? Mihin toivoisit esimiehen kiinnittävän lisää huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta?**

- Näen esimiestäni harvakseltaan, joten tästä syystä kohtaamisia tulee vähän.
- Esimieheni huolehtii jaksamisestani hyvin.
- Erittäin suuresti koska työntekijänä tärkeä tuntea olevansa merkityksellinen osa työyhteisöä
- Saan kannustusta ja palautetta. Ainahan niitä voi lisätä, mutta olen kyllä tyytyväinen jo nyt.
- Enskodin pomo on hyvin tietoinen niistä haasteista, joita kohtaamme päivittäin.
- Esimiehen osallistuminen liian vähäistä, kommunikaatio ei helppoa. Toivoisin rentoutta työilmapiiriin, raskaiden asioiden kanssa työskennellessä pitäisi olla vastapainoksi huumoria ja työntekijöillä aikaa vaikkapa juoda kahvit yhdessä. Jos esimies ei välitä tällaisesta, se heijastuu työhyvinvointiin.
- Sillä on suuri merkitys kuinka tärkeänä esimies pitää työhyvinvointiani. Esimiehen tulee kuunnella ja kuulla kaikkia työntekijöitä. Pyrkii puuttumaan asioihin. Suhtautumien työntekijöihin on hyvä olla tasapuolista. Me hengen rakentaja.
- Positiivinen palaute olisi tärkeää. Negatiivisen palautteen antamisen tapaa olisi hyvä miettiä.
- Tärkeää että esimies on läsnä ja saatavilla jos tarve. Tiedonkulkua ja tiedottaminen voisi olla paremmin.
- Hyvä tietää, että lähiesimieheltä voi kysellä neuvoa ja että hän tukee työssä
- Kannustava ja työntekijöiden jaksamisesta kiinnostunut esimies vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin
- Työvuoroitukset otetaan hyvin huomioon, mikä on positiivista. Lyhyet työsuhteet taas laskevat työhyvinvointia. Työnohjausta myös sijaisille.
- Esimiehen riittävä läsnäolo arjessa, jotta tietää mitä ja miksi tehdään. Mahdollistaja koulutautumiseen tms. liittyvissä toiveissa. Luottamus tärkeää; että esimies tietää että teen työtäni parhaalla mahdollisella tavalla.

**1. Kuinka esimies työskenntely ja osallistuminen vaikuttaa työhyvinvointiin?**

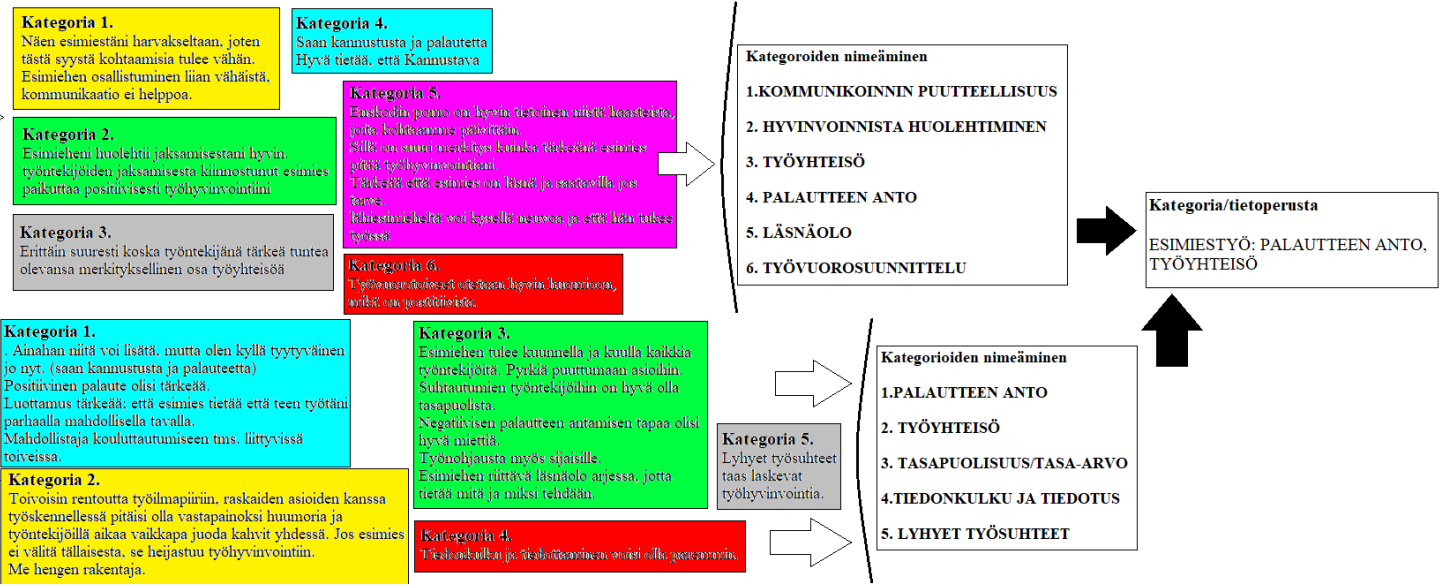
- Näen esimiestäni harvakseltaan, joten tästä syystä kohtaamisia tulee vähän.
- Esimieheni huolehtii jaksamisestani hyvin
- Erittäin suuresti koska työntekijänä tärkeä tuntea olevansa merkityksellinen osa työyhteisöä
- Saan kannustusta ja palautetta
- Enskodin pomo on hyvin tietoinen niistä haasteista, joita kohtaamme päivittäin.
- Esimiehen osallistuminen liian vähäistä, kommunikaatio ei helppoa.
- Sillä on suuri merkitys kuinka tärkeänä esimies pitää työhyvinvointiani.
- Tärkeää että esimies on läsnä ja saatavilla jos tarve.
- lähiesimieheltä voi kysellä neuvoa ja että hän tukee työssä
- Hyvä tietää, että Kannustava ja työntekijöiden jaksamisesta kiinnostunut esimies vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin
- Työvuoroitukset otetaan hyvin huomioon, mikä on positiivista.

**2. Mihin toivoisit esimiehen kiinnittävän lisää huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta?**

- Ainahan niitä voi lisätä, mutta olen kyllä tyytyväinen jo nyt. (saan kannustusta ja palautetta)
- Toivoisin rentoutta työilmapiiriin, raskaiden asioiden kanssa työskennellessä pitäisi olla vastapainoksi huumoria ja työntekijöillä aikaa vaikkapa juoda kahvit yhdessä. Jos esimies ei välitä tällaisesta, se heijastuu työhyvinvointiin.
- Esimiehen tulee kuunnella ja kuulla kaikkia työntekijöitä. Pyrkii puuttumaan asioihin. Suhtautumien työntekijöihin on hyvä olla tasapuolista. Me hengen rakentaja.
- Positiivinen palaute olisi tärkeää. Negatiivisen palautteen antamisen tapaa olisi hyvä miettiä
- Tiedonkulkua ja tiedottaminen voisi olla paremmin
- Lyhyet työsuhteet taas laskevat työhyvinvointia. Työnohjausta myös sijaisille.
- Esimiehen riittävä läsnäolo arjessa, jotta tietää mitä ja miksi tehdään. Mahdollistaja koulutautumiseen tms. liittyvissä toiveissa. Luottamus tärkeää; että esimies tietää että teen työtäni parhaalla mahdollisella tavalla.

KUVIO 3. kysymyksen 13 analysointia

Kuvio 4 on jatkoa kuviolle 3 (KUVIO 3), jossa näkyy vastausten kategorisoiminen, kategorioiden nimeäminen ja viimeisenä kategorioiden yhteen tuominen, jonka perusteella opinnäytetyön tietoperusta rakennettiin (KUVIO 4).



KUVIO 4. kysymyksen 13 analysointia – jatkuu

Kysymyksessä 13 kategoriat voitiin yhdistää yhteen pääkategoriaan: Esimiestyö: palautteen anto ja työyhteisö. Vastausten pohjalta tämä teema on se, mikä nousee eniten esiin kysymyksessä kolmetoista. Kysymykseen kolmetoista on vastannut 13/31 vastaajaa eli neljä vähemmän kuin koko kyselyyn.

Kuvio 5 on esitetty kysymyksen 19. *Mitkä asiat ovat ydinosaamistasi työssäsi? Millaisiin asioihin kaipaisit lisää koulutusta?* vastaukset, niiden pilkkominen kahteen kysymykseen ja vastausten luokittelu kysymysten alle. (KUVIO 5)

**KYSYMYS 19 (17/31 vastausta)**

**Mitkä asiat ovat ydinosaamistasi työssäsi? Millaisiin asioihin kaipaisit lisää koulutusta?**

- -
- Haastavat asiakastilanteet, nopea reagointi, haastavat asiat. Lisää koulutusta kaipaisin asiakkaiden rentoutukseen, mielialan tasaamiseen jne.
- Yhteisökuntoutus, yksilöohjaus, ryhmän ohjaaminen
- asiakkaan kohtaaminen, lapset
- Yhteisökuntoutus, ihmisten kanssa toimiminen. Akupunktio nada-menetelmällä. Tulevaisuudessa voisin itse kouluttaa ja luennoida esim. yhdessä kokemusasiantuntijoiden kanssa.
- Yhteisökuntoutus, perhetyö, yksilökeskustelut, lapsilähtöisyys, ratkaisukeskeisyys.
- Kaipaisin koulutusta haasteellisten asiakkaiden kohtaamiseen. Ydinosaamistani ovat asiakkaiden kohtaaminen yksilöinä, lämmin vuorovaikutus heidän kanssaan ja pyrkimys asiakkaan kuulluksi tulemiseen.
- Asiakkaan kohtaaminen, haastatteleminen. Dokumentointiin.
- Kokijan kanssa tehtävä väkivaltatyö. Psykkisesti oireilevat asiakkaat. Maahanmuuttajat.
- Ydinosaamistani väkivaltatyö. Lisää koulutusta kaipaisin lasten kanssa työskentelyyn.
- Lisää koulutusta lapsityöhön
- Ihmisten kohtaaminen. Lisää koulutusta mielenterveydestä ja traumaista
- Asiakastyö, monikulttuurisuuteen
- Väkivaltatyöskentely
- Päihdekuntoutus ja varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen, koen hallitsevani nämä jo melko hyvin, mutta aina voi ajantasaistaa vanhoja tietojaan joten koulutukset molempiin liittyen tervetulleita aika ajoin.
- sosiaalityö, päihderiippuvuus, varhainen vuorovaikutus, johtaminen. En kaipaa lisää koulutusta tällä hetkellä.

**1. Mitkä asiat ovat ydinosaamistasi työssäsi?**

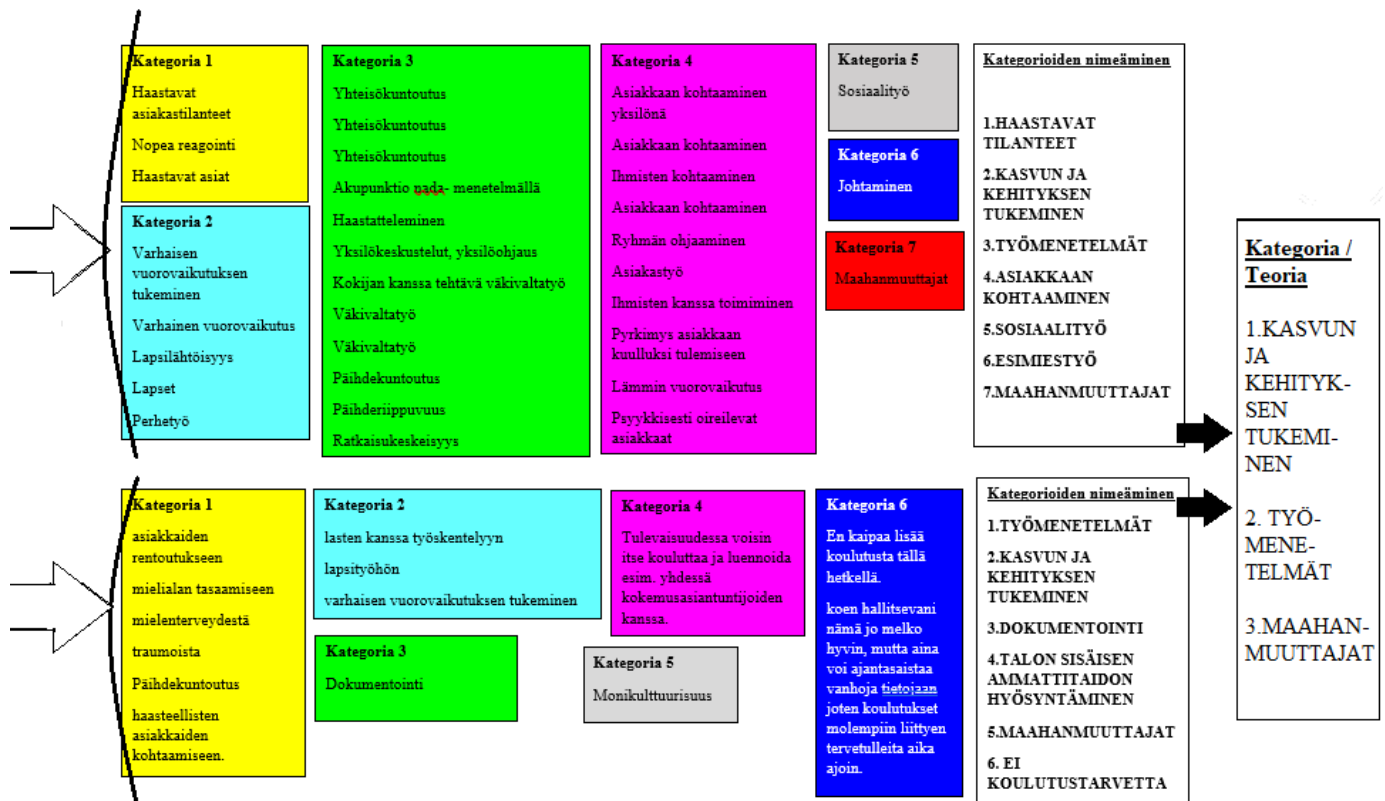
- Haastavat asiakastilanteet, nopea reagointi, haastavat asiat.
- Yhteisökuntoutus, yksilöohjaus, ryhmän ohjaaminen
- asiakkaan kohtaaminen, lapset
- Yhteisökuntoutus, ihmisten kanssa toimiminen, Akupunktio nada-menetelmällä
- Yhteisökuntoutus, perhetyö, yksilökeskustelut, lapsilähtöisyys, ratkaisukeskeisyys.
- Ydinosaamistani ovat asiakkaiden kohtaaminen yksilöinä, lämmin vuorovaikutus heidän kanssaan ja pyrkimys asiakkaan kuulluksi tulemiseen.
- Asiakkaan kohtaaminen, haastatteleminen.
- Kokijan kanssa tehtävä väkivaltatyö, Psykkisesti oireilevat asiakkaat, Maahanmuuttajat.
- Ydinosaamistani väkivaltatyö.
- Ihmisten kohtaaminen.
- Asiakastyö.
- Väkivaltatyöskentely
- Päihdekuntoutus ja varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen.
- sosiaalityö, päihderiippuvuus, varhainen vuorovaikutus, johtaminen

**2. Millaisiin asioihin kaipaisit lisää koulutusta?**

- -
- Lisää koulutusta kaipaisin asiakkaiden rentoutukseen, mielialan tasaamiseen jne.
- Tulevaisuudessa voisin itse kouluttaa ja luennoida esim. yhdessä kokemusasiantuntijoiden kanssa.
- Kaipaisin koulutusta haasteellisten asiakkaiden kohtaamiseen.
- Dokumentointiin.
- Lisää koulutusta kaipaisin lasten kanssa työskentelyyn.
- Lisää koulutusta lapsityöhön
- Lisää koulutusta mielenterveydestä ja traumaista
- monikulttuurisuuteen
- Päihdekuntoutus ja varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen, koen hallitsevani nämä jo melko hyvin, mutta aina voi ajantasaistaa vanhoja tietojaan joten koulutukset molempiin liittyen tervetulleita aika ajoin.
- En kaipaa lisää koulutusta tällä hetkellä.

## KUVIO 5. kysymyksen 19 analysointia

Tämä kuvio 6 on jatkoa kuviolle 5 (KUVIO 5), jossa näkyy vastausten kategorisoiminen, kategorioiden nimeäminen ja viimeisenä kategorioiden yhteen tuominen, jonka perusteella opinnäytetyön tietoperusta rakennettiin (KUVIO 6).



KUVIO 6. kysymyksen 19 analysointia – jatkuu

Kysymyksessä 19 kategoriat voitiin yhdistää kolmeen pääkategoriaan: 1. Kasvun ja kehityksen tukeminen, 2. Työmenetelmät ja 3. Maahanmuuttajat. Vastausten pohjalta nämä teemat ovat ne, jotka nousevat esiten esiin kysymyksessä 19. Kysymykseen 19 on vastannut 17/31 vastaajaa, eli saman verran kuin koko kyselyyn.

Kuviossa 7 on esitetty kysymyksen 20. *Mitä muuta kerrottavaa sinulla on työhyvinvoinnistasi? Mitä kehitysideoita sinulla herää mieleesi omaan osaamiseesi tai työpaikan toimintaan liittyen työhyvinvoinnin näkökulmasta?* vastaukset, niiden pilkkominen kahteen kysymykseen ja vastausten luokittelu kysymysten alle. (KUVIO 7)

### KYSYMYS 20 (10/31 vastausta)

**Mitä muuta kerrottavaa sinulla on työhyvinvoinnistasi? Mitä kehitysideita sinulla herää mieleesi omaan osaamiseesi tai työpaikan toimintaan liittyen työhyvinvoinnin näkökulmasta?**

- Voin työssäni hyvin. Toivoisin kuitenkin, että työkyvyn tukemiseen liittyvät etuudet tulisivat varmasti, eikä niiden perään tarvitsisi kysellä tai odottaa todella pitkään.
- Mielestäni jokainen työntekijä on itse hyvin pitkälti vastuussa työhyvinvoinnista. Tämän hetkinen työni on hyvin mielekästä ja sitä voi tehdä hyvin pitkälti omien resurssien mukaan. Työstä saa vapaata jos siltä tuntuu ja esimies kannustaa sitä ottamaan. Olemme hankkineet työpaikalle esim. luudanvarren, jolla jokainen voi tehdä jumppaa kun on aikaa. Samoin hierontapaljoja ym. Meillä on käytössä myös sähköpöydät sekä hyvät työtuolit. Olemme saaneet työnantajalta tykyseteleitä ja edellisenä vuonna joululahjaksi hieronta- ja kuntosalilahjakortin. Koko yhdistyksen yhteinen tyhypäivä pitää aina sisällään mieltä rentouttavaa toimintaa sekä fyysistä liikuntaa. Työhyvinvointia itsellä lisää erittäin paljon liukuva työaika.
- Työhyvinvointia lisäksi kun asiat hoituisivat sujuvammin esim.raha- asioiden suhteen eli tietäisi mikä budjetti käytettävissä.
- Jaksotyö tuo omat haasteensa, mutta se on oma valinta. Tilat ovat huonot ja toivon, että uudet hyvät löytyisivät mahdollisimman pian. Green Care toimintaa lisää ja osaksi perustotamme. Se lisää kaikkien hyvinvointia, asiakkaiden ja työntekijöiden.
- -
- Ehdottomasti Tyky seteleitä
- Ennaltaehkäisevästi kiinnitettävä huomiota asiaan. Oma vastuu levosta ja omasta terveydestä. Avoimuus. Myös työkalusta huolehtiminen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Se on yhteinen asia.
- Työyhteisökokousten toteutuminen. Säännöllinen työnohjaus, joihin kaikkien on mahdollisuus osallistua. Tyhypäivät. Näillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin.
- Tyhy päiviä useammin
- Iloa ja innostusta lisää kaikin tavoin, suojaa sijaistraumatisoitumiselta.

### 1.Mitä muuta kerrottavaa sinulla on työhyvinvoinnistasi?

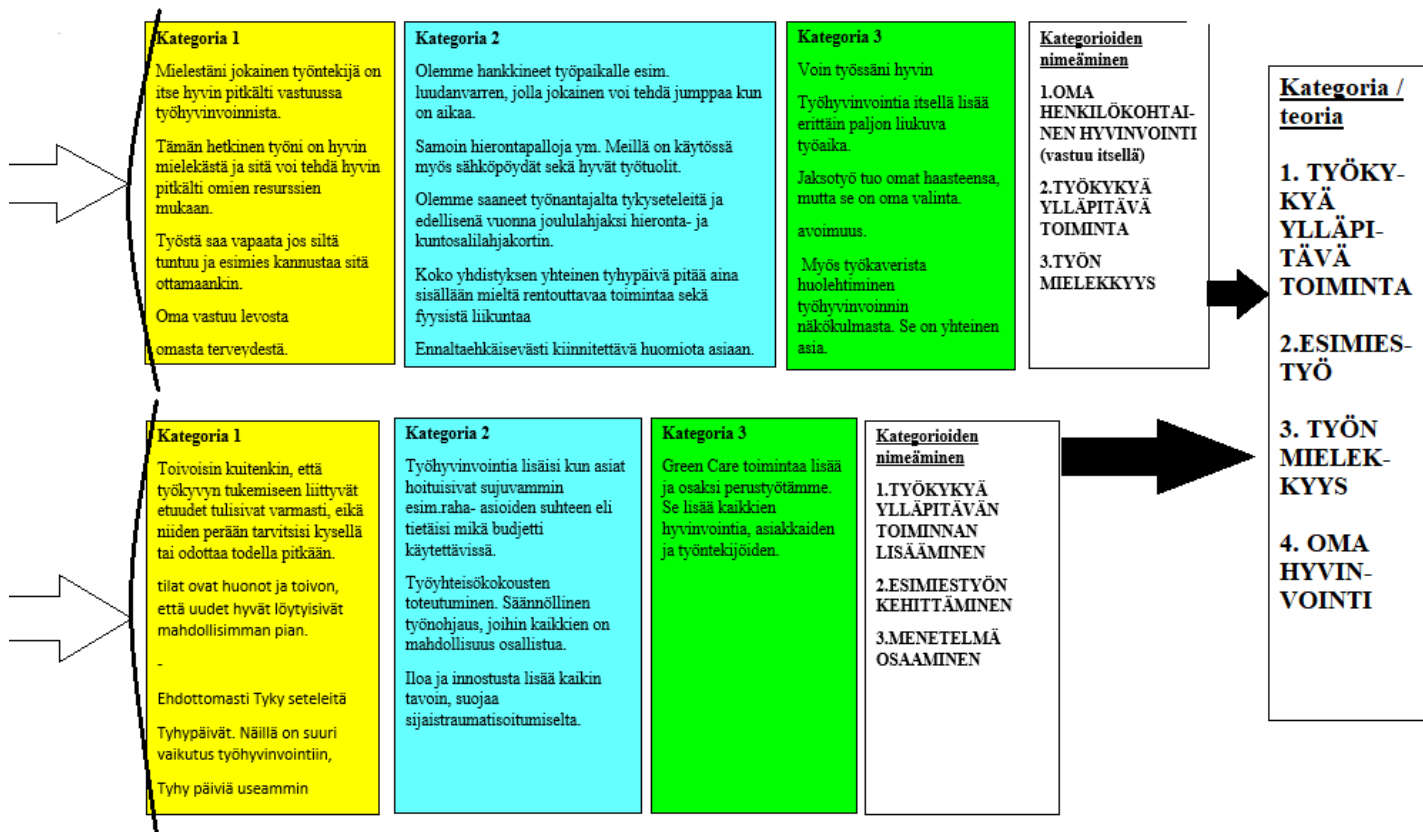
- Voin työssäni hyvin
- Mielestäni jokainen työntekijä on itse hyvin pitkälti vastuussa työhyvinvoinnista. Tämän hetkinen työni on hyvin mielekästä ja sitä voi tehdä hyvin pitkälti omien resurssien mukaan. Työstä saa vapaata jos siltä tuntuu ja esimies kannustaa sitä ottamaan. Olemme hankkineet työpaikalle esim. luudanvarren, jolla jokainen voi tehdä jumppaa kun on aikaa. Samoin hierontapaljoja ym. Meillä on käytössä myös sähköpöydät sekä hyvät työtuolit. Olemme saaneet työnantajalta tykyseteleitä ja edellisenä vuonna joululahjaksi hieronta- ja kuntosalilahjakortin. Koko yhdistyksen yhteinen tyhypäivä pitää aina sisällään mieltä rentouttavaa toimintaa sekä fyysistä liikuntaa. Työhyvinvointia itsellä lisää erittäin paljon liukuva työaika.
- Jaksotyö tuo omat haasteensa, mutta se on oma valinta
- Ennaltaehkäisevästi kiinnitettävä huomiota asiaan. Oma vastuu levosta ja omasta terveydestä. Avoimuus. Myös työkalusta huolehtiminen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Se on yhteinen asia.

### 2.Mitä kehitysideita sinulla herää mieleesi omaan osaamiseesi tai työpaikan toimintaan liittyen työhyvinvoinnin näkökulmasta?

- Toivoisin kuitenkin, että työkyvyn tukemiseen liittyvät etuudet tulisivat varmasti, eikä niiden perään tarvitsisi kysellä tai odottaa todella pitkään.
- Työhyvinvointia lisäksi kun asiat hoituisivat sujuvammin esim.raha- asioiden suhteen eli tietäisi mikä budjetti käytettävissä.
- tilat ovat huonot ja toivon, että uudet hyvät löytyisivät mahdollisimman pian. Green Care toimintaa lisää ja osaksi perustotamme. Se lisää kaikkien hyvinvointia, asiakkaiden ja työntekijöiden.
- -
- Ehdottomasti Tyky seteleitä
- Työyhteisökokousten toteutuminen. Säännöllinen työnohjaus, joihin kaikkien on mahdollisuus osallistua. Tyhypäivät. Näillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin.
- Tyhy päiviä useammin
- Iloa ja innostusta lisää kaikin tavoin, suojaa sijaistraumatisoitumiselta.

## KUVIO 7. kysymyksen 20 analysointi

Kuvio 8 on jatkoa kaavioille 7 (KUVIO 7), jossa näkyy vastausten kategorisoiminen, kategorioiden nimeäminen ja viimeisenä kategorioiden yhteen tuominen, jonka perusteella opinnäytetyön tietoperusta rakennettiin. (KUVIO 8)



KUVIO 8. kysymyksen 20 analysointia – jatkuu

Kysymyksessä 19 kategoriat voitiin yhdistää neljään pääkategoriaan: 1. työkykyä ylläpitävä toiminta, 2. esimiestyö, 3. työn mielekkyys, 4. oma hyvinvointi. Vastausten pohjalta nämä neljä teemaa ovat ne, jotka nousevat eniten esiin kysymyksessä 20. Kysymykseen 20 on vastannut 10/31, joka on vähemmän kuin koko kyselyyn.

#### 4.2.2 Suljettujen väitteiden vastausten analysointi

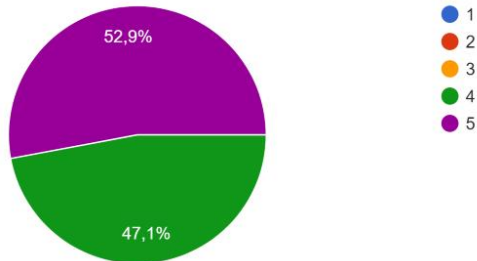
Opinnäytetyön suljetut väitteet olivat väittämiä, joihin oli viisi vastausvaihtoehtoa: 5 täysin samaa mieltä (violetti), 4 samaa mieltä (vihreä), 3 en osaa sanoa (keltainen), 2 eri mieltä (punainen) ja 1 täysin eri mieltä (sininen). Vastaajamäärät on ilmoitettu kuvioissa prosenttein ja niitä on tarkennettu suluissa olevin numeroin, kuinka montaa vastaajaa prosenttiluku vastaa. Vastauksia peilattiin tutkimuskysymyksiin, josta tehtiin taulukko (LIITE 3).



Kuvio 9 havainnollistaa väitteen yksi, kuinka monta prosenttia pitää työstään (KUVIO 9).

### 1. Pidän työstäni.

17 vastausta



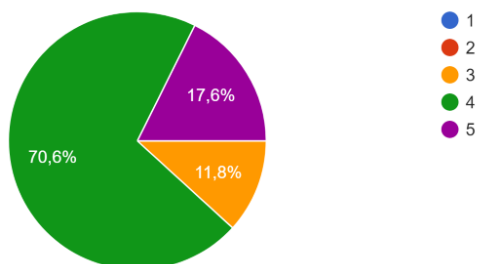
### KUVIO 9. Väite 1

Väitteessä yksi 17 vastaajasta 52,9 % (9) oli täysin samaa mieltä ja 47,1 % (8) samaa mieltä väittämän, pidän työstäni, kanssa.

Kuvio 10 havainnollistaa väitteen kaksi, kuinka moni koki, että työyhteisössä tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät (KUVIO 10).

### 2. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät.

17 vastausta



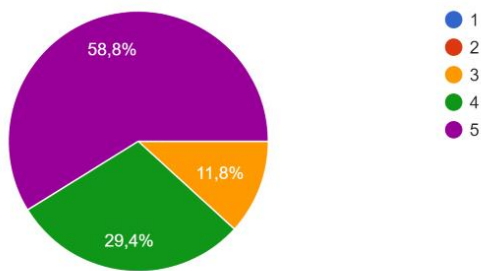
### KUVIO 10. Väite 2

Väitteessä kaksi 17 vastaajasta 17,6 % (3) oli täysin samaa mieltä, 70,6 % (12) oli samaa mieltä ja 11,8 % (2) ei osannut sanoa väittämään työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät.

Kuvio 11 havainnollistaa väitteen kolme, kuinka moni koki, että kehittämisideat ovat tervetulleita työpaikalla (KUVIO 11).

### 3. Kehittämisasiheet ovat työpaikallani tervetulleita.

17 vastausta



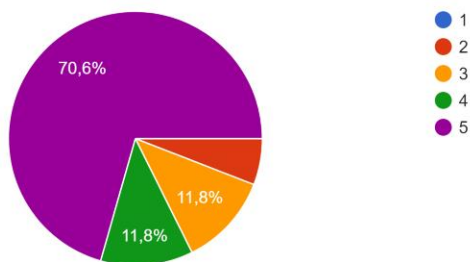
KUVIO 11. Väite 3

Väitteessä kolme 17 vastaajasta 58,8 % (10) oli täysin samaa mieltä, 29,4 % (5) oli samaa mieltä ja 11,8 % (2) ei osannut sanoa väittämään, kehittämisasiheet ovat työpaikallani tervetulleita.

Kuvio 12 havainnollistaa väitteen neljä, kuinka moni koki, että koulutuksia järjestetään tarpeeksi. (KUVIO 12).

### 4. Koulutuksia järjestetään tarpeeksi.

17 vastausta



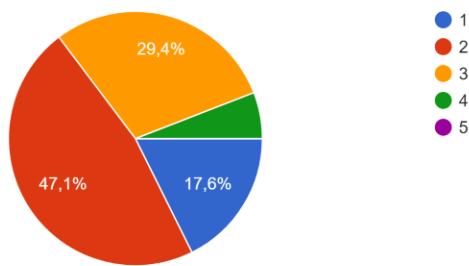
KUVIO 12. Väite 4

Väitteessä neljä 17 vastaajasta 70,6 % (12) oli täysin samaa mieltä, 11,8 % (2) oli samaa mieltä, 11,8 % (2) ei osannut sanoa ja ~5,9 % (1) oli eri mieltä väittämään, koulutuksia järjestetään tarpeeksi, kanssa.

Kuvio 13 havainnollistaa väitteen viisi, kuinka moni koki jäävänsä usein ylitöihin. (KUVIO 13).

## 5. Jään usein ylitöihin.

17 vastausta



KUVIO 13. Väite 5

Väitteessä viisi 17 vastaajasta ~5,9 % (1) oli samaa mieltä, 29,4 % (5) ei osannut sanoa, 47,1 % (8) oli eri mieltä ja 17,6 % (3) oli täysin eri mieltä väittämän, jään usein ylitöihin, kanssa.

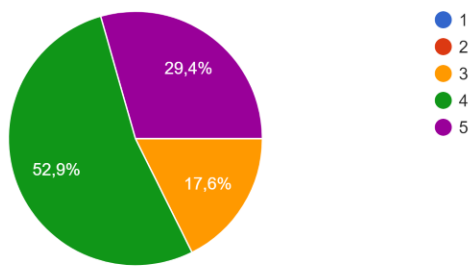
Kaikki väitteet 1–5 vastasivat tutkimuskysymykseen 1. *Miten Kokkolan ensi- ja turvakoti ry:n asiakastyötä tekevä henkilöstö kokee työhyvinvointinsa?* Vastaukset vastasivat tutkimuskysymyksiin 1.1 *Mikä vahvistaa työhyvinvointia?* tai 1.2 *Mikä heikentää työhyvinvointia?* En osaa sanoa -vastaukset vastasivat molempiin tutkimuskysymyksiin 1.1 ja 1.2, sillä näistä vastauksista ei voitu tulkita, koetaanko väittämä negatiivisesti vai positiivisesti (KUVIOT 9–13).

Kuten opinnäytetyön teoriaosuudessaakin tuodaan esiin, työssä jaksamiseen vaikuttaa suuresti työn mielekkyys. Työssä koettu hyvinvointi voi edistää henkilön kokonaisvaltaista hyvinvointia (Vesterinen 2006, 29). Vastausten 1 – 5 perusteella voidaan tulkita, että henkilöstö kokee työnsä valtaosin mielekkäänä ja henkilöstö kokee hallitsevansa työalueensa.

Kuvio 14 havainnollistaa väitteen kuusi, kuinka moni kokivat tietävänsä, mitä esimies heiltä odottaa. (KUVIO 14).

## 6. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta.

17 vastausta



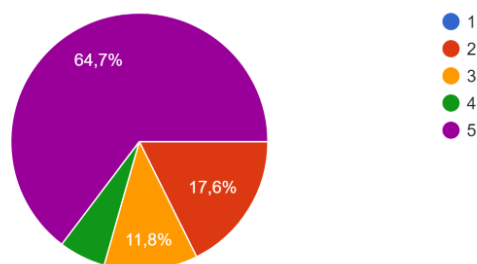
KUVIO 14. Väite 6

Väitteessä kuusi 17 vastaajasta 29,4 % (5) oli täysin samaa mieltä, 52,9 % (9) samaa mieltä ja 17,6 % (3) ei osannut sanoa väittämään, tiedän mitä esimieheni odottaa minulta.

Kuvio 15 havainnollistaa väitteen kaksi, käykö esimies kehityskeskusteluja vähintään kerran vuodessa. (KUVIO 15).

## 7. Esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani.

17 vastausta



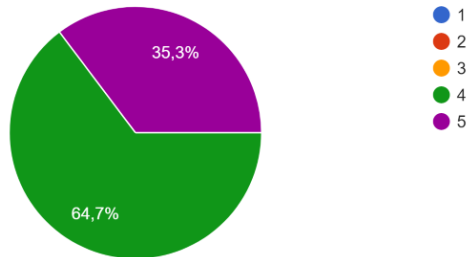
KUVIO 15. Väite 7

Väitteessä seitsemän 17 vastaajasta 64,7 % (11) oli täysin samaa mieltä, ~5,9 % (1) oli samaa mieltä, 11,8 % (2) ei osannut sanoa ja 17,6 % (3) oli eri mieltä väittämän, esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani, kanssa.

Kuvio 16 havainnollistaa väitteen kahdeksan, kuinka moni koki ymmärtävänsä miten omat tavoitteet liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin. (KUVIO 16).

8. Ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin.

17 vastausta



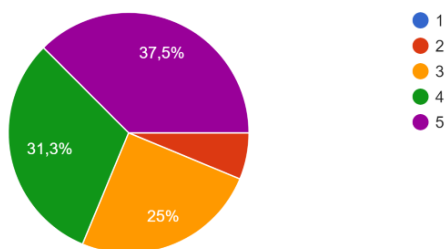
KUVIO 6. Väite 8

Väitteessä kahdeksan 17 vastaajasta 35,3 % (6) oli täysin samaa mieltä ja 64,7 % (11) oli samaa mieltä väittämän, ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin, kanssa.

Kuvio 17 havainnollistaa väitteen yhdeksän, kuinka moni koki saavansa riittävästi tukea esimieheltä. (KUVIO 17).

9. Saan riittävästi tukea esimieheltäni.

16 vastausta



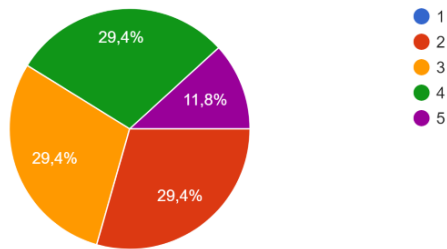
KUVIO 17. Väite 9

Väitteessä yhdeksän 16 vastaajasta 37,5 % (6) oli täysin samaa mieltä, 31,3 % (5) samaa mieltä, 25 % (4) ei osannut sanoa ja 6,2 % (1) oli eri mieltä väittämän, saan riittävästi tukea esimieheltäni, kanssa.

Kuvio 18 havainnollistaa väitteen 10, kuinka moni koki saavansa riittävästi palautetta työstään. (KUVIO 18).

10. Saan työstäni riittävästi palautetta.

17 vastausta



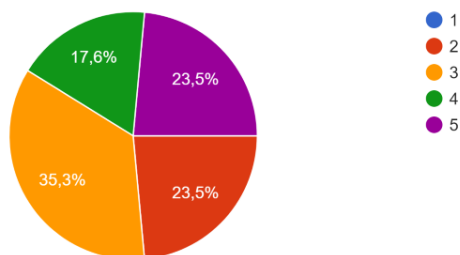
KUVIO 18. Väite 10

Väitteessä kymmenen 17 vastaajasta 11,8 % (2) oli täysin samaa mieltä, 29,4 % (5) samaa mieltä, 29,4 % (5) ei osannut sanoa ja 29,4 % (5) oli eri mieltä väittämän, saan riittävästi työstäni palautetta, kanssa.

Kuvio 19 havainnollistaa väitteen 11, kuinka moni koki, että tiedonkulku on sujuvaa esimiesten ja työntekijöiden välillä (KUVIO 19).

11. Tiedonkulku on sujuvaa esimiesten ja työntekijöiden välillä.

17 vastausta



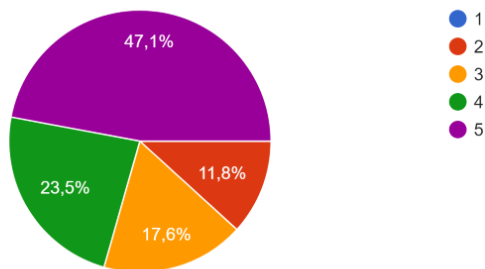
KUVIO 19. Väite 11

Väitteessä yksitoista 17 vastaajasta 23,5 % (4) oli täysin samaa mieltä, 17,6 % (3) samaa mieltä, 35,3 % (6) ei osannut sanoa ja 23,5 % (4) oli eri mieltä väittämän, tiedonkulku on sujuvaa esimiesten ja työntekijöiden välillä.

Kuvio 20 havainnollistaa väitteen 12, kuinka moni koki, että lähiesimies on kiinnostunut työntekijän hyvinvoinnista (KUVIO 20).

### 12. Lähiesimieheni on kiinnostunut hyvinvoinnistani.

17 vastausta



#### KUVIO 20. Väite 12

Väitteessä kaksitoista 17 vastaajasta 47,1 % (8) oli täysin samaa mieltä, 23,5 % (4) samaa mieltä, 17,6 % (3) ei osannut sanoa ja 11,8 % (2) oli eri mieltä väittämän, lähiesimieheni on kiinnostunut hyvinvoinnistani.

Kaikki väitteet 6–12 vastasivat tutkimuskysymykseen 1. *Miten yhdistyksen asiakastyötä tekevä henkilöstö kokee työhyvinvointinsa?* Vastaukset vastasivat tutkimuskysymyksiin 1.1 *Mikä vahvistaa työhyvinvointia?* 1.2 *Mikä heikentää työhyvinvointia?* ja 2.1 *Kuinka esimiestyöskentelyä voitaisiin kehittää?* En osaa sanoa -vastauksia ei voitu luokitella vastaamaan pelkästään yhteen tutkimuskysymykseen, sillä niistä ei voitu tulkita, koetaanko väittämä negatiivisena vai positiivisena. (KUVIOT 14–20)

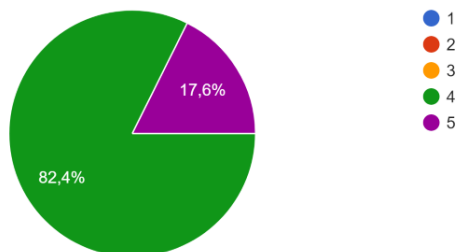
Työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi tärkeää yksiköstä riippumatta, että esimerkiksi esimiehen ja työyhteisön välillä tiedonkulku olisi avointa ja sujuvaa. Työilmapiirin tulisi olla sellainen, että jokainen työntekijä kokee, että hänen äänensä tulee kuulluksi ja hänen osuudellaan on merkitystä työn tuottavuutta tarkasteltaessa. (Manka 2016, 135, 138).

Vaikka esimies ei ole yksin vastuussa työpaikan avoimen ja välittömän ilmapiirin luomisessa, hän on viime kädessä siitä vastuussa ja näyttämässä suuntaa koko työyhteisölle (Juuti 2006, 89). Lisäksi kehityskeskustelut ovat työntekijän oikeus, josta niistä tulisi pitää kiinni, sillä kehityskeskustelu vaikuttaa työntekijän ammatilliseen kasvuun ja sitä kautta työhyvinvointiin (Heinikoski ym. 2014, 13).

Kuvio 21 havainnollistaa väitteen 13, kuinka moni koki, osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia (KUVIO 21).

### 13. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia.

17 vastausta



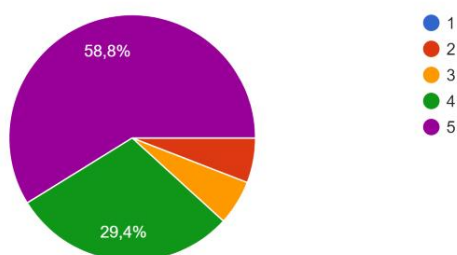
### KUVIO 21. Väite 13

Väitteessä kolmetoista 17 vastaajasta 17,6 % (3) oli täysin samaa mieltä, 82,4 % (14) samaa mieltä väittämän, osaamiseni vastaa työn vaatimuksia.

Kuvio 22 havainnollistaa väitteen 14, kuinka moni koki asiakastilanteet turvallisiksi. (KUVIO 22).

### 14. Koen asiakastilanteet turvallisiksi.

17 vastausta



### KUVIO 22. Väite 14

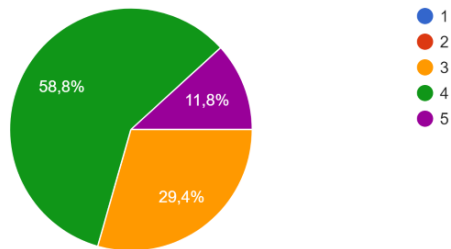
Väitteessä neljätoista 17 vastaajasta 58,8 % (10) oli täysin samaa mieltä, 29,4 % (5) samaa mieltä, ~5,9 % (1) ei osannut sanoa ja ~5,9 % (1) oli eri mieltä väittämän, koen asiakastilanteet turvallisiksi.



Kuvio 23 havainnollistaa väitteen 15, kuinka moni koki, että asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättää tunteita. (KUVIO 23).

15. Asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättää minussa tunteita.

17 vastausta



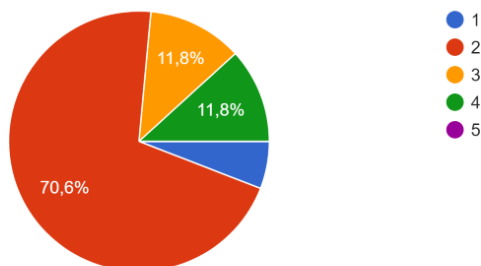
KUVIO 23. Väite 15

Väitteessä viisitoista 17 vastaajasta 11,8 % (2) oli täysin samaa mieltä, 58,8 % (10) samaa mieltä, 29,4 % (5) ei osannut sanoa väittämän, asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättävät minussa tunteita.

Kuvio 24 havainnollistaa väitteen 16, kuinka moni koki erilaisten asiakkaiden kohtaamisen haastavana. (KUVIO 24).

16. Erilaisten asiakkaiden kohtaaminen tuntuu minusta haastavalta.

17 vastausta



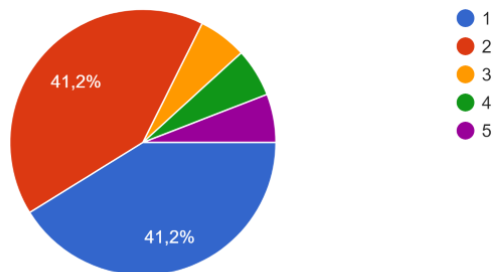
KUVIO 24. Väite 16

Väitteessä kuusitoista 17 vastaajasta 11,8 % (2) samaa mieltä, 11,8 % (2) ei osannut sanoa, 70,6 % (12) oli eri mieltä ja ~5,9 % (1) oli täysin eri mieltä väittämän, erilaisten asiakkaiden kohtaaminen tuntuu minusta haastavalta.

Kuvio 25 havainnollistaa väitteen 17, kuinka moni koki uupuvansa uuden asiakasprosessin aloituksesta. (KUVIO 25).

### 17. Tunnen uupuvani uuden asiakasprosessin aloituksesta.

17 vastausta



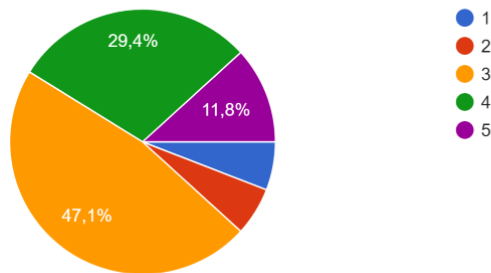
### KUVIO 25. Väite 17

Väitteessä seitsemäntoista 17 vastaajasta ~5,9 % (1) oli täysin samaa mieltä, ~5,9 % (1) samaa mieltä, ~5,9 % (1) ei osannut sanoa, 41,2 % (7) eri mieltä ja 41,2 % (7) oli täysin eri mieltä väittämän, tunnen uupuvani uuden asiakasprosessin aloituksesta.

Kuvio 26 havainnollistaa väitteen 18, kuinka moni koki, että vapaa-aikaa on riittävästi työstä palautumiseen. (KUVIO 26).

## 18. Vapaa- aikaa on riittävästi työstä palautumiseen.

17 vastausta



KUVIO 26. Väite 18

Väitteessä kahdeksantoista 17 vastaajasta 11,8 % (2) oli täysin samaa mieltä, 29,4 % (5) samaa mieltä, 47,1 % (8) ei osannut sanoa, ~5,9 % (1) eri mieltä ja ~5,9 % (1) oli täysin eri mieltä väittämän, vapaa-aikaa on riittävästi työstä palautumiseen.

Väitteet 13–18 vastaavat tutkimuskysymyksiin 1. *Miten yhdistyksen asiakastyötä tekevä henkilöstö kokee työhyvinvointinsa?* ja 2. *Miten työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa kehittää työn kautta?* Vastaukset vastasivat tutkimuskysymyksiin 1.1 *Mikä vahvistaa työhyvinvointia?* 1.2 *Mikä heikentää työhyvinvointia?* 2.2 *Kuinka ammatillista osaamista voitaisiin vahvistaa?* En osaa sanoa -vastauksia ei voitu luokitella vastaamaan pelkästään yhteen tutkimuskysymykseen, sillä niistä ei voitu tulkita, koe-taanko väittämä negatiivisena vai positiivisena. (KUVIOT 21–26)

Väitteiden 13–18 vastauksia tarkasteltaessa kaikki kyselyyn vastanneet kokevat, että heillä on riittävä ammatillinen osaaminen työhönsä. Niin kuin opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrottiin, työntekijän osaamisen puutteellisuus vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. (Hyvärinen 2012, 15). Väittämiä 14. *Koen asiakastilanteet turvallisiksi*, 15. *Asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättää minussa tunteita*, 16. *Erilaisten asiakkaiden kohtaaminen tuntuu minusta haastavalta*, 17. *Tunnen uupuvani uuden asiakasprosessin aloituksesta* ja 18. *Vapaa-aikaa on riittävästi työstä palautumiseen* vastausten perusteella ammatilliseen osaamiseen ja työstä palautumiseen voisi kuitenkin kiinnittää vielä työhyvinvoinnin näkökulmasta enemmän huomiota.

## 5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työhyvinvointi muodostuu monesta eri kokonaisuudesta, mutta tässä opinnäytetyössä on keskitytty vain muutamiin pääteemoihin, jotka nousivat esiin yhdessä yhdistyksen kanssa tehdyn työhyvinvointikyselyn kautta. Työhyvinvointikysely rakentui pääasiassa kahden teeman ympärille, jotka ovat ammatillisuuden vahvistaminen ja hyvä johtaminen. Sähköinen kysely lähetettiin kaikille yhdistyksen yksiköihin, asiakastyötä tekeville työntekijöille. Kyselyssä oli yhteensä 22 kysymystä, joista neljä oli avoimia kysymyksiä ja 18 oli suljettuja väittämiä.

Teemaa ammatillisuuden vahvistaminen lähdettiin kartoittamaan muun muassa seuraavien suljettujen väitteiden kautta: Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia, Koen asiakastilanteet turvallisiksi, Asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättää minussa tunteita, Erilaisten asiakkaiden kohtaaminen tuntuu minusta haastavalta. Avoin kysymys tähän teemaan liittyi omaan ydinosamiseen ja koulutustarpeeseen.

Hyvän johtamisen teemaa lähestyttiin kyselyssä muun muassa seuraavien suljettujen väitteiden kautta, Saan riittävästi tukea esimieheltäni, Saan työstäni riittävästi palautetta, Tiedonkulku on sujuvaa esimiesten ja työntekijöiden välillä. Lisäksi tähänkin teemaan liittyi avoin kysymys, jossa kysyttiin esimiehen työskentelyn ja osallistumisen vaikutusta omaan työhyvinvointiin sekä mihin toivoisi lähiesimiehen kiinnittävän lisää huomiota.

Avointen kysymysten analysoinnin kautta nousi esiin seuraavia teemoja: oma hyvinvointi, hyvä esimiestyö, kasvun ja kehityksen tukeminen, työmenetelmät, maahanmuuttajat, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä työn mielekkyys. Näistä edellä mainituista teemoista valittiin neljä keskeisintä ja eniten esiin nousutta teemaa, joista muodostui opinnäytetyön teoria, oma hyvinvointi ja työyhteisön sisäinen hyvinvointi, työn merkittävyys ja oma osaaminen, esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille sekä työkykyä ylläpitävä toiminta.

Kyselyssä nousi esiin työntekijän oma hyvinvointi ja työyhteisön sisäinen hyvinvointi. Koettiin, että työstä palautumiseen auttaa muun muassa liikunta, harrastukset ja muut vapaa-ajan aktiviteetit. Lisäksi koettiin, että työyhteisön vuorovaikutuksellinen, avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri lisää työn mielekkyttä ja työhyvinvointia. Näistä vastauksista huomaa sen, että työhyvinvointi on iso kokonaisuus, joka muodostuu monista eri palasista. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on mainittu työkyky-talomalli (Kuva

1), jonka eri kerrokset kuvaavat työhyvinvointia. Talon kerrokset ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot. Näiden asioiden lisäksi tulee muistaa myös työpaikan ulkopuolinen elämä, kuten ihmissuhteet, lepo ja harrastukset. (Työterveyslaitos, 2019c.)

On hyvä, että kyselyyn vastanneet tiedostavat oman hyvinvoinnin merkityksen työstä palautumiseen, sillä riittävä lepo ja uni, terveellinen ruokavalio ja liikunta sekä tärkeät ihmissuhteet ovat keskeisiä asioita työstä palautumiseen. Työpäiviä on myös tärkeä tauottaa, jotta työntekijä saa pysähtyä hetkeksi ja keskittyä itseensä (Manka 2016, 181, 182). Suljettujen kysymyksen kautta nousi ilmi, että 11,8 % (2) oli täysin eri mieltä tai eri mieltä ja 47,1 % (8) ei osannut sanoa, onko vapaa-aikaa riittävästi työstä palautumiseen (KUVIO 26). Vastauksiin voi vaikuttaa muun muassa jakso- ja kolmivuorotyö. Epäsäännöllisyys voi hankaloittaa henkilöstön vapaa-ajan suunnittelua, sillä työvuorosuunnittelu on haastavaa tehdä niin, että se ei kuormittaisi henkilöstöä lainkaan (Fagerström ym. 2016, 57).

Työn merkittävyyttä ja omaa osaamista korostettiin myös kyselyn vastauksissa. Koettiin, että omasta työstä saatu kiitos ja kunnioitus lisäsi työn merkittävyyttä. Lisäksi työn merkittävyyttä lisäsi se, että näki oman työnsä tulosta. Oma osaaminen nousi kyselyssä myös esiin, ja kyselyyn vastaajista olivat kaikki sitä mieltä, että oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia. Koulutusta kaivattiin kuitenkin muun muassa maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn sekä kasvun ja kehityksen tukemiseen. Näihin esiin nousseisiin koulutustarpeisiin on hyvä kiinnittää huomiota, sillä koulutustarpeeseen vastaaminen on koko työyhteisön ja työpaikan etu. Näihin tarpeisiin vastaamalla voidaan tarjota mahdollisimman laadukkaita palveluita, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeisiin. (Heinikoski, ym. 2014)

Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille koettiin kyselyssä tärkeäksi, mutta siinä koettiin kuitenkin olevan jonkin verran puutteita. Muun muassa 29,4 % (5) koki saavansa työstään liian vähän palautetta ja 29,4 % (5) ei osannut sanoa, saako palautetta riittävästi. Tiedonkulku esimiesten ja työntekijöiden välillä koettiin myös puutteelliseksi, 23,5 % (4) koki tiedonkulun olevan heikkoa ja 35,3 % (6) ei osannut sanoa. Kyselyssä tuli myös ilmi, että ainakin 17,6 % (3) kyselyyn vastanneista eivät käy esimiestensä kanssa kehityskeskustelua. Teoriaosuudessa Heinikoski ym. (2014, 13) toteavat, että kehityskeskustelu on jokaisen työntekijän oikeus. Tämä on tärkeää tiedostaa, sillä työntekijä itse voi myös pyytää kehityskeskustelua, jollei esimies itse sitä ehdota esimerkiksi kiireidensä vuoksi.

Esimiestyö on haastava osa-alue, johon liittyy paljon erilaisia vastuita, mutta on tärkeä muistaa, että esimiehen panoksella on suuri vaikutus myös työntekijöiden hyvinvointiin. On tärkeää, että esimies osaa

antaa rakentavaa ja kannustavaa palautetta niin kehitettävien asioiden suhteen kuin positiivisten ja onnistuneiden asioiden suhteen. Esimiehen tehtävä on omalla avoimella ja läpinäkyvällä johtamisellaan olla esimerkki koko työyhteisölle. Esimiehen tulee tukea, neuvoa ja valtuuttaa työntekijöitä. (Manka 2016, 135, 138.) Esimiestyöskentelyyn liittyvissä määrällisissä kysymyksissä oleva hajonta voi johtua siitä, koska jokaisella yhdistyksen omalla yksiköllä on oma lähiesimiehensä, jolloin toimintatavat saattavat poiketa jonkin verran.

Työkykyä ylläpitävä toiminta nousi myös esiin kyselyissä. Koettiin muun muassa, että työergonomian tulisi olla parempaa. Lisäksi toivottiin enemmän TYKY-seteleitä ja sitä, että ne olisivat helpommin saatavilla. Myös TYHY-päiviä toivottiin henkilökunnalle lisää. Kyselyissä nousi esiin myös taukojumpan tärkeys ja sitä kehitettiin, että taukotiloihin on hankittu erilaisia jumppavälineitä. Työterveyshuoltolaki edellyttääkin työnantajaa järjestämään erilaista työkykyä ylläpitävää toimintaa, joiden tarkoituksena on muun muassa ehkäistä erilaisia työstä johtuvia sairauksia ja tapaturmien syntyä sekä edistää työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki, 21.12.2001/1383, 1§.)

Työhyvinvointi kysely lähetettiin 31 asiakastyötä tekeväälle henkilölle ja vastauksia tuli yhteensä 17. Vastaamatta jättäneiden määrä eli kyselyn kato oli 14. Katoon vaikuttavia tekijöitä ei voida varmaksi sanoa, mutta syinä voivat olla muun muassa työn kuormittavuus, vastaajien motivaatio, kyselyn pituus, kiire sekä kyselyn hukkuminen muiden sähköpostien joukkoon.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti. Joku työyhteisössä saattaa kokea työhyvinvoinnin moitteettomana, kun samassa yhteisössä toinen kokee hyvinvoinnin erittäin haastavana. Tällaiset yksittäiset tapaukset eivät kuitenkaan välttämättä saaneet kovin merkittävää roolia tässä opinnäytetyössä, sillä kyselyn vastauksia ei käsitelty itsenäisinä, vaan ne analysoitiin kaikkien vastausten yhteenvetona.

## 6 POHDINTAA

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan on syventänyt tietoja työhyvinvoinnista ja sen merkittävydestä. Sen lisäksi kyselytutkimusten maailmaan syventyminen niin teoriassa kuin käytännössäkin on avannut opinnäytetyöparille sitä, kuinka laadukas kyselytutkimus on muutakin kuin kyselyn tuottaminen ja vastausten saaminen. Yhdistyksen kanssa tehty yhteistyö on syventänyt opinnäytetyöparin osaamista verkostoitumisessa ja tuonut lisää ymmärrystä palvelujärjestelmästä.

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja jonkin verran haasteellinen. Suurimmat haasteet ovat olleet työparin aikataulujen yhteensovittamisessa ja motivaation puutteessa. Opinnäytetyöparin työelämään astuminen ja ristiin menevät työajat ovat selkeästi pitkittäneet prosessia. Myös motivaation lasku on haitannut opinnäytetyön etenemistä.

Työparin vahvuutena on kuitenkin ollut koko prosessin ajan avoin ja kunnioittava asenne toista kohtaan, vaikka vuorovaikutus on ollut opinnäytetyöprosessin aikana välillä kireääkin erilaisten elämäntilanteiden vuoksi. Ymmärrys siitä, että kumpikin osapuoli tekee opinnäytetyötä omien resurssiensa mukaisesti, on johtanut siihen, että prosessi kokonaisuudessaan jakaantui tasaisesti molemmille, eikä työpari koe, että toinen olisi joutunut antamaan prosessille enemmän, kuin toinen.

Opinnäytetyöprosessin alussa työpari kirjoitti tutkimussuunnitelman (LIITE 5), jonka pohjalta alettiin työstämään virallista opinnäytetyötä. Tutkimussuunnitelma jäi jonkin verran puutteelliseksi ja heikoksi, sillä työpari ei halunnut keskittää siinä vaiheessa liikaa energiaa itse suunnitelman tekoon. Työpari on kuitenkin tehnyt paljon töitä virallisen opinnäytetyön eteen, jotta heikoksi jäänyt tutkimussuunnitelma saataisiin kompensoitua varsinaisessa työssä. Työpari kuitenkin huomasi opinnäytetyötä tehdessä, että tutkimussuunnitelmasta oli paljon apua, joten jos tutkimussuunnitelma olisi tehty kattavammin olisi todennäköisesti myös itse opinnäytetyö edennyt nopeammin.

### 6.1 Sosionomi (AMK) tavoitteiden toteutuminen

Koko opinnäytetyöprosessin perustana toimivat sosionomin (AMK) kompetenssit. Kompetenssit ovat kulkeneet koko sosionomi (AMK) koulutuksen ajan opinnäytetyöparin tukena, joten oli selvää, että kompetenssit olivat vahvasti myös opinnäytetyöprosessin taustalla.

Sosionomi (AMK) kompetenssit ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatioosaaminen ja työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Tamk sosiaaliala 2019.)

Tässä opinnäytetyöprosessissa eettinen osaaminen on ollut lähtökohtana opinnäytetyölle. Opinnäytetyöpari on toiminut sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti, joka tarkoittaa, että opinnäytetyö on tehty yhdistystä kunnioittaen ja heidän arvonsa huomioon ottaen. Opinnäytetyöparille on ollut selvää, että työelämän kanssa yhteistyötä tehdessä on tullut ottaa huomioon työelämän haasteet ja toimia itse joustavasti niiden mukaan.

Asiakasosaaminen kompetenssi näkyy myös vahvasti tässä opinnäytetyössä, sillä opinnäytetyössä on huomioitu jokaisen kyselyyn vastaajan yksityisyys. Yksityisyys toteutuu sillä tavalla, että jokainen kyselyyn vastaaja on anonyymi. Lisäksi asiakasosaaminen näkyi siinä, että kysely toteutettiin asiakkaan eli työntilaaajan toiveet ja tarpeet huomioiden.

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen näkyy tässä opinnäytetyössä siten, että opinnäytetyössä nostetaan esiin yhdistyksen työhyvinvoinnin tilanne, niin epäkohtia kuin hyviäkin asioita. Näiden asioiden esiin nostaminen edesauttaa yhdistyksen työhyvinvoinnin kehittämistä parempaan suuntaan sekä auttaa ylläpitämään jo hyviä ja toimivia systeemejä. Tässä opinnäytetyössä kaikkien vastaajien vastaukset olivat tasavertaisia ja mitään ei karsittu pois. Opinnäytetyökyselyn kautta jokainen kyselyn saanut pääsi vaikuttamaan siihen, että niin toimivat kuin kehitettävät asiat nousivat esiin. Sitä kautta kyselyyn vastaajat pääsivät osallistumaan oman työhyvinvointinsa mahdolliseen kehittämiseen. Kyselyyn vastaajien määrä jäi tosin matalaksi, ja tämä heikensi opinnäytetyön vastauksien tarkkuutta. Vastausmäärän vähyyteen voi vaikuttaa monet asiat, esimerkiksi kyselyn laajuus, kiireinen työtilanne tai motivaatio.

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen kompetenssi näkyy myös tässä opinnäytetyössä, sillä tämän opinnäytetyön kautta tuotettiin tietoa työhyvinvoinnin kartoittamiseksi, edistämiseksi sekä tuotettiin tietoa työhyvinvoinnin merkityksestä ja tärkeydestä. Lisäksi opinnäytetyössä yhdistettiin teoriaosaamista käytännön työhön. Opinnäytetyöstä tehtiin ensin tutkimussuunnitelma, minkä jälkeen aloitettiin varsinainen toteutus. Toteutukseen kuului mm. aineiston keruu, vastausten analysointi ja opinnäytetyön kokoaminen. Lopuksi vielä opinnäytetyöpari arvioi onnistumista ja tavoitteiden täyttymistä.

Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen kompetenssi toteutui tässä opinnäytetyössä lähinnä itsensä johtamisen kautta. Opinnäytetyön eteneminen vaati paljon sitä, että osaa suunnitella ja aikatauluttaa työn



etenemisen. Tässä kohdassa on vielä kehitettävää, sillä opinnäytetyöprosessi venyi paljon suunniteltua pidempään.

## **6.2 Mitä seuraavaksi?**

Koska tämä opinnäytetyö oli työhyvinvointia kartoittava, opinnäytetyötä olisi helppo lähteä jatkamaan tässä työssä ilmenneiden kehittämistarpeiden kehittämisellä. Työhyvinvoinnin kehittämisestä voisi tehdä uuden opinnäytetyön, johon voisi sisällyttää myös projektiopinnäytetyön piirteitä, mutta tämä opinnäytetyö antaa mahdollisuuden yhdistykselle itselleenkin lähteä kehittämään työhyvinvointia eri yksiköissä. Myöhemmin kehittämistyötä voitaisiin arvioida uudella työhyvinvoinnin kartoituksella.

## LÄHTEET

Arikoski J, Innanen P, Juuti P, Karppanen K, Kinnunen T, Luoma J, Nivala V, Räsänen M, Saarikoski V, Salojärvi S, Vauhkonen P, Vesterinen P, Vesterinen P-L, Wink H. 2006. Työhyvinvointi ja esimies-työ. Helsinki: WSOY.

Fagerström V, Koivikko A, Rauramo P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 17.9.2019

Heinikoski M, Koskinen M, Ylitalo M. 2014. Osaamisen kehittäminen työpaikalla. Tammerprint Oy. Saatavissa: [http://www.opinovi.fi/index.php?view=download&alias=2186--23&category\\_slug=ai-kuisohjauksen-koordinaatioprojekti&option=com\\_docman&Itemid=404&lang=fi](http://www.opinovi.fi/index.php?view=download&alias=2186--23&category_slug=ai-kuisohjauksen-koordinaatioprojekti&option=com_docman&Itemid=404&lang=fi) Viitattu 17.9.2019

Hyvärinen K. 2012. Ammatillinen osaaminen osana työhyvinvointia- Kyselytutkimus terveystieteen opettajille. Itä- Suomen yliopisto. Hoitotiede. Pro gradu- tutkielma.. Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20121114/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20121114.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20121114/urn_nbn_fi_uef-20121114.pdf) Viitattu 17.9.2019

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#> Viitattu 1.9.2019

PAM- Palvelualojen ammattiliitto. 2019. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/tyokyky-yllapitava-toiminta.html> Viitattu 10.9.2019

Rajaton. 2015. Tutkijan ABC. Tee tutkimus. Saatavissa: <https://rajatontatiedekasvatus.wordpress.com/tutkijan-abc/> Viitattu 10.9.2019

TAMK sosiaaliala. 2019. Sosiaalialan kompetenssit. Saatavissa: <http://sosiaaliala.blogs.tamk.fi/aloitus-sivu/sosiaalialan-kompetenssit/> Viitattu 30.10.2019

TYKY- maksuvälineet. 2019. Saatavissa: <https://www.tyky.fi/> Viitattu 11.9.2019

Tykypäivä.net. 2019a. TYHY- toiminta. Saatavissa: <https://www.tykypaiva.net/tyhy-toiminta/> Viitattu 11.9.2019

Tykypäivä.net. 2019b. TYKY- toiminta. Saatavissa: <https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/> Viitattu 11.9.2019

Työterveyslaitos. 2019a. Ergonomia. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/> Viitattu 17.9.2019

Työterveyslaitos. 2019b. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu 10.9.2019

Työterveyslaitos. 2019c. Työkykytalo. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> Viitattu 4.11.2019

Heidi Kananen

Oona Tammelin

Heidi.kananen@centria.fi

Oona.tammelin@centria.fi

Puh. 045 139 1786

Puh. 040 41 31 896

Sosionomiopiskelija

Sosionomiopiskelija

Vastaanottaja:



Hei!

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijat Oona Tammelin ja Heidi Kananen. Olemme tekemässä opinnäytetyötä  liittyen henkilöstön työhyvinvointiin.

Opinnäytetyömme työnimenä toimii:

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS. Työn teemat on valittu yhdessä työelämän kanssa, jotka ovat ammatillisuuden vahvistaminen sekä hyvä johtaminen.

Kysely lähetetään  kaikille yksiköille ja se tullaan suorittamaan anonymyminä, sähköisenä kyselynä. Tarkoituksena on, että kysely on avoinna työntekijöille helmikuun 2019. Helmikuun jälkeen aloitamme kyselyjen analysoinnin ja lopullinen opinnäytetyö on luettavissa ensi kesänä Theseus.fi sivustolta.

Toivomme, että mahdollisimman moni teistä vastaisi kyselyymme, jotta opinnäytetyömme kautta mahdolliset kehitystarpeet nousisivat esille ja voisitte kehittää työmme mielekkyyttä sekä edes auttaa jaksamistaanne.

Ystävällisin terveisin, Oona Tammelin ja Heidi Kananen

## Työhyvinvointikysely

Kysely on toteutettu osana opinnäytetyötä ja se on täysin anonyymi.

Valmis opinnäytetyö on luettavissa Theseus.fi sivustolla.

Teemoina kyselyssä ovat työhyvinvointi, esimiestyö ja johtaminen sekä asiakasosaaminen ja vapaa- aika.

Kysely on lyhyt, joten vastaaminen ei vie kauaa aikaa.

Kyselyyn on mahdollista vastata 28.2.2019 asti.

Kiitos vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin Centria- ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat Heidi Kananen ja Oona Tammelin

## Ohjeistus

Arvioi alla olevalla asteikolla 1–5 seuraavat työhyvinvointia, esimiestyötä ja johtajuutta sekä asiakasosaamista ja vapaa-aikaa kuvaavat väittämät.

1 = Täysin erimieltä 2 = erimieltä 3 = en osaa sanoa 4 = samaa mieltä 5 = täysin samaa mieltä

Jokaisen kategorian jälkeen on yksi avoin kohta, jonka kysymyksiin voit vastata lyhyesti.

### Työhyvinvointi

1. Pidän työstäni 1 2 3 4 5
2. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät 1 2 3 4 5
3. Kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita 1 2 3 4 5
4. Koulutuksia järjestetään tarpeeksi 1 2 3 4 5
5. Jään usein ylitöihin 1 2 3 4 5

Mitkä keinot auttavat sinua palautumaan työstäsi? Entä miten työpaikkasi voisi osallistua ja edesauttaa palautumistasi?

---

### Esimiestyö ja johtaminen

6. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta 1 2 3 4 5
7. Esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani 1 2 3 4 5
8. Ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin 1 2 3 4 5
9. Saan riittävästi tukea esimieheltäni 1 2 3 4 5
10. Saan työstäni riittävästi palautetta 1 2 3 4 5
11. Tiedonkulku on sujuvaa esimiesten ja työntekijöiden välillä 1 2 3 4 5
12. Lähiesimieheni on kiinnostunut hyvinvoinnistani 1 2 3 4 5

Kuinka esimiehesi työskentely ja osallistuminen vaikuttaa työhyvinvointiisi? Mihin toivoisit lähiesimiehesi kiinnittävän lisää huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta?

---

### Työ, asiakasosaaminen ja vapaa-aika

13. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia 1 2 3 4 5
14. Koen asiakastilanteet turvallisiksi 1 2 3 4 5
15. Asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättää minussa tunteita 1 2 3 4 5
16. Erilaisten asiakkaiden kohtaaminen tuntuu minusta haastavalta 1 2 3 4 5
17. Tunnen uupuvani uuden asiakasprosessin aloituksesta 1 2 3 4 5
18. Vapaa-aikaa on riittävästi työstä palautumiseen 1 2 3 4 5

Mitkä asiat ovat ydinosaamistasi työssäsi? Millaisiin asioihin kaipaisit lisää koulutusta?

---

Mitä muuta kerrottavaa sinulla on työhyvinvoinnistasi? Mitä kehitysideoita sinulla herää mieleesi omaan osaamiseesi tai työpaikan toimintaan liittyen työhyvinvoinnin näkökulmasta?

---

Kyselyn suljetut kysymykset ja vastaukset (vastaajamäärä)	Tutkimuskysymys, johon kysymys vastaa
<b>1. Pidän työstäni (17/31)</b> 52,9% täysin samaa mieltä 47,9% samaa mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1
<b>2. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät (17/31)</b> 17,6% täysin samaa mieltä 70,6% samaa mieltä 11,8% en osaa sanoa	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2
<b>3. Kehittämissideat ovat työpaikallani tervetulleita (17/31)</b> 58,8% täysin samaa mieltä 29,4% samaa mieltä 11,8% en osaa sanoa	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2
<b>4. Koulutuksia järjestetään tarpeeksi (17/31)</b> 70,6 % täysin samaa mieltä 11,8 % samaa mieltä 11,8 % en osaa sanoa 5,8 % eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2 1.2
<b>5. Jään usein ylitöihin (17/31)</b> 5,9 % samaa mieltä 29,4 % en osaa sanoa 47,1 % eri mieltä 17,6 % täysin eri mieltä	<b>1.</b> 1.2 1.2 1.1 1.1
<b>6. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta (17/31)</b> 29,4 % täysin samaa mieltä 52,9 % samaa mieltä 17,6 % en osaa sanoa	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.2
<b>7. Esimieheni käy kanssani vähintään ker- ran vuodessa kehityskeskustelun kanssani (17/31)</b> 64,7 % täysin samaa mieltä 5,9 % samaa mieltä 11,8 % en osaa sanoa 17,6 % eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.2 1.2 tai 2.1
<b>8. Ymmärrän, miten tavoitteeni liittyvät or- ganisaation kokonaistavoitteisiin (17/31)</b> 35,3 % täysin samaa mieltä 64,7 % samaa mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1

<b>9. Saan riittävästi tukea esimieheltäni (16/31)</b> 37,5 % täysin samaa mieltä 31,3 % samaa mieltä 25 % en osaa sanoa 6,2 % eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.2 tai 2.1 2.1	LIITE 3/2
<b>10. Saan työstäni riittävästi palausta (17/31)</b> 11,8 % täysin samaa mieltä 29,4 % samaa mieltä 29,4 % en osaa sanoa 29,4 % eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2 1.2 ja 2.1	
<b>11. Tiedonkulku on sujuvaa esimiesten ja työntekijöiden välillä (17/31)</b> 23,5 % täysin samaa mieltä 17,6 % samaa mieltä 35,3 % en osaa sanoa 23,5 % eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2 1.2 ja 2.1	
<b>12. Lähiesimieheni on kiinnostunut hyvinvoinnistani (17/31)</b> 47,1% täysin samaa mieltä 23,5% samaa mieltä 17,6% en osaa sanoa 11,8% eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2 1.2 ja 2.1	
<b>13. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia (17/31)</b> 17,6% täysin samaa mieltä 82,4% samaa mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1	
<b>14. Koen asiakastilanteet turvallisiksi (17/31)</b> 58,8% täysin samaa mieltä 29,4% samaa mieltä 5,9% en osaa sanoa 5,9% eri mieltä	<b>1.</b> 1.1 1.1 1.1 tai 1.2 1.2 ja 2.2	
<b>15. Asiakkaiden kertomukset omista tilanteistaan herättää minussa tunteita (17/31)</b> 11,8 % täysin samaa mieltä 58,8% samaa mieltä 29,4% en osaa sanoa	<b>1.</b> 1.1 tai 1.2 1.1 1.2 ja 2.2	

<b>16. Erilaisten asiakkaiden kohtaaminen tuntuu minusta haastavalta (17/31)</b>	<b>2.</b>	LIITE 3/3
11,8% samaa mieltä	2.2	
11,8% en osaa sanoa	2.2	
70,6 % eri mieltä	1.1	
5,8% täysin eri mieltä	1.1	
<b>17. Tunnen uupuvani uuden asiakasprosessin aloituksesta (17/31)</b>	<b>2.</b>	
~5,9% täysin samaa mieltä	1.2 ja 2.2	
~5,9% samaa mieltä	1.2 ja 2.2	
~5,9% en osaa sanoa	1.1 tai 1.2	
41,2% eri mieltä	1.1	
41,2% täysin eri mieltä	1.1	
<b>18. Vapaa-aikaa on riittävästi työstä palautumiseen (17/31)</b>	<b>1.</b>	
11,8% täysin samaa mieltä	1.1	
29,4% samaa mieltä	1.1	
47,1% en osaa sanoa	1.1 tai 1.2	
5,85% eri mieltä	1.2 ja 2.2	
5,85% täysin eri mieltä	1.2 ja 2.2	

## TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Organisaatio, jolle anomus osoitetaan

Vastuuhenkilö organisaatiossa

Tutkimusluvun anoja(t)

Heidi Kananen ja Oona Tammelin

Osoite

Kaustarinkatu 37 as 4 67100 Kokkola

Puhelin

045-1391780

Sähköpostiosoite

Heidi.kananen@centria.fi

Tutkimuksen nimi

 henkilöstön  
 työhyvinvoinnin kartoitus

Tutkimuksen tarkoitus

 Kartoittaa   
 työhyvinvointia

Tutkimuksen kohderyhmä

Kaikki yhdistyksen asiakastyötä teke-  
vät työntekijät

Aineiston keruun arvioitu ajankohta

Helmi-maaliskuu 2019

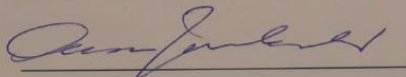
Tutkimusmenetelmä

Nettikysely

Tutkimussuunnitelma hyväksytty

15 / 2 2019

Tutkimuksen ohjaaja

 ANNE JÄRVENMÄKI

Lupa myönnetään

paikka

aika

21 / 8 2019

 anomuksen mukaisesti muutosehdotuksin hylätty

Luvanmyöntäjän allekirjoitus

LIITTEET

 Tutkimussuunnitelma Kysely/haastattelulomake Muut liitteet, mitkä \_\_\_\_\_



**Heidi Kananen ja Oona Tammelin**

**YHDISTYKSEN HENKILÖSTÖN  
TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS**

**Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosionomi (AMK)  
Syyskuu 2018**

## Sisällys

<b>JOHDANTO</b> .....	1
<b>1.OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTAA</b> .....	2
<b>1.1 Opinnäytetyön pääkäsitteet</b> .....	3
<b>2. OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	4
<b>3.OPINNÄYTETYÖN MERKITYS JA TAVOITTEET</b> .....	5
<b>3.1 Eettisyys ja luotettavuus</b> .....	6
<b>3.2 Ongelmat ja riskit</b> .....	7
<b>4.OPINNÄYTETYÖN KULKU</b> .....	8
<b>4.1 Metodit ja analysointi</b> .....	9
<b>4.2 Suunniteltu aikataulu</b> .....	11
<b>LÄHTEET</b> .....	12
<b>LIITTEET</b> .....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

## JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee erään lapsiperhepalveluita tuottavan yhdistyksen henkilöstön työhyvinvointia. Tarkoituksena on tehdä perinteinen opinnäytetyö. Pääajatuksena on tehdä case-tutkimus, eli tapaututkimus, jossa on myös kvalitatiivisen tutkimuksen eli laadullisen tutkimuksen, ja kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen, piirteitä. Case-tutkimusmenetelmä valittiin sen vuoksi, koska tässä opinnäytetyössä ei ole pyrkimyksenä löytää syy-seuraussuhteita, vaan kuvailla yhdistyksen työhyvinvointia ilmiönä ja tehdä siitä uusia merkityksellisiä havaintoja. Opinnäytetyössä tutkittava ilmiö on työhyvinvointi ja mahdollisen kehittämistarpeen esiin nostaminen. Laadullinen tutkimusmenetelmä kulkee Case- tutkimuksen rinnalla, koska laadullista tutkimusmenetelmää voidaan hyödyntää ihmistieteissä ja sen avulla pystytään paremmin ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Määrällinen tutkimusmenetelmä kulkee myös opinnäytetyössä mukana, jotta kerättyä aineistoa voidaan tulkita ja käsitellä tilastollisesti pylväs- sekä ympyrädiagrammin avulla.

Työhyvinvointiin sisältyy työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi, jolloin työhyvinvoinnista tulee suuri kokonaisuus, joka vaikuttaa yksilöön psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen sekä työyhteisön keskeinen vuorovaikutus ja työntekijöiden ammattitaito ja vuorovaikutus. Työhyvinvointi tukee työssä jaksamista, joka edesauttaa työn tuotettavuutta, sitoutumista ja sairauspoissaolomäärien vähenemistä. Työhyvinvoinnin keskeisiä teemoja ovat työympäristön turvallisuus, hyvä johtaminen, työntekijöiden turvallisuus, työntekijöiden ammatillinen osaaminen ja työpaikan ilmapiiri. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin työhyvinvointiin lähestytään kahden eri teeman kautta, jotka ovat ammatillisuuden vahvistaminen sekä hyvä johtaminen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kaikkien yhdistyksen yksiköiden työhyvinvointia likertasteikkaa noudattavan kyselyn avulla. Kysely tullaan laatimaan yhdessä yhdistyksen kanssa, jotta kysely vastaisi heidän tarpeisiinsa. Tarvelähtöisyys kulkee opinnäytetyön keskeisenä lähtökohtana, jotta se hyödyttäisi mahdollisimman paljon yhdistystä ja, jotta mahdolliseen työhyvinvointiin liittyvät kehittämistarpeet nousisivat esiin.

Kyselyyn vastaajat tulevat olemaan anonyymejä, jotta vastaajien yksityisyys säilyy. Kerätty aineisto tullaan käsittelemään tilastollisten menetelmien avulla. Tarkoituksena hyödyntää pylväs- sekä ympyrädiagrammeja. Tilastollisia menetelmiä hyödyntämällä voidaan osoittaa selkeällä tavalla kerätyn aineiston pohjalta hankittua tietoa ja tehdä yhteenvetoja. Kun kerätty aineisto on käsitelty, se tullaan hävittämään. Valmis opinnäytetyö luovutetaan yhdistykselle, joko sähköisessä tai paperisessa muodossa.

## **1.OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTAA**

Tarkoituksena on analysoida saatuja vastauksia tilastollisten menetelmien avulla tietoperustaan ja mahdollisesti aiempiin tutkimuksiin tukeutuen. Seuraavissa kappaleissa esiin tuodut teokset on valittu siksi, että ne tukevat tämän opinnäytetyön teemoja. Valitut teokset käsittelevät yleisesti työhyvinvoinnin teemaa sekä ammatillisuuden vahvistamista muun muassa työssä jaksamisen kautta sekä hyvän johtamisen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Teoksien sisältöä on avattu tiiviisti ja esiin on nostettu vain muutama teos avaamaan opinnäytetyön tietoperustaa. Teokset on valittu vasta alustavasti, joten ei voi varmaksi sanoa, kuinka laajasti teoksia tullaan hyödyntämään varsinaisessa opinnäytetyössä.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi, Harri Virolainen, 2012. Tämä kirja lähestyy työhyvinvoinnin teemaa yleisellä tasolla. Kirjassa lähestytään työhyvinvointia eri näkökulmista, mutta työpaikan näkökulma on kuitenkin se, joka kirjassa painottuu. Kirja luo hyvän yleisen teoriapohjan työhyvinvoinnin teemalle, joka on keskeinen osa tätä opinnäytetyötä. Kirja nostaa esiin työhyvinvoinnin lisäksi myös johtamisen teeman.

Työhyvinvointi ja esimiestyö, Pirkko Vesterinen; Juha Arikoski, 2006. Kirja käsittelee erilaisia näkökulmia johtamiseen liittyen. Kirjassa pohditaan yleisesti johtamista ja sen kehittämistä, mutta keskitytään myös johtamisen merkitykseen henkilökunnan hyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvoinnin käsitystä laajennetaan kirjan kautta ja esiin tuodaan myös erilaisia työvälineitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kirja tuo esiin, kuinka hyvällä johtamisella voidaan edistää työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttavia tekijöitä, kuten yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia.

Auttamisen rajoilla: myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy, Leena Nissinen, 2007. Kirja käsittelee auttamistyön vaikutusta auttajiin ja heidän jaksamiseensa. Teemana nousee esiin myötätuntouupumus, joka koskee lähes jokaista auttamistyötä tekevää henkilöä. Kirjassa käydään läpi asioita, jotka voivat altistaa työuupumukseen. Tällaisia altistavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi kiire, paine ja jatkuva yhteys ihmisten kärsimykseen. Kirja antaa lukijalleen välineitä työuupumuksen ehkäisyyn, sillä tärkeää on ylläpitää työnmielekkyyttä ja tasapainoa.

## **1.1 Opinnäytetyön pääkäsitteet**

Työhyvinvointi. Työhyvinvointi koostuu työpaikalla monista eri asioista, kuten esimerkiksi työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointi on suhteellista, ja työntekijät saattavat kokea työhyvinvoinnin hyvinkin monilla eri tavoilla. Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia ja sitä lähestytään ammatillisuuden ja johtamisen näkökulmista.

Tarvelähtöisyys. Tarvelähtöisyydellä tarkoitetaan asioiden lähestymistä ensisijaisesti erilaisten tarpeiden kautta. Tässä opinnäytetyössä otetaan huomioon yhdistyksen tarpeet ja toiveet työhyvinvointikyselyä laatiessa. Teemat opinnäytetyölle onkin valittu tarvelähtöisesti työpaikan toiveita huomioiden. Opinnäytetyö halutaan tehdä tarvelähtöiseksi, jotta sen hyöty olisi mahdollisimman suuri.

Hyvä johtaminen. Työyhteisön hyvä johtaminen on yksi osatekijä työhyvinvoinnille. Hyvä johtajuus ei ole ylhäältä tulevia käskyjä, vaan molemminpuolista vuorovaikutusta johtajan ja työntekijöiden välillä. Tämä rakentaa luottamusta ja vahvempaa sitoutumista yhdessä tekemiseen, jotka puolestaan

kantavat työyhteisön heidän yhteiseen tavoitteeseensa. Tässä opinnäytetyössä hyvä johtaminen on yksi näkökulma, jonka kautta yhdistyksen työhyvinvointia tarkastellaan.

Ammatillisuuden vahvistaminen. Tässä opinnäytetyössä ammatillisuutta tarkastellaan hyvän johtamisen, henkilökohtaisen osaamisen ja asiakaskohtaamisen kautta. Työntekijän uupuminen heijastuu suoraan asiakastyöhön, joka vaikuttaa palvelun laatuun ja asiakastyytyväisyyteen. Uupuminen saattaa johtaa myös kyynistymiseen, jolloin asiakastyön heikentymisen lisäksi työntekijöiden osaamisen esiintulo heikkenee.

## **2. OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tässä ovat opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Pääkysymykset ovat lopullisessa muodossa, mutta tarkentavat kysymykset voivat vielä muuttua hieman lopullisen kyselykaavakkeen valmistumisen myötä.

### **1.Miten yhdistyksen asiakastyötä tekevä henkilöstö kokee työhyvinvointinsa?**

1.1 Mikä vahvistaa työhyvinvointia?

1.2 Mikä heikentää työhyvinvointia?

### **2.Miten työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa kehittää työn kautta?**

2.1 Kuinka esimiestyöskentelyä voitaisiin kehittää?

2.2 Kuinka ammatillista osaamista voitaisiin vahvistaa?

### 3.OPINNÄYTETYÖN MERKITYS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyössä päätavoitteena on kartoittaa yhdistyksen kaikkien yksiköiden henkilöstön työhyvinvointia. Toisena tavoitteena on nostaa esiin mahdollisia kehittämistarpeita, jotka liittyvät työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon. Tutkittava ilmiö on työhyvinvointi, sillä työhyvinvointi vaikuttaa keskeisesti tuotettavan palvelun laatuun, tulokseen, kilpailukykyyn sekä maineeseen. Työhyvinvoinnilla vaikuttaa myös muun muassa asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin.

Työhyvinvointia yhdistyksellä tullaan tutkimaan kahdesta eri teemasta, jotka on sovittu yhdessä heidän kanssa. Teemat ovat ammatillisuuden vahvistaminen sekä hyvä johtaminen. Ammatillisuuden vahvistamisella tässä tarkoitetaan muun muassa asiakaskontaktia eli asiakkaan ja ammatillaisen yhteyttä, johon liittyy esimerkiksi, onko ilmennyt uupumusta tai kyynisyyttä ja mitkä ovat omat keinot, sekä voimavarat, joilla jaksaa työssä, myös työpaikan tuki ja mahdolliset toiveet kehittämiselle tuodaan opinnäytetyön kautta esiin. Hyvä johtaminen tässä opinnäytetyössä tarkoittaa lähinnä työntekijöiden näkökulmaa hyvän johtamisen merkityksestä työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on löytää käsitteellisiä ilmiöitä, esimerkiksi hyvän johtamisen vaikutus työhyvinvointiin, joita pystyy perustella ja käsitellä. Lisäksi opinnäytetyö lisää teoreettista pätevyyttä ja ymmärrystä, joka syntyy yhteistyössä tietoperustan ja käytännön osaamisen kautta.

Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työntekijän motivaatioon ja vastuuntuntoon sekä kokemukseen työn merkittävyydestä. Työntekijä kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja kokee olevansa työyhteisönsä luottamuksen arvoinen. Luottamus usein osoitetaan esimerkiksi vastuun jakamisen kautta. Työhyvinvointi vaikuttaa vahvasti työntekijän viihtyvyyteen työssään. On kuitenkin tärkeää muistaa, että työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti, joku työyhteisössä saattaa kokea työhyvinvoinnin moitteettomana, kun samassa yhteisössä toinen kokee hyvinvoinnin erittäin haastavana. Tällaiset yksittäiset tapaukset eivät kuitenkaan välttämättä saa kovin merkittävää roolia tässä opinnäytetyössä, sillä kyselyiden vastauksia ei tulla käsittelemään itsenäisinä, vaan vastaukset tullaan analysoimaan kaikkien vastausten yhteenvetona.

### 3.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöntekijät toimivat sosiaali-alan kompetenssien pohjalta, joten opinnäytetyössä otetaan huomioon eettisyys ja luotettavuus. Työparia koskee salassapitovelvollisuus. Koska opinnäytetyötä tekee työpari, riski yhden näkökulman tulkinnoille ja ylianalysoinnille vähenee. Opinnäytetyön kysely tehdään anonymisti. Työn tilaajan toiveesta katsotaan, onko yksittäiset vastaukset mahdollista antaa esimiehille, jotta he voisivat saada vielä tarkempaa tietoa työhyvinvoinnista yhdistyksellä.

Yksittäisiä vastauslomakkeita tarkastellaan ja jos opinnäytetyöpari katsoo, että lomakkeiden luovuttamisessa on liian suuri riski tunnistaa vastaaja, vastausmateriaalit hävitetään, kun vastaukset ovat analysoitu ja niistä on tehty yhteenveto. Anonyymiyys turvaa työntekijöiden yksityisyyden ja ”kasvojen menetyksen”, jos työntekijällä on jotakin arkaluontoista kerrottavaa työhyvinvoinnista, esimerkiksi työpaikkakiusaaminen. Tällaisten asioiden esiin nostaminen työpaikalla on haastavaa, sillä on tärkeää, ettei salassapitovelvollisuutta rikottaisi eikä kiusaamisen kokijan henkilöllisyys paljastuisi, vaan asia täytyy tuoda yleisellä tasolla ilmi. Asiaan puuttuminen ja käsittely työyhteisössä tulee tapahtua yleisesti koko henkilökuntaa koskevien muutosten kautta.



### 3.2 Ongelmat ja riskit

<p><b>Vahvuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-molemmilla on korkea työmoraali</li> <li>-työelämän tarve</li> <li>-aiheen kiinnostavuus</li> </ul>	<p><b>Heikkoudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-työn kuormittavuus</li> <li>-sosiaali- ja terveysalan uudistukset</li> </ul>
<p><b>Mahdollisuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ammattitaito</li> <li>-kirjoittaminen</li> <li>-motivaatio</li> <li>-parityöskentely</li> </ul>	<p><b>Uhat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-vastausten määrä jää alhaiseksi</li> <li>-vastaajien motivaatio</li> </ul>

Kuvio 1. SWOT-analyysi opinnäytetyöstä

Opinnäytetyön ongelmia ja riskejä lähdettiin miettimään SWOT-analyysin kautta. Vahvuuksiksi on laitettu opinnäytetyön aiheen kiinnostavuus, joka edesauttaa työn tekijöiden korkeaan työmoraaliin. Lisäksi vahvuuksiin on laitettu opinnäytetyön työelämän tarvelähtöisyys, joka mahdollistaa opinnäytetyön hyödyllisyyden, jolloin myös vastaajien motivaatio osallistua kasvaa.

Mahdollisuuksia opinnäytetyölle luo opintojen kautta tullut ammattitaito ja etukäteen aiheeseen perehtyminen. Parityöskentely tuo motivaatiota ja aineiston analysointiin kaksi näkökulmaa, jolloin tutkimuksen tulos on puolueettomampi. Opinnäytetyön tekijöiden sanallinen tuottaminen on vahvaa, joten kirjallinen osuus syntyy luontevasti.

Heikkouksiksi katsotaan opinnäytetyön kuormittavuus, koska alustava aikataulu on suhteellisen nopea ja elämäntilanteet ovat muuttuvia. Sosiaali- ja terveysalan muutosten myllerrys tuo myös omat haasteensa työelämään, jotka saattavat vaikuttaa myös tämän opinnäytetyön etenemiseen.

Opinnäytetyön uhkia ovat, jos kyselyyn vastaajien määrä jää jostakin syystä alhaiseksi. Syitä tähän voivat olla esimerkiksi, jos kysely ei tavoita vastaajia tai kyselyn sisältö ei täytä vastaajien odotuksia. Uhkaksi katsotaan myös vastaajien motivaatio osallistua, esimerkiksi aiemmin tuotetut työhyvinvointikyselyt tai kiireinen työtilanne.

#### **4.OPINNÄYTETYÖN KULKU**

Tarkoituksena on tehdä yhdistyksen kaikkien yksiköiden asiakastyössä oleville työntekijöille kysely, jonka tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvointia. Kartoittavan otteen lisäksi opinnäytetyössä dokumentoidaan työhyvinvoinnin ilmiötä mahdollisen kehittämisen pohjaksi. Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksen haastattelun sijaan kyselynä pienen työyhteisön vuoksi, jotta jokainen vastaaja pysyy anonyyminä. Anonyymiys mahdollistaa vastaajalle arkaluontoistenkin asioiden julkituomisen ilman omien kasvojen menettämistä.

Prosessin alussa tullaan keskustelemaan millainen kanssa siitä, millainen kysely ja sen sisältämät kysymykset palvelevat parhaiten heidän yhdistyksensä tarpeita. Kysely luodaan yhdessä yhdistyksen kanssa, jotta opinnäytetyö olisi mahdollisimman tarve- ja työelämälähtöinen. Ensimmäisten keskustelujen aikana suunnitellaan yhdessä työn tilaajan kanssa aikataulu opinnäytetyölle. Tarkoituksena on edetä heidän ehdoilla.

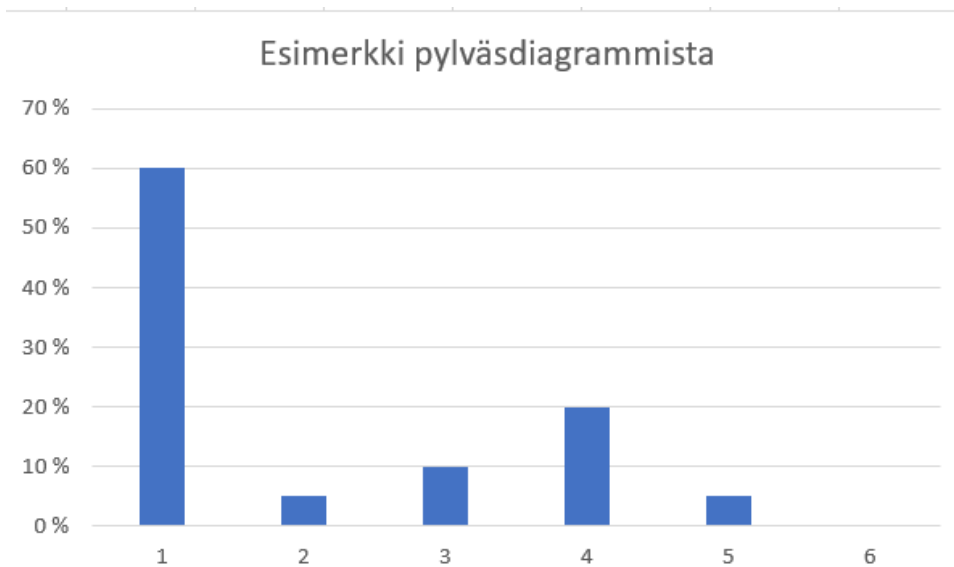
Kun kysely (LIITE 2) on luotu ja hyväksytty ohjaavan opettajan ja työn tilaajan yhteyshenkilön puolesta, niin kysely jaetaan työyhteisölle sähköisesti työelämän toiveesta. Kyselyssä on tarkoitus tiedustella muun muassa sitä, kuinka henkilöstö kokee jaksavansa työssään, kokeeko henkilöstö saavansa tarpeeksi tukea erinäisissä työtehtävissä ja haastavissa työtilanteissa, tukeeko työilmapiiri työhyvinvointia, onko työympäristö turvallinen, koetaanko tarvetta työhyvinvoinnin kohentamiselle tai kehittämiseksi. Työn tilaaja lähettää kyselyn asiakastyössä työskenteleville sähköpostilla. Kyselyn

mukaan liitetään opinnäytetyöntekijöiden esittelykirje (LIITE 1), jotta työntekijät tietävät ketkä kyselyä tekee ja mihin sitä käytetään.

#### **4.1 Metodit ja analysointi**

Tarkoituksena on luoda strukturoitu kysely, jossa käytetään pääasiassa viisiportaista likert-asteikkoa. Viisiportaisuus on valittu sen vuoksi, sillä kolmiportainen asteikko antaisi vastaajalle liian suppean mahdollisuuden kokemuksensa ilmaisulle. Työn tilaajan toiveet huomioiden, kysely jaetaan kahteen eri teemaan, ammatillisuuden vahvistaminen sekä hyvä johtaminen, joten kysymykset muodostuvat näiden teemojen ympärille. Kyselyssä on kolme osiota, joiden lopussa on avoimet kysymykset, johon vastaajalla on mahdollisuus kertoa omin sanoin, jos hänellä on jotakin lisättävää tai tarkennettavaa. Kysely pyritään tekemään tällä tavalla sen vuoksi, että kyselyn tuloksien analysointi olisi mahdollisimman selkeää ja kyselyn lopputulos olisi mahdollisimman totuudenmukainen. Avoimella kohdalla annetaan kuitenkin vastaajalle mahdollisuuden kertoa ajatuksiaan omin sanoin, ja jos vastaajalla on jotakin kerrottavaa, jota ei olla huomioitu kyselyssä.

Työn tilaajan kanssa sovitaan kyselyn vastausajan takaraja, jonka jälkeen vastauksia ryhdytään käydä läpi ja analysoida niitä. Tarkoituksena on käyttää aineiston analysointiin määrällisen tutkimuksen tilastollisia menetelmiä. Opinnäytetyössä käsitellään kerättyä aineistoa pylväsdiagrammin avulla, jossa ilmenee prosentuaalisesti vastaajien vastaus määrät kuhunkin kysymykseen. Pylväsdiagrammissa tulee esiin myös vastaamatta jättäneiden osuus.



Kuvio 2. Esimerkki pylväsdiagrammista.

Yllä näkyvä kuva toimii esimerkkinä tilastolle, jota käytetään analysoidessa saatuja vastauksia. Ideana on ilmoittaa pystypalkilla prosentuaalisesti vastaajien määrä ja vaakapalkilla ilmoitetaan vastausvaihtoehdot, jotka ovat 1. täysin samaa mieltä, 2. samaa mieltä, 3. täysin erimieltä, 4. erimieltä, 5. en osaa sanoa ja kuudes palkki kertoo kyselyyn vastaamattomien lukumäärän. Tarkoituksena on tehdä jokaisesta kysymyksestä oma pylväsdiagrammi.

Tutkimuksessa huomioidaan myös kyselyyn vastaamattomien määrä. Pyritään kertomaan, mitkä voivat olla syynä siihen, miksi osa kyselyyn osallistuneista osa ei ole vastannut kyselyyn. Syitä vastaamattomuuteen voi olla muun muassa kyselyyn jääneet tyhjät kohdat tai sähköisen kyselyn hukkuminen muun sähköpostin joukkoon ja niin edelleen.

Opinnäytetyön saavuttaessa lopullisen muodon, tutkimuksen aikana kerätty aineisto tullaan hävittämään. Yhdistykselle annetaan mahdollisuus lukea valmis opinnäytetyö ja perehtyä tarkemmin tehtyyn tutkimukseen.

## 4.2 Suunniteltu aikataulu

Opinnäytetyön aihe valittu 7/ 2018

Tutkimussuunnitelman tekeminen aloitettu 8/ 2018

Ensimmäinen versio tutkimussuunnitelmasta valmis 11/ 2018

Toinen versio tutkimussuunnitelmasta valmis 1/2019

Opinnäytetyön kysely valmis 1/2019

Opinnäytetyön aineistoin kerääminen kyselyn avulla 2/2019

Kyselyn lähettämisestä henkilöstölle vastaa työtilaaja

Opinnäytetyön aineisto kerättyä ja aineiston analysoinnin aloittaminen 3/ 2019

Opinnäytetyön ensimmäinen palautus 3-4/ 2019

Opinnäytetyö hyväksytysti läpi ja valmistuminen 5-6/ 2019

**LÄHTEET**

Johansson, K. Nikunen, H. 2009. KOUVOLAN PERHETUKIKESKUS ORGANISAATIOMUUTOKSEN KESKELLÄ – MITEN TYÖNTEKIJÄT VOIVAT? Työhyvinvointikysely perhetukikeskuksen ohjaavalle henkilökunnalle. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, sosiaalinen kuntoutus. Opinnäytetyö. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5019/nikunen\\_heini\\_johansson\\_katriina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5019/nikunen_heini_johansson_katriina.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 11/2018

Koppa. Tapaustutkimus. Jyväskylän yliopisto. 2015. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus> Luettu: 11/2018

Mustanoja, S. 2013. ”TYÖKAVERIT OVAT PARAS ASIA TYÖSSÄ” Työhyvinvointi Ylivieskan perhepalvelukeskuksessa. Centrian ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64376/mustanoja\\_satu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64376/mustanoja_satu.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu: 11/2018

Nissinen, L. Auttamisen rajoilla: myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. 2007. Helsinki: Edita.

Pajunen, R. 2016. Turun vankilan vartijoiden työhyvinvoinnin tila ja kehittämistarpeet. Turun ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110550/Pajunen\\_Reija.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110550/Pajunen_Reija.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu: 11/2018

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu: 9/2018

Tamk Sosiaaliala. Sosiaalialan kompetenssit. 2018. Saatavissa: <http://sosiaaliala.blogs.tamk.fi/aloitussivu/sosiaalialan-kompetenssit/> Luettu: 10/2018

Tietoarkisto. Tietoarkisto arkistoi ja välittää tutkimusaineistoja tutkimukseen, opetukseen ja opiskeluun. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://www.fsd.uta.fi/fi/> Luettu: 8/2018

Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka. Työhyvinvointikysely. Työturvallisuuskeskus TTK. 2011. Saatavissa: <https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointikysely/Tyohyvinvointikysely-original.pdf> Luettu: 10/2018

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 9/2018

Vesterinen, P. Arikoski, J. Työhyvinvointi ja esimiestyö. 2006. Helsinki: WSOYpro.  
Virolainen, H. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. 2012. Helsinki: Books on Demand.

Wikipedia. Tapaustutkimus. 2018. Saatavissa: <https://fi.wikipedia.org/wiki/Tapaustutkimus> Luettu: 11/2018