

JOTAIN TÄÄLLÄ TEHDÄÄN OIKEIN

Attendo Repolan työhyvinvoinnin tila ja kehitysehdotuksia

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

kevät 2024

Mari Huostila

Sosionomi (AMK)

Tekijä Mari Huostila

Työn nimi Jotain täällä tehdään oikein - Attendo Repolan työhyvinvoinnin tila ja kehitysehdotuksia

Ohjaaja Saija Karevaara, Jana Vyborna-Turunen

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden kokemuksia ja kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin tilasta tehostettua palveluasumista tuottavassa asumisyksikössä. Kodinomainen asumismuoto ja arki tuo eteen vaihtuvia tilanteita asukkaiden välillä, joihin ohjaajat etsivät ratkaisuja. Tiiviissä yhteisössä tehtävässä työssä työhyvinvointi on erityisen tärkeässä roolissa työntekijöiden jaksamisen ja työssä pysymisen kannalta. Opinnäytetyössäni kartoitettiin asumisyksikössä toimivien työntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi kerättiin työntekijöiltä kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja työn houkuttavuuden tukemiseksi. Tutkimuksellinen opinnäytetyön työelämäkumppanina oli Attendo Repolan asumisyksikkö Hämeenlinnan Lammilla.

Opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehykseksi muodostui tehostetun palveluasumisen yksikön työhyvinvointi ja siihen vaikuttavista tekijät. Teoriaosassa käsiteltiin Attendo Repolan asumisyksikön toimintaa ja sen luonnetta työpaikkana. Lisäksi perehdyttiin työhyvinvoinnin käsitteisiin, työhyvinvointimalleihin ja työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin yleisesti. Opinnäytetyön aineisto kerättiin työhyvinvointia koskevan anonyymin Webropol-kyselyn avulla. Kysely lähetettiin Attendo Repolan vakituisille työntekijöille työ sähköpostien kautta. Kysymykset olivat strukturoituja vastaamisen helppouden ja nopeuden vuoksi. Viimeisenä kysymyksenä oli lisäksi ns. vapaa sana, jossa vastaaja kykeni vielä lisäämään omia huomioita tai tarkentamaan vastauksiaan. Aineisto analysoitiin Webropolin raportointityökalun avulla ja viimeisen avoimen kysymyksen vastaukset teemoiteltiin aihepiirien mukaan.

Opinnäytetyö tukee aikaisempien tutkimusten tuloksia ja tietoperustasta nousevaa näkemystä työhyvinvoinnin muodostumisesta ja sen tärkeydestä.

Avainsanat Asumisyksikkö, kehitysvammaisuus, työhyvinvointi,

Sivut 28 sivua ja liitteitä 4 sivua

Bachelor of Social Services

Author Mari Huostila

Subject Something is done right here - the state and development proposals of Attendo Repola's well-being.

Supervisors Saija Karevaara, Jana Vyborna-Turunen

Abstract

Year 2024

The aim of this research-focused thesis was to gather information about the current state of Attendo Repola's occupational well-being and development proposals. Attendo Repola is a unit that produces enhanced serviced housing. Homelike living and everyday life bring up changing situations between residents, for which counselors look for solutions. When working in a close-knit community, well-being at work plays a particularly important role in terms of employees' coping and staying at work.

This thesis researched the experiences of employees working in housing unit about their well-being at work and the factors influencing it. Furthermore, development proposals were collected from the employees to develop well-being at work and to support the attractiveness of this work. Attendo Repola's housing unit in Lammi was the partner of this research-focused bachelor's thesis. The theoretical framework of this thesis was the work well-being of the enhanced serviced housing unit and the factors affecting it. The theory part discussed the operation of Attendo Repola's housing unit and its nature as a workplace.

Furthermore, the concepts of well-being at work, models of well-being at work and factors affecting well-being at work in general were introduced. The data for this thesis were collected using the anonymous Webropol survey. The survey was sent to regular employees of Attendo Repola via work emails. The questions were structured to ease and speed of answering. The last question included the so-called free speech, where the respondent was still able to add their own comments or elaborate on their own answers. The data was analyzed using the Webropol reporting tool, and the answers to the last open question were themed according to the topics.

In summary can be stated that the thesis supports the results of previous studies and the view emerging from the knowledge base about the formation of well-being at work and its importance.

Keywords Housing unit, learning disability, work well-being.

Pages 28 pages and appendices 4 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Asumisyksikkö työelämäyhteistyöpaikkana	2
2.1	Tehostettu palveluasuminen	3
2.2	YKS ja IMO työhyvinvoinnin tukena	3
2.3	Työvuorosuunnittelu Repolassa	5
3	Työhyvinvoinnin teoriaa	5
3.1	Työhyvinvointia säättävät lait	6
3.2	Maslowin tarvehierarkia työhyvinvoinnin perustana.....	7
3.3	Rauramon hyvinvoinnin portaat.....	7
3.4	Mankan työhyvinvointimalli	10
4	Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä.....	10
4.1	Työkykyjohtaminen	11
4.2	Työhyvinvointipääoma	11
4.3	Työn imu.....	12
4.4	Burnout ja boreout	13
4.5	Vuorovaikutus ja kommunikaatio.....	14
5	Tutkimusmenetelmä ja prosessi.....	14
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	15
5.2	Tutkimusprosessi	16
6	Tutkimustulosten esittely.....	17
6.1	Työhyvinvoinnin nykytila	17
6.2	Ilmapiiri ja tiedonkulku.....	18
6.3	Esihenkilön toiminta työyhteisössä.....	19
6.4	Työntekijän oma toiminta työyhteisössä.....	20
6.5	Tärkeimmät kehityskohteet	21
6.6	Vapaa sana Repolan hyvinvoinnista ja kehittämis ehdotuksia.....	23
7	Johtopäätökset tutkimuksesta ja opinnäytetyöstä.....	23
7.1	Reliabiliteetti ja validiteetti	24
7.2	Eettisyys ja kestävä kehitys	24
7.3	Analyysiä ja kehitysehdotuksia.....	25
8	Pohdintaa työhyvinvoinnista.....	26
8.1	TYKY-toiminta työhyvinvoinnin tukena.....	27
8.2	TYHY-toiminta työhyvinvointia ylläpitävänä työnä	27
9	Pohdintaa opinnäytetyöprosessista.....	28

Lähteet	29
---------------	----

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1 Rauramon hyvinvoinninportaot (Rauramo, 2009, s. 3)	8
Kuva 2 Mankan työhyvinvointipääoman kytkennät (Manka & Manka, 2023, s. 69).....	12
Kuva 3 Väittämät työhyvinvoinnin nykytilasta	18
Kuva 4 Väittämä 4, ilmapiiri ja tiedonkulku	19
Kuva 5 Väittämät esihenkilön toiminnasta työyhteisössä	20
Kuva 6 Väittämät työntekijän omasta toiminnasta työyhteisössä.....	21
Kuva 7 Mainitse 5 tärkeintä tekijää, joilla voitaisiin vielä kehittää Repolan työhyvinvointia	22
Kuva 8 Kyselyn vapaa sana teemoiteltuna.....	23

Liitteet

Liite 1.	Aineistonhallintasuunnitelma
Liite 2.	Webropol kysymykset

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointi Attendo Repola – työhyvinvoinnin tila ja kehitysehdotuksia. Tulevassa tekstissä käytän yksiköstä nimeä Repola, koska se on yleisesti tunnettu nimitys yksikölle paikkakunnalla ja työntekijöiden keskuudessa.

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointia tarkastellaan sekä aineellisen että aineettoman pääoman näkökulmista (Pehkonen ym., 2017, s. 7)

Työhyvinvointiin on kiinnitetty sosiaali- ja terveysalalla entistä enemmän huomiota, jotta työn pitovoima vahvistuisi. Korona-ajan jälkeen sote-alalta katosi työntekijöitä ja toisaalta työpaikkojen määrä on lisääntynyt esimerkiksi väestön ikääntymisen ja hoitajamitoituksen myötä. Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrin mukaan vuodelta 2023 sote-alan työntekijöistä on eniten pulaa koko maassa. Työ- ja elinkeinoministeriön kehitysnäkymissä vuodelle 2024 ollaan edelleen huolissaan alan osaajien puutteesta. Haasteita työvoiman saannille ja pitovoimalle ovat vuorotyö, vuorosuunnittelu, työhyvinvointi ja jaksaminen. Hyvinvointialueiden säästösuunnitelmat tulevat vaikuttamaan henkilöstön pysyvyyteen ja kiinnostukseen sote-alaa kohtaan. (Nieminen & Tolonen, 2023, s. 97)

Työhyvinvoinnin yhteiskunnallinen merkitys on noussut, koska kilpailu osaavista ja motivoituneista tekijöistä on rekrytoinnin yksi kulmakivistä. Tämä näkyy erityisesti sote-alalla. Lisäksi motivoituneet, hyvinvoivat työntekijät tekevät laadukkaammin ja tehokkaammin työtä. Tästä hyötyvät niin asiakkaat kuin koko henkilöstökin. Yhteiskunnan taloudellinen etu on saada työntekijät pysymään hyvinvoivina ja terveisinä työssä, joten työurien pidentäminen tulee olemaan tulevien vuosien yksi suurimpia haasteita väestön ikääntyessä. Koronapandemian jälkeen julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan erityisesti nuorten eli alle kolmekymmentävuotiaiden työstään saama ilo ja innostus ei ole palautunut koronapandemiaa ennen olleelle tasolle. Huolestuttavaa on, että julkisten alojen eläkevakuutusyhtiön, Keva:n tutkimusten mukaan nuorista jopa 16 % tuntee työkykynsä heikommaksi kuin koronaa edeltävänä aikana. (Pekkarinen & Pulkkinen, 2022, s. 5).

Sosionomin työtehtäviin kuuluu asumisyksiköissä yleensä esihenkilön ja tiimin vetäjän työ. Silloin korostuu hyvän johtamisen taitamisen vaikutus työhyvinvoinnille. Työyhteisön toimivuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu kaikille, mutta esihenkilö ja tiimin

vetäjä luovat ne suuntalinjat, joilla työhyvinvointia tuetaan ja kehitetään. Tavoitteena johtamisessa on asettaa selkeät tavoitteet ja luoda strategia, johon kaikki sitoutuvat. Opinnäytetyössä koottiin yhteen niitä toimenpiteitä, joilla tavoitteisiin päästäisiin. Lopun pohdinnassa mietittiin sellaisia mittareita, joilla pystyttäisiin seuraamaan jatkossa tehtyjen toimenpiteiden toteutumista. Attendo Oy seuraa työhyvinvointikyselyn avulla kaksi kertaa vuodessa yksikön työhyvinvoinnin tilaa ja tätä kyselyä laajentamalla voitaisiin vielä lisätä panostusta kehitystyöhön. Laatutyön perusidea: mitä mittaat, sitä voit parantaa pätee tässäkin. Pelkän tiedon kokoaminen ei vielä paranna työhyvinvointia, vaan on tulkittava saatu tieto ja tuotava se työpaikan arkeen.

2 Asumisyksikkö työelämäyhteistyöpaikkana

Repola on 15-paikkainen kehitysvammaisten tehostetun palveluasumisen asumisyksikkö. Asukaspaikoista on tällä hetkellä täytettynä 13. Asukkaiden yksilöllisessä palveluiden toteuttamissuunnitelmassa (PATO) otetaan huomioon jokaisen asukkaan omat voimavarat. Nämä suunnitelmat ohjaavat henkilökunnan hoito- ja ohjaustyötä. Asukkaat ovat tällä hetkellä iältään 24–72-vuotiaita.

Asukkailla on käytössään 25 m² kokoiset, kodinomaiset asunnot, jonka sisustuksen he ovat tehneet yhdessä omaisten ja omahoitajan kanssa. Lisäksi heillä on käytössä yhteiset oleskelu- ja ruokailutilat. Päivätoiminta ja viriketoiminta järjestetään yhteisissä tiloissa. Asumisyksikössä on oma ruokapalvelutyöntekijä, jonka vastuulla on yksikön ruokahuolto. Lähistöllä on ulkoilumaastoja ja yksikön oma piha on aidattu turvallisuuden takaamiseksi. (Attendo, n.d).

Attendo Repolan henkilökuntaan kuuluu esihenkilö, tiimivastaava, 15 ohjaajaa ja ruokapalvelutyöntekijä. Tarvittaessa töihin kutsuttavina sijaislistalla on käytettävissä tällä hetkellä 15 henkilöä. Esihenkilö on koulutukseltaan sairaanhoitaja (AMK). Tiimivastaavana toimiva sairaanhoitaja vastaa yksikön sairaanhoidollisista asioista ja sijaistaa esihenkilöä loma-aikoina ja muuten tarvittaessa. Repola ottaa mielellään vastaan oppisopimusopiskelijoita ja muutamia opiskelijoita käy vuosittain tekemässä erilaisiin opintoihin liittyviä harjoitteluita. Tällä hetkellä on menossa yksi oppisopimuskoulutusjakso.

2.1 Tehostettu palveluasuminen

Tehostetulla palveluasumisella tarkoitetaan sosiaalihuoltolaissa (SHL 1301/2014 § 21 c) määriteltyä palveluasumisen muotoa, joka järjestetään ympärivuorokautista hoivaa tarvitseville henkilöille. Tehostetun palveluasumisen yksiköissä henkilökunta on paikalla 24 tuntia vuorokaudessa ja se eroaa perinteisestä laitoshoidosta siten, että asiakkaan on ostettava itse omat lääkkeensä ja muut palvelut, joita ovat esimerkiksi ateriat-, siivous- ja pyykinhuolto.

Repolassa jokaisella asukkaalla on nimettynä 2–3 omaohjaaja, joiden kanssa kootaan henkilökohtainen palveluiden toteuttamissuunnitelma. Omaohjaajat huolehtivat asukkaan asioiden hoidosta. Näitä asioita ovat esimerkiksi lääkäri- ja laboratoriokäynnit, virkistystoiminta ja asukkaan henkilökohtaisista hankinnoista huolehtiminen. Lisäksi omaohjaajatiimi huolehtii asukkaansa RAI ja palveluiden toteuttamissuunnitelman (PATO) päivityksistä. RAI on terveydentilaa ja toimintakykyä kattava arviointi. PATO-suunnitelmassa kootaan yhdessä asukkaan kanssa hänelle tärkeitä asioita, kuten tarpeita, voimavaroja, toiveita ja unelmia. Omaohjaajilla on kokonaiskuva asukkaan asioista ja he osallistuvat yhdessä asukkaan kanssa asukasta koskeviin palavereihin ja hoidon suunnitteluun. Tavoitteena on saada omaohjaajan ja asukkaan välille luottamuksellinen ja toimiva suhde tuomalla asukkaan käyttöön oman henkilökohtaisen ammatillisuutensa. Omaohjaajuussuhteessa asukas voi kokea läheisyyttä ja turvaa toisesta ihmisestä sekä tunnetta, että häntä aidosti autetaan. Hyvä yhteistyö ja suhteen luominen edellyttävät aikaa ja jatkuvuutta. (Munnukka & Aalto 2002, s. 22–24.)

2.2 YKS ja IMO työhyvinvoinnin tukena

Työhyvinvoinnin kehittäminen keskittyi alun perin työolojen ja työergonomian parantamiseen. Ajan myötä työhyvinvoinnin käsite on laajentunut koskemaan myös psyykkisiä tekijöitä. Työergonomian sisällä on otettu käyttöön affektiivisen ergonomian käsite, joka kuvaa tunnepuolta kuormittavia tekijöitä. Silloin puhutaan tunnekokemusten vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Oikeudenmukainen ja eettisesti toimiva työyhteisö tukee aivojen toimintaa ja puolestaan mitätöivä, epäeettinen, epäoikeudenmukainen työyhteisö kuluttaa aivojen tiedonkäsittelykapasiteettia. Tiedonkäsittelykapasiteetti on tärkeä tekijä aivojen tarkkaavaisuuden ja toiminnanohjauksen kannalta. Häiriötilanteessa aivot keskittävät voimansa haasteiden käsittelyyn ja silloin varsinaiseen työhön käytettävät voimavarat vähenevät. (Manka & Manka, 2023, s. 159)

Eettinen kuormitus ja eettinen työhyvinvointi vaikuttavat asumisyksiköjen arjessa. Eettisesti oikein tehtävä työ on olennainen osa asumisyksikön arkea. Eettinen kuormitus kasvaa silloin, kun eettisesti oikein toimiminen on haastavaa tai mahdotonta. Esihenkilön tuki ja työyhteisön yhdessä laatimat ohjeistukset avulla näitä tilanteita voidaan estää. Tärkeää on myös käydä läpi avoimesti keskustellen mahdolliset ongelmatilanteet, jotta työntekijälle ei jää epätietoisuutta ja henkistä kuormaa haastavista tilanteista. Sitoutuminen YKS-periaatteeseen (yksilökeskeinen elämänsuunnittelu) ja itsemääräämisoikeuden (IMO) toteuttamiseen tuovat hyvän selkärangan eettisesti hyvään työskentelyyn yksikössä.

Repolassa työtä tehdään YKS-periaatteen mukaisesti. Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun tavoitteena on ihmisen osallisuus häntä koskeviin asioihin kokoamalla tietoa henkilön omista ajatuksista ja toiveista. Kaikki suunnittelu lähtee ihmisestä itsestään ja se keskittyy tukemaan hänen vahvuuksiaan. Suunnittelussa korostuvat ihmisen omat arvot ja toiveet sekä lähipiirin näkemys ihmisen tarvitsemasta tuesta. Ammattilaiset eivät aseta suunnittelussa tavoitteita, vaan auttavat ihmistä muuttamaan elämänsä omannäköiseksi. YKS:n kautta opitaan tekemään asioita yhdessä, luovasti sekä mahdollistetaan ja vahvistetaan osallisuutta ympäröivään yhteiskuntaan. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu on tukena palvelusuunnitelmaa tehtäessä, mutta se on myös tärkeä sanoittaja omasta elämästään asiakkaalle itselleen. (Vernerinet, n.d.).

Itsemääräämisoikeuden (IMO) toteuttaminen on tärkein tekijä, kun puhutaan Repolan eettisistä periaatteista. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan yksilön oikeutta määrätä omasta elämästään ja oikeutta päättää itseään koskevista asioista, joko itse tai tuettuna. IMO:n vähimmäisvaatimus on, että henkilön oma mielipide selvitetään kaikin käytettävissä olevin keinoin. Itsemääräämisoikeus ja osallisuus muodostavat perustan v. 2016 ratifioidulle YK:n vammaissopimukselle ja pohjan yhdenvertaisuudelle. Itsemääräämisoikeuden vahvistamista ja rajoitustoimenpiteiden käyttöä säädellään Kehitysvammalaissa (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 381/2016 § 42, § 42a, § 42b). Itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa lyhyen ajan ainoastaan silloin, kun sillä estetään vakavan vaaran aiheutuminen asukkaalle tai muille asumisyksikössä oleville. Rajoittaminen on aina se viimeinen keino, jos muuten ei voida tilannetta ratkaista. Yleensä hyvät vuorovaikutustaidot ja asukkaiden tunteminen auttavat haastavien tilanteiden ratkaisemisessa.

2.3 Työvuorosuunnittelu Repolassa

Asumisyksikön päivä jakautuu aamu-, ilt- ja yövuoroon. Aamu- ja iltavuorossa on 4 ohjaajaa. Jotkut työntekijöistä haluavat tehdä pitkiä vuoroja eli klo 8–20. Yövuoro on klo 20.45–7.15. Esihenkilön työaika on klo 7–15 ja hän on aktiivisesti mukana aamussa, koska siten yövuorolaisen raportin kautta saa ajankohtaisen tiedon asumisyksikön tapahtumista. Ruokapalvelutyöntekijä työskentelee klo 8–16 arkisin. Viikonloppuna ohjaajat huolehtivat ruokahuollosta. Repolasta käy vakituisesti kolme asukasta Luotsin päivätoiminnassa neljänä päivänä viikossa. Muille asukkaille järjestetään päivätoimintaa asumisyksikössä. Kolme kertaa viikossa on resursoitu lisäksi päivätoimintaan eli ns. PT-vuoroon vuorotellen yksi ohjaaja.

Työvuorolista tehdään kuuden viikon jaksoissa. Ensimmäiseksi täytetään yövuorolaisten lista, johon kukin lääkeluvallinen ohjaaja saa varata haluamansa yövuorot. Jokainen työntekijä saa esittää toiveensa tulevalle jaksolle. Sen jälkeen työtuntien mukaan esihenkilö tekee lopullisen listan mahdollisimman tasapuolisesti. Kesälomat on jaettu kiertävään sykliin 1+3 viikkoa, jotta suunnittelu helpottuu ja lista olisi tasapuolinen. Onnistunut työvuorosuunnittelu tukee työhyvinvointia ja olennaista on tasapuolinen toiveet huomioiva lopputulos.

3 Työhyvinvoinnin teoriaa

Työhyvinvoinnin teorioita ja tietoperustaa on tutkittu paljon ja tutkimuksen kautta on muotoutunut erilaisia teorioita. Perinteisesti työhyvinvointitutkimus on ollut työpahoinvoinnin, kuormituksen ja työuupumuksen tutkimista eli aihetta on tutkittu työhyvinvoinnin epäonnistumisen jälkeen. 1980-luvulla työhyvinvoinnin tavoitteena oli työtapaturmien ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisy (Vänskä, 2022, s. 52) Positiivisen psykologian myötä on kuitenkin alettu kiinnostumaan työhyvinvoinnin myönteisistä tekijöistä ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. (Hakanen, 2011, s.11.)

Aluksi käsitellään lakien tuomia velvoitteita työhyvinvoinnille Suomessa. Seuraavaksi tutustutaan Maslowin tarvehierarkiaan, koska se nähdään perustana työhyvinvointimalleille. Rauramon hyvinvoinnin portaat on paljon käytetty tapa jäsentää työpaikan työhyvinvoinnin tilaa. Siinä lähdetään liikkeelle askelma kerrallaan analysoiden työhyvinvoinnin tekijöitä.

3.1 Työhyvinvointia säättävät lait

Tässä luvussa esiteltävät lait säätelevät ja velvoittavat työorganisaatiot kiinnittämään huomiota niin fyysiseen kuin psyykkiseen työhyvinvointiin. Kokonaisuutta katsottaessa lait ovat vain osa työhyvinvoinnin tukemista ja onnistumista. Lakien antamien velvoitteiden lisäksi tarvitaan työhyvinvoinnin edistämistä ja juurruttamista osaksi työpaikan arkea. Esihenkilön rooli korostuu lakien noudattamisen lisäksi strategian luomisessa, jotta työpaikalle saadaan luotua työhyvinvointia tukevat toimivat käytänteet.

Fyysisen työsuojelun turvaamisessa työturvallisuuslain laaja kokoelma säännöksiä velvoittavat kiinnittämään huomiota työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseen (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 1). Laki kattaa työnantajan ja työntekijän velvollisuudet huolehtia työturvallisuudesta. Lain tavoitteena on ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja huomioiden työn tuomat fyysiset ja psyykkiset kuormat. Lain edellyttämän toimintaohjelman ja perehdyttämisvelvoitteen avulla kartoitetaan työolot, kehittämistarpeet ja varaudutaan mahdollisesti eteen tuleviin haittavaikutuksiin ja vaaratilanteisiin. Laissa säädetään myös työntekijän ja työnantajan velvollisuudesta yhteistyöhön edellä mainittujen haittojen ehkäisemiseksi.

Psyykkisen työsuojelun näkökulmasta Yhteistoimintalaki (Yhteistoimintalaki 1333/2021) on säädetty edistämään keskustelevaa, kunnioittavaa ja huomioivaa yhteistoimintaa työyhteisössä. Tämä korostuu erityisesti muutostilanteissa, jotka koskevat työntekijän asemaa työyhteisössä, työoloja tai työntekijän asemaa yrityksen organisaatiossa. Lähinnä on kysymys vuorovaikutuksen ja tiedonkulun takaamisesta muutostilanteissa.

Työterveyshuoltolaki (Työterveyshuoltolaki 1383/2001) määrittelee työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöille. Toimiva työterveyshuolto on yksi merkittävä keino edistää työhyvinvointia työpaikalla. Yhdessä työterveyshuollon kanssa tehtävässä tavoitteellisessa toimintasuunnitelmassa osapuolet sitoutuvat järjestämään ko. palvelun ja osallistumaan säännöllisiin työterveystarkastuksiin.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015) määrittelee työntekijän oikeuksista korvauksiin tapaturman tai ammattitaudin kohdatessa. Laki vahvistaa työntekijän asemaa näissä tilanteissa. Tietoisuus turvasta vähentää huolta ja stressiä ja tukee siten työhyvinvointia.

3.2 Maslowin tarvehierarkia työhyvinvoinnin perustana

Abraham Maslow kehitti tutkimuksissaan psykologisen tarvehierarkian, joka perustui hänen havaintoihinsa ihmisen perustarpeiden tyydyttämisestä. Tarpeita kuvataan parhaiten pyramidin muodossa, joka kuvastaa eri tarpeiden merkityksellisyyttä. Rakenne kertoo myös kuvainnollisesti ns. korkeimpien tarpeiden tavoittelua ja motivaatiota päästä kohti pyramidin huippua. (Mcleod, 2024)

Perusajatuksena Maslow piti ihmisen fysiologisia perustarpeita, jotka ovat edellytyksenä elämässä selviytymiseen. Näitä ovat esimerkiksi ravinto, hengittäminen ja sopivan lämpöiset elinolot. Seuraavana kerroksena ovat turvallisuuden saavuttaminen elämässä. Tämä koskee niin fyysistä kuin psyykkistä turvallisuutta. Turvallinen olotila mahdollistaa elämän hallinnan tunteen ja perustan muille tarpeille. Kun perustarpeet elämässä selviämiseen ja turvallisuuteen on tyydytetty, ihminen alkaa kaipaamaan muiden ihmisten kohtaamista ja sen mukanaan tuomia tunteita. Hyväksyntä ja kuuluminen johonkin yhteisöön kuuluvat tähän hierarkian osaan. Seuraavalla tasolla löydettyämme esimerkiksi merkityksellisen työyhteisön alamme kaivata tunnustusta ja arvontoa, koska ne tukevat resilienssiä, jonka avulla on mahdollista selvitä haastavimmistakin tilanteista. Pyramidin huipulla ja Maslowin mukaan tavoiteltavimmalla tasolla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet, jolloin haluamme kehittää eri taitoja ja parantaa työsuorituksiamme.

Maslowin tarvehierarkia tukee WHO:n lanseeraamaa mielenterveyden käsitettä, jonka katsotaan olevan fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin olotila. Näiden osa-alueiden ollessa tasapainossa, pystymme selviytymään elämän haasteista, osallistumaan työelämään ja liittymään ympärillä oleviin yhteisöihin. (Mieli ry., 2021)

3.3 Rauramon hyvinvoinnin portaat

Tutkija Päivi Rauramon viisiportainen malli perustuu Maslowin tarvehierarkiaan. Rauramon mallin mukaan ylimmän portaan saavuttaminen mahdollistuu alimpien portaiden vahvistuttua. Tavoitteena on terveyden ja perusturvallisuuden saavuttamisen jälkeen sekä yhteisöllisyyden ja pystyvyyden kokemusten kautta nousta portailla yhteisöllisyyden ja arvostuksen saamisen tukemana osaamisen ja mielekkään työn tekemisen portaalle. Alla olevassa kuvassa 1 kerrotaan Rauramon hyvinvoinnin portaiden rakenne.

Kuva 1 Rauramon hyvinvoinninportaat (Rauramo, 2009, s. 3)



Lähtökohtana työntekijän työhyvinvoinnille on omien terveyteen ja jaksamiseen liittyvien perustarpeiden toteutuminen. Hyvä fyysinen kunto, terveelliset elämäntavat ja itsestään huolehtiminen tukevat fyysisesti jaksamista työssä. Vastuu omasta jaksamisesta on siis pitkälti työntekijällä itsellään. Työterveyshuolto, työpaikkaruokailu, tauotus ja työn kuormituksen seuraaminen ovat työnantajan keinoja olla mukana tukemassa ja varmistamassa ensimmäisen portaan toteutumista. (Rauramo, 2015, s. 26)

Toisella portaalle noustessa tulevat pohdittavaksi työn turvallisuuden aspektit. Koulutuksen ja perehdytyksen avulla työntekijä osaa työn ergonomian ja sujuvat toimintatavat. Vastavuoroisesti työntekijän odotetaan sitoutuvan yhteisesti luotujen pelisääntöjen ja lain säätämien määräysten noudattamiseen. Esihenkilön velvollisuus on varmistaa työn jatkuvuus, toimeentulo, terveelliset fyysiset ja psyykkiset työolot. Erityisesti tällä portaalla korostuu työntekijöiden tasavertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuus. Laatutyön ja riskien arvioinnin avulla seurataan turvallisuuden toteutumista. (Rauramo, 2015, ss. 101–102)

Kolmannella portaalla tavoitellaan yhteisöllisyyden saavuttamista työyhteisössä. Silloin kun edeltävät tavoitteet fysiologisissa tarpeissa ja turvallisuudessa on saavutettu, ihmiselle nousee tarve yhteenkuulumiseen, kiintymykseen ja rakkauteen. Työpaikan yhteisöllisyyden, avoimuuden ja luottamuksen kautta saatava sosiaalinen tuki antavat voimia selviytyä haasteista niin työaikana kuin työn ulkopuolellakin. Tämä yhteisöllisyyden tunne on mahdollista saavuttaa myönteisen ja joustavan työilmapiirin vallitessa. Esihenkilön johtamistaidot, erityisesti tunnejohtamisen kyky ovat avainasemassa yhteisöllisyyden toteutumisessa työpaikalla. Viikkopalavereilla ja sisäisen viestinnän kanavien avulla vahvistetaan tiedon kulkua työyhteisön sisällä ja siten tuetaan avointa työntekokulttuuria. (Rauramo, 2015, ss. 104–105)

Neljännellä portaalla tavoitellaan itsearvostuksen ja muilta saatavan arvostuksen tunnetta. Useasti arvostus koetaan vain rahallisten korvausten kautta. Itsearvostuksen saamisen pohjalla on työn merkityksen löytyminen. Miksi teen tätä työtä ja mitä se minulle merkitsee? Onko kyseessä vain pakollinen tulon hankintakeino vai tavoittelenko jotain muuta? Olenko kutsumustyössä vai koenko työn jopa elämäntehtävänä? Näiden kysymysten avulla voi pohtia työn mielekkyyden tasoa ja arvoa henkilökohtaisella tasolla. Työyhteisöltä saama arvostus tulee näkyväksi tasavertaisen ja arvostavan dialogin ja kommunikoinnin kautta. Avoimeen ja rohkeaan kommunikointiin tottuneessa työyhteisössä osataan antaa sekä rakentavaa että kannustavaa palautetta. Kuuntelemisen ja vuorovaikutuksen taito vaativat kuitenkin jatkuvaa opettelua. Esihenkilön rooli tällä tasolla on tehdä eettisten arvojen, työpaikan mission ja tulevaisuuden vision avulla strategia, joka ohjaa toimintaa kokonaisvaltaisesti. Työntekijöiden osallistuminen strategiaprosessiin tekee arvostuksen tunteen näkyväksi; olemme yhdessä näitä asioita valmistelleet, siis minulla on merkitystä työyhteisössä. Henkilökohtaiset kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden tarkemmin jäsentää molemmin puolisen arvostuksen tilaa. (Rauramo, 2015, ss. 124–126)

Viidennellä tasolla keskitytään oman kyvykkyyden toteuttamiseen ja kehittämiseen. Maslowin tarvehierarkian mukaan ihminen haluaa kehittyä ja tavoitella yhä korkeammalle elämässä. Aikaisemmat portaan tasot tyydyttävät lähes kokonaan ihmisen tarpeet, mutta jäljellä on kuitenkin halu tulla paremmaksi ihmiseksi, hyödyntää omaa osaamistaan kokonaisvaltaisesti ja siten saavuttaa tavoittelemiaan unelmia. Viidennen portaan saavuttanut ihminen pystyy aikaisempien askelmien tukemana keskittyä esteettisyyteen, mielenrauhaan ja ottaa omat kykynsä maksimaalisesti käyttöön. Kaikki tämä näkyy työyhteisössä luovina ja hyvinvoivina työntekijöinä. Työnantaja tukee tavoitteiden saavuttamista kannustamalla ja mahdollistamalla kouluttautumisen. Toisaalta on hyväksyttävä työntekijöiden halu olla ns. rutiinityössä, jos se sillä hetkellä on keino tukea työssäjaksamista. (Rauramo, 2015, s. 146, ss. 156–157)

3.4 Mankan työhyvinvointimalli

Mankan työhyvinvointimalli tuo työhyvinvointiin mukaan johtamisen merkityksen. Erityisesti esihenkilöiden vuorovaikutus- ja tunnetaitojen merkitys tulee näkyväksi mallin kautta.

Mankan mukaan onnistuneen työhyvinvoinnin tekijät löytyvät työyhteisöjen johtamisesta, työilmapiiristä, työyhteisöjen toimintatavoista ja asenteista. Mallin mukaan parempaa tulosta saadaan aikaan, kun henkilöstö voi työyhteisöissä hyvin. Työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää kuitenkin suunnitelmallisuutta, kärsivällisyyttä sekä työhyvinvoinnin strategista johtamista, unohtamatta jokapäiväisiä tekoja työyhteisöissä (Manka & Manka, 2023, s. 9).

Onnistuneen työhyvinvoinnin edellytys on organisaation johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden sitoutuminen strategiassa sovittuihin asioihin. Niiden toteutuminen edellyttää sujuvaa yhteistyötä kommunikaation ja vuorovaikutuksen avulla. Organisaation joustava rakenne, valmiudet muutokseen ja uudistumisen mahdollistava ilmapiiri lisäävät työyhteisön resilienssiä sekä tukevat työyhteisön menestymistä. Resilienssi auttaa kestämään epävarmuutta ja selviämään haasteista eteenpäin. (Manka & Manka, s. 108–109)

Työntekijän hyvinvoinnin perustana on hallinnan tunne niin työssä kuin omassa elämässään. Onnistuneen työnohjauksen ja osaamisen kehittämisen avulla hallinnan tunne vahvistuu ja se tukee ihmisen kykyä selviytyä haasteista ja vahvistaa itseluottamusta. Hyvin voiva työntekijä on halukas oppimaan uutta, kehittymään työssään ja sitoutumaan työyhteisön kehittämiseen. (Manka & Manka, s. 108–109)

4 Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä

Jotta ymmärrämme työhyvinvoinnin ydintä, on hyvä avata muutamia siihen liittyviä käsitteitä. Näitä käsitteitä tulee esiin tutkimusaineiston analyysissä myöhemmissä luvuissa. Käsitteet valikoituivat tarkempaan analyysiin niiden merkityksellisyyden vuoksi. Työhyvinvoinnin tutkimuksen kehittyessä työhyvinvoinnin käsitteen pilkkominen pienempiin osiin auttaa ymmärtämään sen merkitystä ja sisältöä paremmin.

4.1 Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtamisen perusedellytys on, että se on liitetty osaksi työpaikan strategiaa. Silloin kun työkykyjohtaminen on suunnitelmallista, myös tuloksellisuus on varmempaa.

Jokapäiväisessä johtamisessa sitoudutaan huolehtimaan henkilöstön hyvinvoinnista ja tukemaan heidän työkykyänsä erityisesti huomioiden ennakoivat toimenpiteet. Paras hyöty saadaan työhyvinvoinnille ennakoivista toimenpiteistä ennen kuin tilanne työpaikalla eskaloituu. Työkykyjohtamisen kokonaisuuteen kuuluvat niin ennakoivat, työssä jaksamista tukevat kuin työhön palaamista helpottava toimet. Esihenkilön ammattitaito ja alaistensa tunteminen korostuu, kun pystytään työntekijöiden voimavaroja tukemalla edistämään työhyvinvointia. Työkykyjohtamisessa onnistuminen näkyy sairauspoissaolojen määrässä ja kustannuksissa sekä tuottavuuden kasvussa. (TTL n.d.)

Työkykyjohtaminen sisältää kaikki toimet, joita organisaatiossa suunnitellusti toteutetaan ja seurataan organisaation omin resurssein ja yhteistyössä työterveyshuollon, muiden asiantuntijatahojen, kuntoutuksen, sosiaalivakuutuksen ja viranomaisten kanssa henkilöstön työkyvyn, terveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi sekä työssä jatkamisen tukemiseksi. Työkyvyn hallinta on työntekijän terveyden, turvallisuuden, hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistä kokonaisuutena (Pehkonen ym., 2017, s. 7)

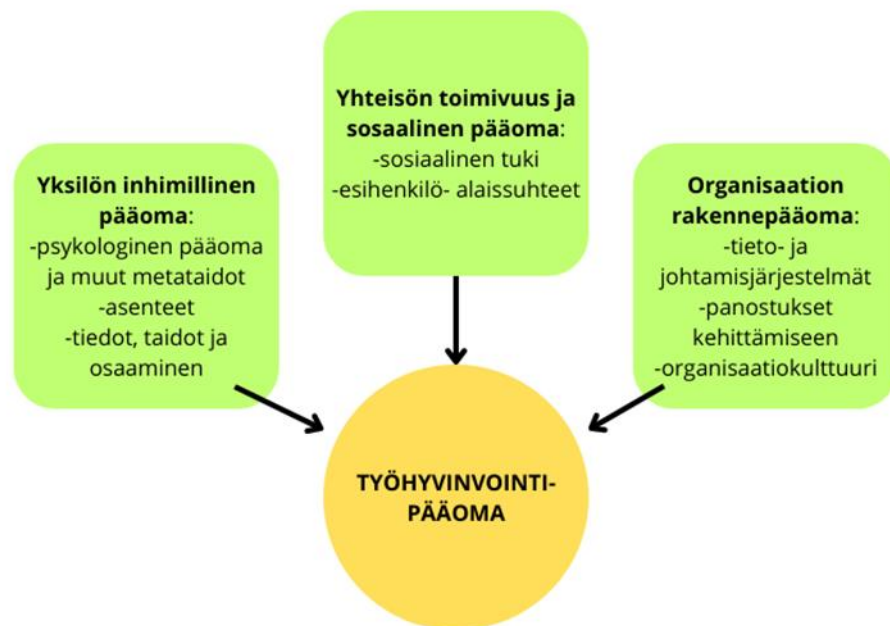
4.2 Työhyvinvointipääoma

Pääoma yleisesti tarkoittaa resursseja ja voimavaroja, joita on käytettävissä.

Työhyvinvointipääoma koostuu työntekijän inhimillisestä pääomasta, työyhteisön sosiaalisesta pääomasta ja koko organisaation rakennepääomasta. Nämä kaikki yhdessä työhön kuuluvan osaamisen kanssa tukevat työhyvinvointipääomaa. Kuvassa 2 korostetaan työhyvinvointipääoman osa-alueiden merkitystä kokonaisuuden muodostumisessa.

Työhyvinvointipääoma pitäisikin nähdä työpaikan strategiaan sisällytettävänä osana. Tämän resurssin sisältö, tavoitteet ja keskeiset haasteet tulee määritellä työpaikkakohtaisesti strategiatyön yhteydessä. Vastuu työhyvinvointipääoman kartuttamisessa on niin työntekijöillä kuin esihenkilöillä läpi koko organisaation. (Manka & Manka, 2023, s. 69)

Kuva 2 Mankan työhyvinvointipääoman kytkennät (Manka & Manka, 2023, s. 69)



4.3 Työn imu

Työn imun käsite on muotoutunut kuvaamaan työ tehtävien mielekkyyttä. Mielekkyyks kasvattaa halua pyrkiä kohti parempia tuloksia ja kokea onnistumisen tunteita haasteellisempienkin tehtävien edessä. Työn imun käsitteen historia löytyy jo antiikin Kreikasta. Ihmisen hyvinvointi ja sen saavuttaminen on kautta aikojen ollut filosofien mietinnän kohteena. Antiikin Kreikan filosofit Aristippos ja Aristoteles loivat hedonistisen ja eudaimonisen näkökannan pohtiessaan ihmisen hyvinvoinnin tilaa. Nämä näkökannat ovat mukana rakennettaessa uusia työhyvinvointimalleja, esimerkiksi työn imun käsitettä. (Hakanen, 2011, s. 18–19). Työn imu ei siis ole ensisijaisesti sitä, että töissä tulisi olla kivaa. Kivan ja hauskan tunne voi syntyä ponnistelun ja onnistumisen seurauksena.

Hedonistisessa suuntauksessa filosofi Aristippos tarkasteli hyvinvoinnin näkökulmaa fyysisen hyvänolon kautta. Hänen mielestään hyvinvoinnin ja mielihyvän voi saavuttaa välttelemällä mielihyvän tunnetta. Näin ollen kivun välttäminen oli yksi keino tavoitella hyvinvointia. Työhyvinvointia kehitettäessä keskityttiin tähän hedonistiseen näkökulmaan. Esimerkiksi työpaikkojen virkistyspäivät perustuivat tähän näkemykseen. Näillä tapahtumilla oli tarkoitus saavuttaa mielihyvää ja parantaa työhyvinvointia rennon yhdessäolon parissa, mutta samalla

jätettiin huomioimatta todelliset työhyvinvoinnin tekijät. Onkin hyvä miettiä, saavutetaanko yhden päivän tai illan yhdessäololla merkittävää parannusta työpaikan työhyvinvoinnille, jos pinnan alla on käsittelemättömiä asioita. (Hakanen, 2011, s. 18)

Filosofi Aristoteles puolestaan korosti eudaimonisessa suuntauksessa omien onnistumisten merkitystä hyvinvoinnin saavuttamisessa. Mielihyvän tunnetta ei välttämättä saavuta välittömästi eikä työn tekeminen ole aina hauskaa. Merkitykselliset työtehtävät ja niissä onnistuminen kannustavat kehittymään ja lisäävät työn imua. Kun koemme työn imua, työtehtävien aloittaminen tuntuu mielekkäältä. Myönteinen olotila säteilee työyhteisöön ja näkyy myös positiivisesti työajan ulkopuolella muissa ihmissuhteissa. Kyseessä on siis kokonaisvaltainen olotila, jota kohti tulisi pyrkiä. (Hakanen, 2011, s.19)

4.4 Burnout ja boreout

Vastakkaisina käsitteinä työn imulle voidaan pitää burnout ja boreout käsitteitä.

Työuupumuksen ja työssä tylsistymisen kokemukset vähentävät kaikkea sitä, mitä työn imu puolestaan voi saada aikaan. Kummassakaan tilassa ei enää nähdä työn tuloksia eikä koeta onnistumisen tunteita.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa Burnout-käsite nousi suuren yleisön tietoisuuteen vähitellen 1970-luvulla Yhdysvalloissa. Suomeen tämä käsite rantautui 1980-luvulla ja 1990-luvulla aiheita käsiteltiin kirjallisuudessa (Hakanen, 2020, s. 53) Tietoisuus burnoutista eli loppuun palamisesta levisi nopeasti, vaikka se olikin oire jostakin eikä siten kuulunut viralliseen tautiluokitukseen.

Nyt 2000-luvulla tunnistettiin burnoutin vastakohta boreout eli työhön tylsistyminen.

Vastakohtaisuus on kyseenalaista, koska oireet kummassakin tilassa ovat yhteneviä. Työn mielekkyyden ja kiinnostuksen kokemus häviävät ja työntekijä ei inspiroidu työstään. Tämä johtaa kyynistymiseen eikä siten työstä saada onnistumisen kokemuksia. Vakavimmissa muodoissa työntekijä menettää työkykynsä kokonaan ja toipumisprosessit ovat pitkiä. (Harju, 2017, ss. 11–12)

4.5 Vuorovaikutus ja kommunikaatio

Tiedon välittyminen työyhteisössä on vuorovaikutusta ja se selkeyttää työnjakoa sekä parantaa työn laatua. Molemmiin puoleisessa palautteen antamisessa korostuvat niin rakentavan kuin kannustavan palautteen antamisen merkitys. Kaiken kaikkiaan on kysymys kommunikoinnista ja vuorovaikutuksesta. Dialogia pitää käydä niin esihenkilöltä työntekijöihin kuin päinvastoin. Tavoitteellista keskustelua tulee käydä erityisesti vertikaalisessa tasossa, työntekijältä toiselle, jotta tieto kulkee työyhteisössä. Kun saa tietoa esimerkiksi Repolassa asukkaana päivästä, tulee myös vastuulliseksi hoivan onnistumisesta ja työvuoron sujumisesta.

Dialogi sisältää positiivisen palautteen lisäksi keskustelua epäonnistumisista. Tämän tarkoituksena ei ole löytää syyllisiä vaan pohtia syitä tapahtuneeseen ja siten kääntää kokemus oppimistilanteeksi. Niin esihenkilöt kuin työntekijätkin tarvitsevat palautetta kehittyäkseen työssään. Hiljainen, tasainen junnaaminen on turvallinen olotila, mutta ei vie eteenpäin eikä luo mitään uutta.

Vuorovaikutus ja luottamus korreloivat keskenään ja luottamusta tarvitaan työhyvinvoinnin osatekijänä. Työyhteisössä luottamuksen saavuttaminen ja myös sen menettäminen pohjautuu vuorovaikutukseen ja sen avoimuuteen. Silloin kun yhteisössä huomataan esimerkiksi suosimista, selän takana puhumista tai asioita viestitään vihjailevalla puheella rivien välissä, olisi hyvä miettiä keinoja vuorovaikutuksen parantamiseen. Näitä luottamusta nakertavia ilmiöitä esiintyy varmasti jonkin verran ja silloin tällöin kaikissa työyhteisöissä, mutta tavoitteeksi voisi ottaakin vuorovaikutuksen parantaminen vähitellen.

5 Tutkimusmenetelmä ja prosessi

Kiinnostuin aiheesta työskennellessäni Repolassa kaksi kesää töissä sekä tehtyäni siellä kaksi harjoittelujaksoa. Lähijohtamisen harjoittelussa keskustelut Repolan esihenkilön kanssa hänen halukkuudestaan kehittää työhyvinvointia, toivat minut perimmäisten kysymysten äärelle. Repolan työyhteisö tekee tälläkin hetkellä laadukasta työtä, koska työntekijöiden vaihtuvuus on vähäistä ja sairauspoissaolojen määrä on pieni. Repolan viimeisen 12 kuukauden poissaoloprosentti oli 2,9, kun Attendo Oy:n tavoite on alle kuusi prosenttia.

Uusi esihenkilö on motivoitunut kehittämään työhyvinvointia työyhteisössä ja keskusteluissa hänen kanssansa löytyi tämä opinnäytetyön aihe. Attendo Oy:n Muutosmatka-kehitysohjelman myötä on otettu käyttöön Elintärkeät tavoitteet (ETT). Tämän vuoden ETT-tavoitteeksi Repolassa on työhyvinvoinnin kautta otettu tiedonkulku ja raportoinnin parantaminen vuoron vaihdon yhteydessä sekä palautteen antaminen työyhteisössä. Työhyvinvointi käsitteenä on laaja kokonaisuus ja siksi keskityin opinnäytetyössä Repolan asumisyksikön työhyvinvointiin.

Tutkimuksen ytimessä oli koko ajan koota työntekijöiden kokemuksia Repolan työhyvinvoinnin nykytilasta sekä kartoittaa kehittämis ehdotuksia esihenkilön työn tueksi. Varsinaista näkyvää ongelmaa työhyvinvoinnissa ei ole, mutta aina jotain voi tehdä paremmin ja miettiä työpaikan kehittämissuunnitelmaan työkaluja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

- Millaiseksi Repolassa työskentelevät henkilöt kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
- Mitä ovat työhyvinvoinnin kehitysehdotukset työntekijöiden mukaan?

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, koska tutkittava asia ja siihen vaikuttavat tekijät tunnetaan ennestään. Määrällisessä tutkimuksessa Webropol-tyyppinen kysely on yleisimmin käytetty menetelmä aineiston keräämiseksi (Vilka, 2015, s. 94). Kyselytutkimus oli standardoitu eli vakioitu ja kaikilta kysyttiin samat asiat samoilla kysymyksillä. Näin saatiin numeraalisesti vertailukelpoista dataa tutkimuksen tueksi. Webropol- kysely on mahdollista uusien myöhemmin ja standardoitujen kysymysten avulla niitä voidaan verrata yhteneväisesti keskenään.

Jotta saatiin näinkin sensitiivisestä aiheesta tutkittavien ääni kuuluviin, tutkimuksessa käytettiin anonyymiä Webropol-haastattelua (Vilka, 2015, s. 94) Työyhteisössä piilossa olevia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olisi vaikea saada henkilökohtaisesti haastatteleamalla esiin. Strukturoidut kysymykset helpottivat ja nopeuttivat vastaamista, ja lisäksi kyselyn lopussa oleva vapaa sana- osio antoi mahdollisuuden vielä täydentää tai kertoa jotain lisää Repolan työhyvinvoinnin nykytilasta ja sen kehittämisestä.

Kysymysten muotoilu lähti Repolan esihenkilön kanssa keskusteluista Lähijohtamisen harjoittelun yhteydessä. Esihenkilö aloitti yksikössä kesäkuussa 2023 ja hän ilmaisi halunsa kehittää työpaikan ilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kaikki tämä vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen, sitoutumiseen ja työn laatuun. Repolassa työhyvinvointi on Attendo Oy:n työtyytyväisyyskyselyillä todettu olevan melko hyvällä tasolla, mutta aina voidaan tavoitella parempaa. Lisäksi on hyvä miettiä työhyvinvoinnin strategiaa, jotta matalalla kynnyksellä voidaan vaikuttaa haasteisiin ennen niiden eskaloitumista.

5.2 Tutkimusprosessi

Tämä opinnäytetyön varsinainen työstäminen aloitettiin keskusteluilla Repolan esihenkilön kanssa tutkimustavoitteen kartoittamiseksi. Kohderyhmäksi valittiin Repolan vakinaiset työntekijät. Webropol kyselyn kysymyksissä kartoitettiin ensin nykytilaa. Seuraavissa kysymyksissä keskityttiin työyhteisön ilmapiiriin ja tiedonkulkuun sekä kartoitettiin esihenkilön ja työntekijän omaa toimimista työyhteisössä.

Kyselyssä oli viisi kappaletta strukturoituja kysymyksiä ja lopuksi yksi avoin kommentointikenttä. Avoin kysymys antoi mahdollisuuden osallistujan tuoda vielä esiin hänelle tärkeitä työhyvinvointiin kuuluvia asioita. Kysely lähetettiin 16 vakinaiselle työntekijälle työsähköpostin kautta. Vastaamalla kyselyyn osallistuja antoi suostumuksen aineiston käyttämiseen. Anonymiteetti oli tärkeä asia kyselyssä, koska silloin pystytiin keräämään tietoa työyhteisöstä ilman tunnistettavia henkilötietoja. Webropol-kysely valikoitui menetelmäksi, koska työskentelen itse sijaisena asumisyksikössä ja siten aitojen vastausten saaminen haastattelemalla olisi ollut epätodennäköistä. Kyselyn kysymyksissä käytettiin vastausmuotona neliportaista Likertin asteikkoa, jolloin kyselyyn vastaaja valitsi sen vaihtoehdon, joka on lähinnä hänen kokemustaan työyhteisön tilasta.

Webropol-kyselystä saatujen yhteenvetojen avulla verrattiin niitä aikaisempiin tutkimuksiin ja tietoperustaan. Avoimen kysymyksen analysoinnissa oli tavoitteena käyttää teemoittelua ja valikoida teemoiksi vastauksissa toistuvat aiheet. Teemoittelun tarkoituksena on jakaa saatu aineisto pienempiin osiin aihepiirien mukaan.

6 Tutkimustulosten esittely

Kyselyn avulla kartoitettiin työhyvinvoinnin nykytilaa ja kerättiin kehitysehdotuksia asioiden viemiseksi eteenpäin. Kysymykset lähetettiin 16 työntekijälle ja vastauksia saatiin 15 kappaletta. Näin hyvä vastausprosentti kertoo mielestäni työyhteisön sitoutumisesta ja kiinnostuksesta kehittää työhyvinvointia.

6.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Työhyvinvointikyselyn alussa selvitettiin työntekijöiden näkemystä työhyvinvoinnin vallitsevasta tilanteesta. Vastauksissa käytettiin neliportaista Likertin asteikkoa väittämällä täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Väittämiä oli kolme kappaletta, jolla arvioitiin työhyvinvoinnin nykytilaa.

Ensimmäisessä väittämässä kuvassa 3. kertoo työntekijöiden mielikuvaa kunnioittavasta ja hyvästä hengestä työyhteisössä. Hyvä työhenki ja -ilmapiiri syntyy avoimesta kommunikoinnista ja arvostavasta kohtaamisesta työvuoron aikana.

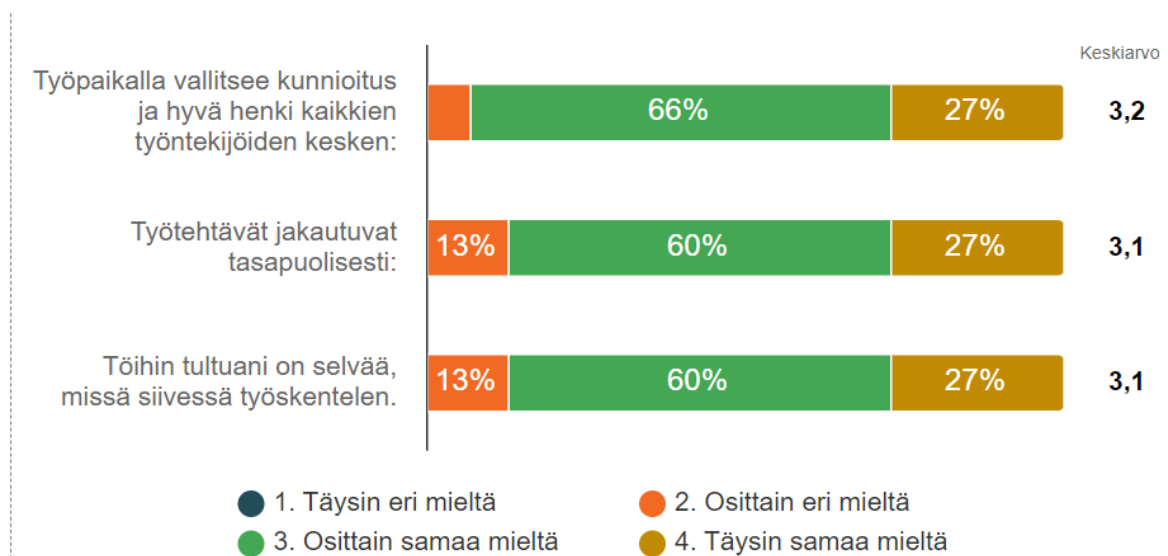
Väittämä 2 kertoo työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta työyhteisössä. Repolan kolme siipeä ovat työmäärältään ja -tavoiltaan erilaisia. Eroja on työn fyysisessä ja psyykkisessä kuormituksessa. Varsinkin ns. pitkässä työvuorossa olisi hyvä vaihtaa työskentelysiipeä kuormituksen tasaamiseksi.

Väittämällä numero 3 haluttiin selvittää mielikuvaa sijoittumisesta vuoron alkaessa. Kaikkien ohjaajien ammattitaito on hyvä kaikkiin työtehtäviin. Selkeä työnjako korostuu raportin antamisen ja saamisen yhteydessä. Epätietoisuus työtehtävistä luo epävarmuutta ja rasittaa työhyvinvointia. Alla oleva kuvio kertoo myös kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen nykytilasta ja sen merkityksestä.

Kuva 3 Väittämät työhyvinvoinnin nykytilasta

- 1. Työpaikalla vallitsee kunnioitus ja hyvä henki kaikkien työntekijöiden kesken.
- 2. Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti.
- 3. Töihin tultuani on selvää, missä siivessä työskentelen

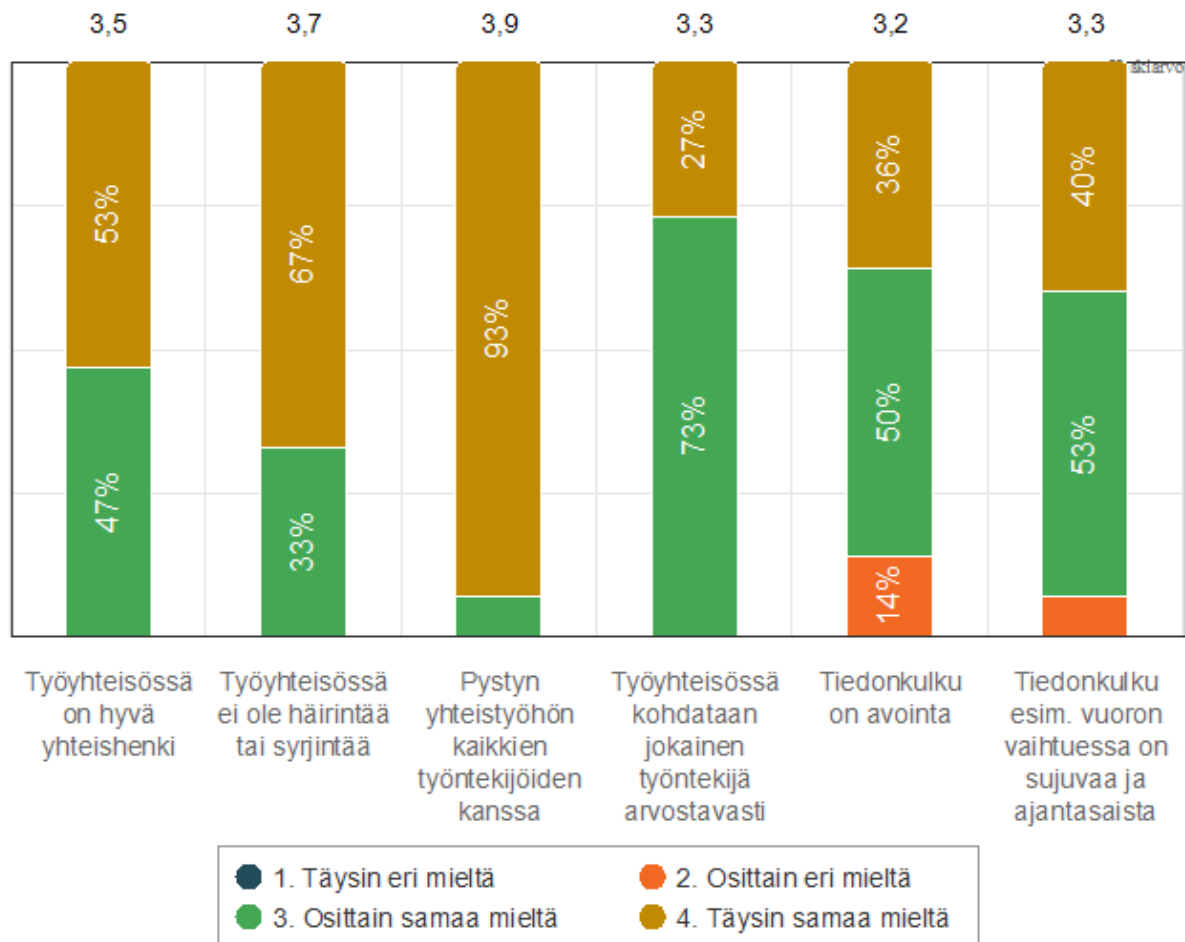
Työpaikan työhyvinvoinnin nykytila



6.2 Ilmapiiri ja tiedonkulku

Kohdassa 4 kartoitettiin työyhteisön ilmapiirin ja tiedonkulun nykytilaa kuuden väittämän avulla. Tiedonkulun avoimuudessa ja sujuvuudessa sekä arvostavassa kohtaamisessa koettiin olevan kehitettävää. Työyhteisössä vapaamuotoisissa keskusteluissa on tullut esille vuoron vaihtuessa annettavan raportin merkitys. Selkeä kommunikointi vähentää virheiden mahdollisuutta ja avoimuus vääriä tulkintoja. Positiivista on, että kyselyyn osallistuneet kokivat pystyvänsä työskentelyyn kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa.

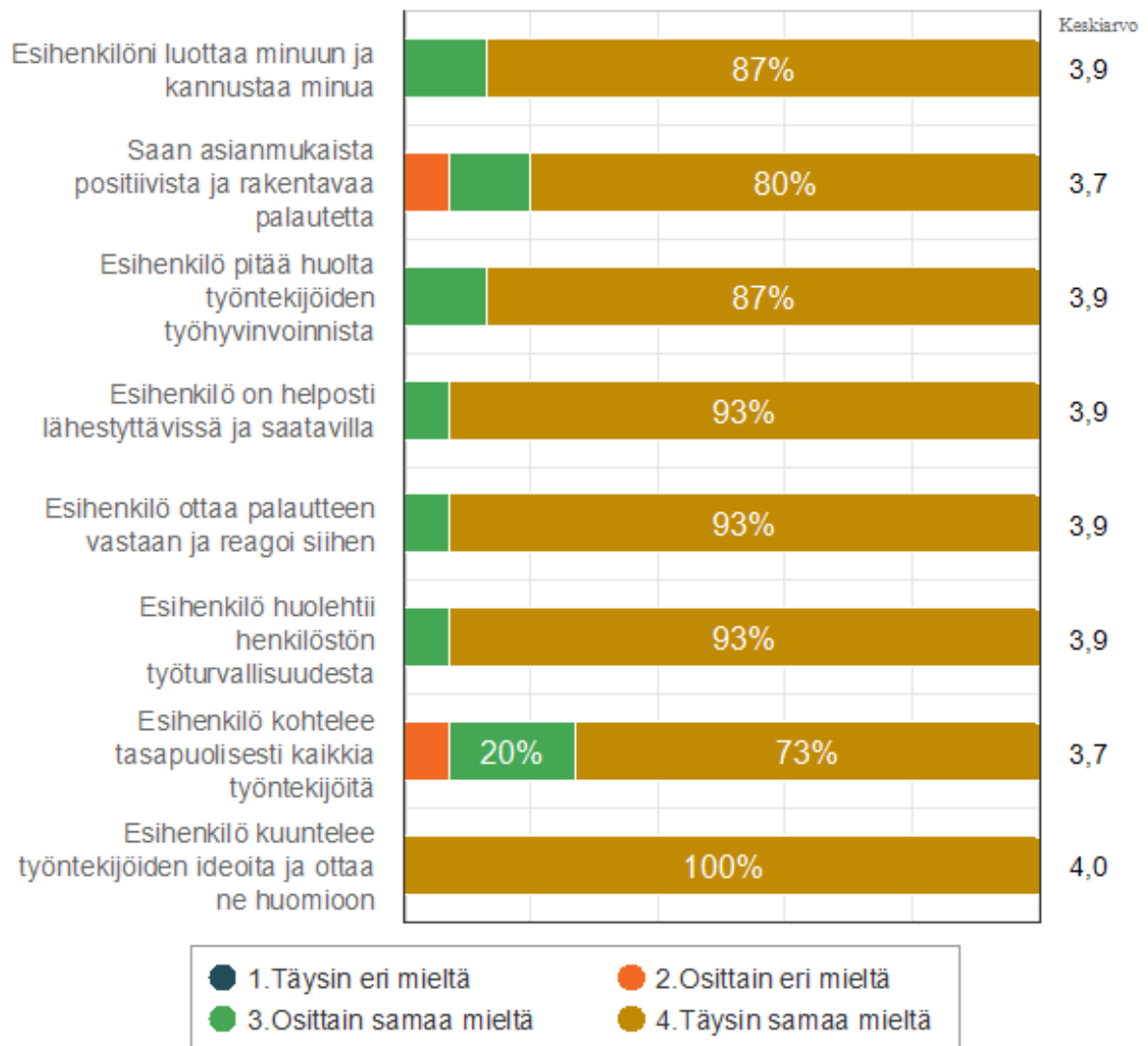
Kuva 4 Väittämä 4, ilmapiiri ja tiedonkulku



6.3 Esihenkilön toiminta työyhteisössä

Tämä kysymys käsitteli esihenkilön toimintaa vastanneiden mielestä. Kokonaiskuva kategoriasta antaa melko yksimielisen kuvan siitä, millaisena vastanneet näkevät esihenkilön toiminnan tällä hetkellä niin positiiviseen kuin negatiiviseen suuntaan. Tässä kohdassa esitettiin kahdeksan tarkentavaa väittämää. Esihenkilö koettiin helposti lähestyttävänä, yhteisössä läsnä olevana ja kuuntelevana. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin koettiin olevan myös hyvin hoidettu. Kehittämiskohteina nähtiin rakentavan palautteen antaminen ja sen lisäksi kaivattiin hieman tasapuolisuutta työntekijöiden välille.

Kuva 5 Väittämät esihenkilön toiminnasta työyhteisössä



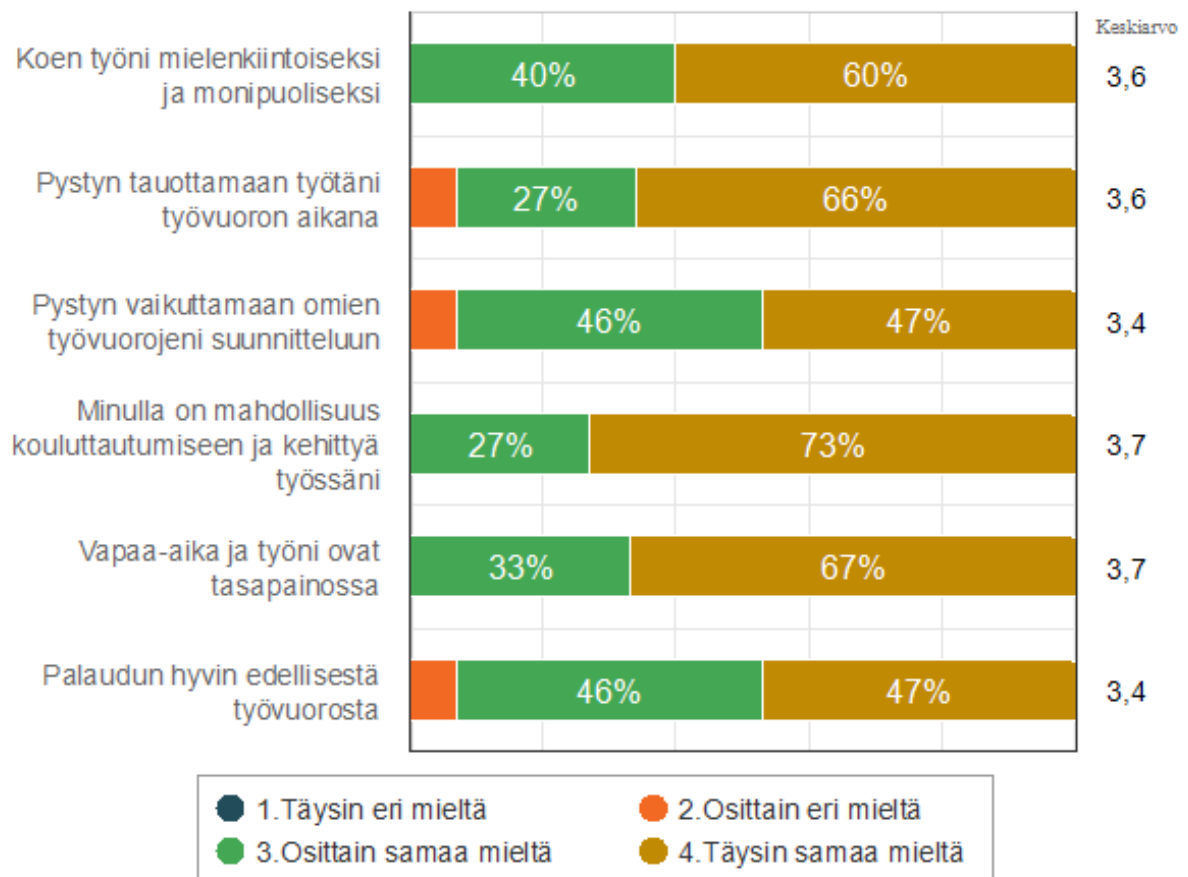
6.4 Työntekijän oma toiminta työyhteisössä

Työntekijät kertoivat tässä kysymyksessä omasta toiminnastaan työyhteisössä.

Kehittämiskohteet liittyvät työssä jaksamiseen ja työvuorosunnitteluun. Kehittämiskohteina olivat tauot työvuoron aikana ja työvuorosunnittelun muuttaminen niin, että jäisi enemmän

palautumisaikaa ennen seuraavaa työvuoroa. Tämä korostuu varsinkin ns. pitkien työvuorojen jälkeisten työvuorojen suunnittelussa. Vapaapäivien ja työn suhde koettiin olevan kuitenkin oikea. Positiivisena asiana koettiin työn mielenkiintoisuus sekä kehittymisen ja kouluttautumisen mahdollisuus

Kuva 6 Väittämät työntekijän omasta toiminnasta työyhteisössä

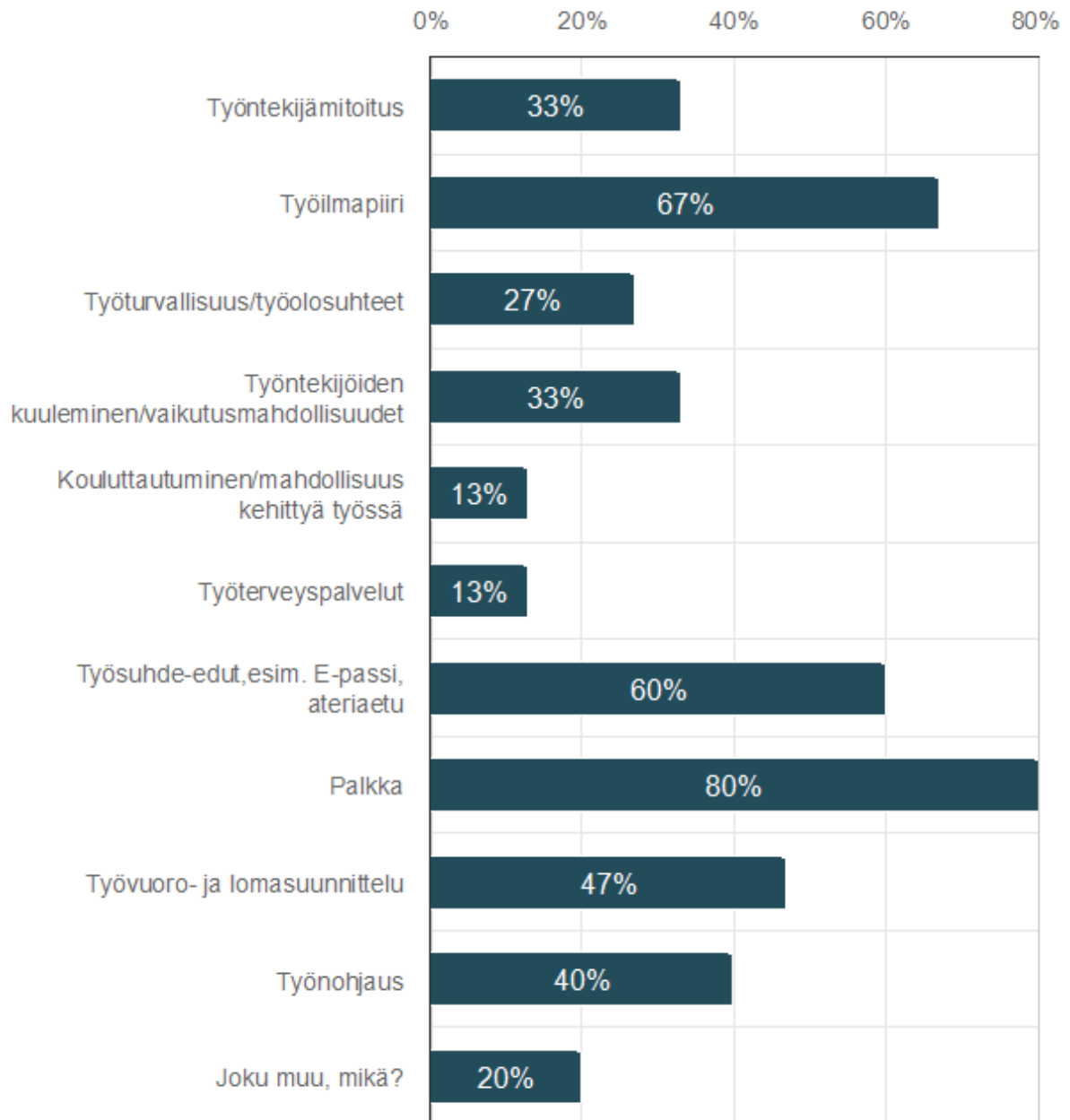


6.5 Tärkeimmät kehityskohteet

Tässä kysymyksestä pyydettiin nimeämään vastaajalle viisi tärkeintä tekijää, jotka kehittävät työhyvinvointia. Alla olevasta koonnista kuvassa 7 voidaan selvästi nähdä palkan ja muiden rahallisten korvausten merkitys. Kun ne jätetään pois, seuraavaksi eniten haluttiin kehittää työilmapiiriä, työvuorosuunnittelua ja työnohjausta. Joku muu, mikä- kohdassa kaivattiin avoimuutta ja sen voidaan katsoa liittyvän työilmapiirin parantamiseen. Lisäksi tuotiin esille

välillisten töiden vähentämistä, jotta jäisi enemmän aikaa asukastyölle. Välillisiksi töiksi katsotaan siivous, pyykki- ja ruokahuolto.

Kuva 7 Mainitse 5 tärkeintä tekijää, joilla voitaisiin vielä kehittää Repolan työhyvinvointia

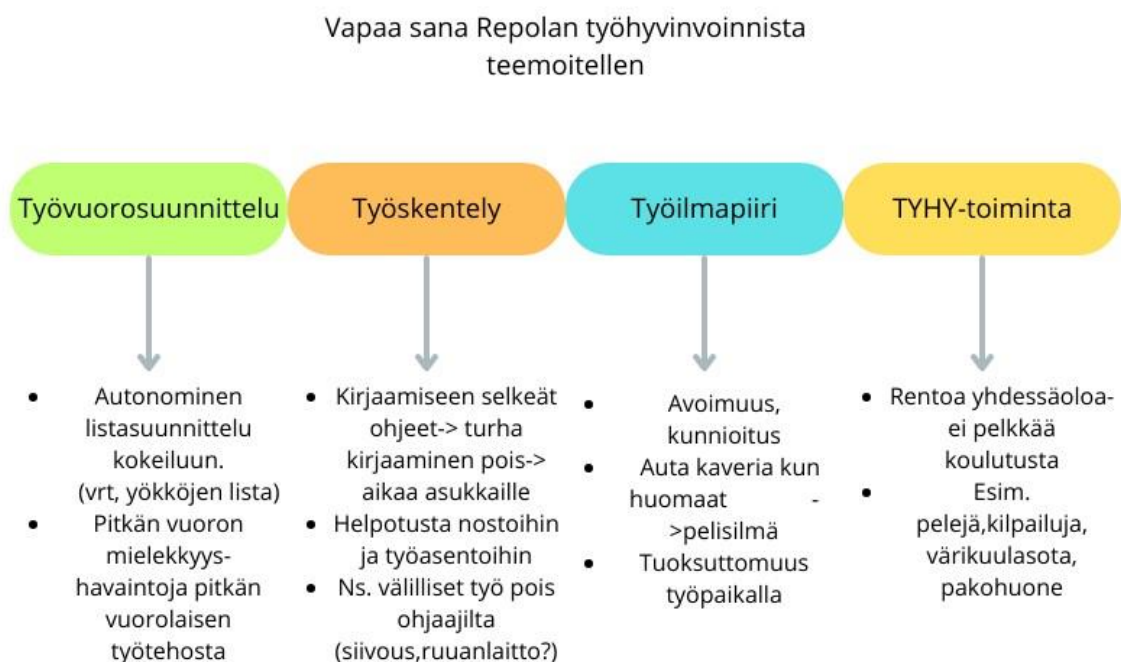


Jokin muu, mikä kohdassa esille tulivat työyhteisön avoimuus, työergonomian kautta helpotusta nostoihin ja lisäksi toivottiin välillisiä töitä pois ohjaajilta.

6.6 Vapaa sana Repolan työhyvinvoinnista ja kehittämis ehdotuksia

Avoimessa kysymyksessä kyselyn päätteeksi annettiin mahdollisuus kertoa vielä omin sanoin Repolan työhyvinvoinnista. Vastauksista nousi kuvassa 8 esitellyt neljä teemaa, jotka olivat työvuorosuunnittelu, työskentelyyn liittyvät asiat, työilmapiiri ja TYHY-toiminta.

Kuva 8 Kyselyn vapaa sana teemoiteltuna



7 Johtopäätökset tutkimuksesta ja opinnäytetyöstä

Ensimmäiseksi arvioin tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia sekä arvioin sen eettisyyttä ja ekologista kestävyyttä. Kolmannessa alaluvussa analysoin tutkimustuloksia Rauramon työhyvinvointimallia mukaillen sekä esittelen tutkimustuloksista nousseita kehitysehdotuksia.

7.1 Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti eli luotettavuus puhuttaessa tutkimuksen tekemisestä ilmaisee sen, miten luotettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231). Reliabiliteettia voidaan arvioida tämän opinnäytetyön jälkeen toistamalla työhyvinvointikysely esimerkiksi kerran vuodessa.

Webropol- kyselyn koin luotettavana tapana tutkia työhyvinvointia. Anonymiteetti antoi mahdollisuuden vastata aidosti kysymyksiin. Lisäksi kyselyyn vastaamisen helppous näkyi hyvänä vastausprosenttina, mikä lisäsi mielestäni tutkimuksen luotettavuutta.

Validiteetti kertoo tutkimuksen laadusta ja kyvystä mitata sitä, mitä tutkimuskysymykset edellyttävät. Tutkimuksen pätevyys varmistetaan hyvällä ennakosuunnittelulla ja perehtymällä ennen tutkimusta mahdollisimman laajasti tietoperustaan.

Validiteetti ja reliabiliteetti yhdessä ilmaisevat tutkimuksen luotettavuutta. Tarkasteltaessa tutkimuksen onnistumista, on seurattava tutkimustulosten johdonmukaisuutta. Jos vastaukset ovat yhteneviä, niin voidaan olettaa tutkimuksen olevan onnistunut. Suuria eroavaisuuksia vastauksissa ei todettu, joten kyselyn reliabiliteetti ja validiteetti voidaan katsoa toteutuneen. (Hirsjärvi ym., 2009, ss. 231–233)

7.2 Eettisyys ja kestävä kehitys

Opinnäytetyö on eettisesti hyväksyttävä, koska se täyttää Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen (Arene, 2020) ja TENK:n tutkimukselle esittämät vaatimukset ja noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. (TENK, 2023). Tutkimusaineisto kerättiin vain tätä opinnäytetyötä varten ja tullaan hävittämään vuoden kuluttua sen valmistumisesta. Tutkimukseen osallistujien yksityisyyden takaamiseksi, Webropol kyselyssä ei kysytty vastaajien ikää, työvuosien määrää tai koulutustaustaa. Yksikön koon huomioiden, tällaiset tiedot saattaisivat johtaa vastaajien tunnistamiseen.

Opinnäytetyöprosessissani olen sitoutunut hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin. Tärkeimpiä niistä ovat huolellisuus, rehellisyys, muiden tutkijoiden huomioiminen, tutkimusluvan hankkiminen, tutkimusaineiston asianmukainen kerääminen, analysointi ja

säilyttäminen sekä kaikkien sopimusten noudattaminen. Tietoperusta ei perustu oletuksiin vaan tueksi löytyy asianmukaiset tekstiviitteet ja lähdeluettelo. (TENK, 2023).

Kun kansalaiset voivat hyvin, ekologisen kestävyys edistäminen tulee mahdolliseksi.

Tähän tarvitaan taloudellista tasapainoa ja toimivaa yhteiskuntaa (Ympäristöministeriö, n.d.)

Opinnäytetyön tavoitteena oleva työhyvinvoinnin kehittäminen tukee vahvasti kestävä kehitystä. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on osa sosiaalista kestävyttä, kuten riittävä toimeentulo, mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä, osallisuus ja yhteisöön kuulumisen kokemus. (THL, n.d.)

7.3 Analyysiä ja kehitysehdotuksia

Repolan työhyvinvoinnin voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla, mutta aina on mahdollista miettiä kehittämiskohteita. Työhyvinvointityössä on hyvä nostaa esiin myös onnistumisen kokemukset. Opinnäytetyön otsikkokin viittaa tähän: Jotain täällä tehdään oikein. Tähän lukuun olen koonnut kyselystä nousseita kehittämiskohteita ja jäsennellyt niitä Rauramon hyvinvoinnin portaiden askelmia mukaillen.

Ensimmäisen portaan perustana olevaa työn terveysaspektia tuetaan toimivan työterveyshuollon ja työpaikkaruokailun mahdollistamisella työnantajan puolelta. Työntekijällä on vastuu omasta fyysisestä kunnosta ja sitä mahdollistetaan E-passin avulla. Levon ja työn tukeminen työvuorosunnittelun avulla sekä tauottaminen koettiin jonkin verran vaativan kehittämistä. Samoin palautuminen ja omiin työvuoroihin vaikuttaminen koettiin vaativan kehittämistä.

Toisella portaalla oleva turvallisuuden takaaminen on työnantajan yksi tärkeimmistä velvoitteista. Työn kuormituksessa on kehitettävää fyysisten nostojen ja työasentojen saralla. Asukkaiden ikääntymisen myötä hoidollisuus lisääntyy ja siihen koettiin tarvetta kiinnittää huomiota esimerkiksi apuvälineiden hankinnalla. Repolassa asukkaiden taholta ei tarvitse pelätä fyysistä väkivaltaa.

Kolmannella portaalla esihenkilön toiminta työyhteisössä ja johtamisen todettiin olevan melko hyvällä tasolla. Esihenkilön toiminta työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin huolehtimisessa oli korkealla tasolla. Tasapuolisuutta ja positiivista palautetta toivottiin lisää. Kaiken kaikkiaan

kyselyn kautta korostui uuden esihenkilön sitoutuminen työyhteisön kuuntelemiseen ja vuorovaikutukseen. Erityisesti huomioitiin esihenkilön näkyminen arjessa työpäivän aikana.

Neljännän portaan tavoitteissa oleva suunnitelmallinen toiminta ja yhdessä tehdyn strategian merkitys näkyi tutkimuksessa esihenkilön toimintaa kuvaavissa väittämissä. Kannustava ilmapiiri nostaa itsearvostusta ja lisää siten työhyvinvointia. Vastuiden jakaminen työyhteisössä sitouttaa ja kannustaa työntekijöitä. Neljännellä portaalla korostetaan työhyvinvoinnin arvioinnin merkitystä säännöllisesti, jotta saadaan vertailukelpoista tietoa kehittämistyöhön. Tasapuolisuuteen ja palautteen antamiseen tulisi kiinnittää huomiota kahdenkeskisissä kehityskeskusteluissa.

Viidennen portaan saavuttaminen on mahdollistettu hyvin Repolassa. Esimerkiksi päivätoimintavuoroja saa tehdä ne työntekijät, jotka kokevat kutsumusta siihen. Työnantaja mahdollistaa kouluttautumisen ja osaamisen kehittämisen. Työvuorojen autonominen suunnittelu tulisi ottaa kokeiluun. Kokemus vaikuttamisen mahdollisuudesta lisää oman työn hallintaa ja sen mielekkyyttä. Toisaalta on annettu mahdollisuus omien voimavarojen mukaan tarvittaessa jäädä myös neljännelle portaalle. Jatkuvaan kehittämiseen voi sitoutua vain motivoituneena ja hyvin jaksavana työyhteisön jäsenenä.

8 Pohdintaa työhyvinvoinnista

Strategisen johtamisella luodaan perusta myös työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Esihenkilön tehtävänä on yhdessä työyhteisön kanssa luoda työhyvinvoinnin strategia.

Työhyvinvointistrategia on tärkeä osa koko työpaikan strategiaa ja sen toimivuus näkyy myös taloudellisia tuloksia tarkastellessa. Sairaspoissaolojen suuruus rasittaa taloutta.

Suunnitelmalliset työhyvinvoinnin tavoitteet antavat ryhtiä kehittämistyöhön ja turhat päällekkäisyydet tai satsaaminen johonkin epäolennaiseen jää pois, jolloin siitä on hyötyä myös taloudellisesti. Työhyvinvoinnin kehittäminen rakentuu useasta osa-alueesta ja kuuluu tärkeänä osana kokonaisvaltaiseen työelämän hyvään laatuun. Rauramon kehittämän työhyvinvointimallin mukaan kehittämistyössä on huomioitava kaikki viisi porrasta, joiden avulla koko työyhteisö kehittyy toimivaksi kokonaisuudeksi. Olennaista on työntekijöiden osallistaminen ja heidän jaksamisestansa huolehtiminen osana työyhteisöä.

Muutosjohtaminen ja tunnejohtaminen korostuvat tässä ajassa sote-alan rakenteiden jatkuvan muutoksen tilassa. Kehitettäviä osa-alueita on paljon ja kaikkea ei voi kerralla laittaa kuntoon, mutta pienin askelin etenemällä työyhteisö menee koko ajan kohti parempaa.

Kaikkia kehitettäviä osa-alueita ei pystytä kiistattomasti mittaamaan, mutta

kehityskeskusteluiden ja työtyytyväisyyskyselyiden avulla esihenkilö pystyy saamaan jo kattavan kuvan työyhteisön hyvinvoinnista. (Vänskä, 2022, s.54)

8.1 TYKY-toiminta työhyvinvoinnin tukena

TYKY-toiminta keskittyy terveyden ja hyvinvoinnin kohentamiseen ja se on lyhenne työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Tämä pitää sisällään kaikki työ- ja toimintakykyä ylläpitävät mekanismit, jota esihenkilö ja työntekijät yhdessä kehittävät ja joihin he sitoutuvat. TYKY-toiminnalla tuetaan työyhteisön hyvinvointia, joka näkyy motivoituneina ja sitoutuneina työntekijöinä. Hyvinvoiva, motivoitunut työyhteisö on myös taloudellisesti tuottava. TYKY-päivät ja -toiminta toteutetaan työyhteisöissä valitettavan useasti vain ”pakollisina” virkistyspäivinä, jolloin velvoitteet tulevat täytetyksi, mutta eivät varsinaisesti johda mihinkään. Työkykyä ylläpitävä toiminta pitäisikin nähdä jatkuvana kehittämisen tilana ja tuotuna vahvasti työyhteisön arkeen. Arjessa tapahtuva TYKY-tö parantaa työyhteisön toimivuutta ja luo mahdollisuuden myös haastavampien ongelmien käsittelyyn ja niistä selviämiseen. Jokaisen työyhteisön on hyvä pohtia, kuinka pari kertaa vuodessa tapahtuva yhteinen lyhyt tapahtuma todella kohentaa osallistujien työkykyä ja ovatko siihen tehdyt satsaukset aidosti taloudellisesti kannattavia. (Tykypäivä.net, n.d.-a)

8.2 TYHY-toiminta työhyvinvointia ylläpitävänä työnä

Työkyvyn ylläpitäminen on vain osa työhyvinvointia. Toinen työhyvinvoinnin yhteydessä esiin tuleva käsite on TYHY-toiminta, joka pitää laajemmin sisällään työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan. TYHY-toimintaan sisältyy työterveyden ja työkyvystä huolehtimisen lisäksi kaikki tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Se myös kokoaa kaikki työyhteisön sidosryhmät mukaan kehittämään työhyvinvointia. Tähän luetaan mukaan esihenkilö, työntekijä, työterveyshuolto ja työsuojelun edustajat. (Tykypäivä.net, n.d.-b)

Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen tulee työyhteisössä luoda muutama toteutettavissa oleva päämäärä ja laatia toteuttamissuunnitelma. Suunnitelma ohjaa ja aikatauluttaa työtä ja motivoi tekemään sovitut asiat. Halu ja uteliaisuus kehittämistyötä kohtaan kuuluu vahvana osana työpaikan kokonaisuuteen ja on osana kehittämässä yksilön kompetenssia. Työhyvinvoinnin kehittämisessä ei ole aina kysymys haastavista tilanteista, vaan pitää huomioida toimivat käytänteet ja olla iloisia onnistumisista.

Pohdittavaksi työyhteisössä jää, onko mahdollista saada kuntoon kaikkia työhyvinvointiin liittyviä ongelmia. Silloin onkin syytä laittaa asiat tärkeysjärjestykseen ja aloittaa systemaattinen kehitystyö.

9 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista

Aloittaessani opinnäytetyötä ajatukseni olivat kaksijakoiset. Aiheen etsiminen vei aluksi energiaa, vaikka lopulta aihe olikin aivan silmien alla. Työelämäyhteistyö ja pakolliset harjoittelujaksot olivat isossa roolissa mielenkiinnon ja aiheen löytymisessä. Tavoitteena oli itselläni saada työ tehtyä tietyllä aikataululla ja valmistua kesään 2024 mennessä. Opinnäytetyön edetessä erään opettajan mainostama flow-tila oli kadoksissa, mutta Webropol-kyselyn ja tietoperustan muotoutuessa työ alkoi edistyä. Ohjaajani kehoitus noin puoli vuotta sitten oli lukea ja etsiä tietoperustaa ennen varsinaisen prosessin alkua. Lukeminen kannattaa aina, näin Jörn Donnerin sanoja lainatakseni. Kokonaiskuvan muodostaminen työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä jäsenyi lukemisen kautta. Tosin aikaisemman työuran kautta oli jo muodostunut tietynlainen käsitys työhyvinvoinnista ja sen tukemisesta niin työnantajan kuin työntekijän ominaisuudessa.

Tavoitteenani oli kartoittaa Repolan hyvinvoinnin nykytilaa ja siitä edetä kehitysehdotuksiin. Tutkimus vahvisti käsitystäni, että Repolassa tehdään monia asioita jo hyvin. Kyselytutkimus löysi kuitenkin muutamia seikkoja, joiden avulla esihenkilö voi jatkaa työhyvinvoinnin kehittämistä edelleen. Uskon lopputuloksen näin tyydyttävän työelämäyhteistyökumppania. Itselleni ammatillisen kasvun kannalta tärkeänä koin keskustelut esihenkilön kanssa työhyvinvoinnin merkityksellisyydestä. Opinnäytetyön tekemiselle toi erilaista näkökulmaa myös se, että olen työskennellyt ja tehnyt harjoitteluita yksikössä. Keskustelut muiden työntekijöiden kanssa ovat avanneet heidän mielipiteitänsä työhyvinvoinnista ja sen tärkeydestä. Olenkin kiitollinen näistä keskusteluista, sillä ne ovat olleet vahva osa ammatillista kasvuani sosionomiopintojen aikana. Hyvillä mielin jätän tutkimukseni avulla saadun tiedon ja kyselytutkimuksen rungon Repolaan ja toivon sillä olevan positiivisen kautta rakentava vaikutus työhyvinvointiin. Erään työntekijän kommentti Webropol- kyselyssä: ”Jotain täällä tehdään oikein” kertoo positiivisesta ja työhön sitoutuneesta työyhteisöstä.

Lähteet

- Arene (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Arene.
<https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Attendo (n.d.). <https://www.attendo.fi/palvelumme/vammaispalvelut/palvelukodit-vammaisille/hameenlinna/attendo-repola/>
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos, <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Hakanen, J. (2020). Uupumusta vai työuupumusta? Kuntalehti (12), 53.
- Harju, L. (2017). Taming the Beast of Boredom- Exploring Boredom at work and the Role of Job Crafting (124/2017) [väitöskirja, Aalto Yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-7507-5>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Hämäläinen, K. (n.d.). Vuorovaikutus työyhteisötaitona. Luova Solution. Haettu 25.3.2024
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 381/2016
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160381>
- Manka, M-L., Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent Oy.
- Mcleod, S. 2024. Maslow's Hierarchy of Needs. Simply Psychology.
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mieli ry. (2021). *Mielenterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä*. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/>
- Munnukka, T., Aalto, P. (2002). Minun hoitajani-näkökulmiani omahoitajuuteen. Tammi
- Nieminen, J. & Tolonen, S. (2023). *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja-Alueelliset kehitysnäkymät*, 2023:45. VALTO.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165273/TEM_2023_45.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pehkonen, I., Turunen, J., Juvonen-Posti, P., Henriksson, L., Vihtonen, T., Seppänen, J., Liira, J., Uitti, J. & Leino, T. (2017). *Yhteistyöllä tulosta työkykyjohtamisessa: Moniaineisto- ja monimenetelmätutkimus*. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-727-9>
- Pekkarinen, L. & Pulkkinen J. M. (2022) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. KEVA.
https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf
- Rauramo, P. (2015). Työhyvinvoinnin portaat-viisi vaikuttavaa askelta. Edita.

- TENK (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa*.
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- THL (n.d.). *Sosiaalisesti kestävä kehitys*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvointi-ja-terveyserot/tavoitteet/sosiaalisesti-kestava-kehitys>
- TTK (2021). *Eettinen kuormitus työssä*. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>
- TTL (n.d.). *Työkykyjohtaminen- mitä ja miksi?* <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokikyjohtaminen/tyokikyjohtaminen-mita-ja-miksi>
- Tyköpäivä.net (n.d.-a). *Tykytoiminta*. <https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/>
- Tyköpäivä.net (n.d.-b.). *Tyhytoiminta*. <https://www.tykypaiva.net/tyhy-toiminta/>
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- THL (n.d.). *Sosiaalisesti kestävä kehitys*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvointi-ja-terveyserot/tavoitteet/sosiaalisesti-kestava-kehitys>
- Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus
- Vernerinet.net (n.d.). *Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu*.
<https://www.verneri.net/yleis/yksilokeskeinen-elamansuunnittelu>
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*.
 [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4>
- Yhteistoimintalaki 1333/2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20211333>
- Ympäristöministeriö (n.d.). *Mitä on kestävä kehitys?* <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>

Liite 1. Aineistohallintasuunnitelma**Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma****1. Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys**

Tutkimusaineisto kerätään Webropol kyselynä Attendo Repolan työntekijöiltä työsähköpostiosoitteiden kautta. Tulokset tallennetaan omalle tietokoneelle ja ulkoiselle kovalevyille. Tietokone on käytettävissä vain omistajan salasanan avulla. Attendo Repolan esihenkilön kanssa on sovittu edellä mainitusta tietoturvasta.

2. Henkilötietojen käsittely

Webropol kyselyssä ei kerätä henkilötietoja

3. Opinnäytetyön toimeksiantaja

Toimeksiantajana Attendo Oy, Attendo Repola Katja Saarinen

4. Opinnäytetyön jatkokäyttö

Tutkimusaineistoa ei jatkokäytetä. Aineisto säilytetään tietoturvallisesti vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa. Aineisto hävitetään tämän jälkeen.

Liite 2. Webropol kysymykset

Valitse alla olevista eri osa-alueiden kysymyksiin parhaiten nykyhetkeä kuvaava vaihtoehto.

Asteikolla 1-4 (1= Täysin **eri** mieltä, 4= täysin **samaa** mieltä)

1. Työpaikan nykytila:

- a. Työpaikalla vallitsee kunnioitus ja hyvä henki kaikkien työntekijöiden kesken:
- 1.täysin eri mieltä, 2. osittain eri mieltä, 3. osittain samaa mieltä, 4. täysin samaa mieltä.
- b. Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti: 1.täysin eri mieltä, 2. osittain eri mieltä, 3. osittain samaa mieltä, 4. täysin samaa mieltä.
- c. Töihin tultuani on selvää, missä siivessä työskentelen: 1.täysin eri mieltä, 2. osittain eri mieltä, 3. osittain samaa mieltä, 4. täysin samaa mieltä.

2. Työyhteisön ilmapiiri ja tiedonkulku:

- a. Työyhteisössä on hyvä yhteishenki
- b. Työyhteisössä ei ole häirintää tai syrjintää
- c. Pystyn yhteistyöhön kaikkien työntekijöiden kanssa
- d. Tiedonkulku esim. vuoron vaihtuessa on sujuvaa ja ajantasaista
- e. Tiedonkulku on avointa
- f. Työyhteisössä kohdataan jokainen työntekijä arvostavasti

3. Esihenkilön toiminta työyhteisössä:

- a. Esihenkilöni luottaa minuun ja kannustaa minua
- b. Saan asianmukaista positiivista ja rakentavaa palautetta

- c. Esihenkilö pitää huolta työntekijöiden työhyvinvoinnista
- d. Esihenkilö on helposti lähestyttävissä ja saatavilla
- e. Esihenkilö ottaa palautteen vastaan ja reagoi siihen
- f. Esihenkilö huolehtii henkilöstön työturvallisuudesta
- g. Esihenkilö kohtelee tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä
- h. Esihenkilö kuuntelee työntekijöiden ideoita ja ottaa ne huomioon

4. Oma toimintani työyhteisössä:

- a. Koen työni mielenkiintoiseksi ja monipuoliseksi
- b. Pystyn tauottamaan työtäni työvuoron aikana
- c. Pystyn vaikuttamaan työvuoroihini
- d. Minulla on mahdollisuus kouluttautumiseen ja kehittyä työssäni
- e. Vapaa-aika ja työni ovat tasapainossa
- f. Palaudun hyvin edellisestä työvuorosta

5. Työhyvinvointia voidaan aina parantaa. Valitse alla olevista mielestäsi viisi tärkeintä tekijää, joita Repolassa voitaisiin vielä kehittää

- a. Työntekijämitoitus
- b. Työilmapiiri
- c. Työturvallisuus/ työolosuhteet
- d. Työntekijöiden kuunteleminen ja vaikutusmahdollisuudet
- e. Kouluttautuminen, mahdollisuus kehittyä työssä

f. Työterveyspalvelut

g. Työsuhde-edut, esim. E-passi, ateriaetu

h. Palkka

i. Työvuoro- ja lomasuunnittelu

j. Työnohjaus

l. Joku muu, mikä?

6. Kerro muita huomioitasi Repolan työhyvinvoinnista ja kehittämis ehdotuksiasi: