

Jere Huotari

# HYVÄ JOHTAJA, HYVINVOIVA NUORISOTYÖNTEKIJÄ?

Esihenkilötoiminnan yhteys nuorisotyöntekijöiden  
työhyvinvointiin ja työn imuun

## TIIVISTELMÄ

Jere Huotari: Hyvä johtaja, hyvinvoiva nuorisotyöntekijä? Esihenkilötoiminnan yhteys nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työn imuun.

Kandidaatin tutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

01/2024

---

Tässä tutkielmassa selvitetään ammatillisten nuorisotyöntekijöiden koetun työhyvinvoinnin ja työn imun yhteyttä siihen, millaiseksi nuorisotyöntekijät kokevat esihenkilöidensä toiminnan. Nuorisotyöllä on merkittävä yhteiskunnallinen tehtävä tukea nuorten kasvua ja hyvinvointia, josta suoriutumista edesauttaa nuorisotyöntekijöiden oma hyvinvointi. Esihenkilöt ovat työpaikalla keskeisessä asemassa myös työhyvinvoinnin kehittämisen suhteen, joten on mielekästä selvittää, miten heidän toimintansa on yhteydessä työhyvinvointiin ja työn imuun. Esihenkilöt voivat vaikuttaa moniin niistä tekijöistä, joista työhyvinvointi muodostuu ja siksi heidän osallistumisensa sen kehittämiseen on elintärkeää.

Ammatillista nuorisotyöntekijää on vaikea määritellä ja tässä tutkielmassa sillä tarkoitetaan henkilöä, joka saa nuorisotyöstä palkkaa ja jolla on alalle soveltuva koulutus. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisvaltaista hyvinvointia, johon vaikuttaa monet työhön, vapaa-aikaan ja yksilöön liittyvät tekijät. Työn imu on pysyväisluontoinen tyytyväisyyden tila, jossa työntekijä kokee työnsä mielekkääksi. Työhyvinvoinnilla ja työn imulla on lukuisia positiivisia vaikutuksia sekä työntekijälle itselleen että myös työnantajalle.

Tutkielman aineistona on määrällinen ”Nuorisotyöntekijöiden ammatillinen työhyvinvointi 2021” -kyselyaineisto, joka on kerätty Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Nuoriso- ja liikunta-alan korkeakoulutetut ry:n työhyvinvointiprojektissa. Aineiston perusjoukko on Manner-Suomessa työskentelevät nuorisotyöntekijät. Aineiston analyysiin on käytetty ristiintaulukointia ja tulosten tilastollinen merkitsevyys on selvitetty khiin neliö -testillä. Analyysi on toteutettu ristiintaulukoimalla nuorisotyöntekijöiden kokemus esihenkilönsä toiminnasta ensin heidän kokemansa työhyvinvoinnin ja sitten heidän kokemansa työn imun kanssa.

Tuloksista käy ilmi, että esihenkilöiden toiminnalla on tilastollisesti erittäin merkitsevää yhteyttä paitsi työhyvinvointiin niin myös työn imuun. Mitä paremmaksi nuorisotyöntekijät arvioivat esihenkilönsä toiminnan, sitä suurempi osa koki työhyvinvointinsa hyväksi. Vastaajat kokivat kuitenkin melko voimakasta työn imua, vaikka esihenkilöiden toiminta olisi koettu huonoksi. Lisäksi melko samankokoinen, joskin pieni joukko koki työhyvinvointinsa ja työn imunsa heikoksi siitä huolimatta, että esihenkilön toiminta arvioitiin hyväksi. Tulosten rajoitteena on, että taustamuuttujien vaikutusta löydettyihin yhteyksiin ei ollut saatavilla olevan aineiston pohjalta mahdollista selvittää.

Avainsanat: ammatillinen nuorisotyö, työhyvinvointi, työn imu, johtaminen, esihenkilötoiminta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## Sisällys

1.	Johdanto	1
2.	Tutkimuksen tausta ja keskeiset käsitteet	4
2.1.	Ammatillinen nuorisotyö	4
2.2.	Työhyvinvointi ja työn imu	6
2.3.	Esihenkilötoiminta	9
3.	Tutkimusasetelma	11
3.1.	Aineisto	11
3.2.	Muuttajat	12
3.2.1.	Selitettävät muuttajat	12
3.2.2.	Selittävä muuttuja	14
3.2.3.	Summamuuttujien reliabiliteetti ja validiteetti	15
4.	Analyysimenetelmä ja tutkimusetiikka	16
5.	Tulokset	17
6.	Lopuksi	19
	Lähteet	21

## Kaaviot ja taulukot

<i>Kaavio 1: Työhyvinvointi -muuttujan jakauma</i>	12
<i>Kaavio 2: Työ imu -muuttujan jakauma</i>	14
<i>Kaavio 3: Esihenkilön toiminta -muuttujan jakauma</i>	15
<i>Taulukko 1: Koetun työhyvinvoinnin jakauma esihenkilön toiminnan luokissa</i>	17
<i>Taulukko 2: Koetun työn imun jakauma esihenkilön toiminnan luokissa</i>	18

# 1. Johdanto

Työntekijöistä suuri osa kokee olevansa joskus innostuneita työstään ja erityisesti kunnissa työskentelevät kokevat työnsä merkitykselliseksi (Lyly-Yrjänäinen 2023, 100-101). Signaali on positiivinen, sillä työhyvinvoinnin heikkenemisellä on yksilölle monia haittapuolia, kuten stressi, terveysvaikeudet ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Juuti & Salmi 2014, 51-55). Työnantajan näkökulmasta työntekijöiden pahoinvoinnista aiheutuu kustannuksia esimerkiksi kasvavien sairauspoissaolojen kautta (Ojala & Ahonen 2005, 50-54). Työhyvinvointia voidaan jäsentää monen eri ajattelukehikon kautta, kuten jaotteleamalla se fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 12) tai sen voidaan ajatella koostuvan neliulotteisesti nykyisestä työkyvystä, työpaikan tuloksellisuudesta, työn ja vapaaajan tasapainosta sekä tulevaisuusvaikutuksista (Ahonen 2015, 65-67).

Työntekijän hyvinvointia kuvaamaan on käytetty monia erilaisia käsitteitä, kuten hyvä työ, tyytyväisyys, työn laatu, kokonaisvaltainen työkyky, työn imu ja työviihtyvyys (Pyöriä 2012, 9-10; Vesterinen 2006, 31; Juuti & Salmi 2014, 35-36). Nykyään työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, jossa painopiste on siirtynyt pelkästä työkyvyn tarkastelusta kattamaan laajemmin erilaisia ulottuvuuksia työympäristöstä sosiaalisiin suhteisiin ja työssä kehittymiseen (Laine 2013, 21, 100; Juuti & Salmi 2014, 38). Yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on johtaminen (Ojala & Ahonen 2005, 172; Juuti & Salmi 2014, 245-247).

Esihenkilö vaikuttaa toiminnallaan työyhteisönsä hyvinvointiin luomalla niitä puitteita, ilma-  
piiriä ja luottamusta, joissa työtä tehdään (Juuti & Salmi 2014, 245-246). Lainsäädäntö asettaa työnantajalle veloitteita huolehtia työntekijän turvallisuudesta kuten ehkäistä vaaratilanteita ja puuttua häirintään (esim. työturvallisuuslaki 8 §, 28 §) ja esihenkilö työnantajan edustajana vastaa lakien noudattamisesta työpaikalla. Jos työhyvinvointia päätetään aktiivisesti kehittää, on johtoportaan sitoutuminen prosessiin elintärkeässä asemassa sen onnistumisen kannalta (Juuti 2006, 83; Laine 2017, 130).

Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Nuoriso- ja liikunta-alan asiantuntijat ry. toteuttivat vuonna 2021 tutkimushankkeen, jossa selvitettiin nuorisotyöntekijöiden hyvinvointia (Rauas

2021a). Julkaisussa on käytännönläheinen näkökulma ja siinä esitellään suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseen. Tutkielmassani aion käsitellä tarkemmin sitä, miten esihenkilötoiminta on yhteydessä nuorisotyöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työn imuun.

Ammatillisessa nuorisotyössä työskentelee ihmisiä moninaisella koulutustaustalla ja moninaisissa työtehtävissä (Soanjärvi 2011, 29-30). Yleisesti voidaan sanoa nuorisotyön olevan työtä, joka toteutuu sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta, keskittyy nuorten ihmisten elämään heidän omassa kontekstissaan ja on sitoutunut nuorten oikeuksiin, osallisuuteen, sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja informaaliin kasvatukseen (Cooper 2018, 14). Suomessa nuorisotyön keskeisimmät toimijat ovat kunnat, seurakunnat ja järjestöt mutta nuorisotyöntekijöiden tarkkaa lukumäärää on hankala määrittää ammatin moninaisuuden takia (Cederföf 2007, 25-36).

Kunnallista nuorisotyötä määrittää nuorisolaki, jonka mukaan nuorisotyöllä tarkoitetaan ”nuorten kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa” (Nuorisolaki 2016, 3 §). Nuorisotyö kuuluu kunnan tehtäviin ja sen tulee järjestää palveluja nuorille sekä luoda edellytyksiä nuorisotyölle (em. 8 §). Tämän veloitteen hoitamiseen kunnat käyttivät yli 3 000 henkilötyövuotta vuonna 2022 (Suomen nuorisotyön tilastot 2023). Henkilötyövuodella tarkoitetaan kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta (Tilastokeskus 2023).

Kansainvälisesti nuorisotyön tarpeellisuutta on kyseenalaistettu säännöllisesti, mutta kun siitä on säästetty, nuorten ongelmat kuten rikollisuus ja huumeiden käyttö ovat lisääntyneet ja nuorisotyöntekijöitä on taas tarvittu ratkaisemaan ongelmaa (Metz 2017, 3). Nuorisotyölle on myös asetettu lukuisia samankaltaisiin teemoihin liittyviä toimenpiteitä valtakunnallisessa nuorisotyön -ja politiikan ohjelmassa vuosille 2020-2023, jonka pääteemat ovat nuorten syrjäytymisen ehkäisy ja osallisuuden vahvistaminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Jotta nuorisotyöntekijät pystyisivät täyttämään kaikki nuorisotyölle asetetut, yhteiskunnallisesti merkittävät tehtävät ja tukemaan nuorten kasvua, on syytä tarkastella, miten he itse voivat työssään. Kun työntekijöiden hyvinvointia edistetään julkisella sektorilla, työntekijät ovat tyytyväisempiä ja heidän sitoutumisensa hyvään suoriutumiseen työstä on suurempaa (Baptiste 2008, 303).

Kuten olen aiemmin esittänyt, työhyvinvointi on monitahoinen käsite ja aiemmassa tutkimuksessa on jo laadittu suosituksia ammatillisten nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi (Rauas 2021a). Keskityn tässä tutkielmassa esihenkilötoimintaan ja sen yhteyteen koettuun työhyvinvointiin, koska esihenkilöiden rooli on keskeinen työhyvinvoinnin kannalta. Myös monet esitetyistä työhyvinvoinnin kehittämisen suosituksista vaativat toimenpiteitä nimenomaan esihenkilöiltä (em. 16-48).

## 2. Tutkimuksen tausta ja keskeiset käsitteet

### 2.1. Ammatillinen nuorisotyö

Nuorisotyölle voidaan historiallisen tarkastelun kautta määrittää neljä perustehtävää, sosiaalisuus-, personalisaatio-, kompensatio-, sekä resursointi- ja allokoitiefunktio, jotka määrittävät nuorisotyön keskeiset piirteet empiiriseen aineistoon perustuen (Nieminen 2007, 23). Sosiaalisuusfunktioilla tarkoitetaan, että nuorisotyön tehtävänä on nuorten liittäminen ympäröivän kulttuurin ja yhteisön jäseneksi. Personalisaatiofunktiossa puolestaan painotetaan nuorten kasvamista ”omaksi itsekseen” nuorisotyön ohjauksen avulla. Kompensatiofunktio täydentää edellisiä ja sen tehtävänä on paikata kahden edellisen jättämiä puutoksia kuten elämänhallinnan ongelmia. Yhteiskunnan resurssien kohdistamista nuorille ja nuorille edullisten päätösten tekemistä edesauttaa resursointi- ja allokoitiefunktio. (Nieminen 2007, 23-26.) On siis perusteltua todeta, että nuorisotyöllä on merkittävä yhteiskunnallinen tehtävä, jonka toteutuminen on tärkeää paitsi yhteisölle, myös nuorelle ihmiselle yksilönä.

Nuorisotyötä voi olla haastavaa hahmottaa, koska se ei ilmene samanlaisessa pysyvässä instituutiossa tai kontekstissa, kuten esimerkiksi opettajien ammattikunta, joka toimii kouluissa (Cooper 2018, 3-4). Nuorisotyötä tehdään sille erityisesti varatuissa tiloissa kuten nuorisotaloilla, mutta myös muissa paikoissa, joissa nuoret viettävät aikaa (esimerkiksi koulut, kahvilat ja ostoskeskukset) sekä verkossa (em. 4; Pohjois-Suomen aluehallintovirasto 2022, 49-53). Käytännössä nuorisotyö toteutuu nuoren ja nuorisotyöntekijän välisenä suhteena, jossa nuori itse on ensisijainen asiakas ja nuorisotyöntekijä kohtaa hänet osana sosiaalista ja historiallista kontekstiaan (Sercombe 2010, 27; Fusco 2012, 225). Nuorisotyöntekijä toimii eettisesti ja luottamuksellisesti, eikä aiheuta toiminnallaan nuorille haittaa, mikä erottaa ammatillisen nuorisotyön haitallisista toiminnanmuodoista kuten totalitarististen järjestelmien nuorisoota (Sercombe 2018, 480; Cooper 2018, 13). Nuoren määritelmä vaihtelee, mutta keskimäärin nuorisotyön asiakkaana oleva henkilö asettuu kouluiän ja varhaisen aikuisuuden väliin, vaikka nuorisotyön kohderyhmästä ei olla alalla yksimielisiä vaan painotukset vaihtelevat toimijoiden välillä (Fusco 2012, 224-225; Soanjärvi 2011, 98-99).

Ammatillista nuorisotyötä on vaikea määritellä tarkasti ja alan työnimikkeet sekä työntekijöiden koulutustaustat ovat moninaisia (Soanjärvi 2011, 114-116, 130). Monella nuorisotyöntekijällä on nykyään yhteisöpedagogin tutkinto (AMK) mutta alalla työskentelee myös esimerkiksi sosionomeja ja ammattikoulutaustaisia nuoriso-ohjaajia (Soanjärvi 2011, 115; Hoikkala & Kuivakangas 2017, 14-15, 24; Nuorva 2017, 94). Ammatillisen nuorisotyöntekijän voi siis yleisesti sanoa olevan nuorisotyötä tekevä palkansaaja, joka on saanut työhönsä soveltuvan koulutuksen (Soanjärvi 2011, 130). Ammatillista nuorisotyötä tehdään esimerkiksi kunnissa, seurakunnissa ja järjestöissä, kuntien ollessa suurin nuorisotyöntekijöiden työllistäjä (Hoikkala & Kuivakangas 2017, 10-11). Vuonna 2022 kuntien nuorisotyön määrä oli noin 3 100 henkilötyövuotta ja seurakuntien noin 100 henkilötyövuotta (Suomen nuorisotyön tilastot 2023; Kirkon henkilöstötilasto 2022).

Nuorisotyö kuuluu kunnan tehtäviin (Nuorisolaki 2016, 8 §), mikä selittää kuntien suurta osuutta, kun vertaillaan nuorisotyöntekijöiden työllistymistä. Kunnissa nuorille tarjottavan nuorisotyön muotoja ovat esimerkiksi kaikille avoimet tilat, leiri- ja kerhotoiminta, neuvonta ja koulutukset sekä digitaalinen nuorisotyö (Pohjois-Suomen aluehallintovirasto 2022, 21). Avoimen toiminnan lisäksi kunnat järjestävät erilaisia kohdennetun nuorisotyön palveluja, kuten etsivää nuorisotyötä, työpajatoimintaa ja yksilöohjausta, joiden voidaan ajatella täyttävän nuorisotyön perusfunktioiden kompensatiofunktion tehtävää (em. 22; Nieminen 2007, 25). Jonkinlaista nuorisotyötä järjestetään lähes jokaisessa Suomen kunnassa ja vuosina 2015-2021 etenkin verkkonuorisotyön ja katutyön määrä on kasvanut (Pohjois-Suomen aluehallintovirasto 2022, 28-30).



## 2.2. Työhyvinvointi ja työn imu

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, jolla on pitkä historiallinen tausta. Aihetta on tutkittu monella eri tieteenalalla (Laine 2013, 36) ja näin ollen siihen voidaan ottaa monta erilaista näkökulmaa. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden hahmottaminen on tärkeää, kun tarkastellaan sitä, miten työhyvinvointia voidaan kehittää kokonaisvaltaisesti. Jollakin työhyvinvoinnin alueella ilmenevät puutteet näkyvät herkästi myös muilla alueilla (Virolainen 2012, 11-12). Yhden osa-alueen tarkastelu antaa siis kuvan vain yhdestä, pienestä osa-alueesta, eikä kokonaisvaltaista kuvaa työhyvinvoinnin tilasta.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mielekästä ja tuottavaa työtä, jota tehdään turvallisesti ja terveyttä edistävästi hyvässä työyhteisössä (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6; Anttonen & Räsänen 2009, 18). Hyvinvoivat työntekijät kokevat työpaikan johtamisen (esimerkiksi johtamistyylillä, oikeudenmukaisuus, palkitseminen) ja työn organisoinnin hyväksi (Anttonen & Räsänen 2009, 18; Ahonen 2015, 66). Työympäristö puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin esimerkiksi viihtyisyyden, ergonomian ja tapaturmavaarojen kautta (Ahonen 2015, 66).

Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat laajasti muiden muassa yksilön ominaisuudet (terveys, persoonallisuus, fyysinen kunto), ympäristö, sosiaaliset suhteet, työssä onnistuminen ja johtaminen (Virolainen 2012, 13; Laine 2013, 100; Ojala & Ahonen 2005, 28-30, Vesterinen 2006, 31). Eri ihmiset antavat työlleen erilaisia merkityksiä ja näin ollen myös työhyvinvointi rakentuu yksilöllisesti erilaisten asioiden varaan (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 109). Vaikka tietotyössä ei-konkreettisten asioiden kuten motivaation merkitys on korostunut, fyysinen hyvinvointi vaikuttaa yksilön suorituskykyyn (Ojala & Ahonen 2005, 31). Työntekijän persoonallisuus, asenteet, osaaminen, yksityiselämään liittyvät asiat sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino vaikuttavat myös osaltaan työhyvinvoinnin rakentumiseen (Ahonen 2015, 66-67).

Koettua työhyvinvointia kasvattavat fyysiset (terveellinen ympäristö, hyvä terveys), psyykkiset (esim. hallinnan tunne, mahdollisuus toteuttaa itseään) ja sosiaaliset tekijät kuten arvostus sekä palautteen antaminen ja saaminen (Vesterinen 2006, 38). Työhyvinvointiin vaikuttavat positiivisesti myös työn sisältöön liittyvät seikat, kuten palkitseva ja monipuolinen työ sekä

riittävä toimeentulo ja organisatoriset asiat, kuten mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työnohjaus (em. 39). Työhyvinvointia voidaan siis parantaa työpaikan rakenteilla. Hyvät henkilöstöjohtamisen käytännöt, kuten oikeudenmukainen palkkaus, kehittymismahdollisuudet ja riittävä palaute lisäävät työhyvinvointia (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 129). Positiivinen vaikutus on myös työntekijälähtöisillä joustoilla työajoissa, mikä mahdollistaa entistä paremmin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen (Nätti & Anttila 2012, 172).

Työnantaja voi järjestää erilaista virkistystoimintaa tukemaan työntekijöidensä hyvinvointia (Ojala & Ahonen 2005, 33). Lainsäädännön velvoittamana työnantajan tulee myös turvata työhyvinvointia monin tavoin, kuten tarjota työterveyspalveluita (Työterveyshuoltolaki 2001), huolehtia työympäristön turvallisuudesta (Työturvallisuuslaki 2002) sekä edistää yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä ja tasa-arvoa työpaikalla (Yhdenvertaisuuslaki 2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986). Epäkohtiin puuttuva johtaja lisää työhyvinvointia (Vesterinen 2006, 40).

Hyvinvointia alentavat tekijät on mahdollista jakaa samankaltaisiin luokkiin kuin sitä parantavat tekijät. Erilaiset fyysiset (vaarallinen ympäristö, alentunut fyysinen kunto), psyykkiset (osaamisen puute, motivaatio-ongelmat) tai sosiaaliset tekijät kuten ristiriidat työpaikalla tai arvostuksen ja avoimuuden puute vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti (Vesterinen 2006, 37-38). Heikko työhyvinvointi voi liittyä myös organisatorisiin seikkoihin (kuten epäselvään vastuunjakoon ja työsuhteen epävarmuuteen) tai työn sisältöön (resurssipula, tylsistyminen) (em. 39). Yleisimpiä työhyvinvointia alentavia tekijöitä ovat työn kiireisyys ja stressi (Virolainen 2012, 30). Epävarmuus ja työpaikkakiusaaminen ovat myös merkittäviä työpahoinvoinnin osatekijöitä (em., 30). Lisäksi rasisitustekijöihin kuuluvat esimerkiksi vuorotyö ja työskentely virka-ajan ulkopuolella (Nätti & Anttila 2012, 161-162).

Johtajan toiminta voi alentaa työntekijän työhyvinvointia, jos johtaja ei esimerkiksi anna palautetta tai ei kannu vastuutaan (Vesterinen 2006, 40). Johtajilla itsellään työhyvinvointia alentaa muiden muassa eettinen kuormittuneisuus eli tilanne, jossa johtaja eettisesti haastavassa tilanteessa ei osaa tai pysty toimimaan oikeaksi kokemallaan tavalla (Feldt, Huhtala & Lämsä 2012, 143-145, 149-150). Myös työntekijä kärsii työpaikan huonosta eettisestä kulttuurista (Vesterinen 2006, 40).

Heikon työhyvinvoinnin seurauksia yksilölle ovat muiden muassa lisääntynyt stressi (Ojala & Ahonen 2005, 59), uupumus ja univaikeudet (Virolainen 2012, 35-38, 47-48) sekä halu jäädä aiemmin eläkkeelle (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 131). Talouden ja tuottavuuden vaikutus työhyvinvointiin tulee myös ottaa huomioon. Työpaikan tuottavuuden laskiessa työsuhteisiin liittyvä epävarmuus lisääntyy, millä on negatiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille (Ahonen 2015, 67).

Työnantajalle huonon työhyvinvoinnin seuraukset ovat ennen kaikkea taloudelliset. Organisaation menestyksen voidaan katsoa koostuvan taloudellisen menestyksen lisäksi työntekijöiden hyvinvoinnista (Ojala & Jokivuori 2012, 29). Työnantajalla on siis kannuste lisätä työhyvinvointia, koska sille syntyy kustannuksia muiden muassa sairaspöissaoloista, työtapaturmista sekä työterveysmaksuista (em. 77). Työhyvinvoinnilla on myös yhteys työn laatuun, mikä puolestaan heijastuu esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen (Ojala & Ahonen 2005, 80-84). Työhyvinvoinnin puutteiden kokonaishinnan Suomessa on arvioitu olevan 25 miljardia euroa (Rissanen & Kaseva 2014, 11).

Työn imu on työhyvinvointia rajatumpi käsite. Työn imua kokeva työntekijä nauttii työstään, on siitä innoissaan ja kokee sen mielekkääksi (Hakanen 2011, 38; Virolainen 2012, 90). Sitä voidaan kokea lähes kaikissa ammateissa ja naiset kokevat sitä hieman useammin (Hakanen 2011, 39-40). Työn imu lisää yksilön halua pysyä samassa työpaikassa ja sitä kokevat suoriutuvat tehtävistään paremmin, he ovat terveempiä, tyytyväisempiä elämäänsä ja heillä on muita harvemmin aikeita jäädä eläkkeelle (Virolainen 2012, 90-93; Hakanen 2011, 41; Työterveyslaitos 2013, 118). Työn imu edistää myös työpaikan taloudellista onnistumista (Työterveyslaitos 2013, 118).

Työn imua kuvaa kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2011, 38-39). Tarmokkuudella tarkoitetaan motivaatiota panostaa työhön myös silloin kun se on vaikeaa (Työterveyslaitos 2013, 118). Omistautuminen puolestaan viittaa työn merkityksellisyyteen ja uppoutuminen voimakkaaseen työhön paneutumiseen (em. 119). Työn imussa yhdistyvät korkeat haasteet, korkea osaaminen ja positiiviset tunnekokemukset, mikä mahdollistaa kohenevat suoritukset ja kasvavan osaamisen (Ojala & Ahonen 2005, 128-129).

### 2.3. Esihenkilötoiminta

Sanakirjamääritelmän mukaan esihenkilö on ”henkilö, joka on joidenkin toisten suhteen määrävässä asemassa, esimies, päällikkö.” (Kielitoimiston sanakirja 2023). Tässä tutkielmassa puhun esihenkilöistä, joka on myös aineistossani käytetty termi. Taustakirjallisuudessa puhutaan usein esimiehestä ja käytän sitä esihenkilön synonyyminä viitatessani tämänkaltaiseen aineistoon.

Esimiehen tehtävät jakautuvat suoraan ja epäsuoraan esimiestyöhön (Aarnikoivu 2008, 35-36). Suoraan esimiestyöhön kuuluu alaisten ja organisaation käytännön johtaminen, kuten rekrytointi, tavoitteiden asettaminen, työn seuranta ja -ohjaus sekä palautteen antaminen. Epäsuoraksi esimiestoiminnaksi sanotaan puolestaan toimia, jotka vaikuttavat työpaikan ja/tai työn tekemisen puitteisiin, kuten yhteistyö muiden toimijoiden kanssa. Näiden lisäksi johtamista on myös johtajan oman esimerkin vaikutus sekä johtajan harjoittama itsensä johtaminen, kuten oman toiminnan analysointi ja tavoitteiden systemaattinen seuranta. (em. 35-41.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan katsoa, että vastuu siitä jakautuu työnantajan, esimiehen, yhteisön ja työntekijän itsensä kesken, minkä lisäksi kaikki toimijat ovat työhyvinvoinnin suhteen yhteisvastuullisia (Laine 2013, 30). Esimiehen vastuu perustuu hänelle annettuun asemaan ja tehtäviin työpaikalla sekä lainsäädännön vaatimuksiin (em. 30). He pystyvät vaikuttamaan työn päämääriin ja tavoitteisiin, työntekijöiden saamiin palkkioihin ja lisäksi he toimivat esimerkkeinä ja luovat työntekijän näkökulmasta miellyttävää työilmapiiriä (Juuti & Salmi 2014, 151-153).

Johtaminen on työhyvinvoinnin kannalta erittäin keskeistä, koska se vaikuttaa muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja työpaikan ihmissuhteiden laatuun (Juuti & Vuorela 2015, 45). Työhyvinvointia edistävä esimies keskustelelee alaiensa kanssa, ottaa heidän mielipiteensä huomioon sekä luo työpaikalle avointa ilmapiiriä ja toimintakulttuuria, jonka avulla työntekijät voivat ohjata omaa toimintaansa (em, 24-27; 162). Esimiehen tulisi kiinnittää työntekijöiden huomio työpaikan perustehtävään ja kannustaa luovuuteen (em. 28-35).

Työpaikalla työhyvinvointia edistävät työterveyshuolto, työsuojelu sekä henkilöstöhallinto. Jotta järjestelmästä saadaan toimiva, on esihenkilöiden osallistuminen ensisijaisen tärkeää (Laine 2017, 130). Työhyvinvoinnin johtaminen on esihenkilöille haastavaa, koska siihen voi liittyä työntekijän kannalta arkaluontoisia asioita, kuten päihdeongelma, joista on vaikeaa puhua (em., 126-127). Työhyvinvoinnin johtaminen alkaa nykyisen tilanteen selvittämisellä ja varhaisen tuen tarjoamisella. Esimiehen tulee kiinnittää huomiota omien taitojensa kehittämiseen ja työpaikan henkilöstöpolitiikan tulee tukea työhyvinvointia. Lisäksi työhyvinvoinnin johtamiseen kuuluu erilaiset työkykyä ylläpitävät ohjelmat ja työympäristön kehittäminen aiempaa turvallisemmaksi. (em. 127.)

### 3. Tutkimusasetelma

Tutkimuskysymyksenäni on, miten esihenkilön toiminta on yhteydessä nuorisotyöntekijöiden koettuun työhyvinvointiin ja työn imuun. Tarkastelen ensin, miten nuorisotyöntekijöiden koettu työhyvinvointi on yhteydessä heidän kokemukseensa esihenkilöidensä toiminnasta. Tämän jälkeen selvitän, onko kokemuksella esihenkilön toiminnasta yhteyttä nuorisotyöntekijöiden kokemaan työn imuun. Lopuksi vertailen mahdollisten yhteyksien eroja keskenään.

#### 3.1. Aineisto

Aineistonani käytän ”Nuorisotyöntekijöiden ammatillinen työhyvinvointi 2021” -kyselyä, joka on tallennettu Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon. Aineisto on kerätty Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat -järjestön ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisprojektissa, jossa selvitettiin Manner-Suomessa työskentelevien nuorisotyöntekijöiden ammatillista työhyvinvointia. Aineisto on poikkileikkausaineisto, joka on kerätty 9.2.2021 – 5.3.2021 välisenä aikana. Aineiston perusjoukko on Manner-Suomessa työskentelevät nuorisotyöntekijät. (Rauas 2021b.)

Aineiston kokoamiseen on käytetty systemaattista todennäköisyysotantaa. Kysely lähetettiin joka kolmannen kunnan nuorisotyön ammatillisille toimijoille, jotka vastasivat itsetäytettävään verkkolomakkeeseen. Aineistossa on yhteensä 143 muuttujaa ja 421 havaintoa. Siitä on poistettu työskentelykunnan sijaintimaakunta ja osa avoimista vastauksista tunnisteellisuussyistä. (Rauas 2021b.) Käytän tutkielmassani vain kvantitatiivisia muuttujia, joten avovastauksen mahdollinen vajavaisuus ei vaikuta analyysiini.

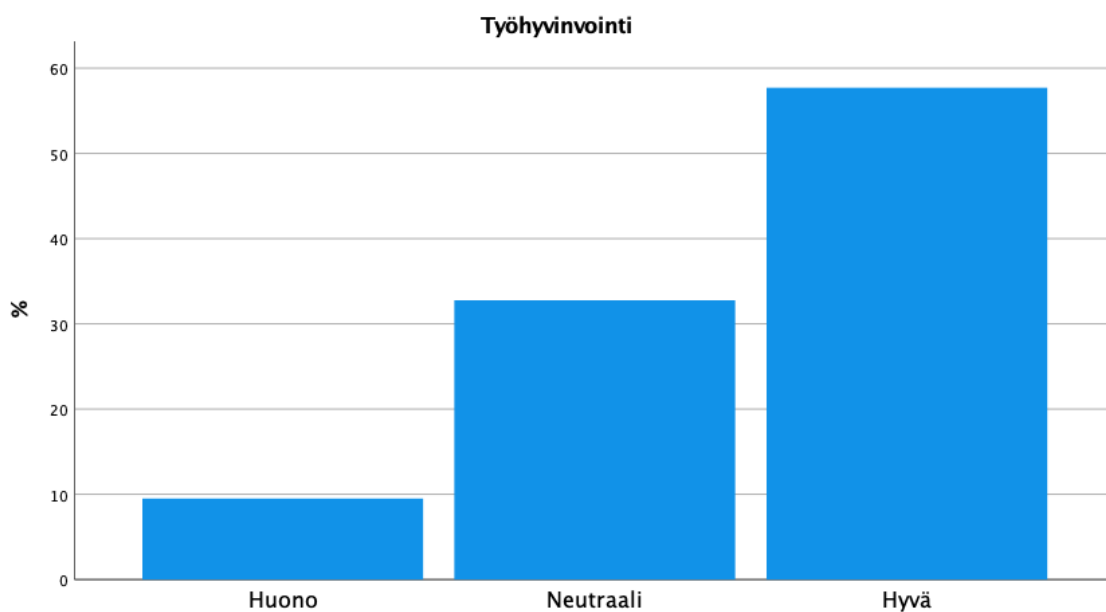
## 3.2. Muuttujat

### 3.2.1. Selitettävät muuttujat

#### Työhyvinvointi

Työhyvinvointia kuvaava selittävä muuttuja käsittelee nuorisotyöntekijöiden omaa kokemusta työhyvinvoinnistaan. Käyttämäni muuttuja on aineiston muuttuja k20 ”Mikä numero-arvio ja siihen liityvä [sic] kuvaus sopii parhaiten kertomaan tämän hetkisestä [sic] työhyvinvoinnistasi”. Muuttujan vastausvaihtoehdot ovat seuraavat: 1 (#vain negaa), 2 (#eipä kehumista), 3 (#jotenkin pärjätään), 4 (#melko mukavasti rullaa), 5 (#hyvin pyyhkii). (Rauas 2021b.) Kysymyksen vastausvaihtoehdot ovat melko tulkinnanvaraisia mutta antavat mielestäni riittävän selkeän kuvan siitä, millaiseksi vastaaja kokee työhyvinvointinsa vastaushetkellä. Kaikki vastaajat (n=421) ovat vastanneet kysymykseen.

Luokittelin muuttujan uudelleen kolmeen luokkaan (vastaukset 1 ja 2 muodostavat luokan ”huono”, vastaus 3 luokan ”neutraali” sekä vastaukset 4 ja 5 luokan ”hyvä”). Vastaajista 10 % koki työhyvinvointinsa huonoksi, 33 % neutraaliksi ja 58 % hyväksi.



Kaavio 1: Työhyvinvointi -muuttujan jakauma

## Työn imu

Työn imu -muuttuja on summamuuttuja, johon olen yhdistänyt työn imua kuvaavia muuttujia aineistosta. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 (eri mieltä), 2 (osittain eri mieltä), 3 (en osaa sanoa), 4 (osittain samaa mieltä) ja 5 (samaa mieltä). Kyselylomake ei ole ollut täysin yksiselitteinen, sillä ”en osaa sanoa (EOS)” -vastausvaihtoehto on sijoitettu Likert-asteikon keskelle. Summamuuttujaa muodostettaessa on tavallista määritellä EOS-vastukset puuttuviksi. Tulkitsen kuitenkin, että vastaaja on kyselylomakkeen asetelun perusteella voinut tulkita keskimmäisen vaihtoehdon tarkoittavan neutraalia vastausta. Tästä syystä en ole määritellyt näitä havaintoja puuttuviksi. Myös muut vaihtoehdot olisivat olleet mahdollisia ja tämä tulee ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa.

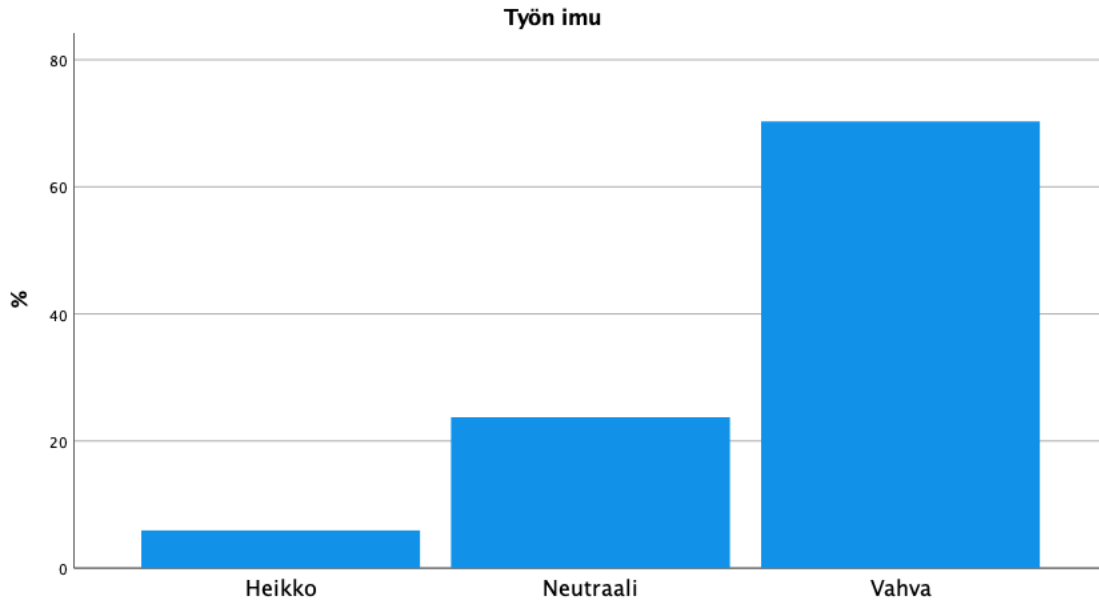
Muodostin summamuuttujan seuraavista aineiston muuttujista:

Arvioi kuinka paljon olet seuraavien väittämien kanssa samaa mieltä:

- k21a Minulla on pääsääntöisesti mukava fiilis lähteä töihin.
- k21b Koen työssäni onnistumisia.
- k21d Työpäivän jälkeen tunnen usein tyytyväisyyttä tekemästani työstä.
- k21j Koen tekeväni merkityksellistä työtä.
- k22g Minulla on vahva sisäinen motivaatio tehdä nuorisotyötä, toimia alalla.

Palautin summamuuttujan arvot takaisin alkuperäiselle 1-5-asteikolle ja luokittelin summamuuttujan saamat arvot kolmeen luokkaan. Arvot 0-2.99 muodostavat luokan ”heikko”, 3-3.99 luokan ”neutraali” ja arvot 4-5 luokan ”vahva”. Suurin osa vastaajista (70 %) koki vahvaa työn imua. Vain kuusi prosenttia vastaajista koki heikkoa työn imua. Neutraali ryhmä muodosti lähes neljäsosan (24%) vastaajista. Summamuuttujassa ei esiinny vastaajakatoa eli kaikki vastaajat ovat vastanneet käyttämiini kysymyksiin (n=421).





Kaavio 2: Työ imu -muuttujan jakauma

### 3.2.2. Selittävä muuttuja

Operationalisoin kokemuksen esihenkilön toiminnasta muodostamalla summamuuttujan kahdeksasta aineiston esihenkilöön liittyvästä muuttujasta. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 (eri mieltä), 2 (osittain eri mieltä), 3 (en osaa sanoa), 4 (osittain samaa mieltä) ja 5 (samaa mieltä) ja myös tämän summamuuttujan tapauksessa olen sisällyttänyt ”En osaa sanoa” -vastaukset mukaan neutraaleina vastauksia. Käyttämäni muuttujat ovat seuraavat:

*Arvioi, kuinka paljon olet väittämien kanssa samaa mieltä. Ajattele vastauksissa lähinnä olevaa esihenkilöä, joka vastaa työalastasi.*

*k29a Saan esihenkilöltä tukea vaikeissa tai muuten haastavissa työtilanteissa.*

*k29b Minulla on hyvä keskusteluyhteys esihenkilön kanssa.*

*k29c Kaipaisin esihenkilöltä enemmän palautetta tekemästani työstä (käännetty asteikko).*

*k29d Esihenkilö luottaa minun näkemyksiini nuoria koskevissa asioissa.*

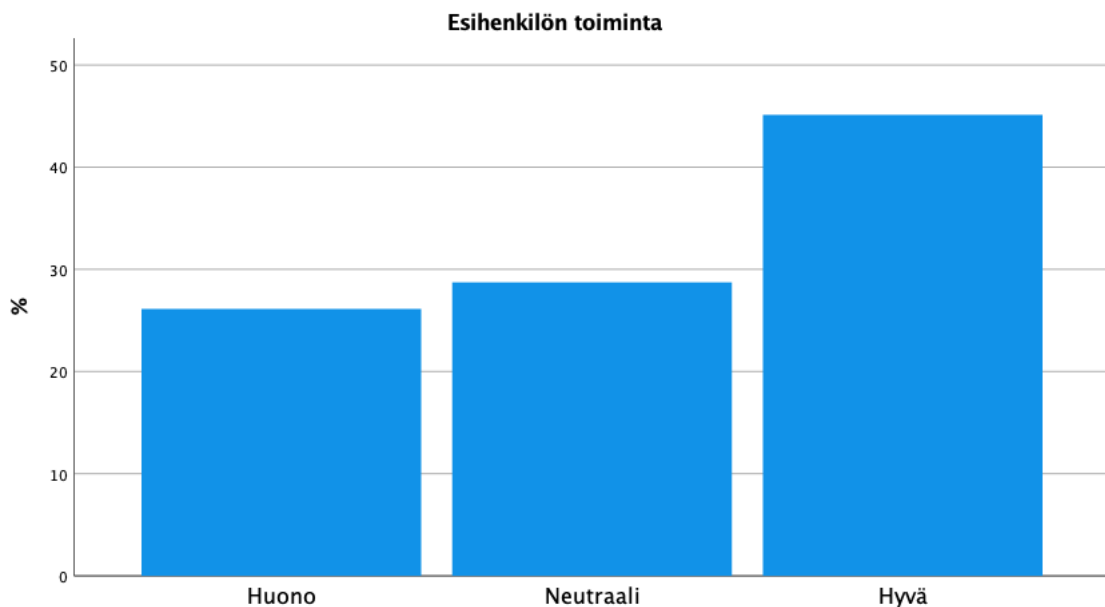
*k30a Esihenkilö tuntee hyvin työni sisällöt.*

*k30b Esihenkilö on kiinnostunut työni sisällöistä.*

*k30d Työn johtaminen on heikkoa (käännetty asteikko).*

*k30e Esihenkilö on antanut positiivista palautetta tekemästani työstäni.*

Ennen summamuuttujan muodostamista olen kääntänyt muuttujien k29c ja k20d -muuttujien asteikon samansuuntaiseksi muiden muuttujien asteikkojen kanssa, mikä on välttämätöntä summamuuttujan luomisessa (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2024). Summamuuttujan muodostamisen jälkeen olen palauttanut sen saamat arvot alkuperäiselle 1-5 -asteikolle ja luokitellut summamuuttujan saamat arvot kolmeen luokkaan. Arvot 0-2.99 muodostavat luokan ”huono”, 3-3.99 luokan ”neutraali” ja arvot 4-5 luokan ”hyvä”. Vastaajista 45 % koki esihenkilönsä toiminnan hyväksi. Kaksi muuta ryhmää olivat lähes yhtä suuret, huonoksi esihenkilön toiminnan koki 26 % ja neutraaliksi 29 % vastaajista. Summamuuttujassa ei esiinny vastaajakatoa eli kaikki vastaajat ovat vastanneet käyttämiini kysymyksiin (n=421).



*Kaavio 3: Esihenkilön toiminta -muuttujan jakauma*

### 3.2.3. Summamuuttujien reliabiliteetti ja validiteetti

Summamuuttujan käyttäminen lisää mittarin reliabiliteettiä, koska mittauksessa tapahtuvan satunnaisvirheen vaikutus pienenee, kun samaa ilmiötä mitataan erilaisilla kysymyksillä (Ketokivi 2015, 105; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 81). Mittarilla on suuri reliabiliteetti eli luotettavuus, ”jos eri mittauskerroilla saadaan samanlaisia tuloksia samasta tai samantapaisesta aineistosta” (Holopainen & Pulkkinen 2015, 17). Summamuuttujan sisäistä yhdenmukaisuutta voidaan tarkastella Cronbachin alfa -kertoimen avulla mutta sille ei voida määrittää yksiselitteisiä raja-arvoja (Ketokivi 2015, 102-103). Jos Cronbachin alfa saa arvoja välillä 0,60-

0,85, voidaan sen ajatella olevan riittävä (Tähtinen ym. 2020, 86-87). Laatimani summamuuttuja ”työn imu” saa Cronbachin alfan arvon 0,804 eli sen sisäinen yhdenmukaisuus on riittävä ja summamuuttujan muodostamiseen valitsemani muuttujat mittaavat samaa ilmiötä. ”Esihenkilön toiminta” – muuttuja saa Cronbachin alfan arvon 0,895, mikä on hieman korkeampi mutta ei kuitenkaan yli 0,9 eli sillä ei ole niitä ongelmia (kuten indikaattoreiden liiallinen samankaltaisuus), joita liian korkeasta arvosta saattaisi seurata (em.).

Validiteetilla kuvataan, mittaako mittari tosiasiasia sitä, mitä se väittää mittaavansa (Holopainen & Pulkkinen 2015, 16). Mittarin voidaan katsoa olevan sisältövalidi, jos sen sisältämät muuttujat kattavat ”käsitteen teoreettista sisältöä riittävästi” (Ketokivi 2015, 104). Monen muuttujan käyttäminen lisää validiteettia, koska näin mittarin teoreettinen kattavuus kasvaa (em. 105). Summamuuttujiin valitsemani muuttujat käsittelevät mielestäni sisällöllisesti niin laajasti samaa teemaa, että niiden voidaan sanoa olevan riittävässä määrin sisältövalideja, vaikka täydellistä teoreettista kattavuutta työn imulle tai esihenkilön toiminnalle ei aineiston muuttujista voida saada aikaan.

#### **4. Analyysimenetelmä ja tutkimusetiikka**

Käytän analyysimenetelmänäni ristiintaulukointia, jolla voidaan tutkia, miten eri muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa ja miten selitettävä muuttuja jakautuu selittävän muuttujan eri luokissa (Holopainen & Pulkkinen 2015, 52; Tähtinen ym. 165 – 167). Esiin saadun yhteyden kausaalisuus ei kuitenkaan ole suoraan pääteltävissä ristiintaulukoinnin tuloksista (Tähtinen ym. 166-167). Testaan saamien tulosten tilastollista merkitsevyyttä khiin neliö -testillä, joka vertailee ristiintaulukon tosiasiallisia ja odotettuja solufrekvenssejä sekä niiden välisiä eroja (Tähtinen ym. 2020, 167; Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2024). Mikäli testin p-arvo on riittävän pieni, ristiintaulukoinnissa mahdollisesti havaitut yhteydet ovat olemassa myös tilastoaineiston perusjoukossa (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2024).

Tutkimuksessani käytetty aineisto on tallennettu anonymisoiduna Yhteiskuntatieteellisen tietoarkeiston Aila-palveluun. Aineistosta on myös poistettu muuttujia, joiden aineiston kerääjä on nähnyt vaarantavan materiaalin eettisyyden. (Rauas 2021b.) Tutkimukseni aihe ei myös-

kään ole erityistä sensitiivisyyttä vaativa. Näin ollen tutkielmani ei sisällä merkittäviä tutkittaviin liittyviä eettisiä kysymyksiä, joita tutkimuksen tekemisessä tulisi huomioida (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7-13).

## 5. Tulokset

Molemmat ristiintaulukoinneista saavat khiin neliö -testistä arvoksi  $p < 0,001$  eli niiden tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä (Holopainen ja Pulkkinen 2015, 177). Tulokset ovat yleistettävissä koko perusjoukkoon (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023). Ensimmäisestä ristiintaulukoinnista käy ilmi, että kokemus esihenkilön toiminnasta on yhteydessä nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Vastaajista, jotka olivat sitä mieltä, että heidän esihenkilönsä toiminta on hyvää, 76 % koki myös työhyvinvointinsa hyväksi. Tästä ryhmästä työhyvinvointinsa huonoksi koki vain 4 % vastaajista ja viidennes neutraaliksi.

Heistä, jotka kokivat esihenkilönsä toiminnan huonoksi, yli viidennes (22 %) arvioi työhyvinvointinsa huonoksi. Tässä ryhmässä kokemukseen hyvästä työhyvinvoinnista pääsi vain neljännes vastaajista ja neutraaliksi työhyvinvointinsa koki yli puolet. (53 %). Vastaavasti heistä, joiden mielestä esihenkilön toiminta on neutraalia, huono työhyvinvoinnin kokemus oli vain 7 % vastaajista. Tässä ryhmässä työhyvinvointinsa hyväksi koki 58 % ja neutraaliksi 35 % vastaajista.

%	Esihenkilön toiminta		
	Huono	Neutraali	Hyvä
Koettu työhyvinvointi			
Huono	22	7	4
Neutraali	53	35	20
Hyvä	25	58	76
Yhteensä	100	100	100

*Taulukko 1: Koetun työhyvinvoinnin jakauma esihenkilön toiminnan luokissa*

Tarkasteltaessa esihenkilön toiminnan yhteyttä työn imuun nähdään, että vaikka nuorisotyöntekijä kokisi esihenkilönsä toiminnan huonoksi, melkein puolet (47 %) kokee vahvaa työn

imua. Heikkoa työn imua tuntee tässä ryhmässä 12 %, neutraalin ryhmän ollessa lähes yhtä suuri kuin vahvaa työn imua tuntevat (41 %).

Niistä vastaajista, jotka kokivat esihenkilönsä toiminnan hyväksi, 85 % koki myös vahvaa työn imua. Ainoastaan 3 % tällaisista vastaajista kokee heikkoa työn imua ja neutraali ryhmä on myös verrattain pieni (12 %). Neutraaliksi esihenkilönsä toiminnan kokevista 68 % koki vahvaa työn imua. Neutraali ryhmä muodosti vastaajista neljänneksen (26 %) ja heikkoa työn imua tunti 6 % vastaajista.

%	Esihenkilön toiminta		
	Huono	Neutraali	Hyvä
<b>Työn imu</b>			
Heikko	12	6	3
Neutraali	41	26	12
Vahva	47	68	85
<b>Yhteensä</b>	100	100	100

*Taulukko 2: Koetun työn imun jakauma esihenkilön toiminnan luokissa*

Kun vertaillaan saatuja tuloksia, havaitaan, että esihenkilön toiminta ei ole niin voimakkaasti yhteydessä heikkoon työn imuun kuin huonoon työhyvinvointiin. Niistä, jotka kokivat esihenkilönsä toiminnan huonoksi, vahvaa työn imua tunti melkein puolet (47 %) vastaajista, kun taas ainoastaan neljännes koki työhyvinvointinsa hyväksi. Tässä ryhmässä huono työhyvinvointi oli suurempaa (22 %) kuin heikko työn imu (12 %).

Hyväksi koettu esihenkilön toiminta on vahvemmin yhteydessä vahvaan työn imuun kuin hyvään työhyvinvointiin. Tässä ryhmässä 76 % koki hyvää työhyvinvointia mutta 85 % vahvaa työn imua. Esihenkilön toiminnan ollessa hyvää, huono työhyvinvointi ja heikko työn imu olivat käytännössä samalla tasolla (4 % ja 3 %). Vastaavasti jos esihenkilön toiminta koettiin neutraaliksi, huonon työhyvinvoinnin ja heikon työn imun osuudet olivat lähes yhtä suuria (7 % ja 6 %). Esihenkilötoiminnan neutraaliksi kokeneiden vastaajien kokemus työn imusta oli kuitenkin työhyvinvointia voimakkaampaa. Tällöin ryhmän vastaajista vahvaa työn imua koki 68 % ja hyvää työhyvinvointia 58 %.

## 6. Lopuksi

Tulosteni mukaan esihenkilötoiminnalla on yhteyttä nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työn imuun. Vain 4 % vastaajista koki työhyvinvointinsa huonoksi, jos esihenkilön toiminta oli arvoitu hyväksi. Tulosta voi pitää merkittävänä, kun ottaa huomioon, että heistä, jotka arvioivat esihenkilönsä toiminnan huonoksi 22 % piti myös työhyvinvointiaan huonona. Neutraali esihenkilötoiminta ei merkittävästi lisännyt huonoa työhyvinvoinnin kokemusta mutta hyvänä työhyvinvointiaan piti paljon pienempi joukko kuin hyvän esihenkilötoiminnan ryhmässä. Tulosten perusteella arvelen, että esihenkilö voisi toiminnallaan lisätä nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia mutta jo neutraaliksi koettu toiminta voisi olla myötävaikuttamassa siihen, että työhyvinvointi olisi vähintään neutraalilla tasolla.

Työn imun tapauksessa, samoin kuin työhyvinvoinnin kohdalla, esihenkilön toiminnan arviointi neutraaliksi hyvän sijaan ei merkittävästi kasvattanut kokemusta heikosta työn imusta. Kuitenkin vahvan työn imun kokemus oli suurempaa, jos esihenkilön toiminta koettiin hyväksi neutraalin sijaan. Merkillepantavinta kuitenkin oli, että suuri osa heistä, jotka pitivät esihenkilönsä toimintaa huonona kokivat vahvaa työn imua tästä huolimatta, vaikka työhyvinvoinnin tapauksessa pudotus oli suuri. Näin merkittävä eroavaisuus herättää kysymyksiä siitä, mitkä tekijät luovat nuorisotyössä työhyvinvointia ja työn imua.

Kuten johdannossa toin esiin, erityisesti kunnissa työskentelevät kokevat työnsä merkitykselliseksi (Lyly-Yrjänäinen 2023, 100- 101). Valtaosa nuorisotyöntekijöistä työskentelee kunnissa ja työn merkityksellisyys voi osaltaan selittää sitä, miksi nuorisotyöntekijöiden kokema työn imu on esihenkilötoiminnasta huolimatta melko korkeaa. Nuorisotyön ensisijainen asiakas on nuori itse ja tulosten perusteella voidaan pohtia sitä, olisiko nimenomaan tämä ammatillinen suhde, joka erottaa nuorisotyön muista ammasteista myös osatekijänä nuorisotyöntekijöiden kokemalle työn imulle. Kausaliteettien tarkempi määrittely vaatii jatkotutkimusta.

Huonon työhyvinvoinnin yhteys huonoksi koettuun esihenkilön toimintaan on melko suuri. Esihenkilöillä on työpaikoilla paljon valtaa ja he pystyvät vaikuttamaan niihin olosuhteisiin,

joissa nuorisotyötä tehdään. On siis syytä selvittää tarkemmin, mitkä ovat ne yhteydet esihenkilötoiminnan ja työhyvinvoinnin välillä, jotka selittävät huonon työhyvinvoinnin suurta määrää niiden keskuudessa, jotka kokevat esihenkilönsä toiminnan huonoksi.

Mielenkiintoista on, että huonon työhyvinvoinnin ja heikon työn imun osuus niiden keskuudessa, jotka kokevat esihenkilönsä toiminnan neutraaliksi tai hyväksi vaikuttaa olevan verrattain samalla tasolla. Siitä herää kysymys, onko olemassa joitain esihenkilön toiminnasta riippumattomia tekijöitä, jotka alentavat työhyvinvointia ja työn imua. Mikäli tällaisia tekijöitä on löydettävissä, tulisi myös selvittää, onko niille tehtävissä jotain ja kenen toimesta.

Tuloksiani tulkitessa täytyy huomioida, ettei niitä ole elaboroitu minkään taustamuuttujan suhteen. Muuttujien luokittelu niin, että luokat olisivat muodostuneet riittävän mielekkäiksi ja lisätietoa antaviksi siten, että tilastollisten testien taustaoletukset olisivat täyttyneet samaan aikaan, ei ollut mahdollista. Näin ollen mahdollisten kolmansien muuttujien vaikutuksia saatuihin tuloksiin on syytä selvittää jatkotutkimuksissa. Esimerkiksi työkokemus ja koulustausta voisivat olla tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän kokemukseen esihenkilöstä, työhyvinvoinnista ja työn imusta. Myös ”en osaa sanoa” -vastausten sisällyttäminen analyysiin saattaa vaikuttaa lopputulokseen. Olen tutkielmassani lähtenyt olettamuksesta, että Likert-asteikon keskelle sijoitettuna EOS-vastaus tulkitaan suurella todennäköisyydellä neutraaliksi vastausvaihtoehdoksi. Jos kuitenkin suuri osa heistä, jotka ovat valinneet ”en osaa sanoa” sen vuoksi, että tosiasiaa eivät osaa sanoa, muuttaisi se muuttujien luokittelua ja siten potentiaalisesti myös ristiintaulukoinnin tuloksia.

Uskon esittelemieni tulosten perusteella, että nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työn imua olisi mahdollista parantaa tarkastelemalla esihenkilöiden toimintaa ja selvittämällä, miten niiden välinen yhteys muodostuu. Parempi työhyvinvointi ja työn imu edistäisi nuorisotyöntekijöiden kykyä suoriutua haastavasta tehtävästään monien intressien ristivedossa. Parempi työhyvinvointi olisi edullista sekä työntekijälle että työnantajalle. Lopulta hyvä työssä suoriutuminen auttaa kuitenkin ennen kaikkea heitä, joita varten nuorisotyötä tehdään.

## Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta (2008) Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro.

Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula (toim.)(2009) Työhyvinvointi. Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ahonen, Guy (2015) Terve johtaminen. Teoksessa Anna-Liisa Karhula (toim.) Julkista johtamista jalostamassa. Helsinki: Työterveyslaitos, 58-79.

Baptiste, Nicole Renee (2008) Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. A new dimension for HRM. Management Decision 46:2, 284–309.

Cederlöf, Petri (2007) Nuorisotoimet rakennemuutoksen kynnyksellä. Selvitys kunnallisen nuorisotyön asemasta ja haasteita kunta- ja palvelurakenteen uudistuksessa, sekä Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyöstä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Cooper, Trudi (2018) Defining Youth Work. Exploring the Boundaries, Continuity and Diversity of Youth Work Practice. Teoksessa Pam Alldred & Fin Cullen & Kathy Edwards & Dana Fusco (toim.) The Sage Handbook of Youth Work Practice. Lontoo: Sage Publications, 3-17.

Feldt, Taru & Huhtala, Mari & Lämsä, Anna-Maija (2012) Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 137-155.

Fusco, Dana (2012) Framing Trends, Posing Questions. Teoksessa Dana Fusco (toim.) Advancing Youth Work. New York: Routledge, 216-231.

Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hoikkala, Tommi & Kuivakangas, Johanna (2017) Repa, Kirsti ja maisteri nuorisopedagogiikoiden pyörteissä - johdanto. Teoksessa Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas (toim.) Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisu 42, 10-33.

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2015) Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro.

Juuti, Pauli (2006) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY, 77-91.

Juuti, Pauli & Salmi, Pontus (2014) Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti (2015) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.



Kauko-Valli, Sofia & Koiranen, Matti (2010) Työn ilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Marjaana Suutarinen & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 100-111.

Ketokivi, Mikko (2015) Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Laine, Pertti (2013) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turku: Turun yliopisto, Turun yliopiston julkaisuja, C:372.

Laine, Pertti (2017) Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2023) Työolobarometri 2022. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13.

Metz, Judith (2017) The professionalism of professional youth work and the role of values. *Social Work & Society* 15:2, 1-16.

Nieminen, Juha (2007) Vastavoiman hahmo. Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76, 21-43.

Nuorisolaki 1285/2016.

Nuorva, Vesa (2017) Nuorisotyö palkitsee ja haastaa - kirkon nuorisotyöntekijöiden tähtihetkiä ja kipupisteitä. Teoksessa Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas (toim.) Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 42, 10-33.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation merkitys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 155-174.

Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti (2012) Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation merkitys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 23-41.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy (2005) Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020) Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020–2023. Tavoitteena nuoren merkityksellinen elämä ja osallisuus yhteiskunnassa. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:2.

Pohjois-Suomen aluehallintovirasto (2022) Peruspalvelujen arviointi 2021. Aluehallintovirastojen vuotta 2021 koskeva peruspalvelujen alueellisen saatavuuden arviointi. Kunnallisen nuorisotyön saatavuus. Oulu: Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, Aluehallintovirastojen julkaisu 144/2022.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista (2016) Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pyöriä, Pasi (2012) Johdanto. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7-23.

Rauas, Minna (2021a) ”Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi - työhyvinvointi nuorisotyössä”. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 127.

Rauas, Minna (2021b) Nuorisotyöntekijöiden ammatillinen työhyvinvointi 2021. Versio 1.0. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.

Rissanen, Mikko & Kaseva, Elina (2014) Menetetyn työpanoksen kustannus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sercombe, Howard (2010) Youth Work Ethics. Los Angeles: SAGE.

Sercombe, Howard (2018) The Ethical Foundations of Youth Work as an International Profession. Teoksessa Pam Alldred & Fin Cullen & Kathy Edwards & Dana Fusco (toim.) The SA-GE Handbook of Youth Work Practice. Los Angeles: SAGE Reference, 470-484.

Soanjärvi, Katariina (2011) Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kehyttämässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä studies in education, psychology and social research 413.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:22.

Vanhala, Sinikka & von Bonsdorff, Monika (2012) Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 119-137.

Vesterinen, Pirkko (2006) "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin - ja se jatkuu koko päivän". Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY, 29-49.

Virolainen, Harri (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

## **VERKKOLÄHTEET**

Kielitoimiston sanakirja (2023) Esihenkilö. [www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/esihenkil%C3%B6](http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/esihenkil%C3%B6). Viitattu 20.11.2023.

Kirkon henkilöstötilasto (2022) <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=210>. Viitattu 28.11.2023.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2024) Ristiintaulukointi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>. Viitattu 8.1.2024.

Suomen nuorisotyön tilastot (2023) Nuorisotyö kunnissa. <https://nuorisotilastot.fi/1131/visualisoinnit/nuorisotyö-kunnissa/>. Viitattu 8.1.2024.

Tilastokeskus (2023) Henkilötyövuosi. <https://www.stat.fi/meta/kas/henkilotyovuosi.html> Viitattu 8.1.2024.