

TYÖHYVINVOINTI MUUTOSTILANTEESSA –
UHKA VAI MAHDOLLISUUS?

Työhyvinvointitutkimus Helsingin kaupungin asukastalojen
sosiaaalialan työntekijöiden kokemuksista

Anne Männistö ja Tiina Rantapaju
Opinnäytetyö, kevät 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Männistö, Anne & Rantapaju, Tiina. Työhyvinvointi muutostilanteessa – uhka vai mahdollisuus? Työhyvinvointitutkimus Helsingin kaupungin asukastalojen sosiaalialan työntekijöiden kokemuksista. Diak, Helsinki kevät 2015, 62s, 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + Sosionomi (AMK).

Työelämän muutokset ovat tämän päivän yhteiskunnassa jääneet pysyviksi ohimenevien vaiheiden sijaan. Takavuosien pitkät työsuhteet ovat vaihtuneet määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin, joita leimaa epävarmuus jatkuvuudesta. Muutokset lisäävät haasteita työhyvinvoinnin näkökulmasta työyhteisöihin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata Helsingin kaupungin asukastalojen sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystalujen uudistamiseen liittyvän muutosprosessin aikana ja heidän kokemuksiaan siitä. Lisäksi tavoitteena oli tutkia työhyvinvointia vahvistavia, voimaannuttavia tekijöitä.

Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveystalviraston ylläpitämiä asukastaloja on tällä hetkellä kymmenen. Opinnäytetyö on laadullinen ja aineisto koottiin keväällä 2015 kyselylomakkeella. Kysely lähetettiin kolmelletoista (13) sosiaalialan työntekijälle, jotka työskentelevät Helsingin kaupungin asukastaloissa. Kyselyyn saatiin seitsemän (7) vastausta, joita kaikkia voitiin hyödyntää. Tutkimusmenetelmänä käytettiin avoimista kysymyksistä koostuvaa kyselylomaketta. Kysely toimitettiin sähköisesti ja siihen vastattiin koneella kirjoittamalla.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta ja niiden sisällä olevista pienemmistä tekijöistä. Tutkimuksesta nousi tärkeimmäksi työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi johdon ja esimiestyön merkitys. Seuraavaksi eniten vaikuttavia tekijöitä löytyi omaan vapaa-aikaan liittyvistä valinnoista ja kolmantena osa-alueena oli työyhteisö ja työn tekemiseen liittyvät asiat. Parhaimmillaan työyhteisö ja työskentely voivat tukea työntekijän työhyvinvointia ja voimaantumisen kokemusta. Työ ja vapaa-aika näyttävät vaikuttavan toisiinsa eikä niiden vaikutuksia voi kokonaan erottaa. Kokemus työhyvinvoinnista on yksilöllinen, ihmisten kokiessa asioita eri tavoin.

Asiasanat: työhyvinvointi, kvalitatiivinen tutkimus, asukastalot, voimaantuminen, muutos

ABSTRACT

Männistö, Anne and Rantapaju, Tiina. Occupational well-being in the changing situations at workplaces - threat or possibility? Study on the occupational well-being of the social work employees in community houses in the city of Helsinki, Helsinki spring 2015. 62 pages, 4 appendices.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Degree: Bachelor of Social Services.

The working life environment is constantly changing in our society and nowadays the changes are mostly permanent. Lifetime lasting employments seems to be over. Temporary work can have negative influences on the employees and their experience of occupational well-being. It can also cause uncertainty of the future.

The aim of our thesis was to study the structural change of Social Services Department in the city of Helsinki. Moreover, we implemented the research to reveal what kinds of effects the change has had on the social work employees in community houses. Our aim was to investigate how the employees consider their occupational well-being, particularly by the aspect of empowerment.

The research data was gathered in the spring 2015 in a form questionnaire that consisted of open questions. In total, there were 13 participants in the study. They represented the social work employees in community houses in the city of Helsinki. Seven of the 13 participants responded to our questionnaire. As a research method we used a qualitative approach to the questionnaire with open questions. It was sent to the managers of community houses by email. The managers sent the questionnaire to the participants' personal work e-mails. They responded to the survey by typing and they sent answers as a paper version by post.

The main results indicated that occupational well-being at work is composed of many things and it is a unique experience. The majority of the respondents considered that management and supervision at work was the most important promoting factor for occupational well-being for employees. Free time choices were also factors affecting for occupational well-being. At its best can be working and working team can be empowering for occupational well-being.

Keywords: occupational well-being, qualitative research, change, empowerment, community house

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 HELSINGIN KAUPUNGIN ASUKASTALOT TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ	9
2.1 Asukastalojen toiminta ja organisaatio	10
3 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	12
3.1 Johdon ja esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille	13
3.2 Työn ja työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille	16
3.3 Vapaa-ajan ja henkilökohtaisten valintojen merkitys työhyvinvointiin	17
4 TYÖHYVINVOINTI.....	18
4.1 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö	18
4.2 Maslown tarvehierarkiasta työhyvinvoinnin portaisiin	19
4.3 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	22
4.4 Voimaantuminen työyhteisössä	23
5 MUUTOS	25
5.1 Muutosprosessi	25
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	27
6.1 Tutkimuskysymykset	27
7 AINEISTONKERUU- JA TUTKIMUSMENETELMÄT	28
7.1 Kysely.....	28
7.2 Kyselyn etuja ja haittoja.....	29
7.3 Tutkimuksen analyysi	29
7.4 Tutkimuksen luotettavuus, pätevyys ja eettisyys	31
8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
8.1 Aineisto.....	35
8.2 Analyysi.....	35
8.2.1 Onko muutos uhka vai mahdollisuus työhyvinvoinnille?	37
8.2.2 Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointiasi?	38
8.3 Tulokset.....	40

8.4 Johtopäätökset	41
9 POHDINTA	45
9.1 Jatkotutkimus	46
LÄHTEET.....	47
LIITE 1: SAATEKIRJE ASUKASTALOJEN SOSIAALIOHJAAJILLE.....	51
LIITE 2: TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVAROJEN KARTOITUS HELSINGIN KAUPUNGIN ASUKASTALOISSA, MUUTOKSEN KESKELLÄ (kyselylomake)	52
LIITE 3 Aineiston koodaus	54
LIITE 4 Taulukot.....	59
TAULUKKO 1. Kyselyn vastaukset työhyvinvoinnin portailla teemoittain	59
TAULUKKO 2. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	61
TAULUKKO 3. Työhyvinvointia eniten edistävät tekijät	62
TAULUKKO 4. Onko muutos uhka vai mahdollisuus.....	62

1 JOHDANTO

Aiheena opinnäytetyöllemme on työhyvinvointi muutostilanteessa. Idea työlle saatiin Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden aluetyön yksikön Kumppanuustalo Hannasta. Tutkimuksessa olivat mukana kaikki viraston asukastalot (10). Toiselle opinnäytetyön tekijälle Kumppanuustalo Hanna oli tuttu työharjoittelun kautta. Jakson aikana ideoitiin alustavasti aihetta ja se muotoutui nykyiseen muotoonsa syksyllä 2014 opinnäytetyöparin löytyttyä. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveydenhuollon SOTE-uudistus lainsäädäntöineen tulee vaikuttamaan Helsingissä tarjottavien palveluiden rakenteeseen. Helsinki työstää palveluverkkosuunnitelmaa vuodelle 2030. Yhtenä kehittämisen kohteena ovat kuntalaisille tarjottavat matalan kynnyksen lähipalvelut ja sosiaalisen kuntoutuksen palvelut, joihin kaupungin asukastalojen toimintakin kytkeytyy. Asukastalojen organisoinnissa tapahtui muutos vuonna 2011, kun Sosiaalivirastoon perustettiin aluetyön yksikkö, johon keskitettiin asukastalot työntekijöineen sekä myös muut aluetyötä tekevät työntekijät. Vuoden 2013 alussa aloitti yhdistynyt Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden aluetyön yksikkö. Asukastalojen organisointia on selvitetty vuodesta 2012 lähtien, ja tulevaisuus on vielä avoinna. Helsingin kaupungin päätökset ovat pitkittyneet, ja sen seurauksena asukastaloissa henkilökunta saattaa kokea epävarmuutta jatkosta. Työssä jaksaminen puhuttaa tänä päivänä jatkuvasti monilla aloilla, ja työelämän muutostilanteet näyttävät olevan enemmän pysyviä kuin ohimeneviä. Työhyvinvointiin on tärkeää löytää uusia keinoja, jotka tukevat jaksamista jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa. Sosiaalialan työ on usein henkisesti työntekijää kuormittavaa, ja jatkuvissa muutostilanteissa kuormitus lisääntyy entisestään. Työntekijän kokemat riittämättömyyden tunteet työssä suoriutumisestaan koskettavat monia alan ammattilaisia. Työelämän muutokset koskettivat toista meistä konkreettisesti tätä opinnäytetyötä aloitettaessa. Tämän myötä opinnäytetyö sai uuden merkityksen ja näkökulman.

Sosiaali- ja terveyshuollon uudistamisen (SOTE-uudistus) keskeisinä tavoitteina on väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. SOTE-uudistus sisältää koko maan kattavat yhdenvertaiset, laadukkaat ja asiakaslähtöiset sosiaali- ja terveyspalvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluiden vahvistaminen to-

teutetaan ottamalla käyttöön uudet toimintatavat. Tavoitteena on vaikuttava ja kustannustehokas palvelurakenne, ja tarkoituksena on tasapainottaa kustannuskehitys. (Järvinen 2014.) Helsingin kaupunginjohtajan vuonna 2012 asettaman Alueuuden työryhmän loppuraportissa keinoina on nähtävissä palvelukokonaisuuksien sijoittaminen saman johdon ja budjetin alle, ihmisten palvelutarpeiden huomioimisen kokonaisuutena, sekä hallinnon tehokkuus ja selkeys.

Alueuuden työryhmän loppuraportin (2013) yhteenvedona todetaan, että asukastalojen toiminta voitaisiin organisoida yhteisöjen itsensä hoidettavaksi, ja pitää erillään sosiaalityön toiminnallisista sisällöistä. Kullekin asukastalolle olisi tarkoitus hakea toimija tilan vuokralaiseksi, joka vastaa toiminnan koordinoinnista. Toimintaa avustettaisiin keskitetysti yhtenäisin kriteerein, mikä lisää kaupungin tuen alueellista läpinäkyvyyttä. Loppuraportissa mainitaan, että mikäli tämän muutoksen jälkeen olisi tarvetta jalkautuvalle toiminnalle, virastot voisivat käyttää tiloja sovitun laajuuden mukaisesti. (Helsingin kaupunki 2013, 21–22.) Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden asukastalotyö 2014 raportissa, on kuvattu henkilöstön ja käyttäjien näkemystä kolmannen sektorin pienten toimijoiden resurssien riittävydestä vastata asukastalojen toimintojen kokonaisuuksista. Kolmannen sektorin resurssit eivät riitä ylläpitämään työllistämistä ja siihen liittyvän tuen tarjoamista. Mikäli asukastalot ovat pienten toimijoiden vastuulla, on vaarana että toiminta painottuu yhdistyksessä valmiiksi aktiivisesti toimivien vastuulle ja tämä puolestaan saattaisi syrjäyttää nykyiset asukastalojen käyttäjäryhmät. (Helsingin kaupunki 2014, 12.)

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on monen osatekijän summa, eikä vastuuta työhyvinvoinnin ylläpidosta voi sysätä vain työnantajalle. Työntekijöiden on hyvä ottaa vastuuta oman hyvinvointinsa ylläpidosta. On tärkeää, että työntekijät pysyvät vaikeissakin yhteiskunnan muutostilanteissa löytämään työhyvinvointia ylläpitävät ja sitä tukevat mahdollisuudet.

Tutkimuksemme on laadullinen eli kvalitatiivinen, ja aineisto kerättiin puolistrukturoitua kyselylomaketta käyttäen. Tutkimuksen avulla kuvataan työhyvinvoinnin tilaa asukastaloissa ja tuetaan vastaajia löytämään voimaannuttavia työhyvinvointia tukevia keinoja. Löytyneisiin keinoihin voi vaikuttaa vahvistamalla tai ke-

hittämällä niitä. Kyselyyn vastaaminen mahdollistaa oman työhyvinvoinnin poh-
timisen ja antaa mahdollisuuden voimaantumiseen. Vaikka tutkimuksemme on
laadullinen, olemme käyttäneet myös määrällisen tutkimuksen elementtejä laa-
jemman kuvauksen aikaansaamiseksi.

2 HELSINGIN KAUPUNGIN ASUKASTALOT TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ

Pohjoismaissa järjestöt ovat alkaneet toteuttaa yhteisölähtöistä työtä yhdyskuntatyönä 1970-luvulta lähtien (Helsingin kaupunki 2013, 3.) Lainsäädäntöuudistuksessa yhdyskuntatyö on saanut juridisen perustansa. Yhtenä tavoitteena laissa on yhteisöjen toimivuuden ylläpito ja edistäminen. Vuonna 1983 sosiaalihuoltoasetuksessa yhdyskuntatyö on määritelty yhdeksi sosiaalityön menetelmäksi. (Sosiaalihuoltolaki 1982/710.) Tämän päivän yhdyskuntatyö näyttäytyy alueiden kehittämiseen tähtäävänä toimintana. Yhdyskuntatyöntekijään voi olla yhteydessä asuinalueen kehittämiseen ja ongelmiin liittyvissä tilanteissa. Yhdyskuntatyöntekijä auttaa asioiden eteenpäin viemisessä. (Helsingin kaupunki i.a.)

Helsingin kaupungin asukastalojen perustaminen alkoi 1990-luvun vaihteessa. 1990-luvun lama ja työttömyys vaikuttivat alueen ihmisten sosiaaliseen ja taloudelliseen tilanteeseen heikentävästi. Työttömyyden seurauksena vapaa-aikaa oli enemmän ja sitä vietettiin paljon asuinalueilla. Ympäristössä oli tyhjiksi jääneitä tiloja, ja yksityiset ihmiset, asukkaiden-, ja lähialueiden yhdistykset yhdessä käynnistivät hankkeita tilojen hyödyntämiseksi. Hankkeita käynnistivät myös kaupungin virkamiehet. (Saavola 1998, 157.) Asukastalot ovat syntyhistorialtaan ja toiminnoiltaan erilaisia. Useat taloista ovat sijoittuneet nykyisille alueilleen projektien, kansanliikkeiden tai sosiaalityön tarpeiden pohjalta. (Helsingin kaupunki 2014, 4.) Asukastalotoiminta on säilynyt sosiaalityön muutosten keskellä osana yhdyskuntatyötä (Rehtilä 2009, 6).

Kun tiloja saatiin käyttöön, alettiin niitä kutsua asukastaloiksi. Nimitys on luultavimmin seurausta käsitteistä työväentalo, nuorisotalo tai seurojen talo, joissa alueen tietty käyttäjäryhmä kokoontuu. (Saavola 1998, 157.) Ensimmäinen asukastalo aloitti toimintansa Malminkartanossa 1990. Vuoteen 1995 mennessä taloja oli perustettu jo yli kymmenen. Verkostoituminen asukastaloissa on saanut alkunsa Terve kaupunki -ohjelman ja Helsingin kaupungin kulttuuriasiakeskusten tukemana. Samoihin aikoihin työttömille suunnattuja alueellisia toimintakeskuksia liittyi verkostoon mukaan. (Saavola 1998, 157.) Vuoden 2011

alusta Helsingissä aloitti toimintansa sosiaalitoimen aluetyöyksikkö, joka yhteinäisesti aiemmin hajautetut aluetyötä tekevät työntekijät. (Helsingin kaupunki 2013, 3.)

2.1 Asukastalojen toiminta ja organisaatio

Helsingissä on sekä järjestöjen että kaupungin ylläpitämiä asukastiloja. Järjestöjen hallinnoimia tiloja on useita kymmeniä. Kaupungin omia on kymmenen ja ne sijoittuvat eri alueille Helsinkiä (Vuosaari, Kontula, Myllypuro, Maunula, Haaga, Alppila, Punavuori, Malmi, Oulunkylä, Pihlajamäki). Kaupungin ylläpitämien asukastalojen kumppaneina toimivat myös järjestöt ja moniammatilliset verkostot. Opinnäytetyömme kohteena ovat kaupungin Sosiaali- ja terveystieteiden asukastalot, ja niissä työskentelevät sosiaalialan työntekijät. (Vesterinen 2015)

Asukastalotoimintaa on Helsingissä asukastiloissa ja lähiöasemilla. Asukastalot tarjoavat monipuolista harrastustoimintaa kaikenikäisille, lähiöasemien kohdeyryhmänä ovat pääasiassa aikuiset. Asukkaita tilat palvelevat olohuoneina, näyttely- ja kokoustiloina, kahviloina sekä netti- ja infopisteinä. Asukastalojen tilat ovat vuokrattavissa asukkaille ja järjestöille iltaisin ja viikonloppuisin. Vuokruudesta peritään maksu, samoin toiminnan ja palveluiden toteuttamiseen liittyvistä kuluista ja materiaaleista voidaan periä korvaus. Muuten toiminta on maksutonta. (Helsingin kaupunki 2014.)

Keskeisinä tavoitteina asukastalotoiminnassa on tukea asukkaiden osallisuutta ja osallistumismahdollisuuksia, vähentää yksinäisyyttä ja tukea kansalaistoimintaa. Asukastalot tarjoavat mahdollisuuksia työllistymiseen ja vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen. Lisäksi ne pyrkivät vahvistamaan lähidemokratiaa sekä edistämään sosiaalisen pääoman kasvua. Tavoitteena on tukea ja edistää verkostoitumista eri sektorien toimijoiden välillä. (Helsingin kaupunki 2013, 9.)

Aluetyön yksikkö sijoittuu Helsingin kaupungin organisaatioon perhe- ja sosiaalipalveluihin, jotka jakautuvat lapsiperheiden hyvinvointi- ja terveystieteiden palveluihin, lastensuojeluun, nuorten palveluihin ja aikuissosiaalityöhön, vammaistyöhön ja

lääkäripalveluihin. Aluetyön yksikkö on osa sosiaalisen ja taloudellisen tuen jaoksen yksiköitä. Yksikkö jakautuu kolmeen alueelliseen tiimiin ja hallintoon sekä Kampin kappeliin. (Helsingin kaupunki 2013, 4–5.)

Asukastaloissa työskentelee yksi tai kaksi työntekijää, enemmistöllä heistä on sosionomi- (AMK) tai ylempi korkeakoulututkinto sosionomi (YAMK). Työ sisältää sosiaalialan ohjausta ja neuvontaa asumispalveluista, vanhuspalveluista sekä toimeentulotukeen liittyen. Usein työntekijä on linkki kävijän ja sosiaali- ja terveystyöväkän välissä. Haastavasti työllistettäviä henkilöitä pyritään räätälöidyn työllistämisen keinoin ohjaamaan työelämän piiriin. Esimiehinä heille toimivat talojen työntekijät, joiden toimenkuvaan kuuluu työntekijöiden rekrytointia ja perehdytystä, työnohjausta, verkostotyötä, ja arviointia sekä työhyvinvoinnista huolehtimista. (Helsingin kaupunki 2013, 9–10.)

3 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Olemme valinneet tutkimuksen teoreettiseksi lähestymistavaksi Maslow'n hyvinvoinnin portaat, joista Rauramo (2004) on kehittänyt mallin, jota hän kutsuu työhyvinvoinnin portaiksi. Peilasimme omaa tutkimustamme työhyvinvoinnin portaisiin ja Almin (2013) tutkimukseen. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 160) toteavat, että kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista tutkimussuunnitelman eläminen tutkimusta toteutettaessa. Tutkimusta leimaa joustavuus, ja tutkijoiden tulee olla valmiita muuttamaan suunnitelmaa olosuhteiden muuttuessa.

Tutkija Esa Alm Tampereen yliopiston yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksiköstä on tehnyt sosiaalipsykologian pro gradun aiheesta Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?– diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin käsitteestä. Tutkija halusi selvittää muun muassa työntekijöiden ja eri instituutioiden käsityksiä työhyvinvoinnista sekä koettujen merkitysten eroja. Lisäksi tutkija halusi selvittää työhyvinvoinnin parantamisen mahdollisuuksia yhteiskunnan eri tasoilla. Tutkimus on toteutettu aineistolähtöisenä ja sitä on peilattu eri teorioihin. Työntekijöiden käsitykset työhyvinvoinnista olivat yhteneväiset tutkijan käyttämiin määritelmiin nähden, mutta poikkeuksiakin oli. Työhyvinvoinnin käsitteestä voidaan puhua monella eri tasolla, millä on vaikutusta tulkintoihin. Työntekijöiden vastauksissa oli eroavaisuuksia niin paljon, että jo se yksin viittaisi työhyvinvoinnin yksilöllisyyden huomioimisen tärkeyteen. Työntekijöiden yksilöllinen tapa ajatella vaikutti siihen, kuinka he kokivat yhteisöllisyyden, työmotivaation ja haasteellisuuden. Tutkija yllättyi siitä, ettei näitä asioita koettu kovin merkittäviksi keskusteluanalyysissä. (Alm 2013,2,10.) Omaa tutkimusta tehdessä on tärkeää ymmärtää keskeinen työhyvinvoinnin käsite hyvin, koska se on monitulkintainen. Kyseinen tutkimus selvittää työhyvinvoinnin käsitettä useasta näkökulmasta. Käsitteet ovat olennainen osa tutkimusta. Käsitteet mahdollistavat saman ilmiön tutkimisen toisen tutkijan toimesta. Niiden tulee olla mahdollisimman yksiselitteisiä ja tiiviitä. (Metsämuuronen 2000, 27.)

3.1 Johdon ja esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille

Sosiaalialan johtaminen vaatii moniulotteista ja laajaa osaamista. Johtamisosaaminen voidaan jakaa kolmeen kokonaisuuteen, joita ovat strateginen johtaminen, voimavarojen johtaminen ja asioiden johtaminen. Strategiseen johtamiseen sisältyy kokonaisuuksien hallinta, verkostojohtaminen sekä tietojohdaminen ja lainsäädännön tunteminen. Voimavarojen johtaminen käsittää henkilöstövoimavarojen johtamisen ja talousosaamisen. Asiajohtamiseen kuuluu johtamistyö, substanssiosaaminen, kehittäminen ja dokumentointi. (Raatikainen 2014, 125–128.)

Jonna Koivunen (2013, 115–116, 152) on tutkinut työhyvinvointia osana esimiestyötä. Tutkimuksen mukaan johtamisen hyvät käytännöt vaikuttavat työyhteisöön terveyttä ja ilmapiiriä edistävasti. Johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja siten hyvien tuloksien saavuttamiseen. Tukeva ja kannustava johtaja pystyy nostamaan työntekijöiden motivaatiota ja luomaan osaamisen kehittämistä. Johtajan on tärkeä huomioida työhyvinvointi laajana ja jatkuvana toimintana. Hyvä johtajuus nähdään työhyvinvoinnille yhtenä tärkeimmistä kulmakivistä. Työhyvinvoinnin hyödyt sekä tuloksiin että tehokkuuteen on laajasti tunnistettu.

Toimivassa organisaatiossa työhyvinvoinnin edistäminen on luonnollinen osa esimiesten työtä. Johtamisen kautta esimiehellä on mahdollisuus vaikuttaa merkittävästi henkilöstön työhyvinvointiin ja toimivuuteen. Hyvä ja osaava johtaminen on muun johtamisen ohella työhyvinvoinnin johtamista. (Niiranen ym. 2010, 152–153). Tiedetään, että työhyvinvointia parantaa laadukas esimiestyö, joka sisältää työntekijöiden riittävästä osaamisesta huolehtimisen, heidän työn hallintansa edistämisen, hyvinvointia lisäävän ja turvallisen työympäristön edellytysten luomisen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemisen. Työoloja ja työhyvinvointia kehittämällä edistetään henkilöstön työssä jaksamista ja parannetaan työntekijöiden mahdollisuutta pysyä pidempään työssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 28–29, 48–49.)

Työhyvinvointia johtaessaan, esimiehen on tiedostettava, että työhyvinvoinnin keskiössä ovat kaikki yksilön työelämässä käytössä olevat voimavarat. Nämä voimavarat muodostuvat yksilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, tiedosta, taidosta ja osaamisesta sekä motivaatiosta ja sitoutumisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 25.)

Hyvinvointia edistävän työyhteisön johtajalla on positiivinen ihmiskuva ja hän kannustaa työntekijöitä aloitteellisuuteen sekä luovuuteen. Johtajan ihmiskuva nousee hänen omasta minäkuvastaan ja vaikuttaa tapaan, jolla hän johtaa ja kehittää työtä. Esimiehen kyky oivaltaa, mitä työyhteisö tarvitsee ja taito jalostaa työyhteisön kyvyt eteenpäin toiminnaksi edistävät myös hyvinvointia. Käytännön työssä hyvä esimies edistää alaistensa hyvinvointia kuuntelemalla, antamalla palautetta, pitämällä huolta työntekijöiden työolosuhteista ja työkyvystä sekä toimimalla työssään eettisesti. Hyvä esimies tekee työntekijät ja heidän työnsä näkyviksi. Esimiehen on tärkeää kyetä elämään muutostilanteissa ja tukemaan työntekijöitään niissä. Työyhteisö selviytyy muutostilanteista paremmin, kun perustehtävä on selkeä ja työ koetaan merkitykselliseksi. Aktiivinen, luotettava ja läsnä oleva esimies tukee esimerkillään työyhteisön hyvinvointia. (Jabe 2010, 113–115, 186.)

Hyvin johdetussa ja turvallisessa työpaikassa työntekijä pääsee työskentelemään osaavasti ja tuottavasti, ja silloin työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Tämä vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen, luottamuksen syntymiseen, terveyteen, stressin hallintaan sekä työtyytyväisyyteen ja työn imuun. Työtyytyväisyys ja hyvä työkyky parantavat työn laatua, lisäävät asiakastytytyväisyyttä sekä kasvattavat työn ja organisaation tuloksellisuutta. Näin syntyy positiivinen kehityksen kehä, joka vaikuttaa työelämän laatuun, auttaa työntekijöitä jaksamaan ja jatkamaan pidempään työssään, ja tukee samalla muun elämän hallintaa. Sosiaalialalla työskentelevä henkilöstö, heidän osaamisensa, työkyky ja motivaatio ovat henkilöstön määrän lisäksi keskeisiä asioita sosiaalipalveluiden toimivuudelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 25, 45.) Työhyvinvoinnilla on näin ollen laajoja vaikutuksia sekä organisaation sisäisesti että sen ulkopuolella.

Onnistunut henkilöstöjohtaminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työntekijöiden kannustaminen ja tukeminen sekä työntekijöiden jaksamisen huomioiminen ja havainnoiminen ovat menestyksellisen henkilöstöjohtamisen kulmakiviä. Tämä vaatii johtajalta hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja sekä herkkyyttä aistia työntekijöiden ja koko työyhteisön tilaa. (Raatikainen 2014, 127.) 2000-luvulla sosiaalialan toimintaympäristössä jatkuvasti läsnä olevat muutokset ovat lisänneet tarvetta saada enemmän tutkittua tietoa lähijohtajien työn ja työskentelyn tueksi. Nykypäivänä lähijohtajuus sosiaalialalla on vaativampaa kuin koskaan aikaisemmin. Lähijohtajan työnkuva on laaja ja häneen kohdistuu odotuksia niin organisaation kuin henkilöstön taholta. (Riekko, Salonen & Uusitalo 2010, 9, 11, 30.)

Lähijohtajat toimivat organisaatiossa ylimmän ja keskitason johdon alla. Ylin johto vastaa organisaatiossa sen kokonaistoiminnasta ja kehittämisestä, keski-johto oman yksikön toiminnasta ja tuloksellisuudesta, ja lähijohdon tehtävänä on vastata yksikön päivittäisestä toiminnasta, sen kehittämisestä ja operatiivisen palvelutoiminnan toteuttamisesta. Lähijohdon rooli organisaatiossa on siis kaksinainen, sillä lähijohto kuuluu samanaikaisesti sekä oman yksikkönsä että koko organisaation johtamisjärjestelmään. Lähijohtajan asema organisaatiossa on keskeinen. Lähijohtaja edustaa sosiaalialalla johtotasoja, joka työskentelee lähellä työntekijöitä ja asiakkaita. Lähijohtaja on päivittäin henkilökunnan rinnalla toteuttamassa työyksikön perustehtävää. Hänen työhönsä kuuluu olla niin käytännön kuin arjen toiminnan johtajana organisaatiossa. Lähijohtajan vastuulle kuuluu palvelun tuottaminen, henkilökunnan saatavuudesta ja ammattitaidosta huolehtiminen sekä asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen. Työssään lähijohtajan on otettava huomioon organisaation linjaukset ja erilaiset säädökset, jotka vaikuttavat esimerkiksi päätöksentekoon. Lähijohtajat toimivat lisäksi merkittävänä tiedonvälittäjinä organisaation eri tasojen välillä. Lähijohtajan tehtävä on jalkauttaa ylemmän johdon tahto, organisaation missiot, visiot ja strategiat käytännön toiminnaksi yhdessä henkilöstön kanssa. (Riekko ym. 2010, 12, 19, 30.)

Lähijohtaja on tärkeässä roolissa useissa yksikköä koskevissa asioissa. Hänellä on mahdollisuus käyttää valtaa muun muassa tiedonkulkua ja henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta koskien. Lähijohtajan tulee säilyttää etäisyys ja objek-

tiivisuus työntekijöihinsä. Tätä kutsutaan ammatillisen välimatkan säätelyksi. Lähijohtajan tehtävä on muodostaa kokonaiskuvaa toiminnasta, eikä hän voi näin ollen sitoutua liialti työyhteisön sisäisiin ryhmäprosesseihin. Lähijohtajat ovatkin melko yksin monissa tilanteissa ja toimivat omista lähtökohdistaan sekä kokemuksistaan käsin. Heillä on myös asemansa vuoksi vastuuta ja valtaa, jota ei voi jakaa toisille ja tämän vuoksi lähijohtajat ovat aina työntekijöidensä silmissä auktoriteetti. Lähijohtajien työnkuvia ei ole määritelty tarkasti, vaan ne muotoutuvat organisaatioiden tavoitteiden, johtamiskäytäntöjen ja henkilökohtaisen koulutuksen sekä kokemuksen myötä. Lähijohtajan monipuolinen osaaminen käsittää vahvaa johtamisosaamista ja yksityiskohtaista tietoa sekä enenevässä määrin muutosten ja ihmisten johtamiseen liittyviä henkilökohtaisia valmiuksia ja metakompetensseja. Lähijohtajan on oltava lisäksi valmis kehittämään omaa johtamistaan jokaisella edellä mainitulla osa-alueella. Lähijohtajuus ei ole kuitenkaan ainoastaan ihmisten ja asioiden johtamista, vaan entistä enemmän lähijohtajuudelta tarvitaan yleisiä, kehittyvän oppimisen ja työnteon edellyttämiä taitoja. Lähijohtajan on hallittava oma työkokonaisuutensa ja ymmärrettävä työssä esiin tulevien asioiden merkityksiä. Lähijohtajan on myös löydettävä keinoja ja hetkiä itsensä ja työyhteisönsä voimaantumiseksi. (Riekko ym. 2010, 4–5, 30, 34, 73.)

3.2 Työn ja työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Alm (2013, 41–42) kertoo työnantajan ja työntekijän välillä olevista sanattomista psykologisista sopimuksista, joiden mukaan työnantaja lupaa huolehtia työntekijän hyvinvoinnista ja työntekijä antaa työpanoksensa ikään kuin vastineeksi. Työelämän muutostilanteissa, joissa epävarmuus lisääntyy, sopimus voi rikkoutua ja työntekijän sitoutuminen työhön kärsii. Tämä näkyy psyykkisenä kuormituksena. Esimies- ja alaistaidot ovat tärkeitä onnistuneelle yhteistyölle työyhteisössä. Toimivassa työyhteisössä tarvitaan alaistaitoja (Työturvallisuuskeskus i.a.). Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän halua ja kykyä toimia rakentavalla tavalla työyhteisössään. Yksinkertaistetusti tämä on työtovereiden ja esimiehen tukemista perustehtävän suuntaisesti. (Rehnbäck 2005, 4.) Alaistaitojen määrittämiseen vaikuttavat toimiala ja organisaatiokulttuuri, jotka säätelevät työnteki-

jän osaamistarpeita. Alaistaidot rakentuvat kolmesta elementistä: toimivista vuorovaikutustaidoista työyhteisön jäsenten ja esimiesten kanssa, vastuunottamisesta, ja omien työtehtävien suorittamisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Hyviin alaistaitoihin voidaan lukea myös halu kehittää itseään ja osaamistaan. Toimivilla alaistaidoilla, työhyvinvoinnilla ja tuottavuudella on selkeä vaikutus toisiinsa. Työhyvinvoinnin sekä työn toimivuuden näkökulmasta on merkittävää, että työntekijät kykenevät tunnistamaan, käyttämään ja kehittämään vuorovaikutukseen perustuvia alaistaitoja. Alaistaitojen ei voida kuitenkaan katsoa kuuluvan muodollisesti työntekijän toimenkuvaan, mutta toimivan työyhteisön kannalta ne ovat välttämättömiä. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

Alm (2013, 19–20) on peilannut tutkimuksessaan nykyhetken muutoksia työelämässä Maslowin tarvehierarkian portaisiin. Tutkimuksessa kyseenalaistetaan korkeimpien portaiden saavuttamisen mahdollisuus jatkuvan irtisanomisen uhan alla. Irtisanomisten uutisoinnilla todetaan olevan epäsuora vaikutus myös niiden työntekijöiden työhyvinvointiin, joilla ei ole välitöntä irtisanomisen uhkaa. Omasa tutkimuksessaamme tulos on sikäli samansuuntainen, että arvostuksen tarpeen ja itsensä toteuttamisen tarpeen portaille löytyi vähemmän työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Toisaalta korkeimpien portaiden saavuttaminen on lähtökohtaisesti vaikeampaa kuin alimpien. Korkeimmille portaille kootut tekijät painottuivat pääsääntöisesti esimiestyöhön ja johtoon. Työelämän muutokset ovat voineet vaikuttaa saatuihin tuloksiin.

3.3 Vapaa-ajan ja henkilökohtaisten valintojen merkitys työhyvinvointiin

Lähtökohtaisesti ihminen tarvitsee kuormitusta ja haasteita. Työn vastatessa ihmisen yksilöllisiin ominaisuuksiin ja vapaa-ajan valintojen ollessa tukemassa sopivaa kuormitusta, ihminen voi hyvin. Ponnistelujen ja palautumisen välillä pitäisi säilyä tasapaino. Mikäli ihminen ehtii toipua työpäivästä, ja siten voimavaroja jää virikkeelliseen vapaa-aikaan, on tasapainon saavuttaminen mahdollista. (Rauramo 2004, 37–39.) Yksilölliset vapaa-ajan valinnat omien mielenkiinnon kohteiden mukaan tukevat työssä jaksamista.

4 TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön työhyvinvointi koostuu terveydestä, osaamisesta sekä fyysisestä ja psyykkisestä työympäristöstä. Työyhteisön tuki ja arvostus, kiinnostava työ sekä mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta vaikuttavat työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin. Osaamisen kehittäminen on välttämätöntä työn sujumisen, laadun takaamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Henkilöstön voidessa hyvin kykenee työyhteisö kehittymään, työskentelemään tehokkaasti ja toimimaan luovasti. (Viitala 2012, 212, 231–232.) Työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito yhdessä hyvän ja motivoivan johtamisen kanssa lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työntekijöiden sitoutuminen lisääntyvät ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille, sillä se parantaa työssä jaksamista. Työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta sekä hyvästä johtamisesta. Työntekijän vastuulle kuuluu oman työkykynsä ylläpito ja ammatillisen osaamisensa kehittäminen. Myönteinen työilmapiiri luodaan yhdessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) Puhuttaessa työhyvinvoinnista sosiaalialalla, on huomioitava sosiaalialan erityispiirteet ja eri ammattiryhmäkohtaiset erot, jotka asettavat haasteita työhyvinvointia tukevien keinojen ja rakenteiden luomiseksi. (Niiranen ym. 2010, 152).

4.1 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö

Yksi merkittävä osa työnantajatoimintaa on lainsäädännön velvoitteiden täyttäminen. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta parhaimmat työympäristöt ylittävät lain asettamat vaatimukset, mutta työntekijöiden turvaksi lainsäädäntö asettaa reunaehdot kaikelle työnantajatoiminnalle. Suomessa laeilla säädellään esimerkiksi työterveyshuoltoa, työturvallisuutta sekä työsopimusten laadintaa. 1990-luvun alkupuolella terveydenhuollon säädöksiin on otettu mukaan ensimmäiset säädökset varsinaisesta työkyvystä. Työhyvinvointia sääteleviä lakeja ovat

myös työaika säätelevät lait kuten työaikalaki (1996/605), työeläkelaki (2006/395), vuosilomalaki (2005/162) sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609). (Rauramo 2008, 19,20,24.)

Työsopimuslaki (2001/55) määrää työnantajan huolehtimaan, että työntekijän on mahdollista suoriutua työstään, muutettaessa tai kehitettäessä yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä. Laki velvoittaa työnantajaa myös mahdollistamaan työntekijän kehittymistä hänen kykyjensä mukaan. Työterveyshuoltolaki (2001/1383) velvoittaa työnantajaa järjestämään työterveyshuoltoa. Laissa säädetään myös työterveyshuollon sisällöstä sekä sen toteuttamisesta. Tarkoituksena on työntekijän, työnantajan sekä työterveyshuollon yhteistoiminnan avulla ehkäistä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien syntyä sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja työssä jaksamista.

Työturvallisuuslain (2002/738) tarkoituksena on työolosuhteiden ja -ympäristön parantaminen ja ylläpitäminen sellaisena, että se ennaltaehkäisee ja torjuu työtapaturmia, työstä ja työympäristöstä johtuvia henkisiä ja fyysisiä haittoja sekä ammattitauteja. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (2006/44) varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamisen sekä työolosuhteita ja työympäristöä työnantajan, työntekijöiden sekä työsuojelun viranomaisvalvonnan avulla.

4.2 Maslown tarvehierarkiasta työhyvinvoinnin portaisiin

Opinnäytetyössämme käytämme Päivi Rauramon (2004) työhyvinvoinnin portaita, joka perustuu Maslown tarvehierarkiaan, työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviin toiminnan malleihin. Abraham Maslow on humanistis-psykologisen suuntauksen tärkeimmistä teoreetikoista. Hänen ideologiassaan keskeistä on ihmisen arvo, ainutlaatuisuus ja luovuus. Maslow korostaa kokonaisvaltaista tutkimusta luovasta ihmisestä, jolla on tarve henkiseen kehitykseen. Maslown tarvehierarkian mukaan ihmisen tarpeista muodostuvat hierarkiset portaavat. Työhyvinvoinnin portaavat -mallin tavoitteena on työhyvinvoinnin taustalla olevien keskeisten tekijöiden ja toimintamallien löytäminen. Mallia hyödyntämällä on mahdollista

tukea muutokseen pyrkimisessä. (Rauramo 2004, 39.) Portaat jakautuvat seuraavalla tavalla alimmasta portaasta lähtien: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Työturvallisuuskeskus i.a.) Portaiden avulla voidaan kehittää omaa, yhteisön ja organisaation työhyvinvointia. Prosessi etenee portaittain, ylimmälle tasolle päästäkseen työntekijän tulee olla saavuttanut alempien tasojen tavoitteet. (Rauramo 2004, 40.)

Työturvallisuuskeskuksen (2009, 1) mukaan Rauramon (2004) työhyvinvoinnin portaat -mallilla tavoitellaan työyhteisön työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista ja kestävästä kehittämistä. Portaat jakautuvat viiteen työhyvinvointiin vaikuttavaan askelmaan. Hyvinvoinnin lähtökohtana on, että nämä tarpeet täyttyvät työssä sekä yleensä elämässä. Jokainen askelma sisältää tekijöitä, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin sekä työyhteisön että yksilön näkökulmasta, ja niiden saavuttaminen vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisöön. Rauramo (2008, 29) kuvaa Maslowin motivaatioteoriaa, jonka mukaan ihmisellä on ainakin viisi tavoitetta tai perustarvetta. Ne etenevät portaittain hierarkkisesti fysiologista tarpeista, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Maslowin (1943, 370) mukaan hierarkia näkyy portailla siten, että ylemmän tason tarve herää vasta kun edellisen tason tarve on melko hyvin saavutettu. Ihmisten käyttäytymistä määrittävät aktiiviset motivaatiotekijät, jotka ovat tyydyttämättömiä tarpeita.

Ensimmäinen työhyvinvoinnin porras ja kaiken perusta on psykofysiologiset perustarpeet. Nämä perustarpeet täyttyvät, kun työntekijä huolehtii terveellisistä elämäntavoista, organisaation työterveyshuolto on toimiva ja työkuormitus on kohtuullinen, mahdollistaen myös riittävän vapaa-ajan. (Rauramo 2009, 3.)

Toisella portaalla käsitellään turvallisuuden tarvetta. Turvallisuuden tarve niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta täyttyy, kun työ- ja toimintatavat ovat ergonomiset ja sujuvat sekä työsuhte ja työolot ovat vakaat. Turvallisuuden tunne luo tasapainoa ja vakautta nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. (Rauramo 2009, 3.) Pelko nähdään kehitystä ja hyvinvointia estävänä

tekijänä. Se voi olla aiheellinen tai aiheeton, mutta ihmisellä on subjektiivinen kokemus turvallisuudesta ja turvattomuudesta. (Rauramo 2008, 31)

Kolmas porras on liittymisen tarpeen porras, joka käsittää sosiaalisuuteen sekä tunnepohjaisiin suhteisiin liittyviä osatekijöitä (Rauramo 2008,31). Turvallisuuden ja perustarpeiden täyttyminen mahdollistaa työntekijän liittymisen ja sitoutumisen työhön sekä työyhteisöön. Liittymisen tarve ilmenee työyhteisössä erillaisuuden hyväksymisenä, joustavuutena ja kehitysmuutteenä. (Rauramo 2009, 3.) Sosiaalinen tarve voi toisinaan ohittaa jopa fysiologisen nälän tunteen. Ihmisellä on voimakas tarve olla sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa. (Rauramo 2008,31.)

Neljäs porras sisältää arvostuksen tarpeeseen liittyviä asioita. Arvostus voidaan jakaa toisilta saatuun arvostukseen ja itsekunnioitukseen (Rauramo 2008, 32). Työntekijä kaipaa työlleen kunnioitusta ja vahvistusta sekä kollegoilta että esimieheltään. Työnantaja mahdollistaa arvostuksen tarpeen täyttyminen palkitsemalla ja antamalla palautetta. Työntekijän arvostuksen tarve täyttyy myös hänen toimiessaan aktiivisesti, kokiessaan työnsä merkitykselliseksi ja nähdesään etenemismahdollisuuksia. (Rauramo 2009, 3.)

Viides ja ylin porras sisältää itsensä toteuttamisen tarpeeseen liittyviä tekijöitä. Kun alempien portaiden tarpeet on tyydytetty, ihminen voi maksimoida omat kykynsä ja keskittyä kehittämään itseään. Itsensä toteuttamisen tarve täyttyy, kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, osaa työtehtävänsä ja näin ollen hänellä on vahva ammatillinen itsetunto. Työnantajan mahdollistaessa sekä työyhteisön että työntekijän kehittymisen, lisääntyvät luovuus ja innovatiivinen työote. (Rauramo 2009, 3.)



KUVIO 1. Maslown (1943) hyvinvoinnin portaita ja Rauramon (2004) työhyvinvoinnin portaita mukailleen.

4.3 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen parantaa työilmapiiriä, lisää henkilöstön työmoraalia, kykyä käsitellä kuormitusta, tekee työpaikasta vetovoimaisemman sekä parantaa niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin tyytyväisyyttä. Hyvinvovassa työyhteisössä henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä ja henkilöstöllä on vähän työperäisiä sairauksia ja työtapaturmia. (Jabe 2010, 243.) Viitalan (2012, 230–231) mukaan yksi tärkeimmistä fyysistä työhyvinvointia parantavista tekijöistä on työn suunnittelu. Työn suunnittelussa tulisi huomioida liikkumisen riittävä vaihtelu, välttää virheellisiä työasentoja sekä hyödyntää mahdollisia laitteita ja apuvälineitä. Hyvän fyysisen kunnon katsotaan edistävän myös psyykkistä hyvinvointia. Työnantaja voi pyrkiä vaikuttamaan työntekijöidensä työhyvinvointiin muun muassa tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia.

Työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi esimiehen tulisi säädellä työn kuormittavuutta rakentamalla työviikko niin, että töiden määrä ja vaativuus vaihtelevat. Mahdollisuus kehittää omaa työtään, työnkierto, itseohjautuvat tiimit

ja mahdollisuus säädellä työnopeutta lisäävät työn mielekkyyttä. Hyvällä työsuunnittelulla työpaikan ilmapiiri paranee ja ristiriidat vähenevät. Työntekijöiden vastuualueiden selventäminen ja selkeiden pelisääntöjen luominen edistävät työhyvinvointia. Ongelmatilanteita voidaan korjata ja ennaltaehkäistä esimiehen luontevalla puuttumisella asiaan. Keskusteleva, avoin ja luottamuksellinen suhde esimiehen ja työntekijöiden välillä sekä laadukas työnohjaus tukevat työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työssä uupumista voidaan ehkäistä nimeämällä työyhteisössä henkilö, jonka puoleen voi kääntyä mikäli työntekijä kokee uupuvansa tai työmotivaationsa laskeutuvan. (Viitala 2012, 230–232.)

Kun työntekijä saa tietää tulevasta muutostilanteesta ilman tarkempaa informaatiota, nousee stressitaso korkeimmilleen. Tilanne helpottuu, kun selviää mitä tulee tapahtumaan. Työn henkiset kuormitustekijät voidaan jakaa kolmeen negatiiviseen yhdistelmään. Runsaan työmäärän yhdistyminen hektisyyteen työssä sekä siihen, että henkilö kokee vaikuttamismahdollisuutensa vähäisinä, lisää työn kuormittavuutta. Pitkittyessään tilanne voi aiheuttaa psykosomaattista oireilua, tuki- ja liikuntaelinsairauksia, sydän- ja verisuonisairauksia sekä rasitus- ja stressioireita. Toinen negatiivinen yhdistelmä sisältää suuret ponnistukset vähäisin palkkioin. Tällöin henkilö panostaa työhönsä paljon, mutta jää ilman fyysistä tai psyykkistä palkkiota, jonka kokee oikeudekseen. Tästä seurauksena voi olla henkistä pahoinvointia. Kolmannessa yhdistelmässä epäoikeudenmukainen kohtelu, työpaikkakiusaaminen ja epävarmuus erityisesti muutostilanteissa aiheuttavat pahoinvointia. Psyykkisen oireilun ilmetessä kuormitusta on ollut jo pitkään. (Jabe 2010, 52–54.)

4.4 Voimaantuminen työyhteisössä

Termille empowerment on Suomen kielessä useita synonyymejä, kuten voimaantuminen, valtauttaminen ja valtaantuminen. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 3.) Power over ja power with -termien selkeyttäminen auttaa voimaantumisen käsitteen hahmottamista, joten ennen varsinaisen käsitteen määrittelyä kerromme niistä lyhyesti. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 28.)

Toisiin kohdistuva vallankäyttö (power over), voi kohdistua yksilöön tai ryhmään ja on joko impulsiivista tai etukäteen suunniteltua toimintaa. Vallankäyttöä näkyy erityisesti hierarkkisissa organisaatioissa. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 25–26.) Organisaatioissa on mahdollista tehostaa toimintaa siirtämällä valtaa yhteisvoimaksi (power with). Yhteisvoima hyödyttää yhteisöllisiä työskentelytapoja yksilösuoritusten sijaan. Työyhteisö voi hyötyä yhteisvoimasta, jos se uskoo siihen, lisäksi tarvitaan keskinäistä luottamusta ja määrätietoista kehittämistä. Yhteisvoiman lisääntymiseen vaikuttavat verkostoituminen, yhteistoiminta ja avoin suhtautuminen. Yksilön oman voiman kehittäminen vahvistuu yhteisvoiman lisääntyessä. Yhteisvoiman kehittäminen reflektion avulla voimaannuttaa sekä itseä että muita. Heikkilä & Heikkilä 2005, 28–29; Räsänen 2002, 66.)

Ihmisten hyvinvointia edistävien hankkeiden myötä käsite voimaantumista tuli suosituksi 1980-luvulla. Kuitenkin vasta 1990-luvulla käsitteen käyttö lisääntyi kasvatustieteen tutkijoiden keskuudessa. Työssä jaksamisen ja uupumisen ongelmat ovat vaikuttaneet erityisesti valvettujen työorganisaatioiden halun tavoitella voimaantumista. Voimaantumisen prosessi edellyttää yhteisöllisyyden voiman kokemista toimittaessa yhdessä muiden kanssa, itsensä voimistamista ja oman voiman tunteen kehittämistä. Voimaantumisen arvoihin kuuluu sosiaalinen oikeudenmukaisuus, yhteistoiminnallisuus ja harmonisuus. Voimaantuneena ihminen löytää voimavarojaan, kokee elämänhallintaa, on toimintakykyinen ja asiat mahdollistuvat. Keskeistä voimaantumisen on omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen sekä vastuun ottaminen myös työyhteisön kehittämisestä. (Räsänen 2002, 18–19.)

Läheisesti voimaantumisen käsitteeseen liittyy itsevoimaantumisen käsite self-empowerment. Tällä tarkoitetaan prosessia, jossa ihminen kokee muutoksen itsessään ja ympäristössään uutena mahdollisuutena. Sen edellytyksenä on työyhteisössä hierarkioiden väheneminen, tasa-arvoistaminen ja johtamisen näkökulmien muuttaminen. Työntekijöiden ja johdon voimaantuminen mahdollistuu silloin, kun organisaatio ei ole moniportainen ja byrokraattinen. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 3.)

5 MUUTOS

Muutokset ovat olennainen osa ihmisen kokonaisvaltaista kehitystä ja elämän kulkua. Vaikka muutoksen kohtaaminen ja uuteen siirtyminen voi tuntua vaikealta ja jopa pelottavalta, niiden välttämättömyyden edessä ihminen sopeutuu tilanteeseen. Jatkuva uudistuminen on olennainen osa talous- ja yhteiskuntaelämän sekä yritystoiminnan elinkaarta. Ilman uudistusta yritys jää kehityksessään jälkeen, mikä on riski toiminnan jatkumiselle. Muutos tulee ajankohtaiseksi viimeistään silloin, kun entisellä tavalla jatkaminen ei ole enää vaihtoehto. Tilanteet kriisiytyvät silloin, kun muutostarpeita ei haluta nähdä eikä hyväksyä, vaikka ne ovat selvästi nähtävissä. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 11–13.)

Maailmanlaajuiset talouden vaihtelut ja teknologian nopea kehitys vaikuttavat suoraan työelämäämme. Työelämässä kilpailun kiristyminen, omistajan vaihdokset, kustannustehokkuuteen pyrkiminen ja organisaatioiden sekä tehtävien nopea muuttuminen ylläpitävät jatkuvaa muutosta. Pätkätöiden lisääntyminen ja työurien pirstaloituminen sekä tähän liittyvät ammatin vaihdokset yleistyvät, ja uuden oppimisen paine kasvaa. Pääoma ohjaa maailmantaloutta tänä päivänä, osaamisen merkitys korostuu ja suhdanteista johtuvien muutosten aiheuttamat saneeraukset sekä konkurssit ovat nykypäivää. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 7–8).

5.1 Muutosprosessi

Järjestelmien maailma ja inhimillinen maailma linkittyvät muutosprosessissa. Järjestelmien maailma liittyy uudelleenorganisointiin, joka määrittelee työhön liittyviä prosesseja, mutta sillä on merkittävä vaikutus työntekijään joka tarkastelee asiaa inhimillisen maailman kautta. Mikäli ihmisten inhimillisiä tarpeita ei huomioida muutoksessa, se näyttäytyy negatiivisena. Toisaalta tilanne saattaa ajautua kaaokseen, mikäli työyhteisö toimii normittomasti ja johto painottaa ihmissuhteita, työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita tai henkilökemioiden sääteilyä organisaation tarpeiden ohi. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 70–71.) Muutosjohtamisessa on merkityksellistä huomioida yksilön kokemus ja hyväksyä yksilön

sopeutumisen ehdot sen onnistumiselle (Ylikoski & Ylikoski 2009, 8). Onnistuneessa muutosjohtamisessa kiteytyy näiden ääripäiden yhteensovittaminen. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 70–71).

Tämän päivän muutokset ovat nopeita ja voimakkaasti johdon ohjaamia. Seurauksena on yleensä työntekijän kokemus pakosta, eikä tilanteesta, johon on mahdollista kasvaa. Ihminen kokee itsensä tapahtumista ulkopuoliseksi, vaikka kyseessä on omaa elämää merkittävästi koskettava asia. Tällaisessa tilanteessa ihminen tarvitsee uudenlaisia toimintatapoja ja uudenlaista suhtautumista. Kaikki tämä aiheuttaa ihmisessä hämmennystä ja epävarmuuden tunteita. Muutos voi avata mahdollisuuden myönteiseen kehitykseen tai umpikujaan. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 8–9.)

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tavoitteena on kuvata Helsingin kaupungin asukastalojen sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista sosiaali- ja terveys- huollon (SOTE) uudistuksen aikana. Tutkimuskysymysten pohjalta tehdyn kyselyn vastauksia analysoimalla on tarkoitus saada kuvaus tutkittavien kokemuksista, työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä työhyvinvoinnin tilasta. Tutkimuksen avulla mahdollistuu voimaannuttavien, työhyvinvointia ylläpitävien ja edistävien näkökulmien selkeytyminen. Pitkäaikainen epävarmuus työn tulevaisuudesta voi aiheuttaa tilanteen, jossa on vaikea nähdä selkeästi asioiden positiivisia puolia. Tavoitteena työlle on erityisesti nähdä voimaantumisen mahdollisuus työhyvinvoinnin näkökulmasta ja herättää ajatuksia omaan, sekä työyhteisön hyvinvointiin liittyen.

Yleisesti tutkimuksen tarkoitus voidaan jakaa kartoittavaan, selittävään, kuvailevaan ja ennustavaan. Kuvaileva tutkimus kuvaa tarkasti henkilöitä, tapahtumia tai tilanteita, sekä nostaa keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 134–135.) Tutkimuksemme tavoite on kuvata työhyvinvoinnin tilaa asukastaloissa ja kyselyyn vastaamisen myötä mahdollistaa sosiaalialan työntekijöitä löytämään voimaannuttavia, työhyvinvointia tukevia keinoja. Aineistosta nostamme keskeisiä, kiinnostavia ja toistuvia teemoja, joista muodostuu opinnäytetyömme alaluvut. Käsittelemme työssä aineistosta nousseet asiat teemoittain. Kyselylomakkeen kysymykset asetettiin siten, että nimenomaan voimaantumisen näkökulma näkyy vastauksista.

6.1 Tutkimuskysymykset

1. Onko muutos uhka vai mahdollisuus työhyvinvoinnille?
2. Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointia?

7 AINEISTONKERUU- JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköpostikyselynä, joka minimoi käsialoista johtuvat mahdolliset tulkintavirheet sekä suojasi vastaajien anonymiteettia. Kyselylomakkeen ja saatekirjeen välitti esimies sähköisesti kaikille asukastalojen sosiaalialan työntekijöille. Kyselyyn vastattiin koneella kirjoittaen, jonka jälkeen vastaus tulostettiin ja palautettiin nimettömänä kirjeitse tutkijoille. Kaikki asukastalojen sosiaalialan työntekijät eivät palauttaneet kyselyä, joten vastanneiden henkilöisyyttä on vaikea tunnistaa. Vastajille ei koitunut kuluja, sillä he lähettivät vastaukset toimittamillamme, postitustiedoin kirjatuilla kirjekuorilla ja postimerkeillä.

7.1 Kysely

Puolistrukturoituja menetelmiä määritellään monin tavoin, mutta tiivistetysti kaikkia määritelmiä yhdistää jonkin näkökohdan määrittelemisen valmiiksi etukäteen, muiden osa-alueiden ollessa avoinna (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 47). Kyselylomakkeemme kysymykset ovat avoimia ja kaikille samat. Avointen kysymysten etuna on vastaajan mahdollisuus ilmaista itseään omin sanoin, omista viitekehyksistä käsin ja tuoda esille motivaatioon liittyviä puolia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 196). Valli (2007,124) toteaa, että avoimin kysymyksen mahdollistuu perusteellinen mielipiteen esille tuleminen, hyvien ideoiden löytyminen ja aineiston luokittelun monipuolisuus. Aineistosta pyrimme löytämään säännönmukaisuuksia, toistuvuuksia ja pyrimme ymmärtämään tekstiä, nostamaan teemoja ja tulkitsemaan merkityksiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 161).

Kyselylomaketutkimus jaetaan poikittaistutkimukseen ja pitkittäistutkimukseen. Poikittaistutkimuksessa aineisto kerätään useilta vastaajilta yhdellä kerralla, kun taas pitkittäistutkimuksessa aineisto kerätään vähintään kahdesti. Analyysivaiheessa poikkileikkausaineiston avulla voidaan kuvailla, ja pitkittäistutkimuksen avulla myös selittää ilmiöitä. (Vastamäki 2007, 126.) Omassa tutkimuksessam-

me kysely tehdään kerran, ja aineistolla pyrimme kuvailemaan työhyvinvointia ilmiönä, näin ollen tutkimuksemme on poikittainen. Tarkoituksenamme ei ole tutkimuksessa selvittää työhyvinvoinnin syy–seuraus-suhdetta, vaan tarkastella työhyvinvointia ja muita aineistosta nousevia ilmiöitä. Validiutta ja reliabiliteettia on syytä pohtia, jotta voidaan tarkastella tuloksista nousseet olennaiset ilmiöt, ja kuinka ne vastaavat alkuperäiseen tavoitteeseen (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 47).

7.2 Kyselyn etuja ja haittoja

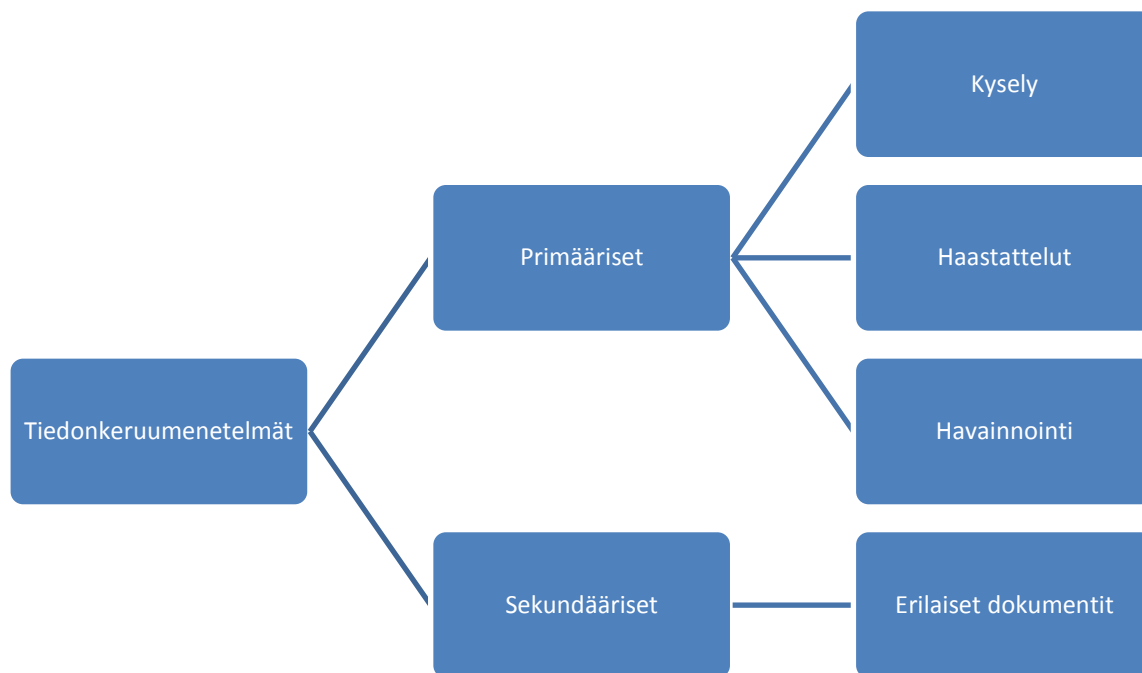
Kyselymenetelmän etuna on tutkijan ajan säästö. Kysely on nopea ja vaivaton tapa tavoittaa vastaajat verrattuna esimerkiksi henkilökohtaisiin haastatteluihin. Tutkija voi suunnitella ajankäytön ja mahdolliset kustannukset vaivattomasti ja luotettavasti etukäteen. Kyselyn avulla on mahdollista tavoittaa isokin joukko tutkimukseen osallistuvia. (Hirsjärvi ym. 2007, 190–191.)

Kyselymenetelmässä on haittapuolensakin. Tulosten tulkinta voi olla vaikeaa ja vastauksien luotettavuuden varmistaminen on mahdotonta. Väärinymmärrysten riski on olemassa, sillä vastaaja voi ymmärtää kysymyksen eri tavoin kuin kysymyksen laatija. Sen vuoksi kysymysten laatimiseen on hyvä käyttää riittävästi aikaa. Kyselyn laatijalla tulee olla riittävästi tietoa ja ymmärrystä aihealueesta. Lisäksi vastaajien osalta perehtyneisyys aiheeseen vaikuttaa vastauksiin. Kyselyn yhtenä haittapuolena on vastaamattomuus, ja joskus tutkija joutuu muistuttamaan kyselystä. (Hirsjärvi ym. 2007, 190–191.)

7.3 Tutkimuksen analyysi

Kysely on yksi yleisimmin käytetty aineiston keruumenetelmistä laadullisessa tutkimuksessa. Vaikka kysely ja haastattelu käsitteinä eroavat toisistaan, niiden liiallinen erottelu ei ole tarkoituksenmukaista. Useimmiten lomakekysely (postikysely) tai lomakehaastattelu yhdistetään tutkimuksessa kvantitatiiviseksi aineiston keruumenetelmäksi. Aineistonkeruun päämuotojen kuvauksessa, avoin

kysely liitetään yleensä laadulliseen tutkimukseen, mutta se nähdään myös osana määrällistä tutkimusta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 71–75.) Kaikki kirjallinen aineisto, jota voidaan käyttää apuna tutkimusongelmaa ratkaistaessa, ja jolla on merkitystä tutkimuksessa, on käyttökelpoista laadullisessa tutkimuksessa. Alla on kuvattu millaista aineistoa voidaan hyödyntää laadullisessa tutkimuksessa tietolähteenä. (Kananen 2014, 90.)



KUVIO 2. Kananen, Jorma (2014, 90). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta.

Laadullista ja määrällistä tutkimusta voidaan käyttää rinnakkain. Nykytutkimuksessa on yleistynyt tutkimusotteiden yhdistäminen, joka mahdollistaa laajemman kokonaisuuden hahmottamisen. Menetelmiä ja otteita ei tule pitää toisiaan poissulkevinä vaan nähdä yhdistämisen mahdollisuus rikkautena huomioiden tilanne, tutkimustehtävä tai ongelma. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisen sisällön analyysin tavoitteena on tuottaa kuvaus tutkittavasta ilmiöstä yleisessä ja tiiviissä muodossa. Analyysin toteuttamiseen ei ole olemassa selvää kaavaa, vain ohjeita. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4.) Menetelmäoppais-

sa suositaan laadullisten ja määrällisten tutkimusmetodien eriyttämistä niiden hahmottamisen helpottamiseksi. Toisaalta oppaat rohkaisevat välttämään vastakkainasettelua ja hyödyntämään molempia tutkimusmenetelmiä tarvittaessa samassa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 65.) Triangulaatiolla tarkoitetaan asioiden tarkastelua useista näkökulmista, jolla voidaan lisätä ymmärrystä käsiteltävästä ilmiöstä. Triangulaatiossa yhdistyy useat tutkimusmenetelmät samassa tutkimuksessa. Etuna menetelmässä on myös tutkimuksen luotettavuuden lisääminen, kun asioita tarkastellaan moniulotteisesti. Riskinä ovat eri menetelmien antamat ristiriitaiset tulokset. Tutkija voi joutua pohtimaan eettisestä näkökulmasta, mitä tuloksia hän pitää tutkimuksen kannalta tärkeimpinä. (Kananen 2014, 120–121.)

7.4 Tutkimuksen luotettavuus, pätevyys ja eettisyys

Yleisenä tieteen eettisenä arvona pidetään pyrkimystä itsenäisyyteen ja riippumattomuuteen (Kuula 2006, 25). Tutkijat viime kädessä itse vastaavat omaa tutkimustyötään koskevista eettisistä ratkaisuista. Tutkijan tehtävä on parhaansa mukaan noudattaa yhteisesti sovittuja periaatteita omassa tutkimustyössään. Tiede on inhimillistä toimintaa, eikä sitoutuminen rehellisyyteen aina onnistu. Tyypillisiä esimerkkejä ovat plagiointi sekä väärentäminen. Tutkimuseettiset normit pyrkivät edistämään hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Eettiset normit ovat osa sisäistä itseohjausta, jotka nousevat tutkijoiden keskeisistä arvoista. (Kuula 2006 26, 29–30.) Suomessa hyvän tieteellisen käytännön ylläpitäminen on tutkimuksia tekevien organisaatioiden sekä yksittäisten tutkijoiden vastuulla. Suomessa on opetusministeriön vuonna 1991 perustama tutkimuseettinen neuvottelukunta, jonka tehtävänä on yleisellä tasolla käsitellä tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä ja huolehtia tiedottamisesta. (Kuula 2006, 32–33.)

Hyvän tutkimuksen kriteeri Tuomi & Sarajärven (2009, 126–127) mukaan on tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus. Tutkijan on tiedettävä mitä hän on tekemässä. Käytännössä tämä näkyy siinä, millaisia lähteitä tutkimuksessa on käytetty, sekä kuinka raportin sisältö on perusteltu. Toinen kriteeri hyvälle tutkimukselle on eettinen kestävyys, jota ohjaa eettinen sitoutuneisuus. Tutkimusta

tehdessä olemme käyttäneet lähteitä kriittisesti. Olemme pääsääntöisesti käyttäneet lähteinä painettua ja mahdollisimman uutta materiaalia. Verkosta käyttämämme lähteet ovat luotettavien tahojen ylläpitämiä. Opinnäytetyömme prosessi on kirjattu vaiheittain tarkasti, jotta se välittyy lukijalle läpinäkyvänä. Opinnäytetyön raportissa kuvaamme koko prosessin etenemisen monin taulukoin sekä kirjoitetussa muodossa.

Aineiston hankinnassa on tutkijan ja tutkittavan välinen tutkimusetiikka olennaisempaa, kuin tieteen sisäinen etiikka. Lääketiede on ollut edelläkävijä tutkimussuhteen määrittelyssä, koska lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen ja sitä voidaan pitää yleispätevänä ohjenuorana periaatteellisella tasolla. (Kuula 2006, 40–41.) Tutkimuksessa annettu vapaaehtoisuus tukee tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittamista. Tutkittaville kerrotaan tutkimuksen perustiedot, tietojen käyttötarkoitus sekä tutkimuksen toteuttaja. Riittävällä tiedottamisella voidaan varmistaa vapaaehtoisen osallistumisen eettisyys. (Kuula 2006, 61–62.)

Tutkimusta tehdessä yhtenä tavoitteena on välttää virheitä. Tuloksissa kuitenkin luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. (Hirsjärvi ym. 2009, 226.) Pätevyys tutkimusmenetelmän näkökulmasta tarkoittaa sitä, kuinka hyvin valittu tutkimus- tai mittausmenetelmä mittaa sitä, mitä tutkimuksella on tarkoitus mitata tai selvittää. Siten voidaan siis arvioida validiteettia. Hyvän pätevyyden saavuttamiseksi tarvitaan oikeat kysymykset ja kohderyhmä. Ilman pätevyyttä tutkimus on arvoton, tutkimus ei silloin vastaa siihen mitä oli tarkoitus tutkia. (Hiltunen 2009, 3.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on korkeampi, kun tutkimuksen toteuttaminen selostetaan tarkasti kaikissa vaiheissaan. Tutkimuksen ja tutkimustuloksiin pääsemisen tarkka kuvaus asettaa tutkijoille haasteen laadullisessa tutkimuksessa. Kaikessa tutkimuksessa tulee arvioida luotettavuuden ja pätevyyden näkökulmat. (Hirsjärvi ym. 2009, 226–228.) Reliabiliteetti tutkimusmenetelmän näkökulmasta ilmaisee tutkimuksen toistettavuutta ja luotettavuutta mitattaessa ilmiötä. Sitä voidaan arvioida esimerkiksi uusintamittauksilla. Luotettavuus on sattumanvaraisten tulosten minimointia. (Hiltunen 2009, 9; Hirsjärvi ym. 2009, 226.)

Kyselylomakkeen huolellinen kokoaminen on tärkeää, jotta saadaan vastaus siihen asiaan, mitä on kysytty ja mitä halutaan tietää. Kysymyksenasettelu kyselylomakkeen kysymyksessä kolme (Mitkä tekijät vahvistavat/ vahvistaisivat sinun työhyvinvointiasi?) osoittautui tutkimuksen analyysivaiheessa erityisen haastavaksi. Kysymykseen olisi pitänyt valita vain yksi näkökulma. Vastaukset on käsitelty vain siitä näkökulmasta, mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointia. Tulkintavirheiden mahdollisuutta ei voida tämän kysymyksen kohdalla sulkea pois. Kyselyä käytettäessä selventävien kysymysten tekeminen on vaikeampaa, kuin haastattelutilanteessa, jossa voidaan heti esittää tarkentavia jatkokysymyksiä.

Saamiimme tuloksiin vaikuttavat monet asiat. Opinnäytetyöprosessin suunnitteluvaiheessa kokoamamme kyselylomakkeen kysymysten asettelulla oli merkitystä saatujen vastausten kautta tuloksiin. Kysymysten asettajalla ja vastaajalla on voinut olla erilainen käsitys siitä, mihin vastataan ja haetaan vastausta. Tulkintojen vaikutus näkyy väistämättä myös aineistoa analysoitaessa, jolloin olemme yhdistäneet samaa tarkoittavia asioita yhteisen tekijän alle. Riskinä on monessa kohdassa tulkintoihin liittyvät haasteet. Avoimilla kysymyksillä saadut vastaukset olivat moninaiset ja sen vuoksi niistä löytyneitä tekijöitä oli välttämättä yhdistää.

Tutkimus tehtiin nimettömänä, joten osallistujilla on yksityisyyden suoja ja yksittäisiä tutkimukseen osallistujia on vaikea tunnistaa. Kysely välitettiin asukastalojen esimiehen Sini Heino-Mouhun välityksellä työntekijöille, joten hänellä oli tieto vastaanottajista. Toisaalta vastaukset lähetettiin suoraan tutkijoille, eivätkä kaikki työntekijät osallistuneet kyselyyn, joten yksittäisiä vastaajia ei voi esimieskään varmuudella tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen on perustunut vapaaehtoisuuteen. Vastaajia ohjattiin vastaamaan koneella kirjoittamalla ja tulostamalla, jotta käsialatunnistettavuus ei vaaranna anonymiteettiä. Koneella kirjoitetuilla vastauksilla vältämme mahdolliset käsialasta johtuvat tulkintavirheet. Yksi vastaus palautettiin käsin kirjoitettuna. Käsin kirjoitetun vastauksen tulkitseminen oli hidasta ja haastavaa, jottei tulkintavirheitä päässyt syntymään. Tutkimusmateriaalia käytettiin vain tässä tutkimuksessa ja aineistoa käsittelevät vain

tämän tutkimuksen tutkijat. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen ja tulokset luovutetaan asukastalojen käyttöön.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Asukastalon edustajan (Vesterinen, Marjatta) kanssa sovimme heti opinnäytetyöprosessin alussa, että emme tule käyttämään heille aiemmin tehtyjä työhyvinvointitutkimuksia oman työemme analysointivaiheessa. Tutkimuslupaprosessi olisi pitkittynyt, jos olisimme halunneet käyttää aiempia tutkimustuloksia. Toisaalta, usein edellisiin tutkimuksiin peilaaminen on haastavaa, sillä asiaa on voitu tarkastella eri näkökulmasta ja erilaisin kysymyksin. Työssä käytimme kahta tutkimusta (Alm 2013 ja Koivunen 2013) työhyvinvointiin liittyen.

8.1 Aineisto

Saatekirje ja kyselylomake toimitettiin asukastalojen sosiaaliohjaajien esimiehelle Sini Heino-Mouhulle sähköisesti (12.2.2015), kun tutkimuslupa HEL 2014-015161, myönnettiin 4.2.2015. Aineiston analyysi aloitettiin heti vastausten palaututtua. Opinnäytetyön valmistuttua tutkimusraportti tai sen sähköinen osoite toimitetaan sosiaali- ja terveystieteiden käyttöön. Tutkimus on laadullinen ja aineiston kokosimme keväällä 2015 kyselylomakkeella. Kysely lähetettiin kolmelletoista sosiaalialan työntekijälle, jotka työskentelevät Helsingin kaupungin asukastaloissa. Vastauksia saimme seitsemän kappaletta, joista kaksi tuli määräajan jälkeen. Saimme siitä tiedon kuitenkin määräajan puitteissa ja aloitimme analyysin vasta niiden saavuttua. Kaikki seitsemän vastaajaa vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Yksi vastaajista vastasi kyselyyn käsin kirjoittamalla, muut vastasivat koneella kirjoittamalla.

8.2 Analyysi

Tulosten analysoinnin aloitimme lukemalla kaikki seitsemän (7) saatua vastausta. Poimimme vastauksista työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Vihreällä värillä koodasimme johdon ja esimiestyön vaikutuspiiriin kuuluvia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Oranssilla värikoodilla merkitsimme käytännön työn tekemi-

seen liittyviä tekijöitä ja lilalla värillä merkitsimme työntekijän vapaa-aikaan ja henkilökohtaisiin valintoihin liittyvät tekijät, jotka Rauramon (2009,3) mukaan vaikuttavat työhyvinvointiin ja luovat osaltaan perustan sille.

Joissakin kohdin oli vaikea rajata tekijä vain yhden värin alle. Näissä kohdissa käytimme kahta väriä, useimmiten oranssi ja vihreä yhdistyivät, lilan ja oranssin yhdistelmiä löytyi muutama, mutta lilan ja vihreän yhdistelmiä ei ollut yhtään. Esimerkiksi yhteiset pelisäännöt ja työajanmukaiset työpäivät ovat asioita, joihin vaikuttaa työnantajapuoli sekä työntekijän tekemät valinnat. Oranssin ja lilan yhdistelmästä esimerkiksi oma hyvinvointi on asia, johon voi vaikuttaa työ- ja vapaa-ajalla. Tämän jälkeen palasimme asettamiimme tutkimuskysymyksiin ja jaoimme kyselylomakkeen kysymykset niiden alle.

Aineiston perusteella nostimme kolme keskeisintä teemaa, joiden pohjalta teimme aineistolähtöisen analyysin. Aineistosta koodattiin selvästi ilmaistuja asioita pyrkien välttämään piilossa olevien viestien tulkintaa. Aineistosta nostetut tekijät jaoteltiin tutkimuskysymysten alle sillä perusteella, mikä kyselylomakkeen kysymys tuotti vastauksen kyseiseen tutkimuskysymykseen. Jokaiseen kyselylomakkeen kysymykseen saatu vastaus jaoteltiin teemoittain. Yhdistimme jonkin verran yhteneväisiä lauseita, käyttäen vapautta määrittää samaa tarkoittavat asiat. (LIITE 3.) Jaottelun jälkeen selkeytimme konkreettisesti vastauksien sijoittumisen työhyvinvoinnin eri portaille ja tutkimuskysymysten mukaan taulukoimalla.

Kokosimme tutkimuskysymyksiin löytyneet tekijät erillisiin taulukoihinsa (LIITE 4) sanalliseen ja numeeriseen muotoon. Jaottelu tehtiin selkeyttämään kokonaiskuvaa ja vastausten jakautumista. Psyko-fysiologisten perustarpeiden Ensimmäiselle portaalle kokosimme omasta hyvinvoinnista työajan ulkopuolella huolehtimiseen liittyviä asioita, kuten harrastuksia. Työn ja vapaan erottaminen ja työn ulkopuolelta tulevat psyykkisesti kuormittavat asiat sijoittuvat tälle portaalle. Turvallisuuden tarpeen toiselle portaalle nostimme työtiloihin ja -oloihin liittyviä asioita, kuten palkan, kokouskäytänteet, selvitystilan ja epävarmuuden kokemukset. Liittymisen tarpeen kolmannelle portaalle kuuluvat sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät tekijät. Niitä ovat kuulluksi tuleminen, sosiaalinen vuo-

rovaikutus, suhteet esimiehiin, tiimiin ja työkavereihin. Arvostuksen tarpeen neljännellä portaalla löytyviä tekijöitä on muun muassa työn arvostus, palaute, luottamus työntekijöihin ja avoin vuorovaikutus. Itsensä tarpeen toteuttamisen viidennelle portaalle nostimme toiminnan vapauden, työn monipuolisuuden ja luovuuden sekä koulutuksen ja kehittämisen. (KUVIO 1.)

8.2.1 Onko muutos uhka vai mahdollisuus työhyvinvoinnille?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen *Onko muutos uhka vai mahdollisuus työhyvinvoinnille?* vastasivat kyselylomakkeen kysymykset 5. *Miten esimiehesi voi tukea sinua työelämän muutosten keskellä?* Tässä siis yleisenä oletuksena se, että työelämä on nykyisin jatkuvaa muutosta, ja 6. *Kuvaile työhyvinvointiasi tämänhetkistä tilannetta fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista näkökulmista?* Vastaukset jaottelimme työhyvinvoinnin muutoksen mahdollisuutta tukeviin, positiivisiin ja negatiivisiin, ja muutoksen uhkaa lisääviin asioihin (taulukko 2. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät, LIITE 4). Lisäksi jaottelimme vastaukset työhyvinvoinnin portaiden mukaiseen taulukkoon, josta on nähtävissä positiivisten ja negatiivisten tekijöiden jakautuminen. Lopuksi vastaukset on laskettu yhteen taulukon alimmalle riville. Positiivisten ja negatiivisten määrällinen ero ei ollut suuri. Positiivisia tekijöitä oli kaikilta portailta yhteensä 37 ja negatiivisia tekijöitä 34. Arvostuksen tarpeen (porras 4) ja itsensä toteuttamisen tarpeen (porras 5) portailta oli ainoastaan positiivisia tekijöitä. Muilta portailta löytyi sekä negatiivisia että positiivisia tekijöitä. Eniten negatiivisia tekijöitä oli turvallisuuden tarpeen portaalla (porras 2). Esille nousivat työtilojen puutteet, aikaa vievä jähmeys ja byrokraattisuus, sekä asukastalojen selvitystilasta johtuva epävarmuus. Kokouskäytännöt koettiin sekaviksi ja turhauttaviksi. Psyykinen kuormitus nousi yksittäiseksi isoimmaksi työhyvinvointia uhkaavaksi tekijäksi selvitystilän ja epävarmuuden lisäksi. Toiseksi eniten negatiivisia tekijöitä oli liittymisen tarpeen portaalla (porras 3). Mainituista tekijöistä suurin osa liittyi johdon sekä esimiesten vaikutusalueeseen.

Kaupungin organisaation jähmeys ja byrokraattisuus vievät työaikaa paljon varsinaiselta asiakastyöltä. (vastaaja 4)

Turhauttavaa on myös se, ettei epävarmassa tilanteessa ole mieltä tai mahdollisuutta kehittää työtä mielekkäämpään suuntaan. (vastaaja 7)

Psyykkinen kuormitus on erittäin kova päivän koostuessa kymmenien erilasten asioiden selvittämisestä ja monien ihmisten kanssa jatkuvassa vuorovaikutuksessa olemisesta. (vastaaja 2)

Eniten positiivisia tekijöitä löytyi itsensä toteuttamisen portaalta (porras 5). Vastauksista ilmeni, että työskentelyvalmiuksien ja koulutuksen tukeminen sekä henkilökohtaiset keskustelut tukevat työhyvinvointia muutostilanteessa. Johdon ja esimiehen rooli oli näihin kaikkiin tekijöihin liittyen merkityksellinen.

Tukemalla koulutusta ja siten valmiuksia tarpeen tullen siirtyä seuraaviin tehtäviin. (vastaaja 1)

Keskustelemalla avaamalla silmiä omille mahdollisuuksille, kouluttautumalla (vastaaja 7)

Johdon ja esimiesten vaikutus nousee vastauksissa voimakkaimmin esille. Vastauksista ilmenee työntekijöiden odotukset ja oletukset laadukkaalle esimiestyölle ja johtamistaidoille.

Minulla on hyvä esimies, jolla on aikaa kuunnella, ohjata ja ottaa kantaa. (vastaaja 4)

Perusteltuja siirtoja ja jos siirtyä pitää, niin sitten jämäkästi uutta kohden, niin etteivät alaiset jää turvattomiksi. (vastaaja 1)

8.2.2 Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointiasi?

Toiseen tutkimuskysymykseen *Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointiasi?* vastasivat kyselylomakkeen kysymykset 1. *Kuvaile työtilannettasi vapaasti ja omin sanoin. Mitkä tekijät koet hyvinä?, 2. Mitkä tekijät edistävät mielestäsi eniten koko asukastalotiimin työyhteisön työhyvinvointia?, 3. Mitkä tekijät vahvistavat / vahvistaisivat sinun työhyvinvointiasi? ja 4. Miten organisaation johto voi tukea sinua työssäsi? sekä kysymykset 7. *Mistä saat voimaa työhösi työhyvinvoinnin**

näkökulmasta (fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet)? ja 8. Miten voit itse edistää omaa sekä työyhteisön hyvinvointia?

Toiseen tutkimuskysymykseen löytyneet vastaukset jaottelimme värikoodein ja työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti taulukkoon (taulukko 3, Työhyvinvointia eniten edistävät tekijät, LIITE 4). Taulukossa näkyy, kuinka monta yksittäistä tekijää kyselylomakkeen vastauksista löytyi eri portailta yhteensä, jaoteltuina johdon / esimiestyön, työyhteisön / työn- ja vapaa-ajan / yksilön valintojen vaikutuksista työhyvinvointiin. Lisäksi portaittain on laskettu kaikki edellä mainitut tekijät yhteensä oikeanpuoleiseen sarakkeeseen. Taulukon oikeassa alakulmassa näkyy kaikkien yksittäisten vastausten summa. Hyvinvointia vahvistavia tekijöitä nousi eniten liittymisen tarpeen portaalta (porras 3), yhteensä 44. Vähiten yksittäisiä tekijöitä oli itsensä toteuttamisen portaalla (porras 5). Kaikki portaat huomioiden eniten työhyvinvointia edistäviä tekijöitä löytyi johtamiseen ja esimiestyöhön liittyen. Turvallisuuden tarpeen (porras 2) ja arvostuksen tarpeen (porras 4) portaille tuli eniten yksittäisiä tekijöitä. Jatkuvuus työssä ja avoin vuorovaikutus mainittiin useimmin.

Taistelemalla näkyvästi ja perustellusti asukastalotoiminnan jatkuvuuden puolesta. Olemalla valittamatta. Antamalla tehdä työtä itsenäisesti ja työpisteiden erilaisuuden huomioiden – kuten nyt tapahtuu. Olemalla tavoitettavissa ja tukena, kun tulee tenkkapoo. (vastaaja 1)

Olen kokenut saamamme työnohjauksen erittäin positiivisena. (vastaaja 5)

Työyhteisön ja työn vaikutuksista eniten työhyvinvointia vaikuttavia tekijöitä löytyi liittymisen tarpeen (porras 3) ja arvostuksen tarpeen (porras 4) portailta. Positiivinen asenne työhön ja työyhteisöön nousi keskeiseksi tekijäksi avoimen vuorovaikutuksen lisäksi.

Työkaverit, joiden kanssa käydä tilannetta läpi. Säännölliset tapaamiset. Vapaus puhua- myös kriittisesti. Huumori. Kaikki arvostavat työtään ja toisten työtä. (vastaaja 1)

Työparin kanssa pystyy peilaamaan asioita, ja pohtimaan yhdessä. Työ ei muodostu niin raskaaksi. Riippuu tietenkin työparista, nyt tilanne erinomainen. Tasavertainen suhde työparin kanssa on tärkeä. (vastaaja 6)

Taulukosta 1, (Kyselyn vastaukset työhyvinvoinnin portailta teemoittain LIITE 4) molempiin tutkimuskysymyksiin liittyen ja kaikilta työhyvinvoinnin portailta eniten löytyi johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä tekijöitä. Esimiestaidot ja työn kehittäminen olivat selkeimmin aineistosta löytyneet ydinasiat.

8.3 Tulokset

Kyselyn perusteella ilmeni, että henkilökunta arvostaa työnohjausta, työhyvinvointipäiviä, ja resurssien tarjoamista työhön. Tärkeäksi koettiin myös yhteiset pelisäännöt, toiminnan vapauden ja työn kehittämisen mahdollistaminen. Johdolta ja esimieheltä odotetaan rakentavaa palautetta ja koulutuksen, sekä työn kehittämisen mahdollisuuksien tukemista, unohtamatta avointa vuorovaikutusta. Esimiehen jäämäkkyys ja vastuullisuus koettiin tärkeiksi ominaisuuksiksi. Lisäksi arvostettiin sitä, että esimies on helposti lähestyttävä, tasapuolinen kaikille, ottaa kantaa asioihin ja vie niitä tarvittaessa rohkeasti eteenpäin. Työntekijät arvostavat työssään luovuuden ja monipuolisuuden toteutumista. Työntekijät haluavat esimieheltään luottamusta ja työnsä vaikuttavuuden hyväksymistä. Työyhteisöissä ja sen kehittämisessä esimiehelle asetetaan usein suuria odotuksia. Myös esimiehen on saatava tukea omalta esimieheltään oman osaamisensa kehittämisen tueksi.

Psyykkisen kuormituksen merkitys työhyvinvoinnille korostui kyselyn vastauksissa. Sama tekijä nousi esille tarkasteltaessa vapaa-aikaan ja omiin valintoihin liittyvää teemaa. Psyykkisen hyvinvoinnin vaikutus voi siten vaikuttaa työelämän ja vapaa-ajan välillä kahteen suuntaan. Sosiaalinen vuorovaikutus nähtiin sekä kuormittavana tekijänä, että avoimen vuorovaikutuksen muodossa kantavana voimana. Positiivinen suhtautuminen ja toimintaan osallistuminen työyhteisössä

lisäsivät työhyvinvointia. Työyhteisön jäsenet ja heiltä saatu kannustus ja tuki, sekä kuunteleminen koettiin tärkeiksi työhyvinvoinnin osatekijöiksi

Työn ulkopuolisista tekijöistä perhe, ystävät ja muu sosiaalinen kanssakäyminen olivat vahvimpia työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Näiden jälkeen harrastukset eri muodoissaan nousivat vahvasti esiin ja niistä liikunta vahvimpana. Liikunnan ja harrastuksien vastapainona mainittiin levon merkitys työssä jaksamisen tukena. Liikunnan ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen laiminlyönti koettiin työhyvinvointia heikentävänä asiana. Yleisesti saimme käsityksen, että työhyvinvointiin vaikuttaa vapaa-ajan harrastuneisuus omien mielenkiinnon kohteiden mukaisesti valiten. Tällöin työn ja vapaa-ajan erottaminen on tukemassa työssä jaksamista. Kyselyssä tuli esille työn ulkopuolisten kuormittavien tekijöiden vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin ja sen mahdollinen vaikutus työhyvinvointiin. Omalla positiivisella asenteella ja arvopohjalla nähtiin olevan merkitystä.

8.4 Johtopäätökset

Tutkimuskysymykseen *1. Onko muutos uhka vai mahdollisuus?* ei saatu teettämällämme kyselyllä yksiselitteistä vastausta. Vastauksien positiiviset ja negatiiviset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuivat lähes tasan. Toisaalta yksittäisten vastauksien arvottaminen tutkijoiden toimesta ei olisi ollut soveliaista. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus ja siten yksittäiset vastaukset liittyvät kiinteästi vastaajien yksilöllisiin tapoihin kokea asioita. Almin (2013) tutkimus tukee saamiamme tuloksia siitä, että työhyvinvointiin tulee suhtautua yksilöllisesti. Tähän vaikuttaa ihmisten erilaiset käsitykset ja ajattelun logiikat. (LIITE 4, Taulukko 4.)

Tutkimuskysymykseen *2. Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointia?* vastasi kyselymme hyvin. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä löytyi runsaasti ja ne jakautuivat kaikille työhyvinvoinnin portaille. Vapaa-aikaa ja omia valintoja vastaajat eivät kokeneet niin merkityksellisiksi kuin johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä tekijöitä. Tutkimuksessamme johtajuus ja esimiestyö nousivat tärkeimmäksi

työhyvinvointia vahvistavaksi osa-alueeksi. Jonna Koivunen (2013, 115–116, 152) toteaa omassa tutkimuksessaan johtajuuden olevan merkittävä tekijä työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnilla on yleisesti tunnistettu positiivinen vaikutus tuloksiin ja tehokkuuteen työssä.

Työn tekeminen ja työyhteisön vaikutus omaan työhyvinvointiin nousi tärkeämmäksi, kuin omat valinnat ja vapaa-ajan vaikutukset (LIITE 4, Taulukot 2 ja 3). Alm (2013) puhuu tutkimuksessaan psykologisesta sopimuksesta työntekijän ja työnantajan välillä. Sopimuksessa molemmat osapuolet sitoutuvat huolehtimaan tehtävistään hyvin. Sopimus rikkoutuu, jos osapuolet eivät huolehdi vastuistaan. Asukastaloissa vallitsevalla muutostilanteella voi olla vaikutuksensa työntekijän työhön sitoutumiseen. Ajatusta tukee saamamme tulos, jonka mukaan työn tekemiseen ja työyhteisöön liittyvät tekijät eivät olleet tärkein vaikuttaja. Pitkittyneen muutostilanteen seurauksena psykologinen sopimus voi olla rikkoutunut, joten työn tekemistä ja työyhteisöä voi olla vaikea nähdä tärkeimpänä syynä tilanteeseen. Alaistaitojen merkitystä ei voi kuitenkaan ohittaa, sillä työnantajapuoli ei välttämättä ole rikkonut sopimusta tahallisesti, vaan muutos on osa suurempaa kokonaisuutta (Työturvallisuuskeskus i.a.). Tällaisessa tilanteessa hyviin alaistaitoihin sitoutuminen on työntekijälle haaste. Ylikoski & Ylikoski (2009, 8–9, 70–71) toteavat nykypäivän muutosten olevan pitkälti johdon sanelemia. Ihmisen kokemus muutoksesta pakon edessä voi tuoda ulkopuolisuuden tunteen, vaikka kyseessä on itselle merkittävä asia. Johdon ja esimiestyön merkityksen nouseminen kyselyn perusteella suurimmaksi tekijäksi työhyvinvointiin, voi olla seurausta pakon kokemuksesta. Muutokset ja niihin sopeutuminen ovat kuitenkin välttämättömyys ihmisen elämänkaaren eri vaiheissa ja työelämässä. Onnistuneessa muutosjohtamisessa tarvitaan työntekijän kokemusten ja sopeutumisen ehtojen hyväksymistä.

Työhyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta ja niiden sisällä monista pienemmistä tekijöistä. Rauramon (2004) mukaan työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka hän on jakanut viiteen portaaseen ja portaiden sisällä organisaation, työntekijän ja arvioinnin osioihin. Vaikka työ ja vapaa-aika on hyvä kyetä erottamaan toisistaan, työhyvinvoinnin näkökulmasta ne liittyvät kiinteästi toisiinsa. Ihminen on fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten osa-alueiden kokonai-

suus, joita ei kokonaan voi erottaa toisistaan niiden vaikuttaessa toinen toiseensa. Kallio ja Kivistö (2013, 81) korostavat sosiaalisen kanssakäymisen merkitystä puhuessaan osallisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. On tärkeää löytää aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle ja reflektoinnille. Työntekijä voi kokea työyhteisön reiluna, kun tulee kuulluksi ja saa olla osallisena tasa-arvoisessa työyhteisössä. (LIITE 4, Taulukko 1.) Kyselyn perusteella sosiaalinen kanssakäyminen ja yhteisöllisyys työyhteisössä koettiin asukastaloissa merkitykselliseksi. Kyselyn tulos antaa samansuuntaista viitettä kuin Kallion ja Kivistön (2013) näkemys.

Robertson ja Cooper (2011, 75) toteavat, että vapaa-ajalla on vaikutuksensa työntekijän psykologiseen hyvinvointiin työssä. Kirjassaan he käsittelevät työhyvinvointia psykologisesta näkökulmasta, kuvaten sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen tuottaa hyvinvointia myös työssä. Stressi ja negatiiviset kokemukset työelämän tai vapaa-ajan välillä voivat heijastua toisiinsa. Kyselyn vastausten perusteella asukastalojen henkilökunta tunnistaa työn ja vapaa-ajan vaikutuksen toisiinsa. Sosiaalialan työntekijöinä heidän työnkuvansa sisältää ihmisen kokonaisuuden ja siihen kuuluvan hyvinvoinnin ymmärtämisen.

Psyykkisen hyvinvoinnin merkitys työhyvinvointiin on keskeinen. Tutkimuksesamme tuli esille psyykkisen kuormituksen vaikutus, sekä työssä että työn ulkopuolella kuormittuen. Asukastaloissa käynnissä oleva pitkittynyt muutosprosessi voi olla vaikuttamassa psyykkiseen kuormittumiseen. Ajatustamme tukee Jaben (2010) näkemys. Epämääräinen tieto työn muutostilanteesta aiheuttaa korkean stressitason, ja tilanne helpottaa vasta tulevaisuuden selkeytyessä. Epävarman muutostilanteen tiedetään lisäävän pahoinvointia. Psyykkiset oireet tulevat näkyviksi, vasta kun kuormitus on ollut pitkäkestoista. (Jabe 2010, 52–54.) Mikäli työntekijä kuormittuu psyykkisesti sekä työssä että kotona, nousee esimiehen merkitys tilanteen tunnistamiseksi erityisen tärkeäksi. Tunnistaessaan tilanteen on esimiehen mahdollista vaikuttaa työn kuormittavuuteen ja siten tukea työntekijän jaksamista. Kyselyn perusteella ei voida todeta, saavatko asukastalon työntekijät tukea muutostilanteessa tai onko se riittävää ja oikeanlaista. Ei myöskään tiedetä millaiset valmiudet esimiehillä on oireilun tunnistamiseen.

Osavastuu omasta työhyvinvoinnista on myös työntekijällä itsellään. Hyppänen (2010, 302–304) toteaa ihmisen itsetuntemuksen olevan erityisen tärkeä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Mitä vapaampaa työ tekijälleen on, sitä tärkeämmäksi nousee itseohjautuvuus ja sen huomioiminen, mitä ja miten työtä tehdään. Työntekijän vastuulle jää oman kuormituksensa tunnistaminen. Ongelmalliseksi tämän tekee se, että yllirasittuneena on vaikea arvioida jaksamistaan, mikä voi johtaa virhearviointeihin. (LIITE 4, Taulukko 1.)

Tutkimuksen keskeinen näkökulma työhyvinvointiin oli voimaantuminen. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että asukastaloissa on paljon hyvää. Työhyvinvoinnin mahdollisuutta muutostilanteessa tukee löytyneet positiiviset tekijät, joita oli hieman enemmän kuin uhkatekijöitä. Kyselyllä ei selvitetty tarkemmin, onko asukastaloissa mahdollista hyödyntää positiivisia tekijöitä. Heikkilä & Heikkilän (2005, 3) mukaan byrokraattisuus ja moniportaisuus vaikeuttavat työntekijöiden ja johdon voimaantumista. Sen sijaan tasa-arvoisuus ja vähäinen hierarkia työyhteisössä edistää työntekijän voimaantumisen mahdollisuutta. Voimaantumisen toteutuminen edellyttää omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimista ja vastuun ottamista työyhteisön kehittämisestä (Räsänen 2002, 18–19). Kyselyn tuloksissa oli nähtävissä halu työn kehittämiseen, vaikeasta tilanteesta huolimatta.

9 POHDINTA

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja olemme ottaneet huomioon tilaajan toiveet opinnäytetyön toteuttamisen kaikissa vaiheissa. Opinnäytetyötä tehdessä pääsimme soveltamaan opintojen aikana jo runsaasti käytettyjä taitoja ja opettelemaan uusia. Opintokokonaisuuksiin liittyneet kirjallisten tehtävien tekeminen antoi meille hyvin valmiuksia opinnäytetyön kirjoittamiseen ja tiedon hakemiseen. Kirjoittaminen ja tiedon hakeminen opinnäytetyöhön on ollut suhteellisen vaivatonta näiden taitojen ollessa hallinnassa. Raportoinnin merkitys on kasvanut tämän prosessin aikana, kun tilaajana on työelämätaho ja tutkimuksella on konkreettinen tarkoitus. Koska opinnäytetyömme on ensimmäinen tutkimus meille molemmille, on metodeihin liittyvä osaaminen kehittynyt tutkimusta tehdessä. Olemme tutustuneet erityisesti laadullisen tutkimuksen tekemiseen, ja hyviä kirjallisuusvinkkejä olemme saaneet opinnäytetyöprosessiin liittyvistä seminaareista opettajilta ja muilta opiskelijoilta.

Haasteeksi koimme laadullisen tutkimuksen monimuotoisuuden ja tutkijalle suodun vapauden soveltaa. Ensimmäistä tutkimusta tehtäessä olisi varmasti ollut helpompaa, jos tutkimuksen metodin käyttämiseen olisi ollut olemassa strukturoitu runko, jonka mukaan aina edetään. Olemme tehneet paljon työtä sen eteen, että kykenemme hahmottamaan laadullisen tutkimuksen vaiheita ja soveltamaan niitä omassa tutkimuksessamme. Perehtyessämme tutkimuksen tekemiseen liittyvään kirjallisuuteen, huomasimme, että eteen tuli paljon haastavia käsitteitä. Kokemuksemme on, että varsinaista metodiopetusta oli hyvin vähän. Metodiopetus tulisi olla oikea-aikainen ja valittavissa opinnäytetyöprosessin mukaan, jolloin se helpottaisi tutkimuksen aloittamista ja kokonaisuuden hahmottamista.

Analysointivaiheessa huomasimme kirjallisuudestakin tutun asian, kysymysten asettelun merkityksen työn onnistumiselle. Jos kysymyksenasettelua ei ole mietitty tarkasti, on riskinä, ettei tutkimuskysymyksiin saada vastausta. Olemme yhdistäneet työssämme kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen elementtejä, mikä on mahdollisten jatko-opintojen kannalta hyvä pääoma. Koimme, että

molempien menetelmien käyttäminen oli tässä työssä hyvä valinta kokonaisuuden hahmottamiseksi. Analysointivaiheessa oli vaikea aluksi hahmottaa, mitä metodeja tässä tutkimuksessa voidaan käyttää. Epävarmuus metodista aiheutti hetkellisen uskon puutteen tutkimuksen analyysivaiheen onnistumisesta. Löysimme kirjallisuudesta perustelut molempien metodien käyttämiseen samassa tutkimuksessa, mikä poisti epävarmuuden tunteen. Mikäli tekisimme jotakin prosessissa toisin, kokoaisimme kyselylomakkeen kysymykset tarkempaa harjontaa käyttäen, koska kyselylomake on olennaisesti vaikuttamassa työn onnistumiseen. Lisäksi opinnäytetyöprosessin aikataulutuksen olisimme suunnitelleet mahdollisuuksien mukaan väljemmäksi. Mikäli meillä olisi ollut käytössämme aiempia työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten tuloksia, olisimme voineet peilata omaa tutkimustamme niihin. Tutkimuksemme lähtökohdat sekä työyhteisön tilanteet ovat voineet olla erilaiset, jolloin suoraa vertailua olisi ollut vaikea tehdä. Joten prosessin aikana asukastalojen tilannetta seuraamalla eri medioista, olemme ymmärtäneet asukastalojen yhteiskunnallisen merkityksen asukkaille sekä muutosprosessin raskauden henkilöstölle. Tämä lisäsi mielenkiintoa tekemäämme tutkimusta kohtaan ja halua osaltamme tukea asukastalon henkilöstöä haastavassa vaiheessa. Samalla Helsingin kaupungin sosiaalipalveluiden tuntemus on kehittynyt

9.1 Jatkotutkimus

Omassa tutkimuksessamme nousi merkittävimmäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi johtaminen ja esimiestyöskentely. Tästä huomiosta nousi idea muutosjohtamisen tutkimiselle. Oman tutkimuksemme tuloksien perusteella pohdimme, kuinka johto ja esimiehet kokevat oman työssä jaksamisensa ja työhyvinvointinsa muutoksen keskellä? Mistä he saavat taidot ja resurssit luotsata alaisiaan vaikeiden tilanteiden ja aikojen yli kuormittamatta itseään? Kuinka he näkevät oman roolinsa työntekijöiden tukena muutosten keskellä? Onko johdolla itsellään ymmärrystä oman työnsä merkityksestä työhyvinvoinnin tukemisessa? Minkälaisia valmiuksia johdolla on tunnistaa työntekijöiden liiallisen kuormittamisen merkkejä ja reagoida niihin?

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Alm, Esa 2013. Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? – Diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin käsitteestä. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 28.11.2014.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84696/gradu06812.pdf?sequence=1>
- Aluetyön työryhmän loppuraportti 2013. Helsinki: Helsingin kaupunki. Viitattu 25.1.2015.
http://www.hel.fi/static/public/hela/vipa11010VH1J_Kaupunginjohtaja-J/Suomi/Paatos/2013/Halke_2013-12-04_Kj_41_Pk/9C49DDDC-76F1-4140-B227-350D9B20B062/Liite.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. c katsauksia ja aineistoja 17.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY
- Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2014. Henkilöstön ja käyttäjien näkemys. Helsinki : Helsingin kaupunki
- Helsingin kaupunki i.a. Kaupunki ja hallinto. Yhdyskuntatyö. Viitattu 20.5.2015.
<http://www.hel.fi/www/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=3062>
- Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Graduryhmä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.2.2015.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, Riitta 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum

- Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat.
- Järvinen, Pekka 2014. Sote-uudistus. Järjestämislain keskeinen sisältö. Luentomateriaali 25.11.2014. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kallio, Eilä & Kivistö, Sirkku 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Koivunen, Jonna 2013. Työhyvinvointi osana esimiestyötä -Johtajien näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä sekä hyvinvoivan työyhteisön piirteistä asiantuntijaorganisaatioiden työyhteisöissä. Maisterin tutkinnon tutkielma. Helsinki: Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Aalto-yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Viitattu 28.4.2015.
http://epub.lib.aalto.fi/en/ethesis/pdf/13440/hse_ethesis_13440.pdf
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 1/1999
Journal of nursing science volume 11. Turku: Turun Yliopisto ja Hoitotieteiden tutkimusseura ry.
- Maslow, A.H. 1943. *Psychological Review*, 50. A Theory of human motivation, 370–396.
- Metsämuuronen, Jari 2000. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Metodologia -sarja 1. Helsinki: Methelp.
- Niiranen, Vuokko; Seppänen-Järvelä, Riitta; Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press
- Niiranen, Vuokko; Seppänen-Järvelä, Riitta; Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Raatikainen, Jaana 2014. Sosiaalityön lähi- ja keskijohdon johtajaosaaminen. Teoksessa Vuokko Niiranen, Minna Joensuu, Johanna Lamminta-

- kanen & Mervi Kerkkänen (toim.) Johtajana muutoksessa 2014. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Raatikainen, Jaana 2014. Sosiaalityön lähi- ja keskijohdon johtajaosaaminen. Teoksessa Vuokko Niiranen, Minna Joensuu, Johanna Lammintakanen & Mervi Kerkkänen (toim.) Johtajana muutoksessa 2014. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 22.4.2015.
http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Rehnbäck, Katariina & Keskinen, Soili 2005. Työhyvinvointia alai- ja keski-ikäisten ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Rehtilä, Inkeri 2009. Inhimillinen toiminta asukkaiden tiloissa. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Helsinki. Viitattu 20.5.2015.
http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/56dbbd004a1563d99756f7b546fc4d01/09_04_inhimillinen.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=56dbbd004a1563d99756f7b546fc4d01
- Riekko, Kai; Salonen, Kari & Uusitalo, Ilkka 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähi- ja keski-ikäisten sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 31. Tampere: Yliopistopaino.
- Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2011. Well-being. Productivity and happiness at work. Basingstoke ; New York : Palgrave Macmillan.
- Räsänen, Juhani 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys. Ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Järvenpää: Julkivies-tintä
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 25.4.2015. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työhyvinvointi. Etusivu – Työelämä – Työhyvinvointi. Viitattu 22.8.14.
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työturvallisuuskeskus i.a. Työhyvinvoinnin portaat-malli. Viitattu 1.12.2014.
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli
- Valli Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 102–124.
- Vastamäki, Jaana 2007. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 126–138.
- Vesterinen, Marjatta 2015. Sosiaaliohjaaja, Kumppanuustalo Hanna. Helsinki. Sähköpostiviesti 7.5.2015. Vastaanottaja Tiina Rantapaju. Tuloste tekijän hallussa.
- Viitala, Riitta 2012. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Ylikoski, Kirsti & Ylikoski, Matti 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Työturvallisuuskeskus TTK.

LIITE 1: SAATEKIRJE ASUKASTALOJEN SOSIAALIOHJAAJILLE

Arvoisa Helsingin kaupungin aluetyön työntekijä

Olemme kaksi viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Helsingin toimipisteestä. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä asukastalojenne työntekijöiden työhyvinvoinnista. Idean tutkimusaiheellemme saimme kumppanuustalo Hannasta. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa asukastalojen sosiaaliohjaajien / yhdyskuntatyöntekijöiden työhyvinvointia, sekä sitä tukevia tekijöitä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston toiminnan organisointiin liittyvän muutoksen (palveluverkkouudistus) aikana. Tuloksista saatu tieto toimitetaan työyhteisönne käyttöön.

Tutkimus toteutetaan sähköpostin kautta lähetettävällä kyselylomakkeella, johon vastataan sähköisesti kirjoittamalla, tulostamalla vastaukset ja lähettämällä ne toimittamissamme esitäytetyissä kirjekuorissa postimerkkeineen (kirjepostimerkki kattaa 7kpl A4 kokoista paperia, hyödynnä tarvittaessa paperin molempia puolia). Kyselyn pohjalta saadusta aineistosta kokoamme yhteenvedon työhyvinvointinne tämänhetkisestä tilanteesta, voimavaroista ja mahdollisuuksista.

Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisina. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu vastauksista eikä tutkimuksen tuloksista, sillä vastaajia ei voida tunnistaa käsialasta eikä myöskään tietyn yksikön työntekijäksi. Toimitamme teille esitäytetyt palautuskuoret ja postimerkit, joilla kyselylomake palautetaan. Opinnäytetyön valmistuttua, kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisesti.

Kyselylomake löytyy liitetiedostona ja vastausaika kyselyihin on **6.3.2015** asti. Mikäli tarvitset lisätietoja tutkimuksesta tai poissaolosi takia enemmän vastausaika, olethan ystävällisesti yhteydessä meihin esimiehesi välityksellä. Vastamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Kiitos etukäteen vastauksestasi!

Tiina Rantapaju ja Anne Männistö

LIITE 2: TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVAROJEN KARTOITUS HELSINGIN KAUPUNGIN ASUKASTALOISSA, MUUTOKSEN KESKELLÄ (kyselylomake)

TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVAROJEN KARTOITUS HELSINGIN KAUPUNGIN ASUKASTALOISSA, MUUTOKSEN KESKELLÄ.

Kyselyssä voit kuvata vapaasti ja omin sanoin työhyvinvointiisi liittyviä asioita, avointen kysymysten pohjalta. Vastaathan jokaiseen kysymykseen. Vastaamisen iloa!

1. Kuvaile työtilannettasi vapaasti ja omin sanoin. Mitkä tekijät koet hyvinä?
2. Mitkä tekijät edistävät mielestäsi eniten koko asukastalotiimin työyhteisön työhyvinvointia?
3. Mitkä tekijät vahvistavat/ vahvistaisivat sinun työhyvinvointiasi?
4. Miten organisaation johto voi tukea sinua työssäsi?
5. Miten esimiehesi voi tukea sinua työelämän muutosten keskellä? Tässä siis yleisenä oletuksena se, että työelämä on nykyisin jatkuvaa muutosta.
6. Kuvaile työhyvinvointiasi tämänhetkistä tilannetta fyysisistä (esim. tila ja työolosuhteet), psyykkisistä (henkiset voimavarat ja niihin vaikuttavat tekijät) ja sosiaalisista (yhteistyökumppanit, työtiimi) näkökulmista?
7. Mistä saat voimaa työhösi työhyvinvoinnin näkökulmasta?
(fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet – esimerkiksi liikunta, ravinto, lepo, harrastus, työilmapiiri, palaute, ystävyysuhteet, perhe ja arvot).
8. Miten voit itse edistää omaa sekä työyhteisön hyvinvointia?

Kiitos vastauksistasi! Vastasithan kaikkiin kysymyksiin. Tutkimuksen tulokset toimitetaan työyhteisönne hyödynnettäviksi, niiden valmistuttua.

Vastauksistanne kiittäen

Anne Männistö ja Tiina Rantapaju

LIITE 3 Aineiston koodaus

Kyselylomakkeen vastauksien värikoodit:

vihreä= esimiestyöhön ja johtoon liittyvät tekijät

oranssi= työn sisältöön liittyvät tekijät

lila= vapaa-aikaan ja omiin valintoihin liittyvät tekijät

Tutkimuskysymys 1: Onko muutos uhka vai mahdollisuus työhyvinvoinnille?

Tähän tutkimuskysymykseen vastaavat seuraavat kyselylomakkeen kysymykset:

5. Miten esimiehesi voi tukea sinua työelämän muutosten keskellä?
6. Kuvaile työhyvinvointisi tämänhetkistä tilannetta fyysisitä, psyykkisistä ja sosiaalisista näkökulmista.

5, tukemalla koulutusta x4, tukemalla työskentelyvalmiuksia x3, kriittisen keskustelun salliminen, jämäkkyys x2, perusteltuja siirtoja, henkilökohtaiset keskustelut,x2 säännölliset kokoukset, työnohjaus, palaute (+/-) x2, kuulluksi tuleminen, avun tarjoaminen, avoin vuorovaikutus x2, asioiden läpinäkyvyys , ymmärtämällä työntekijän kokonaisvaltaisen elämäntilanteen x2, vastuullisuus, johdosta tulevien asioiden suodatus,

6, a))fyysinen ei omaa työskentelytilaa omassa yksikössä (työntekijän tavoitettavuus kärsii muualla työskentelystä), tilat ok, Vetoinen, portaita paljon. ei koe työtiloja hyväksi x2, yhteisten tietojärjestelmien puute yhteistyökumppaneiden

kanssa, työrauhan puute x2, kohtuulliset tilat ja työolosuhteet, työrauhaa enemmän, liikunnan ja meditaation laiminlyönti,

b) psyykkinen ei vielä kuormittunut (lyhyt työsuhde), psyykkinen kuormitus (ei voi edetä suunnitelmissa, ei tule kuulluksi ylemmässä johdossa), melko hyvä, psyykkinen kuormitus erittäin kova, jähmeys ja byrokraattisuus x2 aikaa vievää, pitkään jatkunut selvitystila ja epävarmuus x2, yksikön tilanne kuormittava, sähköpostin jatkeeksi joutuminen turhauttaa, muutokset työllistämisen ehdoissa raivostuttavia , psyykkinen kuormitus asiakkaiden murheista, henkiset voimavarat ok, vaikka asukastalojen tilanne nakertanut jo pari vuotta, työn tilapäisyyteen varautuminen (uusi työsuhde, määräaikainen, muutokset ennalta tiedossa), vastavalmistuneen innostuneisuus kantaa , levoton työympäristö, jatkuvat keskeytykset, epävarmuus tulevasta x2, toisten tiimiläisten henkinen pahoinvointi rasittaa, hyvä työpari ja esimies antaa voimaa, työ työnä, haastava työtiimi (henkinen pahoinvointi, jatkuvan epävarmuuden takia), työn kehittämisen mahdollisuus haastava, pyrkii olemaan mieltimättä asukastalojen kohtaloa, työn ulkopuoliset seikat vaikuttavat psyykkiseen hyvinvointiin, työ ei ole koko elämä,

c) sosiaalinen melko hyvä , sosiaalisen vuorovaikutuksen tulva kuormittaa, hyvä työpari, hyvä esimies, haastava työtiimi, sekavat kokoukset, turhat kokoukset, oman lähityötiimin haavoittuvuus, yhteistyökumppaneiden kanssa asiat toimii x2, työyhteisössä selviteltävä ristiriita, työllistettyjen runsas vaihtuvuus työllistää liikaa, henkilökunnan riitely vaikeuttaa puhumista, sosiaalinen tuki vaihtelevaa tiimin sisällä, asioiden käsittely tunnepitoista ja pyörittelyä, oman lähityötiimin haavoittuvuus, vetäjätiimin yhteistyö pääsääntöisesti hyvää, vähän aikaa yhteis-

työkumppaneiden kanssa työskentelyyn (käytännön pyörittäminen vievää, selvitystila estää kunnollisen kehityksen)

Tutkimuskysymys 2: Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointia?

Tähän tutkimuskysymykseen vastaavat seuraavat kyselylomakkeen kysymykset:

1. Kuvaile työtilannettasi vapaasti ja omin sanoin. Mitkä tekijät koet hyvinä?
2. Mitkä tekijät edistävät mielestäsi eniten koko asukastalotiimin työyhteisön työhyvinvointia?
3. Mitkä tekijät vahvistavat/ vahvistaisivat sinun työhyvinvointiasi?
4. Miten organisaation johto voi tukea sinua työssäsi?
7. Mistä saat voimaa työhösi työhyvinvoinnin näkökulmasta?
(fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet)
8. Miten voit itse edistää omaa sekä työyhteisön hyvinvointia?

1, sopiva työmäärä, toiminnan vapaus x 2, itsenäinen työ, luova ja monipuolinen verkostotyö, palkka, työpari, vakituinen työsuhde,

2, säännölliset tapaamiset x4, puhumisen vapaus x2, lähiesimies, erilaiset toimenkuvat, kehityspäivät x2, toiminnan vapaus, työnohjaus x2, epäviralliset kohtaamiset (tyhy ja virkistyspäivät), jatkuvuuden turvaaminen, henkilökunnan pysyvyys, koulutus, yhteiset pelisäännöt

3, työnohjaus, työskentelyolosuhteet (oma työtila), selkeä toimenkuva, työn pysyvyys x2, työn kehittäminen, työpari, osaava henkilökunta,

4, Taistelemalla asukastalotoiminnan jatkuvuuden puolesta, olemalla valittamatta, itsenäisen työn mahdollistaminen, työpisteiden erilaisuuden huomioiminen, tukemalla, olemalla tavoitettavissa x2, Ylin johto kuulee esimiehiä työn tärkeydestä, kuuntelemalla x2, viemällä asioita eteenpäin, ohjata, ottaa kantaa, avoimuus ja tasapuolisuus, helposti lähestyttävä, tarjoamalla resurssit, aluetyön linjaukset, työn vaikuttavuuden hyväksyntä, jatkuvuuden turvaaminen, luottamus työntekijöihin, lisää resursseja (koulutukseen ja kehittämiseen), esisuodattamalla esim lakitekstejä, keskustelu byrokratiasta,

7,

a)fyysinen työajanmukaiset työpäivät (mikäli toteutuu), omassa työpisteessä on hyvä olla, työajanmukaiset työpäivät (mikäli toteutuu),säännölliset ruokailuajat, veden juominen, pienet tauot, liikunta x7, vapaa-aika x2, elokuvat, kirjat x2, ravinto x2, lepo x2, harrastukset x2

b)psykkinen mielenkiintoinen työ, merkityksellinen työ x2, usko omaan työhön, ilmapiiri, tasapainoinen elämä ,arvot

c)sosiaalinen avoin työilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, parityöskentely, työkaverit x2, avoin työilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, työkaverit, asukastalolla kävijät, parityöskentely, positiivinen palaute asiakkailta, palaute, ystävät x5, perhe x4, lemmikki,

8 tehtävät, tapaamiset x2, kehittäminen, virkistys, työnohjaus, avoin vuorovaikutus, läpinäkyvyys työssä, kunnioittamalla muiden työtä, osallistumalla yhteiseen

toimintaan työpaikalla x4, kuuntelemalla, kannustamalla x2, puolustamalla (työyhteisön jäseniä), jakamalla omaa osaamista x2, olemalla avoin x4, positiivinen suhtautuminen x4, työn ja vapaa-ajan erottaminen, ei mukana kuppikunnissa, selkeä työnjako, kokouskäytännöt, riittävä tiedotus, tiimiläisten työkyvyn huomiointi, luotettavuus (sovitut asiat) x2, työnohjaus, auttamalla työkavereita, tasa-puolisuus, oma hyvinvointi, läpinäkyvyys työssä, arvostus työkavereita kohtaan, rakentava ja sovittava yhteistyö, työn ja vapaa-ajan erottaminen, itsestä huolehtiminen, positiivinen asenne,

LIITE 4 Taulukot

TAULUKKO 1. Kyselyn vastaukset työhyvinvoinnin portailla teemoittain

<u>työhyvinvoinnin portaat</u>	<u>tutkimuskysymys 1:</u> <u>onko muutos uhka vai</u> <u>mahdollisuus työhyvin-</u> <u>voinnille?</u>	<u>tutkimuskysymys 2:</u> <u>mitkä tekijät vahvistavat</u> <u>työhyvinvointia?</u>
<u>psykofysiologiset perus-</u> <u>tarpeet</u>	- <u>kokonaisvaltainen elä-</u> <u>mäntilanteen ymmärtä-</u> <u>minen x 2</u> - <u>psyykinen kuormitus,</u> <u>ei voi edetä suunnitel-</u> <u>missa, ei tule kuulluksi</u> <u>ylemmässä johdossa</u> - <u>liikunta ja meditaatio</u> - <u>työn ja vapaa-ajan erot-</u> <u>taminen onnistuu x 2</u> - <u>työn ulkopuolisten asi-</u> <u>oiden vaikutus psyykki-</u> <u>seen hyvinvointiin</u> <u>vastauksista positiivisia</u> <u>5 ja negatiivisia 3</u>	- <u>sopiva työmäärä</u> - <u>työajan mukaiset työ-</u> <u>päivät toteutuessaan x1</u> - <u>säännölliset ruokailut x2</u> - <u>veden juonti</u> - <u>työn ja vapaan erotta-</u> <u>minen x1</u> - <u>työkyky</u> - <u>oma hyvinvointi x1</u> - <u>liikunta x7</u> - <u>vapaa-aika x2</u> - <u>elokuvat</u> - <u>kirjat x2</u> - <u>lepo x2</u> - <u>harrastukset x2</u> - <u>tasapainoinen elämä</u> - <u>arvot</u> - <u>positiivinen asenne</u> <u>23, 2, 6 =31</u>
<u>turvallisuuden tarve</u>	- <u>jämäkkyys x2</u> - <u>avun tarjoaminen</u> - <u>asioiden läpinäkyvyys</u> - <u>vastuullisuus</u> - <u>johdosta tulevien asioi-</u> <u>den sudatus</u> - <u>työtilan puute</u> - <u>työrauhan puute x3</u> - <u>huonot työtilat x2</u> - <u>yhteisten tietojärjestel-</u> <u>mien puute -> yhteistyö-</u> <u>kumppanit</u> - <u>jähmeys ja byrokraatti-</u> <u>suus x2</u> - <u>selvitystila ja epävar-</u> <u>muus x2 x2</u> - <u>turhauttava sähköposti-</u> <u>virta</u>	- <u>palkka</u> - <u>jatkuvuus työssä x6</u> - <u>henkilökunnan pysy-</u> <u>vyys</u> - <u>yhteiset pelisäännöt x2</u> - <u>työtilat x2</u> - <u>selkeä toimenkuva x1</u> - <u>työpisteiden erilaisuu-</u> <u>den huomiointi</u> - <u>johdon tuki</u> - <u>johdon tavoitettavuus</u> <u>x2</u> - <u>ohjaus johdolta työhön</u> - <u>resurssien tarjoaminen</u> <u>x2</u> - <u>työn linjaukset</u> - <u>johdosta tulevien asioi-</u> <u>den suodatus</u>

	<ul style="list-style-type: none"> -<u>sekavat kokoukset</u> -<u>turhat kokoukset</u> -<u>oman lähityötiimin haa-</u> <u>voittuvuus</u> -<u>psyykkinen kuormitus</u> <u>x5</u> <p><u>positiivisia 6 ja negatiivi-</u> <u>sia 23</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> -<u>läpinäkyvyys työssä x1</u> -<u>tautot</u> -<u>oman osaamisen jaka-</u> <u>minen</u> -<u>avun tarjoaminen</u> <p><u>7, 22, 0 =29</u></p>
<u>liittymisen tarve</u>	<ul style="list-style-type: none"> -<u>perustellut siirrot</u> -<u>kuulluksi tuleminen</u> -<u>työpari + x1</u> -<u>hyvä esimies x1</u> -<u>haastava työtiimi x1</u> -<u>sosiaalinen vuorovaiku-</u> <u>tus kuormittaa x6</u> -<u>sosiaalinen vuorovaiku-</u> <u>tus toimii x3</u> <p><u>positiivisia 9 ja negatiivi-</u> <u>sia 8</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> -<u>työpari x3 x1</u> -<u>lähiesimies</u> -<u>virkistyspäivä x2</u> -<u>osaava henkilökunta</u> -<u>olemalla valittamatta</u> -<u>asioiden eteenpäin</u> <u>vienti</u> -<u>ottaa kantaa asioihin</u> -<u>tasapuolisuus x1</u> -<u>helposti lähestyttävä</u> -<u>ilmapiiri x2</u> -<u>työkaverit x3</u> -<u>asiakkaat</u> -<u>osallistuminen toimin-</u> <u>taan työssä x4</u> - <u>kuuntelemalla</u> -<u>kannustamalla x2</u> -<u>puolustamalla työyhtei-</u> <u>sön jäseniä</u> -<u>positiivinen suhtautumi-</u> <u>nen x4</u> -<u>ei mukaan kuppikuntiin</u> -<u>arvostus</u> -<u>ystävät x5</u> -<u>perhe x4</u> -<u>lemmikki</u> <p><u>10, 12, 21=43</u></p>
<u>arvostuksen tarve</u>	<ul style="list-style-type: none"> -<u>kriittisen keskustelun</u> <u>salliminen</u> -<u>säännölliset kokoukset</u> -<u>työnohjaus</u> -<u>palaute +/- x2</u> -<u>avoin vuorovaikutus x2</u> <p><u>positiivisia 7 ja negatiivi-</u> <u>sia 0</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> -<u>avoin vuorovaikutus x5</u> <u>x5</u> -<u>työnohjaus x3 x1</u> -<u>tyhy-päivä</u> -<u>työn kehittäminen x3</u> -<u>työn arvostus x2 x2</u> -<u>työn vaikuttavuuden</u> <u>hyväksyntä</u> -<u>luottamus työntekijöihin</u> -<u>tapaamiset/kokoukset</u> <u>x3 x1</u> -<u>usko omaan työhön</u> -<u>palute + x2</u>

		<u>-toisen työn arvostus</u> <u>-riittävä tiedotus</u> <u>14, 0, 19=33</u>
<u>itsensä toteuttamisen tarve</u>	<u>-tukemalla koulutusta x4</u> <u>-tukemalla työskentely-</u> <u>valmiuksia x3 x1</u> <u>-henkilökohtaiset kes-</u> <u>kustelut x2</u> <u>positiivisia 10 ja negatii-</u> <u>visia 0</u>	<u>-toiminnan vapaus x6 x1</u> <u>-monipuolinen ja luova</u> <u>verkostotyö</u> <u>-erilaiset toimenkuvat</u> <u>-tukemalla työskentely-</u> <u>valmiuksia x2</u> <u>-mielenkiintoinen työ</u> <u>2, 10, 0=12</u>

vihreä = Johdon ja esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin

oranssi = Työn ja työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

lila = Vapaa-ajan ja henkilökohtaisten valintojen vaikutus työhyvinvointiin

Keltainen yliviiivaus = lokerossa eniten esiintynyt tekijä

TAULUKKO 2. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät/työhyvinvoinnin portaat	johdon/esimiestyön vaikutus	työyhteisön/työn vaikutus	vapaa-aika/yksilön valintojen vaikutus	yhteensä
1 psykofysiologiset perustarpeet	2	6	23	31
2 turvallisuuden tarve	22	7	0	29
3 liittymisen tarve	12	22	10	44
4 arvostuksen tarve	19	14	0	33
5 itsensä toteuttamisen tarve	10	2	0	12
yhteensä	65	51	33	149

TAULUKKO 3. Työhyvinvointia eniten edistävät tekijät

työhyvinvoinnin portaat	työhyvinvointia eniten tukevat tekijät
1 psykofysiologiset perustarpeet	liikunta
2 turvallisuuden tarve	jatkuvuus työssä
3 liittymisen tarve	ystävät
4 arvostuksen tarve	avoin vuorovaikutus
5 itsensä toteuttamisen tarve	toiminnan vapaus

TAULUKKO 4. Onko muutos uhka vai mahdollisuus

työhyvinvoinnin portaat	positiivinen/ mahdollisuus	negatiivinen/ uhka
1 psykofysiologiset perustarpeet	5	3
2 turvallisuuden tarve	6	23
3 liittymisen tarve	9	8
4 arvostuksen tarve	7	0
5 itsensä toteuttamisen tarve	10	0
yhteensä	37	34