

Anu Häkkinen & Jenni Kavaluus

## **TYÖHYVINVOINTIVALMENTAJAT TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖINÄ**

# TYÖHYVINVOINTIVALMENTAJAT TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖINÄ

Anu Häkkinen & Jenni Kavaluus  
Opinnäytetyö  
Kevät 2023  
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja  
kehittäminen  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen ja kehittäminen, YAMK

---

Tekijä(t): Anu Häkkinen & Jenni Kavaluus

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointivalmentajat työhyvinvoinnin tekijöinä

Työn ohjaaja(t): Liisa Kiviniemi & Anna-Maria Ånäs-Enlund

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: maaliskuu 2023

Sivumäärä: 57 + 12 liitettä

---

Oulun ammattikorkeakoulussa on järjestetty Työhyvinvointivalmentaja -täydennyskoulutusta, joka pohjautuu kokonaisvaltaiseen työhyvinvointinäkömykseen ja positiiviseen psykologiaan sekä antaa valmiudet toimia työhyvinvoinnin asiantuntijana ja kehittäjänä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvointivalmentajien käsityksistä työhyvinvoinnin painopisteistä ja hyödyntämisen keinoista sekä edistää työhyvinvointivalmentajien verkostoitumista marraskuussa 2022 järjestetyn moniammatillisen webinaarin avulla.

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osiossa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin strukturoidun kyselyn avulla OAMK:ssa vuosina 2010–2020 työhyvinvointivalmentajakoulutuksen suorittaneille.

Tutkimuksen tuloksissa työhyvinvoinnin painopistealueiksi nousivat motivoiva johtaminen, työtehtävien hallinta, työilmapiiri sekä työelämän ja vapaa-ajan tasapaino. Näistä tärkeimpänä koettiin työtehtävien hallinta sekä riittävien resurssien järjestäminen. Tulevaisuuden työhyvinvoinnin näkökulmasta painopistealueiden suhteissa tapahtui hieman muutosta. Tutkimuksessa nousi esiin se että, vastaajien keskuudessa oli merkittävä määrä henkilöitä, jotka kokivat, ettei heillä ole roolia työhyvinvoinnin edistämässä, jolloin heidän osaamisensa hyödyntäminen jää vähäiseksi tai sitä ei ollut lainkaan. Tutkimuksen tulosten pohjalta työhyvinvointivalmentajille järjestetyssä moniammatillisessa webinaarissa käsiteltiin työhyvinvointivalmentajien roolia työpaikoilla. Siihen nähtiin kuuluvan mm. yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä, työhyvinvoinnin kehittäminen, työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestäminen ja tiedon jakaminen, positiivisen työilmapiirin ja avoimen keskusteluilmapiirin luominen sekä vertaistukena toimiminen, joiden avulla työhyvinvointivalmentajat voivat osaltaan vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen työyhteisöissä.

---

Asiasanat: Työhyvinvointi, työhyvinvointivalmentaja, valmennus, voimavarakeskeisyys, positiivinen psykologia

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Master of Health Care, Option of Management and Development

---

Author(s): Anu Häkkinen & Jenni Kavaluus

Title of thesis: Work well-being coaches as factors of comprehensive work well-being

Supervisor(s): Liisa Kiviniemi & Anna-Maria Änäs-Enlund

Term and year when the thesis was submitted: March 2023

Number of pages: 57 + 12 appendices

---

At Oulu University of Applied Sciences organizes Work well-being Coach training which is based on a holistic view of occupational well-being at work and positive psychology. The training provides the skills to act as an expert and developer of occupational well-being. The aim of this thesis is to produce information about occupational well-being coaches' perceptions of occupational well-being priorities and methods of utilization, and to promote the networking of occupational well-being coaches with the help of a multi-professional webinar organized in November 2022.

The quantitative research method was used in the research part of the thesis. The data was collected using a structured survey for those who completed the occupational well-being coach training at OAMK between 2010 and 2020.

In the results of the study, motivational leadership, task management, work atmosphere, and the balance of work life and free time emerged as priority areas for well-being at work. The most important of these was the management of work tasks and the organization of sufficient resources. From the point of view of future well-being at work, there was a slight change in the relationships between priority areas. The research showed that among the respondents there was a significant number of people who felt that they had no role in promoting well-being at work, in which case the utilization of their skills would be little or none at all. Based on the results of the study, the multiprofessional webinar organized for occupational well-being coaches discussed the role of occupational well-being coaches in workplaces. It was seen to include e.g. cooperation between management and employees, developing well-being at work, organizing activities that support well-being at work and sharing information, creating a positive working atmosphere and an open discussion atmosphere, and acting as peer support, with the help of which well-being coaches can contribute to the promotion of well-being at work in work communities.

---

Keywords: Well-being at work, coach, coaching, positive psychology, occupational well-being

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
2	TYÖHYVINVOINTIVALMENTAJAT TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖINÄ .....	9
2.1	Työhyvinvointi.....	9
2.1.1	Työhyvinvointinäkemys voimavarakeskeisyyden näkökulmasta .....	11
2.1.2	Työn ja työhyvinvoinnin tulevaisuuden näkymät .....	12
2.2	Työhyvinvointi ja valmentajuus.....	13
2.2.1	Työhyvinvointivalmentajakoulutus Oulun ammattikorkeakoulussa.....	14
3	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	16
3.1	Tutkimusvaiheen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	16
3.2	Kehittämisen tarkoitus ja tavoitteet .....	17
4	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	18
4.1	Metodologia.....	18
4.2	Aineiston keruu.....	19
4.2.1	Täydentävä kysely .....	20
4.3	Aineiston analyysi.....	21
4.4	Kehittämisen työkaluna moniammatillisesti toteutettu webinaari.....	21
5	TULOKSET JA YHTEENVETO .....	23
5.1	Kyselyn tulokset .....	23
5.1.1	Työhyvinvointivalmentajien rooli työhyvinvoinnin edistämässä ja osaamisen hyödyntämisessä .....	23
5.1.2	Nykypäivän työhyvinvointi ja sen painopisteet .....	27
5.1.3	Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	28
5.1.4	Omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	29
5.1.5	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tulevaisuudessa.....	30
5.2	Täydentävän kyselyn tulokset .....	31
5.3	Kehittämisen webinaarin tulokset .....	32
6	POHDINTA .....	34
6.1	Tulosten tarkastelu .....	34
6.2	Tutkimuksellisen kehittämisen luotettavuus.....	40
6.3	Tutkimuksellisen kehittämisen eettisyys .....	42

6.4	Tutkimuksellisen kehittämistyön arviointi.....	42
6.5	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	44
	LÄHTEET.....	46
LIITTEET		
	LIITE 1 TIEDONHAKUPROSESSIN KUVAUS .....	58
	LIITE 2 AVAIMIA TYÖHYVINVOINTIIN -WEBINAARI.....	59
	LIITE 3 KYSELY .....	60
	LIITE 4 SAATEKIRJE .....	64
	LIITE 5 TÄYDENTÄVÄ KYSELY.....	65
	LIITE 6 TÄYDENTÄVÄN KYSELYN SAATEKIRJE.....	66
	LIITE 7 AVOIMIEN KYSYMYSTEN VASTAUKSET .....	67
	LIITE 8 KEINOJA TYÖN HALLINNAN TUKEMISEEN .....	68
	LIITE 9 KEINOJA TUKEA TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIA .....	69
	LIITE 10 KEINOJA YHTEENSOVITTAAMAA TYÖ JA VAPAA-AIKAA .....	70
	LIITE 11 KEINOJA HYÖDYNTÄÄ TYÖHYVINVOINTIOSAAMISTA.....	71
	LIITE 12 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ.....	72

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa koskettava ilmiö (Virolainen 2012, 9) ja tämän myötä tärkeä osa työelämää. Sen merkitys on kasvanut merkittävästi väestön ikääntymisen ja työikäisten määrän vähentymisen seurauksena tapahtuneesta työurien pidentymisestä ja eläkeiän noususta. Työ, työelämä ja sen tekemisen ympäristöt ovat muutoksessa ja sen vuoksi suurien haasteiden, mutta toisaalta myös mahdollisuuksien edessä. (Kokkinen 2020.) Työhyvinvoinnin edistämisestä on tullut tärkeä tekijä organisaatioissa ja kansallisessa politiikassa, sillä työhyvinvoinnin positiivisten vaikutusten yhteys muun muassa työn tuottavuuteen ja talouskasvuun, sekä toisaalta työhyvinvoinnin puutteen aiheuttamat kustannukset esimerkiksi sairauspoissaolojen muodossa, on tunnistettu (Kauhanen 2012, 2–11).

Työympäristöjen muuttuessa työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota myös Suomen hallitusohjelmassa, jonka yhtenä tavoitteena on käynnistää ”Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma” mm. yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkuulttuurin vahvistamiseksi. Työ2030-ohjelman tavoitteena on tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen tukemalla työelämän murroksen uusittumisen ja jatkuvan oppimisen vaatimusta. (Sarkkinen 2021; STM 2022.) Työelämän mielenterveysohjelmassa puolestaan kehitetään mielenterveyden tuen mallia sekä tarjotaan keinoja ja menetelmiä mielenterveyden tukemiseksi (STM 2022), koska tiedostetaan, että työssä esiintyvät psykososiaaliset haasteet tulevat lisääntymään tulevaisuudessa (Lindholm ym. 2020).

Työelämän laatu on parantunut: työ on joustavampaa, työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat parantuneet. Vaikka työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt, tilalle on tullut työn henkinen kuormittavuus ja kiire (Keyriläinen 2020). Työssä edellytetään myös jatkuvasti uuden tiedon osaamista ja omaksumiskykyä. Työelämän kehittyminen ja oppiminen eivät enää tapahdu yksisuuntaisesti niin sanotusti ylhäältä alaspäin, jossa tietoa ja kokemusta siirretään henkilöltä toiselle, vaan käytännön tilanteissa toimimalla ja muilta oppimalla (Ojala & Meklin 2021, 14–18). Tämän vuoksi tarvitaan valmentavaa ajattelutapaa, yhteistyötaitoja ja yhdessä oppimista (Ristikangas ym 2020, 13) sekä lisää huomiota kohti työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin osaajia.

Oulun ammattikorkeakoulussa on järjestetty Työhyvinvointivalmentaja -täydennyskoulutusta, joka pohjautuu kokonaisvaltaiseen työhyvinvointinäkemykseen ja positiiviseen psykologiaan sekä antaa valmiudet toimia työhyvinvoinnin asiantuntijana ja kehittäjänä. Koulutukseen osallistuvat saavat

monipuolisia valmiuksia työyhteisöjensä ja -organisaatioidensa työhyvinvoinnin edistämiseen lisäämällä työhyvinvointiin liittyvää viestintä- ja kehittämisosaamista, sekä antamalla valmiuksia arvioida työhyvinvointia ja toimia työelämän haastavissa vuorovaikutustilanteissa. (Oamk 2023.)

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on kuvata työhyvinvointivalmentajien osaamisen hyödyntämistä työhyvinvoinnin edistämässä ja kehittää työhyvinvointivalmentajien osaamista työhyvinvoinnin ajankohtaisista aiheista. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvointivalmentajien käsityksistä työhyvinvoinnin painopisteistä ja hyödyntämisen keinoista sekä edistää työhyvinvointivalmentajien verkostoitumista. Järjestimme kehittämistyönä webinaarin marraskuussa 2022 työhyvinvointivalmentajille ja työhyvinvoinnista kiinnostuneille, jossa paneuduimme työhyvinvoinnin tulevaisuuteen sekä ajankohtaisiin kysymyksiin yhdessä työhyvinvoinnin ammattilaisten ja Oulun ammattikorkeakoulun kanssa.



## 2 TYÖHYVINVOINTIVALMENTAJAT TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖINÄ

Perehdyimme työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin. Huomasimme, että käsitteenä työhyvinvointivalmentaja tai -valmentajuus on hyvin spesifi, emmekä löytäneet sille englanninkielistä vastinetta. Informaatikon opastamana lähdimme toteuttamaan tiedonhakuja työhyvinvoinnin ja työhyvinvointivalmennuksen keskeisiin alueisiin liittyvillä käsiteryhmillä kuten: työ ja hyvinvointi sekä johtaminen, voimavarakeskeinen työhyvinvointi, positiivinen psykologia ja valmentajuus (liite 1).

Tietoperustan aineiston haku tehtiin seuraavista tietokannoista: Cinahl, Duodecim Oppiportti, Ebsco, Elektra, Emeral, Finna, Google Scholar, Medic, sekä PubMed. Aineiston suhteen teemme rajausta kielen sekä julkaisuajankohdan suhteen niin, että aineiston tuli olla julkaistu 10 vuoden sisällä ja joko suomen- tai englannin kielellä. Vertaisarvioidun tieteellisen tutkimuksen tai artikkelin tuli liittyä sisällöltään työhön ja/tai työhyvinvointiin sekä keskeisinä käsitteinä valmentaminen, johtaminen, voimavarakeskeisyys ja positiivinen psykologia tai vastaava.

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsite on varsin uusi yleisessä käytössä, sillä vaikka sitä on tutkittu jo runsaat sata vuotta (Manka & Manka 2016, 64–66), mutta sen katsotaan yleistyneen vasta 1990-luvun puolen välin jälkeen (Tarkkonen 2013, 13). Käsitteenä työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen, yksilöllisesti vaihteleva sekä aikakauteen ja kulttuuriin sitoutunut (Sinokki & Virtanen 2014, 9, 28) ja sen tuottaminen ja ylläpito ovat yhteyksissä yhteiskunnan yleisiin arvoihin, tavoitteisiin sekä viranomaistointimintaan.

1920-luvulla tutkimuksen kohteena oli yksilö ja tutkimukset lähtivät liikkeelle fysiologisesta stressitutkimuksesta, jolloin stressin uskottiin syntyvän erilaisista fyysisesti kuormittavista tekijöistä kuten melu, lämpötila ja myrkylliset aineet. Sairaus aiheutui fyysisistä reaktioista, joita edelsi kielteiset tunteet. Tähän teoriaan liitettiin myöhemmin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot sekä työympäristön aiheuttamat ärsykkeet ja samalla tutkimuksen kohde siirtyi yksilöstä ym-

päristön piirteisiin. Puhuttiin työn kuormittavuudesta ja työntekijän kyvystä vastata työn vaatimuksiin. Työhyvinvointi ja toisaalta -pahoinvointi käsitettiin yksilöllisten ominaisuuksien ja työympäristön vuorovaikutuksen tulokseksi. Edellä kuvattu tutkimusteoria tutki työn psyykkistä rasittavuutta ja pahoinvointia, mutta jätti huomiotta työn, työyhteisön toimivuuden, teknologian sekä organisaation vaikutukset (Manka & Manka 2016, 64–66, 68) ja tutkimuksen painopisteet ovatkin ajan myötä muuttuneet.

Nykyaikainen työhyvinvointi-ilmio tarkastelee työhyvinvointia huomattavasti kokonaisvaltaisemmin (Tarkkonen 2013, 13–15) ja kiinnostus työhyvinvoinnin ilmiöihin kuten työn iloon ja työn imuun, on lisääntynyt (Virolainen 2012, 9). On huomattu, ettei työhyvinvointi ole pelkästään pahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumista (Virolainen 2012, 9) vaan nykyaikainen työhyvinvointi-ilmio tarkastelee myös työstä saatavia onnellisuuden ja mielekkyyden kokemuksia. Työhyvinvointiin lasketaan kuuluvan kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen (Laine 2014, 11) ja sen voidaan ajatella pitävän sisällään niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen kuin henkisen työhyvinvoinnin ja kaikki edellä mainitut osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat edelleen toinen toisiinsa (Virolainen 2012, 11). Kokemus hyvinvoinnista lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista sekä työtyytyväisyyden lisääntymistä (Tarkkonen 2013, 33), jotka taas osaltaan luovat edellytyksiä työsuorituksen parantumiseen, työssä jatkamiseen, sekä työstä innostumiseen (Manka 2012). Työhyvinvoinnille on ominaista, että se koskee koko henkilöstöä, mutta on samaan aikaan hyvin henkilökohtainen ja yksilöllinen kokemus omasta työnteosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä (Laine 2014, 11; Tarkkonen 2013, 33).

Sinokki ja Virtanen (2014, 30) määrittelevät työhyvinvoinnin eräänlaisena työhypoteesina, jonka mukaan työhyvinvointi syntyy, kun työ on jouhevaa ja antoisaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tästä vastaa osaltaan työturvallisuuslaki (738/2002), joka velvoittaa työnantajat huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta sekä huomioimaan myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työssä suoriutumiseen. Yhteiskunnan tehtävä on mahdollistaa työkyvyn ylläpito säätämällä lakeja, sekä tukemalla toimintaa, joka edistää kansalaisten työssä oppimista, terveyttä ja työnteon kannattavuutta, kun taas organisaatiot vastaavat osaltaan työympäristön työhyvinvoinnista noudattaen työntekoa koskevaa lainsäädäntöä ja rakentamalla miellyttävä ja turvallinen työilmapiiri, jossa työntekijän on hyvä työskennellä (Virolainen 2012, 12). Hyvä työ tukee ihmisen hyvinvointia, mutta on samaan aikaan motivoivaa, tuottavaa ja tuloksellista (Kallonen & Kuhmonen 2021, 11; Kettunen 2020; Tims, Bakker & Derks 2012, 173–186).

### 2.1.1 Työhyvinvointinäkemys voimavarakeskeisyyden näkökulmasta

Koska työ on yksi tärkeimmistä osa-alueista ihmisten elämässä, työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisessä on viime vuosina siirrytty myönteisten voimavarojen korostamiseen ja niistä saatujen hyötyjen tunnistamiseen. Csikszentmihalyin ja Seligmanin (2000) luotsaamasta positiivisesta psykologiasta on tullut kattotermi erilaisten luontevahvuuksien ja hyveiden sekä erinomaisuutta, kukoistamista, kestävyyttä, optimaalista toimintaa ja vastaavia koskeville tutkimuksille. Ymmärtämällä ihmisten vahvuuksia voidaan auttaa ehkäisemään tai vähentämään sairauksien, stressin ja häiriöiden aiheuttamia vahinkoja (Gable & Haidt 2005) kehittämällä ne voimavaroiksi, joiden avulla ihminen oppii rakentamaan luonnollista puskuria vastoinkäymisiä ja negatiivisten tunteiden kokemista varten (Manka & Manka 2016). Vahvuuksiin perustuvan lähestymistavan peruslähtökohta on, että kaikilla ihmisillä on kykyjä, joihin vahvuudet rakentuvat ja joita organisaation roolit pyrkivät tukemaan (Donaldson, Mihaly Csikszentmihalyi & Nakamura 2020, 109).

Voimavarat voidaan ajatella olevan yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja rakenteellisia tekijöitä (Manka & Manka 2016, 68–69), joilla on yhteys psykologisten perustarpeiden tyydyttämiseen, haluun oppia lisää työstä, pystyvyyden kokemusten lisäämiseen ja jopa työn imun syntymiseen ja ovat siten merkittävässä asemassa niin työntekijän sisäiselle kuin ulkoiselle motivaatiolle (Hakanen 2018, 30 & 49–50). Työstä saatavia voimavaroja voidaan kehittää kiinnittämällä huomio tekijöihin tai piirteisiin organisaatiossa, johtamisessa, työssä, työyhteisössä tai yksilössä, jotka tukevat työhyvinvointia siten, että tuloksena on mahdollisimman hyvin ja menestyksekkäästi toimiva työpaikka sekä hyvinvoiva työntekijä (Manka 2012, 75; Manka & Manka 2016, 69) sekä luovat olosuhteet, jotka edistävät ihmisen kasvua ja kehitystä (Ojanen 2022).

Työn voimavaroja edistävät voimaannuttavat tekijät ovat esimerkiksi esihenkilön antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen työilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, johon sisältyvät mm. mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä työssä, työn ennustettavuus ja selkeys (Manka & Manka 2016; Pekkarinen 2018; Knight, Patterson & Dawson 2019). Ryhmän voimavaroja lisäävät ryhmän keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia. Lisäksi yksilöllisiä voimavaroja ovat yksilölliset piireet, kuten tehokkuuskomukset, optimismi ja toiveikkuus. (Manka & Manka, 2016, 70.)



KUVIO 1. Voimavaramalli (mukaillen Christensen ym. 2008, 72; Manka & Manka 2016, 70).

Työstä saataviin voimavaroihin panostamisella on välitön merkitys kaikille toimijoille (Hakanen 2018, 138), sillä tämän päivän työelämässä perinteiset ahkeruus ja tunnollisuus eivät riitä, vaan tarvitaan myös luovuutta, innostuneisuutta ja aloitteellisuutta (Manka & Manka 2016, 69). Voimavaratekijöitä omaava työntekijä on motivoitunut ja työhönsä sitoutunut sekä voi paremmin ja on terveempi kuin työntekijä, joka ei ole niin sitoutunut työhönsä, ja jolla on epäsuotuisimmat olosuhteet työn vaatimusten ja voimavarojen suhteen (Airila 2015). Myös työntekijän henkilökohtaiset ja työympäristön ulkopuolelta tulevat voimavarat vaikuttavat oleellisesti kykyyn kohdata ja mukautua työssä ja työympäristössä esiintyviin haasteisiin ja uhkiin (Manka & Manka 2016, 64–65). Tätä ajatusta tukee myös viime vuosikymmenellä tehdyt työhyvinvointitutkimukset, joissa on tarkasteltu työhön ja yksilöön liittyviä voimavaroja, työn merkityksellisyyttä sekä sitä, mikä on työn imun merkitys työkyvyille (Hakanen & Perhoniemi, 2013) ja miten työn merkityksellisyyden tunne ja työn imu voivat auttaa selviämään haasteellisistakin tilanteista ja vähentämään työn kuormittavuuteen liittyviä haittoja (Kira, San & Vuori 2012).

## 2.1.2 Työn ja työhyvinvoinnin tulevaisuuden näkymät

Työelämän murrosta määrittää vahvasti nyt ja tulevaisuudessa teknologian kehityksen ja digitalisaation lisäksi yhteiskunnalliset, taloudelliset ja kulttuuriset tekijät sekä globalisaatio (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 345; Kokkinen 2020; Mattila-Wiro ym. 2020). Tekoälyn, robotiikan ja teknologinen edistyminen vaikuttavat siihen, miten ja missä itse työ tehdään, kun taas muutokset väestörakenteessa, taloudellisessa turvallisuudessa ja osaamisessa vaikuttavat yhä enemmän organisaatioihin ja itse työntekijään (Tamers ym. 2020). Tulevaisuuden työhön liittyvät muutokset tarjoavat monia mahdollisuuksia, mutta asettavat samalla haasteita sekä työpaikalle että työlle,

millä on seurauksia työvoiman turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin. Työpaikoilla on edelleen vaaroja, mutta ne liittyvät yhä useammin työn organisointitapaan kuin tiettyihin tekijöihin, ja niistä aiheutuvat haitat ovat enemmän psyykkisiä kuin fyysisiä (Litchfield ym. 2016).

Jatkuvat muutokset, kiire sekä verkostomainen työ tulevat haastamaan työhyvinvointia myös tulevaisuudessa. Tunne työn itsenäisyydestä, hallinnasta ja luovuudesta koetaan lisääntyneen, mutta samalla kokemus työn kasvavasta nopeatempoisuudesta ja pirstaloitumisesta on kasvanut. (Kiviniemi & Uusitalo, 2020; Selander & Alasoini 2022.) Työntekijöiltä vaaditaan resilienssiä eli kykyä sopeutua, oppia ja uudistaa toimintaa myös tulevaisuudessa. Uuden sukupolven työntekijöiden odotukset ja näkemykset työelämästä tulevat haastamaan vanhan teollistumisen ajan työkuulttuurin ja työkykyajatuksen. Tulevaisuuden työhyvinvoinnissa korostuvat materiaalisten tekijöiden ohella terveys, turvallisuus, itsensä toteuttaminen, arvostuksen kokeminen ja ihmissuhteet. (Kokkinen 2020.)

Terveellisen ja turvallisen työpaikan rakentaminen edellyttää myös henkilöstön osallistamista ja sen taustalla olevan kehittämiskulttuurin rakentamista (Mannermaa 2022, 400). Laaja-alaisen ja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisi olla mukana kaikki toimijat ja sen tulisi olla osa organisaation kokonaiskehittämistä (Laine 2013, 27). Esihenkilöiden lisäksi työhyvinvoinnin kehittämisen avainhenkilöiksi on hyvä valjastaa toimijoita, joilla on osaamista ja kiinnostusta yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa kehittää kuhunkin työpaikkaan soveltuvia menetelmiä ja toimintatapoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Kiviniemi & Uusitalo, 2020; Selander & Alasoini 2022.)

## **2.2 Työhyvinvointi ja valmentajuus**

Valmentajuus ja valmentaminen ovat olleet maailmalla jo tovin työelämän sekä koulutusmaailman trendisanastoa. Suomessa kiinnostus valmentajuutta kohtaan on viime vuosina kasvanut, ja samalla tarve kehittää valmentamisen kulttuuria suomalaisiin olosuhteisiin (Kallio 2009). Uutela (2019, 3–4) tutkii väitöskirjassaan valmentavaa esihenkilötyötä ja työntekijöiden kokemuksia sen yhteydestä työhyvinvointiin ja oppimiseen työssä. Tutkimuksessa todetaan, että valmentava esihenkilö mahdollistaa työssä oppimista ja edistää työhyvinvointia. Tarpeeseen ja haluun kehittyä ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa tarvitaan jatkuvaa oppimista ja osaamisen vahvistamista. (Uutela 2019, 3–4; Kallonen & Kuhmonen 2021, 7). Osaamisen taukoamaton kehittä-

minen tekee työyhteisöstä oppivan, jolloin sen ajatellaan pystyvän selviytymään muuttuvassa ympäristössä (Manka & Manka 2016, 88). Jatkuva oppiminen työhyvinvoinnin lisääjänä, kilpailutekijänä sekä tuottavuuden kasvattajana on ehdoton. Tähän pyritään tulevaisuuden ennakoimisella, jotta voidaan arvioida, millaista osaamista jatkossa tarvitaan. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 7.) Oppisen ja kehittymisen tueksi tarvitaan yhdessä oppimista, yhteistyötaitoja sekä valmentavaa ajattelutapaa (Ristikangas ym 2020, 13).

Valmentaminen on kehittämismenetelmä, jonka avulla pyritään valmennettavan kehittymiseen ja pysyvään muutokseen (Renfors 2021). Valmentaminen voi lähteä liikkeelle esimerkiksi valmennettavan halusta parantaa työsuoritusta, tarkastella työtään tai löytää ratkaisukeinoja työtilanteiden tai ammatillisten päämäärien suhteen (Hirvihuhta 2006, 5). Valmennus perustuu valmentajan henkiseen taustatukeen tai kannustukseen, jossa valmentaja ei anna valmennettavalle suoria neuvoja tai kerro, mitä valmennettavan pitäisi tehdä, vaan esittää kysymyksiä ja uusia näkökulmia (Mäkinen 2013, 265, 269–270), jotta valmennettava voi saavuttaa tavoitteensa, eli oppia valmentamisprosessin aikana (Renfors 2021). Valmentajan ja valmennettavan suhteen ydin on, että toisella on tarve ja halu kehittyä ja toinen tarjoaa siihen mahdollisuuden (Ristikangas & Ristikangas 2018, 9).

Työhyvinvointivalmentaja toimii työhyvinvoinnin edelläkävijänä, kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin asiantuntijana ja kehittäjänä. Työhyvinvointivalmentajalla on valmius arvioida työhyvinvointia ja toimia työelämän haastavissa vuorovaikutustilanteissa lisäten organisaatioiden suunnitelmallista ja ratkaisukeskeistä kehittämistä, työyhteisön vahvuuksien tunnistamista sekä työhyvinvoinnin osamista. (Oamk 2023.)

## **2.2.1 Työhyvinvointivalmentajakoulutus Oulun ammattikorkeakoulussa**

Työhyvinvointivalmentajakoulutusta on järjestetty Oulun ammattikorkeakoulussa reilu kymmenen vuoden ajan. Se käynnistettiin *Voimaa osaamisesta* -hankkeen yhteydessä (2010–2013) Tampereen yliopiston kanssa, yhteistyössä silloisen työhyvinvoinnin professorin Marja-Liisa Mankan kanssa. Manka oli mukana koulutuksen suunnitteluvaiheessa ja sen toteutuksessa *Voimaa osaamisesta* -hankkeen kautta. (Kiviniemi & Uusitalo, 2020.) Tuloksena on työhyvinvointivalmentajakoulutusohjelma, joka pohjautuu kokonaisvaltaiseen työhyvinvointinäkemykseen ja positiiviseen psykologiaan sekä antaa valmiudet toimia työhyvinvoinnin asiantuntijana ja kehittäjänä. Koulutukseen osallistuvat saavat monipuolisia valmiuksia työyhteisöjensä ja -organisaatioidensa työhyvinvoinnin

edistämiseen lisäämällä työhyvinvointiin liittyvää viestintä- ja kehittämisosaamista, sekä antamalla valmiuksia arvioida työhyvinvointia ja toimia työelämän haastavissa vuorovaikutustilanteissa. (Oamk 2023.)

Kymmenen opintopisteen laajuiseen, monialaiseen koulutukseen on osallistunut eri alojen esihenkilöitä ja henkilöstön edustajia. Monialaisuus on koettu yhdeksi koulutuksen vahvuudeksi – keskustelu on vahvistanut hyvien käytäntöjen jakamista ja erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen pohdintaa, sillä työhyvinvoinnin kysymykset ja sen edistämisen menetelmät ovat alasta riippumatta samanlaisia. Koulutuksen ydinsisällöt liittyvät työhyvinvoinnin ilmiöön, viestintään ja valmentamisen menetelmiin sekä itsereflektion taitoihin. Koulutus on toteutunut hankkeen päättymisen jälkeen täydennyskoulutuksena noin vuoden välein. (Kiviniemi & Uusitalo, 2020.)

Koulutus muodostuu seitsemästä lähiopetuspäivästä ja projektityöstä, joka voi olla esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelma omaan organisaatioon. Koulutus kestää yhteensä noin seitsemän kuukautta, jonka aikana läsnäoloa vaativien lähiopetuspäivien ja projektityön lisäksi laaditaan erilaisia työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä tehtäviä. (Oamk 2023.)

### **3 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on kuvata työhyvinvointivalmentajien osaamisen hyödyntämistä työhyvinvoinnin edistämisessä ja kehittää työhyvinvointivalmentajien osaamista työhyvinvoinnin ajankohtaisista aiheista. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvointivalmentajien käsityksistä työhyvinvoinnin painopisteistä ja hyödyntämisen keinoista sekä edistää työhyvinvointivalmentajien verkostoitumista.

#### **3.1 Tutkimusvaiheen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tarkoituksena on kuvata työhyvinvointivalmentajien näkemyksiä työhyvinvoinnin keskeistä tekijöistä ja työhyvinvoinnin edistämisestä. Tutkimuksellisen osuuden tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvointivalmentajien näkemyksestä työhyvinvoinnin painopisteistä ja edistämisen keinoista.

Lähestyimme tutkittavaa aihetta seuraavien kysymysten avulla:

1. Millainen työhyvinvoinnin edistämisen rooli työhyvinvointivalmentajilla on?
  - a. Miten työhyvinvointivalmentajat hyödyntävät osaamistaan?
2. Kuinka työhyvinvointivalmentajat kokevat nykypäivän työhyvinvoinnin?
  - a. Mitkä ovat heidän näkemyksensä työhyvinvoinnin painopisteistä johtamisen ja henkilöstön näkökulmasta?
  - b. Miten heidän mielestään tulevaisuudessa työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota?



### **3.2 Kehittämisvaiheen tarkoitus ja tavoitteet**

Opinnäytetyön kehittämisvaiheen tarkoituksena on tutkimustiedon ja moniammatillisesti toteutetun avulla kehittää työhyvinvointivalmentajien osaamista työhyvinvoinnin ajankohtaisista aiheista. Kehittämisvaiheen tavoitteena on lisätä tietoa työhyvinvointivalmentajien osaamisen hyödyntämisen keinoista sekä edistää heidän verkostoitumistaan.

## 4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Metodologia

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutetaan usein prosessina, jonka ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu kehittämishaasteiden selvittäminen, tavoitteiden asettaminen ja suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tavoitteena on käytännön lähtökohdista syntyvien kehitys- tai muutostarpeiden lisäksi työelämän osaamis- ja tietopohjaa uudistavan tiedon tuottaminen. (Ojasalo ym. 2014, 19–23.) Tutkimuksellisella toiminnalla tuotetaan tietoa, jota voidaan käytännön kehittämisessä soveltaa (Toikko & Rantanen 2009, 19).

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö lähti liikkeelle työhyvinvointivalmentajakoulutuksen järjestäjätahon (OAMK) kiinnostuksesta koulutuksen hyödynnettävyydestä työelämässä. Asiaa eteenpäin pohtiessamme ja aihetta jalostaessamme, heräsi kiinnostuksemme myös työhyvinvointivalmentajien näkemyksistä työhyvinvoinnin kehittymisen suunnasta, sekä siitä, onko työhyvinvoinnin vaatimuksissa työhyvinvointivalmentajien mielestä nähtävissä muutosta tulevaisuudessa.

Empiirisessä eli havainnoivassa tutkimuksessa tutkimusongelmaa voidaan lähestyä kvantitatiivisin tai kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin (Heikkilä 2014, 14–15). Tutkimusmenetelmän valintaa ohjaa esisijaisesti tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite, eli minkälaista tietoa ja mistä tai keneltä sitä etsitään. Toisaalta on hyvä myös pohtia tutkimuksen toteuttamiseen käytettävissä olevien resursien suhdetta menetelmän vaatimuksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 183–185; Heikkilä 2014, 12).

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa tutkimusongelmaa lähestytään kvantitatiivisin menetelmin. Kerätyn tiedon tarkastelu numeerisesti ja tilastollisia menetelmiä hyödyntäen (Heikkilä 2014, 14–15) tukee parhaiten opinnäytetyömme tavoitetta tuottaa tietoa työhyvinvointivalmentajien näkemyksestä työhyvinvoinnin painopisteistä ja edistämisen keinoista.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Oulun ammattikorkeakoulussa vuosien 2010–2020 välisenä aikana järjestettyyn työhyvinvointivalmentajakoulutukseen osallistuneet, koska heille ei ole aiem-

min tehty vastaavanlaista tutkimusta ja saatuja tuloksia voidaan myöhemmin hyödyntää koulutuksen kehittämässä. Kohderyhmän rajaaminen OAMK:n opiskelijoihin helpotti myös yhteystietojen hankintaa oppilaitoksen opiskelijarekisteristä.

## 4.2 Aineiston keruu

Kysely on yksi kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruun muoto (Hirsjärvi ym. 2009, 191; Ojasalo ym. 2015, 122) ja sen tarkoituksena on tarkastella ja kerätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä kyselylomakkeen välityksellä (Vehkalahti 2019, 11, 27–28). Kyselylomakkeen avulla mielipiteet voidaan kartoittaa helposti erilaisin asteikoin, jolloin niitä voidaan käsitellä ja mitata numeerisesti sekä esittää selkeillä taulukoilla tai diagrammeilla (Valli 2018, 106).

Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta. Strukturointi kyselytutkimuksessa tarkoittaa, että tutkittava asia ja sen ominaisuudet vakioidaan ja suunnitellaan valmiiksi suljetuiksi vastausvaihtoehdoiksi (Vilka 2007, 14; Heikkilä 2014, 19). Valmiiden vastausvaihtoehtojen etuna on vastaamisen ja vastausten käsittelyn helppous (Heikkilä 2014, 50.) Kyselytutkimuksessa mittarit koostuvat erilaisista väittämistä ja kysymyksistä, joiden laatimiseen liittyy sekä sisällöllisiä että tilastollisia haasteita ja jolla pyritään mittaamaan erilaisia moniulotteisia ilmiöitä kuten asenteita tai arvoja. (Vehkalahti 2019, 12, 17). Saadaksemme kysymyksenasettelua vastaavan kyselylomakkeen (liite 3), teimme kyselylomakkeen itse. Käytimme kyselyssä dikotomisii, monivalinta- ja sekamuotoisia kysymyksiä. Mielipideväittämässä vastausasteikona käytettiin Likertin asteikkoa (arvot 1–7), jota käytetään usein mitatessa mielipiteitä tai asenteita (Valli 2018, 106). Mittarin arvot avattiin ja selitettiin sanallisesti, jotta vastaajalle ei jäänyt tulokinnan mahdollisuutta (Valli 2018, 93).

Aiheena Työhyvinvointivalmentajat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tekijöinä on hyvin moniulotteinen, minkä vuoksi käytimme kyselyssä apuna myös avoimia kenttiä, joihin vastaaja pystyi selittämään tarkemmin tutkittavaa ilmiötä (Heikkilä 2014, 48). Kyselylomakkeen avoimien vastauskenttien vastausten analysoinnissa hyödynnettiin kvalitatiivista lähestymistapaa tiivistämällä luokittelemalla, ryhmittelemällä ja järjestelemällä vastaukset niin, että vastauksista luodaan yksiselitteisiä ja toisensa poissulkevia luokkia (Vilka 2007, 32). Avoimien vastausten läpikäyminen hidastaa tulosten analysointia, mutta antaa vastaajalle mahdollisuuden sanoa mitä heillä on todella mielessä.

Tämä kuitenkin auttoi saamaan paremman ymmärryksen tutkittavasta aiheesta ja täydensi tutkimuksen analyysia (Hirsjärvi ym. 2009, 194, 201).

Kysely toteutettiin Webropol -alustalla, johon kohderyhmä sai linkin sähköpostitse yhdessä saatekirjeen kanssa (liite 3). Webropol on suomalainen raportointi- ja kyselysovellus, jonka avulla voi tuottaa online-kyselyitä ja käsitellä kyselystä saatavaa dataa reaaliaikaisesti (Webropol 2023a). Tämän kaltainen kysely soveltuu aineiston keräämisen tavaksi, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan (Vilka 2007, 32; Heikkilä 2014, 66). Sähköinen kyselylomake on helppo levittää ja vastaajalle helppokäyttöinen, mikä voi pienentää tavoitettavuudesta tai motivaation puutteesta johtuvaa vastauskadon riskiä, ollessa samalla tehokas ja nopea tapa vastausten keräämiseen (Heikkilä 2014, 66). Kysely annettiin testattavaksi opiskelijaryhmälle ja kyselyä muokattiin vielä testaajien kommenttien perusteella ennen kohderyhmälle lähettämistä.

Kyselyn vastausaika oli 2 viikkoa, sillä ajattelimme että sähköinen kysely ehtii tavoittaa potentiaaliset vastaajat tuossa ajassa. Lähetimme muistutusviestin sähköposteihin kahdesti vastausajan puitteissa 7 ja 3 päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Määräpäivään mennessä vastaajien määrä oli 20, eli 13,1 % saaduista sähköpostiosoitteista. Jatkoimme vielä kyselyn vastausaikaa viikon verran. Lopullinen vastaajamäärä oli 26, eli 17 % kaikista sähköpostiosoitteista. Huomioitavaa kuitenkin on, että saatuja sähköpostiosoitteita oli 153 ja näistä vanhentuneita noin yksi kolmasosa, jolloin prosentuaalinen osuus vastaajista on todellisuudessa noin yksi neljäsosa.

Olimme varautuneet matalaan vastausmäärään valmistautumalla täydentävän kyselyn tekemiseen, mikäli vastausten määrä ei ylittäisi tavoitteeseemme, joka oli 50 vastausta, eli yksi kolmasosa saaduista sähköpostiosoitteista.

#### **4.2.1 Täydentävä kysely**

Vastaajamäärän jäädessä tavoiteltua alhaisemmaksi, päädyimme toteuttamaan täydentävän kyselyn. Lähdimme liikkeelle käymällä läpi kyselytutkimuksen tuloksia, muodostaen niihin jatkokysymyksiä. Huomasimme tuloksia läpikäydessämme, että kyselytutkimuksessa erot tärkeimpien tekijöiden välillä jäivät hyvin pieneksi, minkä vuoksi jäimme kaipaamaan selkeämpiä eroja hyvinvoinnin edistämisen tärkeimmistä tekijöistä. Kysyimmekin täydentävässä kyselyssä mm. mitkä ovat vastaajien mielestä tärkeimmät tekijät tämän päivän ja tulevaisuuden työhyvinvoinnissa. Täydentävän

kyselyn kysymykset liitteissä (liite 5). Täydentävä kysely päätettiin suorittaa avoimilla kysymyksillä kvalitatiivisella menetelmällä, jotta saisimme vastauksista mahdollisimman kuvaavia ja vastaajan näkemyksiä vastaavia. Lähetimme kyselyn Webropol -kyselynä, sillä ajattelimme sen säästävän aikaa perinteiseen haastatteluun verrattuna ja saavamme näin tulokset käsittelyyn heti vastausajan päätyttyä.

Poistimme saamistamme sähköpostilistalta ne sähköpostit, joiden vastaanottajaa ei tavoitettu tai jotka vastasivat, etteivät ole osallistuneet koulutukseen. Täydentävään kyselyyn valikoitui 53 osoitetta sähköpostilistalta, joille kysely lähetettiin. Täydentävän kyselyn saatekirje löytyy liitteistä (liite 6). Kyselyn vastausaika oli 7 päivää, jonka jälkeen suljimme nettilinkin aineiston analyysia varten.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Tutkimuksen kyselyosuuden analyysi tapahtui Webropol -ohjelman avulla, jolla vastauksista saatiin reaaliaikainen yhteenveto, eli perusraportti, joka muodostui suoraan sähköiseen muotoon Webropol -alustalle suljettuumme kyselyn. Perusraportista ilmeni kyselyyn vastanneiden kokonaismäärä, vastausten prosentuaaliset osuudet sekä avoimet vastaukset. Työstimme alkuun raporttia Webropol -alustan tarjoaman perusohjelman avulla Wordiin ja Excelliin siirrettäväksi tiedostoksi taulukoiden luomiseksi tulosten tulkintaa varten. Vastauksia oli kaikkiaan 26, joten vastaajaryhmien keskinäiselle vertailulle ei koettu tarvetta.

Täydennyskyselyn vastaajamäärä jäi myös hyvin suppeaksi, minkä vuoksi vastausten vertailulle ei ollut tarvetta, vaan kyselyn perusraportti vietiin suoraan Word-alustalle muotoiltavaksi. Tutkimusten tuloksista tarkemmin kappaleessa 5. Tulosten tulkinta ja johtopäätökset.

### **4.4 Kehittämävaiheen työkaluna moniammatillisesti toteutettu webinaari**

Tämän opinnäytetyön kehittämävaiheen tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointivalmentajien osaamista työhyvinvoinnin ajankohtaisista aiheista ja tavoitteena oli lisätä tietoa työhyvinvointivalmentajien osaamisen hyödyntämisen keinoista sekä edistää heidän verkostoitumistaan. Kehittämävaiheen työkaluna käytettiin moniammatillisesti toteutettua webinaarina, jossa paneuduttiin työhyvinvoinnin tulevaisuuteen sekä ajankohtaisiin kysymyksiin yhdessä työhyvinvoinnin ammattilais-ten ja Oulun ammattikorkeakoulun kanssa (liite 2).

Webinaari on reaaliaikainen verkko-oppimistilanne, -seminaari tai -kokous, jossa osallistujat osallistuvat tilaisuuteen tietokoneeltaan tai mobiililaitteeltaan internetyhteyden välityksellä (Timonen 2018, 4, 50). Teknologian kautta opiskeluun ja oppimiseen avautuu uusia, entistä monipuolisempia muotoja mahdollistaen ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen ja kustannustehokkaan toteutustavan (Timonen & Toivanen 2015).

Webinaarin järjestämisessä lähdettiin liikkeelle yhteistyön sopimisesta Oulun ammattikorkeakoulun kanssa. Webinaarin suunnitteluun osallistui opettaja OAMK:lta sekä me, opinnäytetyöntekijät. Kävimme suunnittelupalaverissa läpi opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia ja lähdimme rakentamaan tämän pohjalta kokonaisuutta yhdessä asiantuntijapuhujien kanssa. Huomioimme webinaaria suunnitellessa myös sen, että käsiteltävät keskeiset teemat ovat toisiaan tukevia ja mahdollistavat työhyvinvointivalmentajien oppimisen ja verkostoitumisen webinaarin avulla. Suunnittelimme omaan osuuteemme osallistavia puheenvuoroja ja tehtäviä interaktiivisen ja oppimista tukevan tapahtuman luomiseksi (Timonen 2018, 4, 50).

Webinaarin nimeksi tuli *Avaimia työhyvinvointiin*. Webinaari oli OAMK:n työhyvinvointivalmentajakoulutuksen järjestämä. Webinaari sisällytettiin OAMK:n työhyvinvointivalmentajakoulutuksen toteutukseen, mutta webinaaria tarjottiin kaikille työhyvinvoinnista kiinnostuneille ja sitä markkinoitiin Oulun ammattikorkeakoulun nettisivustolla. Webinaariin osallistuminen oli ilmaista OAMK:n opiskelijoille ja maksullinen muille. Tutkimuksen kohderyhmä sai kutsun webinaariin sähköpostitse. Webinaariin osallistujat koostuivat vuoden 2022 työhyvinvointivalmentaja koulutukseen osallistujista, opettajista ja muista työhyvinvoinnista kiinnostuneista. Osallistujia oli yhteensä noin 50 henkilöä.

Aloitimme oman webinaariosuuden kertomalla tulevaisuuden työhyvinvoinnista ja haasteista, joita tulevaisuus työhyvinvoinnille luo sekä työelämälle ja -hyvinvoinnille ennustetuista muutoksista. Kerroimme myös hieman taustaa opinnäytetyöstämme ja järjestimme työpajoja aiheen tiimoilta. Osallistujat jaettiin viiteen pienryhmään työpajatyöskentelyä varten. Työpajojen aiheeksi valikoitui tulevaisuuden työhyvinvoinnin avaimet, jossa pohdittiin keinoja vastata tulevaisuuden työhyvinvoinnin haasteisiin. Toisena aiheena työpajatyöskentelyssä oli työhyvinvointivalmentajan ja työhyvinvoinnin osaajan osaamisen hyödyntämiseen liittyvät keinot työpaikoilla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Webinaarityöpajan alkuperäiset vastaukset ja luokittelut löytyvät liitteistä (liite 8, liite 9, liite 10, liite 11 ja liite 12).

## 5 TULOKSET JA YHTEENVETO

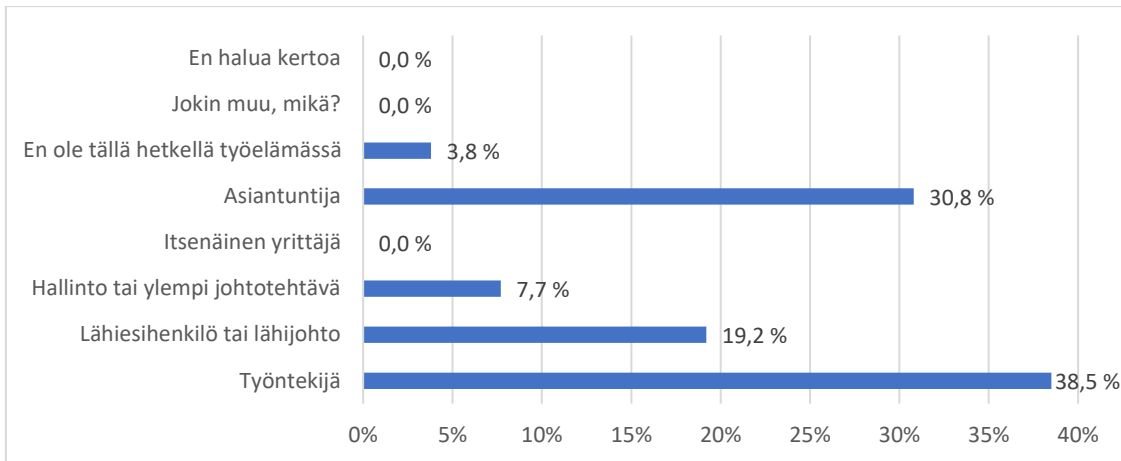
Seuraavaksi kuvaamme tutkimuksellisen osuuden tuloksia, johon kuuluu varsinainen kysely, täydentäväkysely sekä kehittämistyön osuuden, eli webinaarin työpajatyöskentelyn tulokset. Tutkimuskyselyiden tuloksia ei ole vertailtu eri vastaajaryhmien välillä, koska saimme vastauksia varsinaiseen kyselyyn 26 kpl:ta ja täydentävään kyselyyn 2 kpl:ta, minkä vuoksi vertailtavat ryhmät olisivat jääneet hyvin pieniksi. Avoimien kysymysten vastaukset löytyvät liitteistä (liite 7). Täydentävän kyselyn vastaukset on avattu tuloksiin sellaisenaan. Kyselyiden tuloksissa tarkastellaan sitä, miten yksittäisiin kysymyksiin on vastattu. Webinaarityöpajan tulokset on esitelty tuloksissa luokiteltuna.

### 5.1 Kyselyn tulokset

Tutkimustuloksissa tarkastellaan sitä, miten yksittäisiin kysymyksiin on vastattu. Raportti vastaa tutkimuksen ennalta määrättyihin tutkimusongelmiin. Tutkimustuloksia havainnollistetaan taulukoiden avulla. Raportissa vastaajien määrää kuvataan N/n-kirjaimella ja prosenttiosuutta % -merkinällä.

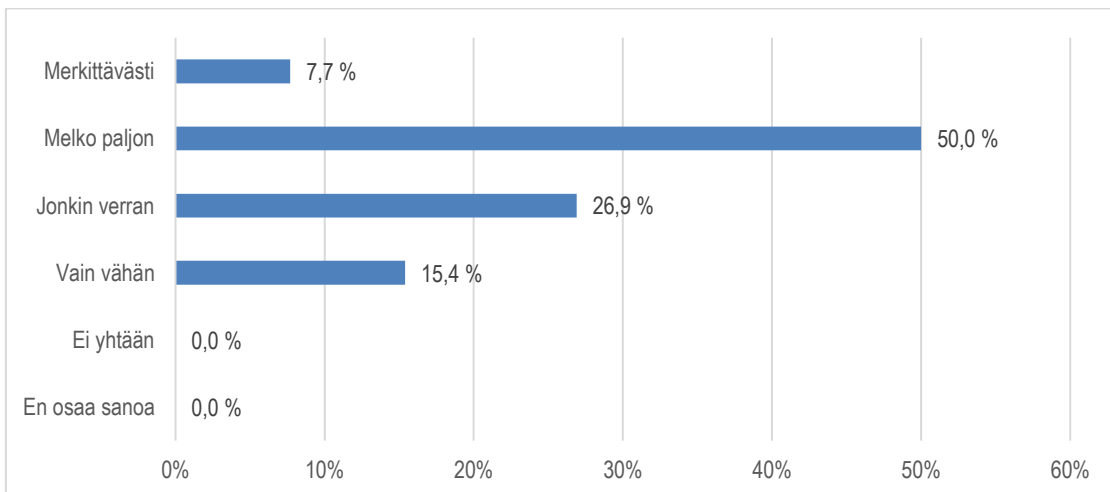
#### 5.1.1 Työhyvinvointivalmentajien rooli työhyvinvoinnin edistämässä ja osaamisen hyödyntämisessä

Kyselyn alkuun kartoitimme vastaajien tehtäväkenttää työelämässä (kuvio 2). Vastaajista 38,5 % ovat työntekijöitä, 30,8 % toimii asiantuntijana, 19,2 % lähiesihenkilönä tai lähijohdon tehtävissä, 7,7 % vastaajista toimii hallinnossa tai ylemmissä johtotehtävissä. Vastaajista 3,8 % ei ole työelämässä tällä hetkellä.



KUVIO 2. Tehtäväkenttä työelämässä (n = 26).

Kaikki vastaajista kokevat, että työhyvinvointivalmentajakoulutus on vaikuttanut heidän työhyvinvointiosaamiseensa (kuvio 3). 7,7 % vastaajista kokee, että työhyvinvointivalmentajakoulutus on vaikuttanut heidän tämänhetkiseen työhyvinvointiosaamiseensa merkittävästi ja puolet vastaajista (50 %) kokee, että työhyvinvointivalmentajakoulutus on vaikuttanut heidän osaamiseensa melko paljon. 26,9 % vastaajista kokee, että koulutus on lisännyt osaamista jonkin verran ja 15,4 % kokee, koulutuksen vaikuttaneen vain vähän.

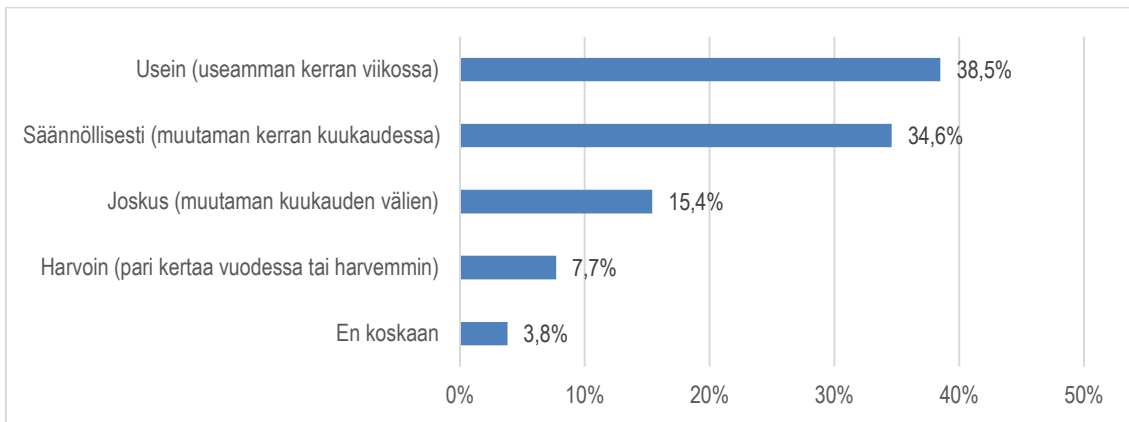


KUVIO 3. Koulutuksen vaikutus omaan työhyvinvointiosaamiseen (n = 26).

Suurin osa vastaajista (73,1 %) kertoo hyödyntävänsä työhyvinvointiosaamista työpaikalla usein (38,5 %) tai säännöllisesti (34,6 %) (kuvio 4). 15,4 % vastaajista kertoo hyödyntävänsä osaamistaan muutaman kuukauden välein ja 7,7 % kertoo hyödyntävänsä työhyvinvointi osaamistaan vain

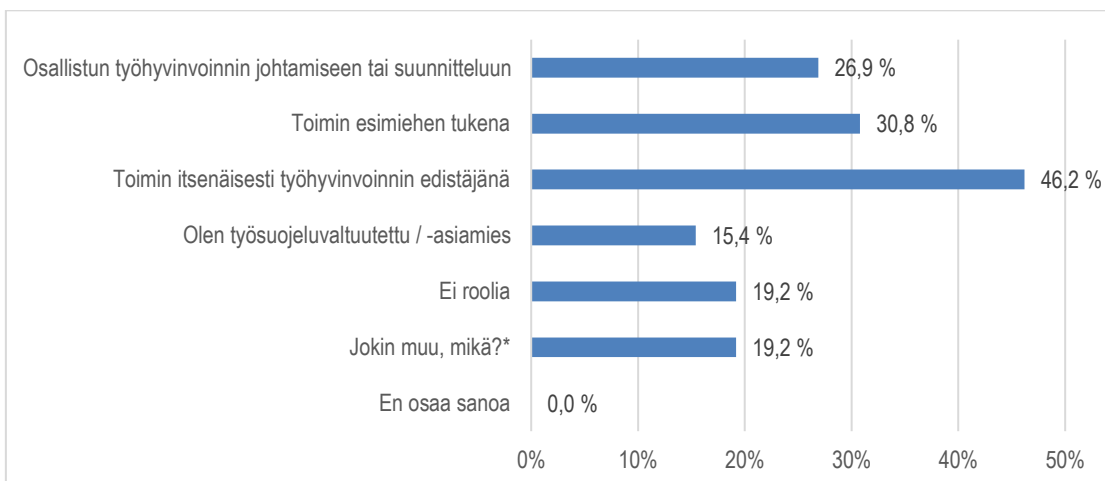


harvoin tai ei koskaan. Vastaajista 3,8 % ei hyödynnä koskaan työhyvinvointiosaamistaan työpaikalla.



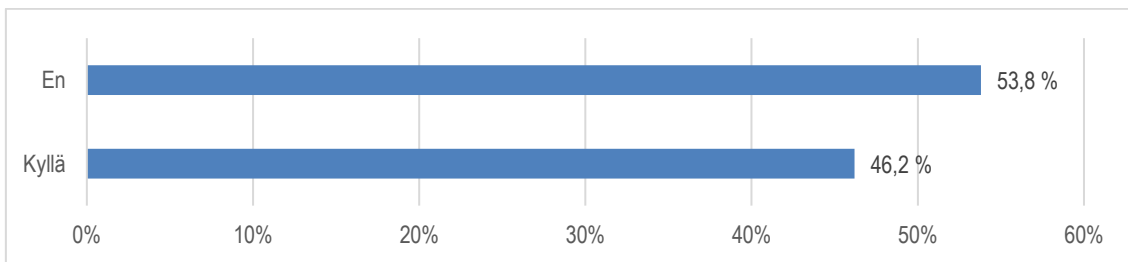
KUVIO 4. Työhyvinvointiosaamisen hyödyntäminen työpaikalla (n = 26).

Vastaajista 46,2 % toimii itsenäisesti työhyvinvoinnin edistäjänä (kuvio 5). 30,8 % vastaajista toimii esihenkilön tukena, kun taas työhyvinvoinnin suunnitteluun ja johtamiseen osallistuu 26,9 % vastaajista. 19,2 % vastaajista edistää työhyvinvointia työpaikalla muilla tavoin, kuten keskustelujen kautta tai työskennellen työhyvinvointiryhmässä. 15,4 % toimii työsuojeluvaltuutettuna tai -asiamiehenä. 19,2 % vastaajista kokee, ettei heillä ole minkäänlaista roolia työhyvinvoinnin edistämässä työpaikalla.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin edistämisen rooli työpaikalla. Mahdollisuus valita useampi vaihtoehto (n= 26, valittujen vastausten lukumäärä 41).

Suurempi osa vastaajista (53,8 %) on sitä mieltä, ettei kaipaa lisää koulutusta tai osaamista työhyvinvointiin tai työhyvinvointivalmentamiseen liittyen (kuvio 6). 46,2 % vastaajista kaipaa lisäkoulutusta digitaitoihin, lainsäädäntöön, yhteisön- ja yksilön työhyvinvointiin ja asiakkaan kohtaamiseen sekä omaan osaamisen ja tietojen päivitykseen liittyen. Näiden taitojen ja osaamisen päivityksellä nähtiin olevan merkitystä myös oman työhyvinvoinnin edistämiseen. Koulutusta kaivattiin myös siihen, miten työhyvinvointi ja johtaminen tulevat muuttumaan tulevaisuudessa. Tämä käy ilmi avoimista vastauksista (taulukko 1).



KUVIO 6. Toivotko lisää osaamista tai koulutusta työhyvinvointiin tai työhyvinvointivalmentamiseen liittyen? (N = 26)

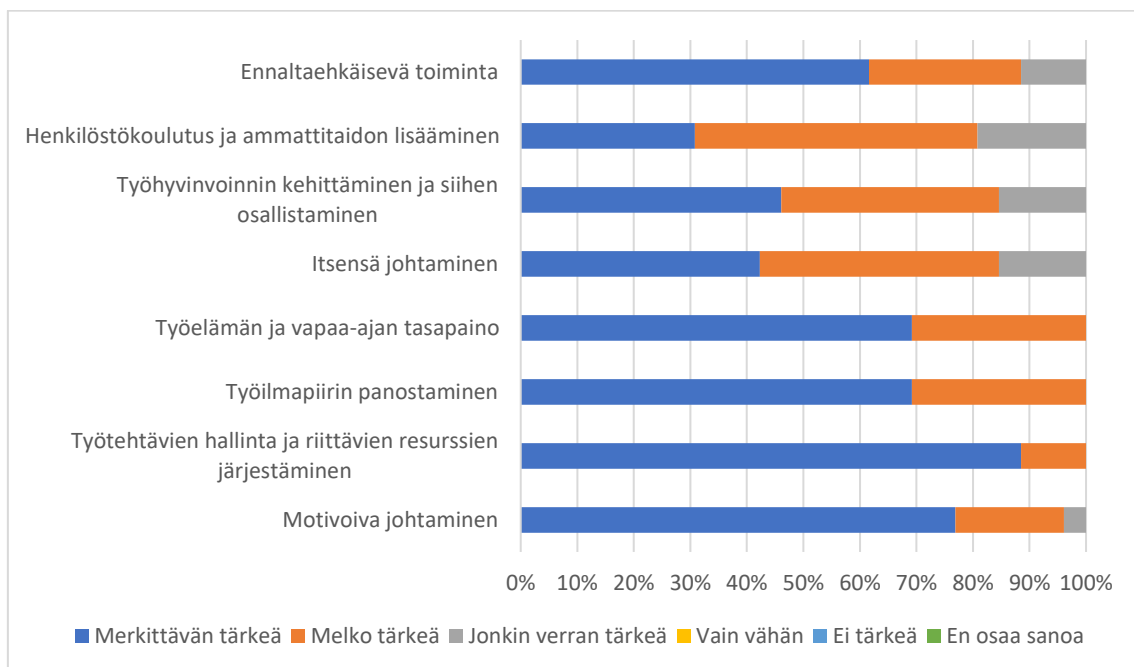
TAULUKKO 1. Työhyvinvointivalmentajien esittämiä koulutusaiheita

Teema	Aihe
Digitaidot	Digimaailman haltuun ottaminen
Lainsäädäntö	Lainsäädännön ja normien päivitykset
Yhteisön työhyvinvointi	Osallistaminen työyhteisössä Konkreettisia käytäntöjä isojen työyhteisöjen yhteishengen luomiseen Ennaltaehkäisy Sovittelutaidot ja ratkaisukeskeinen johtaminen
Yksilön työhyvinvointi	Jaksamiseen liittyvistä teemoista. Aivoterveystä.
Asiakkaan kohtaaminen	Aggressiivisest/poikkeavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen, psyykkisen hyvinvoinnin "tiekartta"
Osaamisen päivitys	Nykyosaamisen päivitystä, "kertauskurssi" tämän päivän metodeista
Tulevaisuus	Miten työhyvinvointi ja johtaminen muuttunut ja tulee muuttumaan

## 5.1.2 Nykypäivän työhyvinvointi ja sen painopisteet

Tärkeimpänä tekijänä tämän hetken työelämässä koettiin työtehtävien hallinta ja riittävien resurssien järjestäminen (kuvio 7). 88,5 % koki tämän merkittävän tärkeänä, 11,5 % melko tärkeänä. Seuraavaksi tärkeimpänä tekijänä koettiin motivoiva johtaminen, jonka 76,9 % vastaajista kokee merkittävän tärkeänä, 19,2 % melko tärkeänä ja 3,9 % jonkin verran tärkeänä. 69,2 % vastaajista kokee työilmapiirin panostamisen sekä työelämän ja vapaa-ajan tasapainon merkittävän tärkeänä ja 30,8 % melko tärkeänä.

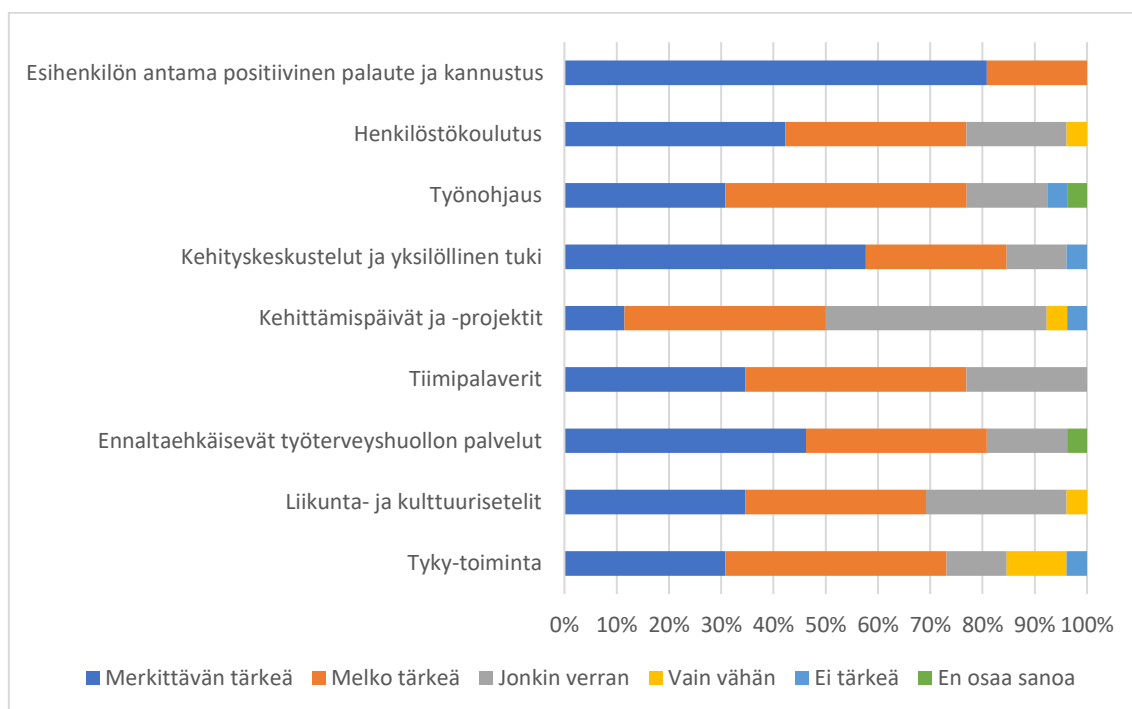
Merkittävän tärkeänä ennaltaehkäisevää toimintaa pitää 61,5 % vastaajista, melko tärkeänä 26,9 % ja jonkin verran tärkeänä 11,5 %. Työhyvinvoinnin kehittämisen ja siihen osallistamisen näki merkittävän tärkeänä 46,1 %, melko tärkeänä 38,5 % ja jonkin verran tärkeänä 15,4 %. Itsensä johtamisen näki merkittävän tärkeänä 42,3 % vastaajista, melko tärkeänä 42,3 % ja jonkin verran tärkeänä 15,4 %. Henkilöstökoulutus ja ammattitaidon lisääminen koki merkittävän tärkeäksi 30,8 %, melko tärkeäksi 50 % ja jonkin verran tärkeäksi 19,2 %. Avoimissa vastauksissa (liite 7) komentoitiin koronan vaikutusta työtehtävien hallintaan, resursseihin ja työilmapiiriin sekä esihenkilön työkykyosaamisen tärkeyttä, kun työntekijän työkyvyssä on haasteita.



KUVIO 7. Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tärkeys tämän hetken työelämässä.

### 5.1.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät

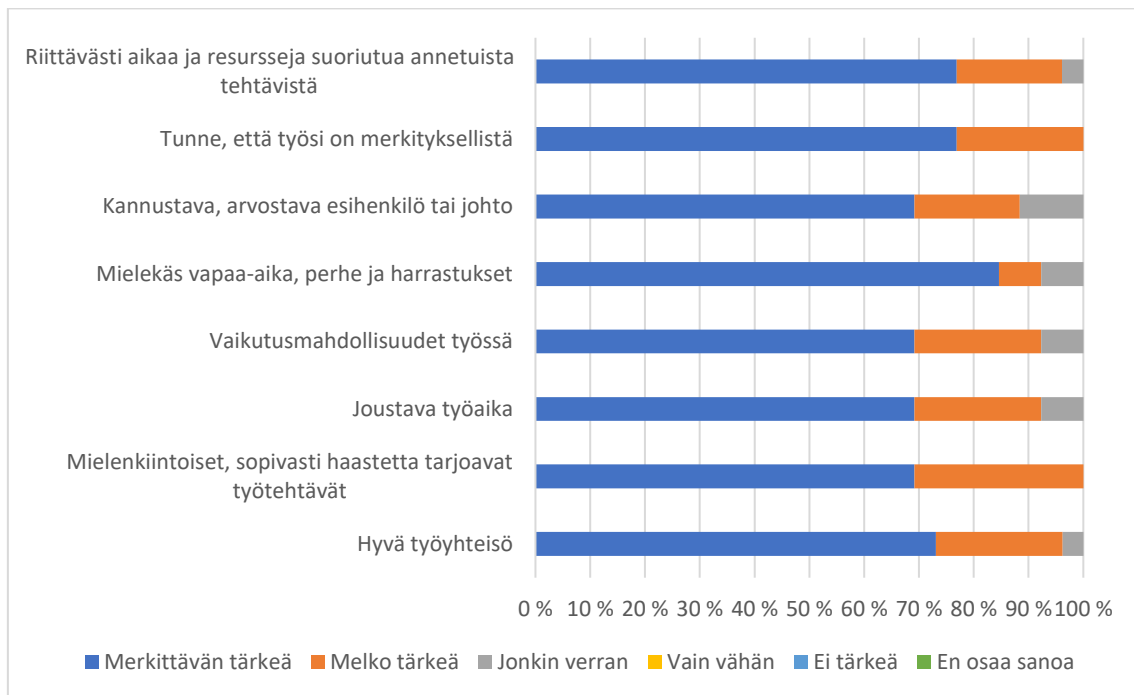
Tärkeimpänä tekijänä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta nykyhetkessä nousi esiin esihenkilön tuki ja positiivinen palaute (kuvio 8), jonka 80,8 % vastaajista kokee merkittävän tärkeänä ja 19,2 % melko tärkeänä. Kehityskeskustelut ja yksilöllinen tuki näyttäyty merkittävän tärkeänä 57,7 % vastaajista, melko tärkeänä 26,9 %, jonkin verran tärkeänä 11,5 % ja ei lainkaan tärkeänä 3,9 %. Ennaltaehkäiseviä työterveyshuollon palveluita pitää merkittävän tärkeänä 48 %, melko tärkeänä 36 % ja jonkin verran tärkeänä 16 %. Henkilöstökoulutuksen kokee merkittävän tärkeänä 42,3 % vastaajista, melko tärkeänä 34,6 %, jonkin verran tärkeänä 19,2 % ja vain vähän tärkeänä 3,9 %. Tiimipalaveri kokee merkittävän tärkeänä 34,6 %, melko tärkeänä tekijänä 42,3 % ja jonkin verran tärkeänä 23,1 % vastaajista. Liikunta- ja kulttuuriedut kokee merkittävän tärkeäksi 24,6 %, melko tärkeäksi 24,6 %, jonkin verran tärkeäksi 26,9 % ja vain vähän tärkeäksi 3,9 % vastaajista. Tyky-toiminnan kokee merkittävän tärkeäksi 30,8 %, melko tärkeäksi 42,3 %, jonkin verran ja vain vähän tärkeäksi 11,5 % sekä ei yhtään tärkeäksi 3,9 % vastaajista. Kehittämispäivät koetaan vähiten merkittävän tärkeäksi vastaajien keskuudessa (11,5 %). Sekin koetaan melko tärkeäksi 38,5 %, jonkin verran tärkeäksi 42,3 %, vain vähän tärkeäksi 3,9 % tai ei ollenkaan tärkeäksi 3,8 %. Muita tärkeitä tekijöitä, joita vastaajat toivat esiin, olivat työilmapiiri ja kiusaamistapaukset ja niihin puuttuminen sekä osaamisen jatkuva kehittäminen (liite 7).



KUVIO 8. Seuraavien keinojen tärkeys työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

### 5.1.4 Omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

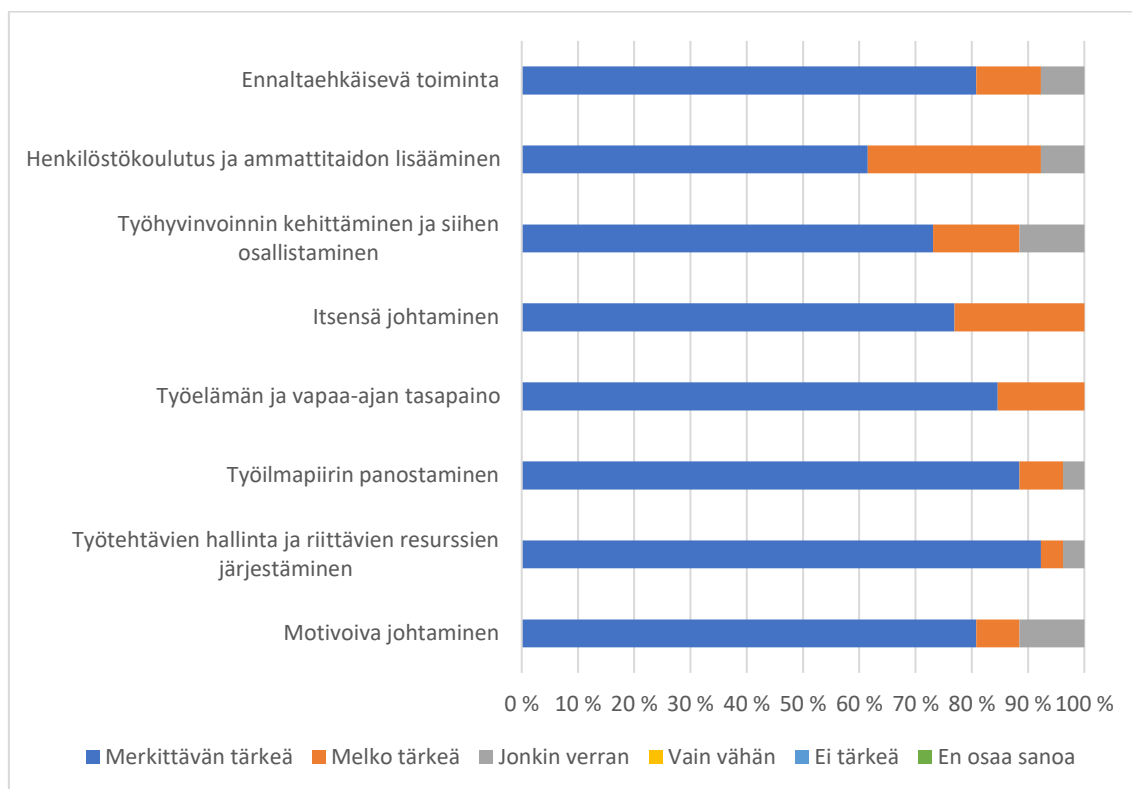
Omaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tärkeimmäksi tekijäksi koetaan mielekäs vapaa-aika, perhe ja harrastukset (kuvio 9). Vastaajista 84,6 % kokee tämän merkittävän tärkeäksi ja 7,7 % melko tärkeäksi. Työn merkityksellisyden näki merkittävän tärkeänä 76,9 % ja melko tärkeänä 23,1 % vastaajista. Resurssit ja riittävä aika suoriutua annetuista tehtävistä koettiin merkittävän tärkeäksi 76,9 % vastaajista, melko tärkeäksi 10,2 % ja jonkin verran tärkeäksi 11,6 %. Hyvä työyhteisö on 73,1 %:lle vastaajista merkittävän tärkeä, 23,1 %:lle melko tärkeä ja 3,8 %:lle jonkin verran tärkeä. Mielenkiintoiset, sopivasti haastetta tarjoavat työtehtävät koetaan merkittävän tärkeäksi 69,2 % ja melko tärkeäksi 30,8 %. Joustava työaika sekä vaikutusmahdollisuudet työssä koettiin merkittävän tärkeänä 69,2 %, melko tärkeänä 23,1 % ja jonkin verran tärkeänä 7,7 % vastauksista. Kannustava, arvostava esihenkilö tai johto koetaan merkittävän tärkeäksi 69,2 % vastaajista, melko tärkeäksi 19,2 % ja jonkin verran tärkeäksi 11,6 %. Avoimissa vastauksissa (liite 7) nousi esiin kokonaisuuden huomioiminen sekä etätöön lisääminen.



KUVIO 9. Omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät nykyhetkessä.

### 5.1.5 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tulevaisuudessa

Tärkeimpänä tekijänä tulevaisuuden työhyvinvoinnin kannalta nousee esiin työtehtävien hallinta ja riittävien resurssien järjestäminen (kuvio 10). Tämän kokee merkittävän tärkeäksi 92,3 % vastaajista, melko tärkeänä 3,9 % ja jonkin verran tärkeänä 3,8 %. Työilmapiiriin panostamisen kokee merkittävän tärkeäksi tulevaisuudessa 88,5 % vastaajista, melko tärkeänä 7,7 % ja jonkin verran tärkeänä 3,8 %. Työelämän ja vapaa-ajan tasapainon kokee merkittävän tärkeänä 84,6 % ja melko tärkeänä 15,4 % vastaajista. Ennaltaehkäisevän toiminnan kokee merkittävän tärkeäksi 80,8 %, melko tärkeäksi 11,5 % ja jonkin verran tärkeäksi 7,7 % vastaajista. Motivoivan johtamisen näkee merkittävän tärkeänä 80,8 %, melko tärkeänä 7,7 % ja jonkin verran tärkeänä 11,5 % vastaajista. Itsensä johtaminen on merkittävän tärkeää 76,9 % ja melko tärkeää 23,1 % vastaajien mielestä. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja siihen osallistaminen on merkittävän tärkeää 73,1 % vastaajien mielestä, melko tärkeää 15,4 % ja jonkin verran tärkeää 11,5 %. Henkilöstökoulutus ja ammattitaidon lisääminen koetaan vähiten tärkeänä, mutta sekin merkittävän tärkeänä 61,5 % vastaajista, melko tärkeänä 30,8 % ja jonkin verran tärkeänä 7,7 %. Avoimissa vastauksissa nousi esiin mm. itsensä johtamisen korostuminen sekä työyhteisön vahvuus (liite 7).



KUVIO 10. Tulevaisuuden työelämän työhyvinvointitekijöiden tärkeys.

## 5.2 Täydentävän kyselyn tulokset

Täydentävän kyselyn vastaajat nimesivät nykyhetken tärkeimmiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta itsensä johtamisen vahvistamisen, coachaava johtamisen, yhteistöllisyyden vahvistamisen sekä yksilön hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tukemisen.

*”Nämä liittyy siihen, mikä mielestäni haastaa meitä työelämässä nykyään. Monipaikkatyö ja työn pirstaleisuus edellyttää meiltä jokaiselta itsensä johtamisen taitoja, jotka auttavat meitä rajaamaan/priorisoimaan työn kuormaa, huolehtimaan omasta hyvinvoinnista jne. Johtamistapa on tässä ajassa muodostumassa toivottavasti enemmän rinnalla kulkevaksi, muiden voimavaroja nostattavaksi johtamiseksi. Yhteisöllisyys: vertaistuki, kuulluksi tuleminen, kokemusten jakaminen jne.” (1)*

*”Nämä vaikuttavat eniten omaan hyvinvointiini.” (2)*

Heidän mielestään nykyhetken työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan enemmän osaamista ja työhyvinvoinnin tärkeyden oivaltamista.

*”Osaamista keskustella ja viedä asioita eteenpäin yhdessä. Jokaisen vastuun esiin nostamista omasta ja toisten hyvinvoinnista. Työhyvinvointi ei ole erillinen osa tekemistä vaan osa jokapäiväistä työtä.” (1)*

*”Asian tärkeyden ymmärtämistä.” (2)*

Täydentävän kyselyn vastaajat nimesivät tulevaisuuden tärkeimmiksi työhyvinvoinnin tekijöiksi resilienssin vahvistamisen, välittämisen osaamisen monipuolistamisen ja koulutuksen sekä yksilön hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tukemisen.

*”Muutoksia, epävarmuutta ajatellessa tulevaisuus tulee varmasti vaatimaan meiltä enemmän resilienssiä kohdata uudet tilanteet, mahdollisesti talouden vaikutusten kautta koskettaa meitä jokaista. Lisäksi monipuolinen osaaminen mahdollistaa mahdollisuuden luovia muuttuvissa tilanteissa. Johtamisessa ja yhteisöissä tarvitaan välittävää ilmapiiriä kovan johtamisen sijaan.” (1)*

Tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän erilaisia työhyvinvointia tukevia keinoja osaksi jokapäiväistä työtä.

*”Tulevaisuudessa uskon, että tavoite ja tuloskeskeisyydestä johtuen joudumme ottamaan askeleen taaksepäin ja tulee tarve löytää keinoja, joilla saamme työhyvinvoinnin enemmän osaksi työpaikkoja siten, että ylikuormitus ja henkinen hyvinvointi tulee enemmän huomioitua.” (1)*

*”[Tarvitaan] unihuoneita, personal trainer-robotteja ja etätyömahdollisuuksia.” (2)*

Työhyvinvointivalmentajien työhyvinvointiosaamisen hyödyntäminen työpaikoilla koettiin tärkeäksi.

*”Koulutukseen osallistujilla on toivottavasti selkeä rooli työpaikoilla roolissa, jossa voi suoraan hyödyntää opittua. Jos ei suoraan ole niin osallistuja voisi hakeutua esim. työsuojelutoimikunnan toimintaan.” (1)*

*”[Työhyvinvointivalmentajat voisivat pitää] lyhyitä luentoja esim kahvitauoilla yms.” (2)*

### **5.3 Kehittämisosion webinaarin tulokset**

Webinaarissa käytiin läpi tutkimuksessamme esiin nousseita tulevaisuuden työhyvinvoinnin mukanaan tuomia haasteita. Haasteita tuottaa tulevaisuudessa mm. keinot työn rajaamisessa, työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Osallistajat keskustelivat 4–5 hengen pienryhmissä, kuinka näihin työhyvinvoinnin haasteisiin voidaan vastata. Keinot työn rajaamiseen jaoteltiin henkilökohtaisiin- ja johtamisen keinoihin (liite 7). Henkilökohtaisista keinoista korostuu vastuu omasta osaamisesta ja sen kehittämisestä, oman osaamisen arvostamisesta ja oman työn hallinnasta. Johtamisen keinoissa korostuu riittävien resurssien järjestäminen, rinnalla kulkeminen, kannustaminen, osaamisen tunnistaminen, työyhteisön tukeminen, työn rajaus sekä kehityskohtien tunnistaminen, tukeminen ja oppimisen mahdollistaminen. Työyhteisön hyvinvoinnin tukemisen keinoina nähtiin vuorovaikutustaitojen kehittäminen, omien ja muiden vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen, itsensä johtamisen kehittäminen, työelämätaitojen kehittäminen, hyvän työyhteisön ilmapiirin rakentaminen, johtamisen kehittäminen ja yhteisöllisyyden tu-



keminen (liite 8). Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen keinoina nähtiin erilaisten työn teon tapojen mahdollistamisen, työntekijän yksilöllisyyden ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisen, itsensä johtamisen taitojen kehittäminen sekä oman hyvinvoinnin tukeminen ja rajojen asettaminen (liite 9).

Osallistujat keskustelivat pienryhmissä myös työhyvinvointivalmentajan roolista ja mahdollisuuksista työpaikalla työhyvinvoinnin edistämiseksi (liite 10). Keskustelussa nousi ilmi aktiivinen yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä sekä yhteistyö eri tahojen kanssa, työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehittämiskohteiden tunnistaminen, työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestäminen, työhyvinvointia tukevan ja edistävän tiedon jakaminen, oman ja muiden työn arvostus, omalla toiminnallaan esimerkkinä toimiminen, positiivisen työilmapiirin luominen, tasavertaisuuden varmistaminen, avoimen keskusteluilmapiirin luominen ja siihen kannustaminen sekä vertaistukena toimiminen.

Osallistujilta kysyttiin, millaisena he näkevät tulevaisuuden työelämän (liite 11). Vastausten perusteella työelämä tulee olemaan tulevaisuudessa murroksessa, kun työn tekemisen tavat, työ ja työyhteisöt sekä niiden arvot muuttuvat, työ muuttuu sidonnaisemmaksi, jolloin myös yksilölliset sekä yhteisölliset taidot ja osaaminen, sekä osaamisen johtaminen korostuu. Tulevaisuus tuo mukanaan näiden muutosten myötä haasteita, joita ovat mm. työelämätaitojen muutos ja osaamisen päivitys, työvoimapula ja resurssien riittävyys sekä kognitiivisen kuormituksen lisääntyminen, joka vaikuttaa osaltaan vahvasti työhyvinvointiin.

## 6 POHDINTA

Pohdimme seuraavaksi, vastasiko tutkimuksellinen kehittämistyö tarkoitustaan ja kuinka tavoitteet on saavutettu. Pohdimme myös sitä, miten luotettavuus ja eettisyys on huomioitu prosessin aikana. Tarkastelemme myös tarkemmin tutkimuksen tuloksia, tutkimuksellisen kehittämisprosessin arviointia ja jatkokehittämisen mahdollisuuksia.

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työhyvinvointivalmentajakoulutus on vaikuttanut kaikkien vastaajien työhyvinvointiosaamiseen. Huomioitavaa kuitenkin oli, että vastaajista vajaa kymmenesosa koki työhyvinvointivalmentajakoulukseen vaikuttaneen heidän tämänhetkiseen työhyvinvointiosaamiseensa merkittävästi ja jopa kuudesosa koki sen vaikuttaneen osaamiseen vain vähän.

Ensimmäinen tutkimusongelmamme oli selvittää, millainen työhyvinvoinnin edistämisen rooli työhyvinvointivalmentajilla on. Lisäksi halusimme tietää, miten työhyvinvointivalmentajat hyödyntävät osaamistaan.

Työhyvinvointivalmentajista suurin osa hyödyntää osaamistaan työssään säännöllisesti, joko toimimalla itsenäisesti työhyvinvoinnin edistäjänä tai osallistumalla työhyvinvoinnin johtamiseen tai suunnitteluun, joko esihenkilönä tai esihenkilön tukena tai muissa työhyvinvointia tukevilla rooleissa, kuten toimimalla TYHY-ryhmässä, työsuojelupäällikkönä, luottamusmiehenä tai muuten keskusteluissa työkavereiden kanssa. Kuitenkin vastaajien keskuudessa oli myös mielestämme merkittävä määrä (19,2 %) henkilöitä, jotka kokivat, ettei heillä ole roolia työhyvinvoinnin edistämässä, heidän osaamisensa hyödyntäminen jää vähäiseksi tai sitä ei ole lainkaan.

Selvitimme myös, kuinka työhyvinvointivalmentajat kokevat nykypäivän työhyvinvoinnin. Halusimme tietää erityisesti, mitkä ovat heidän näkemyksensä työhyvinvoinnin painopisteistä johtamisen ja henkilöstön näkökulmasta ja miten heidän mielestään tulevaisuudessa työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota.

Nykypäivän työelämässä työhyvinvoinnin painopistealueiksi nousivat vastausten perusteella motiivoiva johtaminen, työtehtävien hallinta, työilmapiiri sekä työelämän ja vapaa-ajan tasapaino. Näistä tärkeimpänä koettiin työtehtävien hallinta sekä riittävien resurssien järjestäminen. Useassa tutkimuksessa (mm. Lindfors, 2010; Moreau & Mageau, 2012; Päätaalo & Kauppi, 2016; Rehder, Adair & Sexton 2021) kokemus oman työn hallinnasta sekä mahdollisuus osallistua omaan työhön liittyvään päätöksentekoon on osoitettu vaikuttavan merkittävästi työntekijän työhyvinvointiin. Samat teemat nousivat esiin myös työhyvinvointivalmentajille järjestetyssä webinaarityöpajassa. Selkeä tehtäväkuva, -aikataulut ja työn rajaaminen yhteisesti sekä johdon tasolta nähtiin tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Kyselyn avoimessa vastuksessa huomioitiin myös, että koronapandemia on osaltaan korostanut työtehtävien hallinnan ja resurssien tärkeyttä.

Kyselyssä henkilöstön koulutus ja ammattitaidon lisäämisen tärkeys jäi edellä mainittuja vähäisimmäksi. Webinaarityöpajassa koulutus ja ammattitaidon lisääminen sai kuitenkin huomattavasti enemmän painoarvoa etenkin työn hallinnan osalta, jossa tärkeänä tekijänä nähtiin riittävä perehdytys ja koulutus, jatkuvan oppimisen tukeminen ja osaamisen tunnistaminen. Utraisen ym. (2015) tutkimuksen mukaan on tärkeää, että työkokemuksen mukana kehittyntä osaamista arvostetaan esihenkilöiden toimesta. Työpajatyöskentelyssä käytiin läpi myös ammattitaidon ylläpidon vastuukysymyksiä, tuoden esiin se, että esihenkilöllä on vastuu tiedon saatavuudesta, mutta myös työntekijän tulee itse huolehtia oman osaamisen kehittymisestä, hyödyntää mahdollista tukea ja koulutuksia ja jakaa omaa osaamistaan.

Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta nykyhetken tärkeimmäksi tekijäksi nousi esiin esihenkilön tuki ja positiivinen palaute. Ng ja Law (2014) osoittivat tutkimuksessaan, että esihenkilön osoittama tuki ja rohkaisu auttavat työntekijää pysymään työssä pidempään. Työssä jaksamista, työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä voidaan lisätä antamalla työntekijöille positiivista palautetta työstä ja tarjoamalla työntekijöille sopivan haastavia työtehtäviä (Sveinsdóttir & Blöndal, 2014). Myös ennaltaehkäisevät työterveyshuollon palvelut, kehityskeskustelut ja yksilöllinen tuki nähtiin työhyvinvoinnin edistävinä tekijöinä tärkeäksi. Webinaarityöpajassa erityisesti työntekijän yksilöllisyyden huomioiminen, tarpeiden tunnistaminen ja sen tukeminen nähtiin hyvin tärkeänä voimavaratekijänä työn hallinnan kannalta:

*”Työn pitää olla ihmisen kokoinen työ - eli sopiva ihminen sopivaan työhön.” (ryhmä*

*1)*

Varsinaiset kehittämisspiväät nähtiin kyselyssä tärkeydeltään vähäisimpänä. Kuitenkin työyhteisölliset tekijät kuten tiimipalaverit, henkilöstökoulutus ja työnohjaus koettiin tärkeiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi sekä kyselyssä, täydentävässä kyselyssä että webinaarityöpajassa osaamisen monipuolistamisen ja koulutuksen tarpeen ilmaisemisena. Webinaarityöpajassa työyhteisön työhyvinvoinnin edistämisen keinoiksi esitettiin mm. vuorovaikutustaitojen kehittämistä, omien ja muiden vahvuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä, työelämätaitojen kehittämistä, hyvän työyhteisön ilmapiirin rakentamista ja yhteisöllisyyden tukemista:

*"Jokaisen oman vastuun kantaminen työyhteisön toiminnassa." (ryhmä 2)*

Muita tärkeitä tekijöitä, joita kyselyn vastaajat toivat esiin avoimissa vastauksissa, olivat työilmapiiri ja kiusaamistapaukset ja niihin puuttuminen sekä osaamisen jatkuva kehittäminen. Avoimissa vastauksissa kiinnitettiin huomiota organisaation taloudellisiin resursseihin järjestää koulutuksia:

*"Koulutukseen on pienet määrärahat ja kuitenkin vaaditaan monipuolista osaamista." (3)*

Kyselyssä liikunta- ja kulttuurisetelien tärkeys työhyvinvoinnin edistäjänä jäi vähäisemmäksi kuin muut tekijät. Liikuntaa pidetään yleisesti tärkeänä osana ihmisen terveyttä ja hyvinvointia, joten voidaan olettaa liikunnan harrastamisen vaikuttavan todennäköisesti positiivisesti myös työhyvinvointiin. Erilaisten liikuntasetelien käyttö onkin kasvanut voimakkaasti edeltävien vuosikymmenten aikana (Valo Ry, 2015). Henkilöstöliikunnan barometrin (Aura ym. 2021) mukaan yleisin henkilöstöliikunnan palvelu oli liikuntaseteli tai vastaava maksuväline, joka oli käytössä 76 prosentissa organisaatioista. Liikunta- ja kulttuurisetelit kohdistuvat pääsääntöisesti työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvaan työstä palautumisen tukemiseen, jolloin hyöty organisaation sisäisen toimivuuden, työilmapiirin ja työnantajakuvan kehittäjänä menetetään (Aura ym. 2021). Tämä selittäisi vastaajien näkemystä liikunta- ja kulttuuriseteleistä enemmän työn tuomina etuina kuin itse työhyvinvoinnin tekijöinä:

*"Liikunta- ja kulttuuriedut ovat enemmänkin "etu" kuin hyvinvointiteko. Esim. salijäsenyys jo tukee." (4)*

*"Seteleillä psyk.vaik." (3)*

Aineellinen palkitseminen ei myöskään noussut merkittävästi esiin webinaarityöpajassa eikä lisäkyselyssä. Aineelliset tai aineettomat palkkiot tai edut ovat työnantajan keino edesauttaa työssä pysymistä tai työssäoloajan pidentymistä (Alaräisänen 2014), sillä erilaisilla palkkiolla on todettu olevan merkittävä positiivinen vaikutus työntekijöiden suoritukseen työhön sitoutumisen kautta (Siswanto & Maulidiyah & Masyhuri 2021).

Saimme tutkimusongelmamme avulla vastauksia myös siihen, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointivalmentajien omaan työhyvinvointiin. Tärkeimmiksi tekijöiksi koettiin mielekäs vapaa-aika, perhe ja harrastukset, työn merkityksellisyys sekä riittävä aika suoriutua annetuista tehtävistä. Grabovac & Mustajbegović (2015) tuovat esiin, että olisi tärkeää löytää keinoja, joiden avulla työntekijät voivat saada työn ja muun elämän tasapainoon, sillä työn ja perheen yhteensovittaminen on todettu olevan suurimpia stressin aiheuttajia työntekijöillä (Lindfors, 2010; Ervasti 2018). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tukevat työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia, mikä näkyy mahdollisesti ajan kuluessa sairauspoissaolojen laskuna, kenties myös työurien pidentymisenä, sekä organisaation vetovoimaisuutena (Evasti 2018). Tämä vaikuttaa välillisesti myös työtyytyväisyyteen työntekijöiden positiivisuuden lisääntymisenä (Orkibi & Brandt, 2015).

Myös tunne työn merkityksellisyydestä, riittävä aika ja resurssit suoriutua annetuista tehtävistä sekä mielenkiintoiset, sopivasti haastetta tarjoavat työtehtävät koettiin tärkeäksi osaksi omaa työhyvinvointia. Työn merkityksellisyys nousi kuitenkin näistä tärkeämmäksi tekijäksi. Mieleiseksi koettu työ on tärkein työhyvinvointia ja jaksamista edistävä tekijä, joka saa työntekijän viihtymään työssään ja sitoutumaan siihen. Merkityksellinen työ suojaaa työntekijää nykypäivän työelämän haasteilta ja tukee jaksamista työn ja yksityiselämän tasapainoilussa. (DeCola & Riggins, 2010; Alaräisänen 2014; Eriksson 2017.) Huomioimalla ja tukemalla eri-ikäisten työntekijöiden erilaisia voimavaroja ja työn vaativuutta, voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta ja lisätä työntekijöiden työhön sitoutumista (García-Sierra, Fernández-Castro & Martínez-Zaragoza 2016). Airilan (2015) tutkimus osoittaa myös, että sitoutumisesta, tarmokkuudesta ja työhön uppoutumisesta syntyy työn imua eli motivaation tilaa, joka oli merkitsevästi yhteydessä työkykyyn senkin jälkeen, kun useat yksilöön ja työhön liittyvät tekijät vakioitiin. Elintapoihin ja työhön liittyvät tekijät sekä työn imu olivat vahvemmin yhteydessä työntekijöiden työkyvyn kokemuksiin, kuin sen objektiivisiin ulottuvuuksiin, esim. sairastumisiin tai niistä johtuviin poissaoloihin. Tämä osoittaa, että työntekijöiden hyvinvoinnin kokonaisvaltainen ymmärtäminen ja edistäminen ovat entistä tärkeämpiä. (Airila, 2015.)

Yleinen tyytyväisyys omaa työtä kohtaan (Päätaalo & Kauppi, 2016), sekä kokemus työn mielekkyydestä, sopivista haasteista sekä mahdollisuudesta kehittää omaa työtään, edistävät työhyvinvointia (Utriainen ym. 2015). Työhyvinvoinnilla ja työssä viihtymisellä on merkittävä vaikutus myös työntekijöiden työurien pidentymiseen ja työssäjaksamiseen (Kauhanen, 2012).

Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi nähtiin myös kannustava, arvostava esihenkilö tai johto. Oikeudenmukainen johtaminen (Perko 2017) lisää henkilöstön työssä jaksamista, tyytyväisyyttä (Ensio ym., 2014), työhyvinvointia (Ensio ym. 2014; Utriainen ym., 2015) ja ennaltaehkäisee työuupumusta (Richter, Kostova, Harth, & Wegner, 2014). Etenkin lähijohtajan taholta tapahtuva työntekijöiden henkilökohtaista resilienssiä lisäävien voimavarojen tukeminen voi vähentää työntekijöiden riskiä masennusoireiden kehittymiseen (Perko 2017).

Tärkeänä tekijänä oman työhyvinvoinnin kannalta nähtiin myös hyvä, toimiva työyhteisö. Arjen tiimityö ja vertaisten keskinäinen tuki edistävät elinikäistä oppimista ja omaa kasvua työssä sekä lisäävät sosiaalista kanssakäymistä. Psykososiaaliset tekijät, kuten kokemus työn hallinnasta ja palkitsevuudesta sekä kuulluksi tuleminen ja sosiaalinen tuki työyhteisössä, ovat edellytyksiä työssä jaksamiselle. Esihenkilön ja työyhteisön tukitoimet ja käytänteet edistävät jaksamista, mutta niitä täydentävät jokaisen henkilökohtaiset ominaisuudet (Erikkson, 2017).

*”Suuria muutoksia on tulossa. Mitä paremmassa kunnossa on työyhteisö sen paremmin selviää muutoksista.” (3)*

Vähiten tärkeäksi tekijäksi työhyvinvointivalmentajat kokivat oman työhyvinvoinnin kannalta kannustavan, arvostavan esihenkilön, mikä on toisaalta ristiriidassa sen kanssa, kuinka tärkeäksi tekijäksi he arvioivat motivoivan johtamisen sekä esihenkilön tuen ja positiivisen palautteen. Esihenkilön tuki ja positiivinen palaute oli arvioitu tärkeimmäksi työhyvinvoinnin edistämisen keinoksi. Kokemus voi toki olla tältä osin hyvin henkilökohtainen, eikä niiltä osin suoraan verrattavissa tutkimuksen muihin tuloksiin.

Lisäksi saimme tutkimuksellisen kehittämistyön avulla vastauksia siihen, minkälaisena tulevaisuuden työelämä näyttäytyy työhyvinvointivalmentajien mielestä ja ajatuksia siitä, minkälaisia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen voitaisiin tulevaisuudessa käyttää.

Kyselyssä tulevaisuuden painopistealueissa ei ollut juuri muutosta nykyhetkeen nähden. Tulevaisuuden työhyvinvointiin vaikuttavat samat asiat kuin nykypäivänäkin, mutta erilaisissa suhteissa. Työtehtävien hallinta ja riittävien resurssien järjestäminen sekä motivoiva johtaminen ovat työhyvinvointivalmentajien mielestä tulevaisuudessakin tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näiden rinnalle nousi työelämän ja vapaa-ajan tasapainon, ennaltaehkäisevän toiminnan sekä työilmapiiriin panostamisen tärkeys. Tekniikan kehittyminen on helpottanut ihmisten tavoitettavuutta ja mahdollistanut työn tekemisen kotona. Tämä aiheuttaa työn ja vapaa-ajan rajapinnan hämärtymistä.

*”Tulevaisuudessa yhä enemmän työntekijöille on vapaa-aika ja sen sovittaminen työelämään tärkeää.” (5)*

Esimerkiksi Palumbo (2020) havaitsi tutkimuksessaan, että kotoa etätöitä tehneet työntekijät kärsivät lisääntyneistä työ- ja yksityiselämän välisistä konflikteista. Etätö kotoa käsin lisäsi työhön liittyvää väsymystä, mikä heikensi koettua työn ja yksityiselämän tasapainoa. Sarbu (2018) havaitsi myös, että etätötyöntekijöiden suurempi joustavuus ei välttämättä paranna työntekijöiden organisointikykyä kotona tehtävän työn ja vapaa-ajan välillä. Etätöajan hallinta on kuitenkin yksilöllistä, työyhteisöissä tulisikin edistää turvallista työaikakulttuuria (Ojala 2014, 101). Työilmapiiri ja työpaikan sosiaaliset suhteet puolestaan vaikuttavat merkittävästi työyhteisön dynamiikkaan ja ovat avainasemassa kannustavan työympäristön luomisessa (Nakari 2003). Esimerkiksi etätöajan yleistyminen pakottaa työyhteisöjä etsimään uusia tapoja luoda työhön liittyviä sosiaalisia kontakteja ja yhteenkuuluvuuden tunnetta (Marzban ym. 2021; Sutela & Pärnänen 2021).

Suurin muutos tapahtui itsensä johtamisen sekä työhyvinvoinnin kehittämisen ja siihen osallistamisen osalta, joiden tärkeys kasvoi tulevaisuudessa nykyhetkeen verrattuna eniten. Tulevaisuudessa nykyistäkin keskeisempää on työkyvyn ylläpitäminen ja erityisesti työelämässä selviämiseen riittävä mielenterveys sekä osaamisen jatkuva kehittäminen. Materiaalisten tekijöiden ohella hyvinvoinnissa painottuvat terveys, turvallisuus, itsensä toteuttaminen, arvostus ja ihmissuhteet (Kokkinen 2020). Itsensä johtamisen taidot tarjoavat työntekijälle psykologisia resursseja, jotka vahvistavat yleistä itsetehokkuutta ja positiivisia vaikuttamisresursseja. Se tarjoaa myös yksilötasolla ennaltaehkäisevän lähestymistavan stressin hallintaan psykologisen voimaantumisen ja kestävyuden vahvistamisen kautta. (Unsworth, & Mason 2012.) Kun organisaation jäseniä kaikilla tasoilla rohkaistaan yhä enemmän ottamaan vastuuta omasta työstään ja työskentelytavoistaan, kyky johtaa itseään tulee yhä tärkeämmäksi (Neck & Houghton 2006). Psykkisesti ja fyysisesti hyvinvoivalla

työntekijällä on paremmat valmiudet kohdata sekä työ että henkilökohtaisessa elämässä esiin tulevat haasteet (van Dorssen-Boog ym. 2021).

Tärkeimpinä tekijöinä edellä mainittujen lisäksi tulevaisuuden työhyvinvoinnin kannalta nousi ennaltaehkäisevä toiminta. Henkilöstökoulutus ja ammattitaidon lisääminen koettiin tulevaisuudessa kin vähiten tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen on osa päivittäistä esihenkilötyötä (Vesterinen 2013; Vänskä 2022), mutta toisaalta kaivataan myös yhteisvastuullisuutta sekä yksilön vastuuta omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista (Laine 2013, 27). Tämä tuli esille myös webinaarissa. Tulevaisuudessa yksittäisen työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan tulee korostumaan (Kokkinen 2020, Mannermaa 2022). Positiivinen muutos työhyvinvointiin alkaa organisaation yhteisellä aktiivisella toiminnalla kohti terveellisempää, turvallisempaa ja hyvinvoivaa työpaikkaa.

## **6.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuus**

Luotettavuus on tieteellisen tiedon keskiössä, jossa luotettavuuden kysymys suuntautuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Näiden ohella myös tiedonkeruu on merkittävä epävarmuuden aiheuttaja tilastollisessa tutkimuksessa. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus edellyttää siis luotettavuutta kaikilta osa-alueilta. (Vehkalahti 2019, 42.) Tutkimuksessa käytettiin lähteenä kansallisia ja kansainvälisiä laadukkaita tutkimuksia, tutkimusartikkeleita tai tarkoin valikoituvaa kirjallisuutta. Aineistoa oli rajattu kielen sekä julkaisuajankohdan suhteen niin, että aineiston tuli olla julkaistu 10 vuoden sisällä ja joko suomen- tai englannin kielellä. Tiedonkeruu suoritettiin huolella ja siihen kutsuttiin kaikki OAMK:n työhyvinvointivalmentaja-koulutuksen käyneet. Tutkittavaa ilmiötä ja tutkimusprosessia pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja selkeästi kaikissa tutkimuksen vaiheissa.

Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta lähestytään yleisesti reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 122; Vehkalahti 2019, 40.) Validiteetti eli pätevyys viittaa kykyyn mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. Se liittyy käytettyjen mittareiden ja tutkittavan ilmiön väliseen suhteeseen (Toikko & Rantanen 2009, 122). Kyselytutkimuksessa siihen vaikuttaa ratkaisevasti se, saadaanko kysymysten avulla ratkaisu tutkimusongelmaan, eli miten onnistuneita kysymykset ovat (Heikkilä 2014, 177). Jos esimerkiksi kyselylomaketutkimuksessa samaa asennetta mitataan käyttäen useita erilaisia lauseväittämiä, reliabiliteetti liittyy siihen, että eri väittämiin saadut



vastaukset ovat keskenään yhdensuuntaisia eli toisin sanoen korreloivat keskenään. Keskeinen osa reliabiliteettia on toistettavuus. (Toikko & Rantanen 2009, 122.) Reliabiliteetti ei ole kytköksissä tutkimuksen validiteettiin, mutta vähäinen reliabiliteetti alentaa myös mittarin validiteettia (Heikkilä 2014, 178). Mittauksen reliabiliteetti on sitä parempi, mitä vähemmän siihen sisältyy mittausvirhettä (Vehkalahti 2019, 41). Kyselytutkimuksessa mittarin arvot avattiin ja selitettiin sanallisesti, jotta vastaajalle ei jäänyt tulkinnan mahdollisuutta. Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin varmistamaan sillä, että kyselyä testattiin opiskelijaryhmässä ennen sen lähettämistä tutkimusryhmälle.

Tutkimuksen kannalta luotettavuutta lisäsi se, että kysyimme kaikki vastaamisen kannalta tarvittavat kysymykset tutkimusongelmiin nähden. Vastauksia tuli kuitenkin vähän, mikä osaltaan vähentää tutkimustulosten luotettavuutta ja tulosten hyödynnettävyyttä. Tuotimme vastaajille täydentävän kyselyn, joka osaltaan syvensi ymmärrystämme aiheesta. Tutkimuksen luotettavuutta heikensi vastauksien vähäisen määrän lisäksi vastaajien yhteystietojen ajantasaisuus. Jouduimme etsimään vastaajien päivitettyjä yhteystietoja eri lähteistä nimen ja mahdollisen sähköpostiosoitteesta selviävän aiemman työpaikan perusteella, mikä osaltaan vähensi tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta haluttiin tarkentaa tutkimuksessa yhdistämällä sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä, jotta saatiin mahdollisimman tarkka kokonaiskuva tutkailtavasta ilmiöstä. Tätä kutsutaan triangulaatioksi (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233). Avoimen kyselyn vastaukset on avattu mahdollisimman läpinäkyvästi opinnäytetyössämme, sillä tulkintojen perustelut ovat olennaisessa osassa tutkimuksen luotettavuutta (Ojasalo ym 2014, 105). Tutkimuksellisen kehittämistyön laatutavoitteena oli lisäksi tuottaa laadukas ja toimiva kyselylomake, jota voidaan jatkossa hyödyntää tutkimustyössä tai vertailtaessa vastauksia myöhemmin, tutkittaessa työhyvinvointivalmentajia.

Kehittämistoiminnan luotettavuudesta puhuessa puhutaan vaikuttavuudesta ja tiedon käyttökelpoisuudesta. Ei riitä, että luotettavaa tietoa on ainoastaan tuotettu, vaan sen tulee olla hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121–122.) Tutkimuksesta saatu tieto auttoi meitä kehittämistyönä toteutetun webinaarin sisällön suunnittelussa ja jälleen syventämään tietoaamme työhyvinvointivalmentajien osaamisesta. Luotettavuutta lisäsi myös se, että tutkimuksellisen ja kehittämisosuuden vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia keskenään, eikä selkeitä ristiriitoja esiintynyt.

### 6.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys

Eettisesti hyväksyttävä tieteellinen tutkimus edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista (Hirsjärvi ym. 2009, 23). Hyvä tieteellinen käytäntö on tutkijayhteisön luoma, lainsäädännön rajoja noudattava ohjeistus, eettisesti hyväksyttävälle, luotettavalle ja uskottavalle tutkimukselle (TENK 2012, 6). Tutkimusetiikan lähtökohdista (TENK 2012, 6) keskeistä on tutkimuksen rehellisyys ja läpinäkyvyys. Tässä tutkimuksessa on noudatettu yleistä huolellisuutta ja arvostusta huomioimalla muut tutkijat ja tekijänoikeudet oikeanlaisilla viittaus- ja lähdemerkinnöillä sekä tutkimuksesta saadun tiedon mahdollisimman laajalla hyödynnettävyydellä. Tutkimuksellisen kehittämistyön läpinäkyvyyttä on haluttu lisätä sillä, että tiedonhakuprosessi, tulosten tallentaminen ja niiden esittäminen on avattu tarkemmin opinnäytetyön liitteissä. Myös kyselyyn vastanneiden anonymiteetin säilyttämisestä on huolehdittu niin, että vastauksia ei voi yhdistää yhteenkään kyselyyn vastaajaan. Vastaajien nimiin ja sähköposteihin ei ole ollut pääsyä muilla, kuin opinnäytetyön tekijöillä sekä ohjaavalla opettajalla, eikä tutkittavilta ole kerätty henkilötietoja tai muita tunnistetietoja kyselyn aikana. Myös saatekirjeessä on informoitu vastaajaa siitä, mihin tarkoitukseen saatuja tietoja tullaan käyttämään, jotta tutkittava on pystynyt tekemään itsenäisen, vapaaehtoisen päätöksen tutkimukseen osallistumisesta (Vilka 2007, 93).

### 6.4 Tutkimuksellisen kehittämistyön arviointi

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on useita tekijöitä, joita voidaan arvioida. Arviointiin kuuluu jatkuva oman ja yhteisen oppimisen arviointi sekä uuden tiedon muotoutumisen arviointi (Ojasalo ym 2014, 16, 20). Se kohdistuu kehittämisprosessin tehtäviin, kuten perusteluun, toimintaan ja sen toteuttamiseen (Toikko & Rantanen 2009, 61, 82). Arvioinnin tehtävänä on tuottaa tietoa kehitettävästä asiasta ja arvioida, onko kehittäminen saavuttanut tavoitteensa. Arviointi on keino osoittaa kehitetyn asian toimivuus ja sen aikaansaannoksia voidaan arvioida esimerkiksi lopputuloksen merkittävyyttä, sovellettavuutta ja toistettavuutta. (Ojasalo ym 2014, 31, 33, 47).

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö lähti liikkeelle työhyvinvointivalmentajakoulutuksen järjestäjätahon (OAMK) kiinnostuksesta työhyvinvointivalmentajien koulutuksen hyödynnettävyydestä työelämässä ja sen tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointivalmentajien osaamisen hyödyntämistä työhyvinvoinnin edistämisessä ja kehittää työhyvinvointivalmentajien osaamista työhyvinvoinnin ajankohtaisista aiheista moniammatillisen webinaarin avulla.

Viitekehystä laatiessamme saimme kokonaisvaltaista tietoa työhyvinvoinnista ja sen nykytilanteesta sekä tulevaisuuden näkymistä. Lisäksi opimme paljon hyödyllistä tietoa tieteellisestä tiedonhausta ja keinoja, kuinka rajata aineistoa onnistuneesti. Nämä olivatkin osa henkilökohtaisia oppimistavoitteitamme.

Itse kyselyn tekeminen koitui melko helpoksi, sillä Webropol -työkalun käyttö oli entuudestaan tuttua. Kyselyyn liittyi toisenlaisia haasteita, sillä saimme yhteystietoja lopulta vähemmän, kuin alkuperäinen arvio oli. Näistä noin yhden kolmasosan yhteystiedoista oli lisäksi vanhentuneita, eli kysely tavoitti arviomme mukaan kaikkiaan noin sata vastaajaa, joista itse kyselyyn vastasi lopulta 26. Mittari oli toimiva ja hyödynnettävissä myös jatkotutkimusta ajatellen, mutta muokkaisimme mittaria kuitenkin niin, että rajoittaisimme kysymysten valintavaihtoehtojen määrää, jolloin vastaajan tulisi valita esim. kolme tai neljä tärkeintä tekijää työhyvinvoinnin kannalta niiden arvottamisen sijaan. Tällöin työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmät tekijät nousisivat selkeämmin esiin vastauksista. Lisäksi poistaisimme sieltä muutamia kysymyksiä, jotka osoittautuivat tutkimuksen kannalta tarpeettomiksi. Tällainen tarpeeton kysymys oli määrittellä vuosi, jolloin on koulutuksen käynyt. Toki tästä olisi voinut hyötyä enemmän, mikäli vastaajia olisi ollut suurempi määrä ja vastauksia olisi voitu ryhmitellä taustatietojen perusteella. Suurempi vastaajamäärä olisi mahdollistanut myös eri muuttujien jakautumisen ja niiden välisten riippuvuuksien tarkastelun ristiintaulukoinnin avulla.

Käytimme tutkimuksessa onnistuneesti sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista lähestymistapaa. Käytimme kyselylomakkeella muutamia harkittuja avoimia kysymyksiä, joiden avulla saimme tutkista aiheesta lisätietoja. Lisäksi suoritimme täydentävän kyselyn koulutuksen käyneille henkilöille, sillä kyselytutkimuksen aineisto jäi mielestämme suppeaksi. Analysoimme varsinaisen kyselyn avoimia osuuksia sekä täydentävän kyselyn tuloksia kvalitatiivisin menetelmin. Saimme kyselytutkimuksemme avulla vastaukset asetettuihin tutkimusongelmiin. Avoimet kysymykset lisäsivät osaltaan kyselytutkimuksen monipuolisuutta, sillä avoimien kysymysten avulla saimme paljon tietoa etenkin toiseen tutkimusongelmaamme, joka liittyi työhyvinvointia edistäviin tekijöihin.

Saimme tutkimuksellisen kehittämistyön avulla hankittua tietoa siitä, kuinka moni työhyvinvointivalmentajakoulutuksen käyneistä kokee hyötävänsä koulutuksesta ja kuinka moni hyödyntää osaamistaan työelämässä. Tutkimuksellinen osuus tuki kehittämistyötä ja siitä saatuja tuloksia pystyttiin hyödyntämään kehittämistyössä, webinaarin sisällön suunnittelussa. Tutkimuksellisen osuuden onnistuminen näyttäytyi myös siinä, että kehittämisosuudesta saadut tulokset olivat samansuuntaiset tutkimustulosten kanssa ja tukivat osaltaan tutkimuksellista osuudesta saatuja tuloksia.

Tutkimuksellisen kehittämistyön arviointia suoritettiin koko tutkimuksellisen kehittämisprosessin ajan ja näin varmistettiin, että tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla voidaan saavuttaa se, mitä sillä on tarkoitus saavuttaa. Opinnäytetyömme avulla saatiin esiin uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää myös jatkossa, mikä olikin kehittämistyömme päämäärä. Lisäksi löysimme kehittämistyön avulla keinoja siihen, kuinka työhyvinvointivalmentajien osaamista voitaisiin konkreettisesti hyödyntää jatkossa.

## **6.5 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Työhyvinvointi on hyvin monialainen, jokaista työelämässä olevaa koskettava ilmiö. Ilmiön monialaisuuden vuoksi työhyvinvointi vaatii kokonaisvaltaista, laaja-alaista tarkastelua. Käsitteenä työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen, aikakauteen ja kulttuuriin sitoutunut. Työhyvinvoinnin ja sen merkityksen onkin ennustettu muuttuvan tulevaisuudessa, minkä vuoksi tarvitaan lisää huomiota kohti työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin osaajia. Jotta työhyvinvointia ja sen muutoksia voitaisiin ymmärtää paremmin, tarvitaan jatkossa lisää tutkimusta työhyvinvoinnin saralla.

Oppilaitoksille ja työelämän edustajille tarjoutui tutkimuksen kautta tärkeää, tulevaisuudessa hyödynnettävää tietoa siitä, kuinka työhyvinvointiosaamista voidaan hyödyntää tulevaisuudessa. Jatkokehittämisen kohteena olisi hyödyntää saatua tietoa työhyvinvointivalmentajakoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Samalla voitaisiin pohtia, kuinka koulutuksesta saataisiin entistä vaikuttavampaa, sillä kyselyyn vastanneista merkittävä osa koki, ettei heillä ole roolia työhyvinvoinnin edistämisessä, heidän osaamisensa hyödyntäminen jää vähäiseksi tai sitä ei ole lainkaan. Jatkokehittäminen voisi kohdistua myös suoraan työelämään aktivoimalla työhyvinvointivalmentajien osaamista ja tuomalla sitä entistä enemmän näkyville työpaikoilla. Jatkokehittämissaasteena olisi saattaa työhyvinvointia tukevia konkreettisia keinoja työpaikoille esim. aiheen tiimoilta järjestettävien lisäkoulutusten keinoin tai työhyvinvointipäivillä, jossa kiinnitettäisiin huomiota työhyvinvointia tukeviin ja edistäviin tekijöihin niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla.

Jatkotutkimuksen kohteena olisi tutkia, onko tutkimuksellisen kehittämistyön tilaaja OAMK hyödyntänyt opinnäytetyöstä saatuja tuloksia opetuksessa tai sen kehittämisessä. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia vielä tarkemmin työhyvinvointivalmentajien näkemyksiä työhyvinvoinnin kehittymisen suunnasta, sekä siitä, onko työhyvinvoinnin vaatimuksissa tapahtunut tutkimuksessa esiin nousseita muutoksia tulevaisuudessa – muuttuvatko työhyvinvoinnin painopisteet ja onko tulevaisuuden

työhyvinvointi sitä, mitä sen ajatellaan tässä hetkessä olevan. Myös työhyvinvointiosaajien merkitys tulevaisuudessa kiinnostaa jatkotutkimuksen kannalta.

## LÄHTEET

Airila, Auli 2015. Work Characteristics, Personal Resources, and Employee Well-being: A Longitudinal Study Among Finnish Firefighters. Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports 109. Helsinki: Suomen yliopistopaino. Hakupäivä 16.2.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153495/workchar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alaräisänen, Pekka 2014. Palkitseminen Työelämässä: Palkitsemisen todellisuus suomalaisilla T työmarkkinoilla johtavassa asemassa työskentelevien näkökulmasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61687/Alaraisanen\\_ActaE%20147.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61687/Alaraisanen_ActaE%20147.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Aura, Ossi, Laakkonen, Reetta, Malvela, Miia, & Nurmela, Sakari 2022. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikkuva aikuinen. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411. Hakupäivä 16.2.2023. [https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan\\_barometri\\_2021.pdf](https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf)

Csikszentmihalyi, Mihaly & Seligman. Martin 2000. Positive psychology. *American psychologist* 55(1), 5–14.

Dahling, Jason J., Taylor. Samantha Ritchie, Chau, Samantha L. & Dwight Stephen A. 2016. Does Coaching Matter? A Multilevel Model Linking Managerial Coaching Skill and Frequency to Sales Goal Attainment. *Personnel Psychology* 69, no. 4, 863–894. <https://doi.org/10.1111/peps.12123>

DeCola, P., & Riggins, P. 2010. Nurses in the workplace: Expectations and needs. *International nursing review*, 57(3), 335-342. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2010.00818.x>

Donaldson, Stewart & Mihaly Csikszentmihalyi & Nakamura, Jeanne 2020. *Positive Psychological Science: Improving Everyday Life, Health, Work, Education, and Societies Across the Globe*. Second edition. New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group.

Ellinger, Andrea D. 2013. Supportive Supervisors and Managerial Coaching: Exploring Their Intersections. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 86, no. 3, 310–316. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1111/joop.12021>.

Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Teoksessa: Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön käsikirja*. Porvoo: Bookwell Oy. 61–75.

Eriksson, Tuula 2017. Ikääntyvät Ja Työhyvinvointi: 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. University of Jyväskylä. Hakupäivä 16.2.2023. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3\\_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ervasti, Tytti-Maarit 2018. Elämäntietoisuuden ikäjohtamisen vaikutus terveysalan eri-ikäisen henkilöstön työhyvinvointiin. Oulun yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526220925.pdf>

Gable, Shelly, & Haidt, Jonathan 2005. What (and Why) Is Positive Psychology? Review of general psychology, 9(2), 103–110. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>

García-Sierra, Rosa, Fernández-Castro Jordi, & Martínez-Zaragoza, Fermín 2016. Relationship Between Job Demand and Burnout in Nurses: Does It Depend on Work Engagement? *Journal of Nursing Management* 24, no. 6 (2016): 780-788. <https://doi.org/10.1111/jonm.12382>.

Grabovac, Igor & Mustajbegović, Jadranka 2015. Healthy occupational culture for a worker-friendly workplace. *Arhiv Za Higijenu Rada I Toksikologiju* 66, no. 1 (2015): 1-8. <https://doi.org/10.1515/aiht-2015-66-2558>.

Hakanen, Jari 2018. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hakala, Juha 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin* 1. 5. uudistettu painos. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (toim. Raine Valli). PS-Kustannus.

Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. Helsinki: Suomen psykologinen seura. *Psykologia* 48 (2013) 2, 88–101.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Hirvihuhta, Harri 2006. COACHING – valmenna ja sparraa menestykseen. Helsinki: Tammi 2006.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirvonen, Nina & Niemelä, Tina 2020. " Oodi valmennukselle": työhyvinvointivalmennuksen vaikutus yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin. <http://www.theseus.fi/handle/10024/353604>

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Painosalama Oy. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Jarden, Rebecca, Sandham, Margaret, Siegert, Richard & Koziol-McLain, Jane 2019. Strengthening workplace well-being: Perceptions of intensive care nurses: Strengthening workplace well-being: perceptions of intensive care nurses. *Nursing in critical care*, 24(1), 15–23. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1111/nicc.12386>

Kallio, Pauli 2009. Kotimainen näkökulma henkilökohtaiseen valmennukseen. Helsinki: Suomen psykologinen seura. *Psykologia* 44 (2009), 5–6, 29. artikkeli.

Kallonen, Tarja & Kuhmonen, Annemari 2021. Jatkuva oppiminen – Työelämän tärkein taito. Helsingin seudun kauppakamari.



Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen Johtaminen. 10.–11. p. [Helsinki]: Talentum Media.

Kettunen, Kati 2020. Työkyvyn ylläpitoon vaikuttavat tekijät. Työkyky ja sen ylläpito. Duodecim Oppiportti. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.oppiportti.fi/op/tye00070/do?p\\_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#q=ty%C3%B6hyvinvointi](https://www.oppiportti.fi/op/tye00070/do?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#q=ty%C3%B6hyvinvointi). Vaatii käyttöoikeuden.

Keyriläinen, Marianne 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2020:53. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. Hakupäivä 16.2.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM\\_2020\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kira, Mari, San, Elina & Vuori, Timo 2012. Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Vol. 7 no. 2 (2012), 231-248. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17465641211253110/full/pdf?casa\\_token=XqhDQr-fAa4gAAAAA:n3VsYvdGLkG7VeA52JPASxGEfEtIcTxxV1X3rdqIfSdia1a2sz2-x1hWc07KjzIzthmFZIk4X33MsbcF\\_inO5uEiCVINCrHue7LnAgx5Mm7lw60IHewD](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17465641211253110/full/pdf?casa_token=XqhDQr-fAa4gAAAAA:n3VsYvdGLkG7VeA52JPASxGEfEtIcTxxV1X3rdqIfSdia1a2sz2-x1hWc07KjzIzthmFZIk4X33MsbcF_inO5uEiCVINCrHue7LnAgx5Mm7lw60IHewD)

Kiviniemi, Liisa & Uusitalo, Jaana 2020. Työhyvinvointivalmentajakoulutuksella avaintoimijoita työhyvinvoinnin edistämiseen. Teoksessa Kiviniemi, Liisa & Uusitalo, Jaana (toim.) Hyvinvoivaan työyhteisöön osaamisella ja toimivilla työtavoilla. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 120. Hakupäivä 16.2.2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe20201210100180>.

Knight, Caroline, Patterson, Malcolm & Dawson, Jeremy 2019. Work Engagement Interventions Can Be Effective: A Systematic Review. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 28, no. 3 (2019), 348–372. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>

Kokkinen, Lauri 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kulta, Anni & Leppämäki, Soile 2019. Käsityksiä työhyvinvoinnin asiantuntijuudesta.” meil on myös-kin itsellä semmoset onnen avaimet, me voidaan tehdä tästä kuinka hyvä työpaikka me halutaan”. Master’s thesis. 2019.

Laine, Pertti 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – Mission impossible? Työhyvinvoinnin keinot. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eeva (toim). Hoitotyön vuosikirja (2014), 9–27. Helsinki: Fioca Oy.

Lindfors, Pirjo 2010. Work-related well-being of Finnish anesthesiologists. People and Work Research Reports 88. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116158/Lindfors.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lindholm, Maria, Reiman, Arto & Väyrynen, Seppo 2020. On Future Occupational Safety and Health Challenges: A Systematic Literature Review. International Journal of Occupational and Environmental Safety vol. 4 no. 1, 108–127. Hakupäivä 16.2.2023. [https://ijooes.fe.up.pt/article/view/2184-0954\\_004.001\\_0009](https://ijooes.fe.up.pt/article/view/2184-0954_004.001_0009)

Lindholm, Maria 2021. Insights into undesired load factors at work now and tomorrow: Findings from different professions and working conditions. Oulu: Oulun yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526229140.pdf>

Litchfield, Paul, Cooper Cary, Hancock, Christine ja Watt, Patrick 2016. Work and Wellbeing in the 21st Century. International Journal of Environmental Research and Public Health 13, no. 11 (2016), 1065. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>

Lucas, M. D., McCreight, L. M., Watkins, J. G., & Long, S. E. 1988. Job satisfaction assessment of public health nurses. Public Health Nursing, 5(4), 230-234.

Manka, Marja-Liisa & Siekinen, Pia 2008. Työhyvinvoinnin kehittämisen kivinen tie – kokemuksia Etelä-Pirkanmaalla toteutetusta kehittämishankkeesta. Työelämän tutkimus. Vol. 6 No. 2 (2008), 198–203. Hakupäivä 16.2.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87529/46411>

Manka, Marja-Liisa 2012. Työn ilo. Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Marzban, Samin, Durakovic, Iva, Candido, Christhina & Mackey Martin 2021. Learning to work from home: experience of australian workers and organizational representatives during the first covid-19 lockdowns. *Journal of Corporate Real Estate* 23, no. 3 (2021): 203-222. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2020-0049>.

Mattila-Wiro, Päivi, Samant, Yogindra, Husberg, Wiking, Falk, Magnus, Knudsen, Annamari, & Saemundsson, Eyjolfur 2020. Work today and in the future: perspectives on occupational safety and health challenges and opportunities for the nordic labour inspectorates. Valtioneuvoston julkaisu. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health. Hakupäivä 16.2.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162419/STM\\_2020\\_30\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162419/STM_2020_30_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mannermaa, Katri 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: AlmaTalent.

Moreau, Elise & Mageau, Geneviève A. 2012. The Importance of Perceived Autonomy Support for the Psychological Health and Work Satisfaction of Health Professionals: Not Only Supervisors Count, Colleagues Too. *Motivation and Emotion* 36, no. 3 (2012), 268–286. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1007/s11031-011-9250-9>.

Mäkinen, Katariina 2013. "Itselleen voi sentään jotain" – itsen kehittäminen työelämävalmennuksessa. *Aikuiskasvatus* 4/2013: Kohti hyvää työtä. Vol. 33, no. 4 (2013), 265–276. Hakupäivä 24.1.2022. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94058/52736?acceptCookies=1>

Nakari, Maija-Liisa. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto, no. 226 (2013). Hakupäivä 16.2.2023. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Neck, Christopher P. & Houghton, Jeffery D. 2006. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology* 21.4 (2006): 270-295.

Ng, Eddy & Law, Alan 2014. Keeping up! Older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Canadian Journal on Aging*, 33(1), 1–14. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.researchgate.net/publication/259351882\\_Keeping\\_Up\\_Older\\_Workers'\\_Adaptation\\_in\\_the\\_Workplace\\_after\\_Age\\_55](https://www.researchgate.net/publication/259351882_Keeping_Up_Older_Workers'_Adaptation_in_the_Workplace_after_Age_55)

Ojala, Satu 2014. *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään: Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Tampere: Tampere University Press. Hakupäivä 16.2.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95290/978-951-44-9468-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ojanen, Markku 2022. *Positiivinen psykologia*. 1. painos. SAGA Edmont.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro.

Otala, Leenamajja & Meklin, Soili 2021. *Ketterä Oppiminen: 2, Strategiasta Käytäntöön*. Helsinki: Kauppakamari.

Oamk 2023. *Työhyvinvointivalmentaja. Täydennyskoulutus*. Hakupäivä 16.2.2023. <https://oamk.fi/fi/koulutus/taydennyskoulutus/koulutuskalenteri/?tkid=735&kid=1317&kieli=FI>

Orkibi, Hod & Brandt, Yaron Ilan 2015. How positivity links with job satisfaction: preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology* 11, no. 3 (2015): 406-418. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i3.869>.

Palumbo, Rocco 2020. Let Me Go to the Office! An Investigation into the Side Effects of Working from Home on Work-life Balance. *The International Journal of Public Sector Management* 33, no. 6/7 (2020), 771–790. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

Parker, Sharon K. & Grote, Gudela 2022. Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World. *Applied Psychology* 71, no. 4 (2022), 1171–1204. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>.

Pekkarinen, Laura 2018. Julkisen Alan Työhyvinvointi Vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>

Perko, Kaisa 2017. Leadership and Employee Well-Being. A psychological perspective based on resource theories. Tampere: Tampereen yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101509/978-952-03-0463-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Päätaalo, Kati & Kauppi, Saana 2016. Työhyvinvointi lääkärin työssä–systemaattinen kirjallisuuskat-  
saus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin. Sosiaalilääketieteellinen aika-  
kauslehti, 53(1). Hakupäivä 16.2.2023. <https://journal.fi/sla/article/view/55567>

Rehder, Kyle, Adair, Kathryn C. & Sexton, J. Bryan 2021. The Science of Health Care Worker  
Burnout: Assessing and Improving Health Care Worker Well-Being. Archives of Pathology & La-  
boratory Medicine (1976) 145, no. 9 (2021), 1095–1109. Hakupäivä 16.2.2023.  
<https://doi.org/10.5858/arpa.2020-0557-RA>.

Renfors, Sanna 2021. Monikulttuurinen coaching osana henkilöstön kehittämistä. Katsauksia &  
keskustelua. Työelämän tutkimus 19 (2) 2021, 253-263. Hakupäivä 16.2.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/101318/64143>

Richter, Astrid, Kostova, Petya, Harth, Volker & Wegner, Ralf. 2014. Children, Care, Career - a  
Cross-sectional Study on the Risk of Burnout Among German Hospital Physicians at Different Ca-  
reer Stages. Journal of Occupational Medicine and Toxicology (London, England) 9, no. 1 (2014):  
41. <https://doi.org/10.1186/s12995-014-0041-6>.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2018. Valmentava johtajuus. Helsinki: AlmaTalent.

Ristikangas, Marjo-Riitta, Ristikangas, Vesa & Alatalo Marjut 2020. Valmentava mentorointi – Opas  
tehokkaaseen vuorovaikutukseen. 2. uudistettu painos. Kauppakamari.

Sarbu, Miruna 2018. The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics* vol. 70 (2018), 37–51. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>

Sarkkinen, Hanna 2021. Paras työelämä tehdään yhdessä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kolumni. Hakupäivä 16.2.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/paras-tyoelama-tehdaan-yhdessa>

Selander, Kirsikka, & Alasoini, Tuomo 2022. Digitalisaation hyödyntäminen ja vaikutukset työnantajien ja työntekijöiden kokemana: MEADOW-kyselyn tuloksia. TYÖ2030- työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Helsinki: Työterveyslaitos. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145515/TTL-978-952-391-059-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siswanto, Siswanto & Maulidiyah, Zahrotul & Masyhuri, Masyhuri 2021. Employee Engagement and Motivation as Mediators Between the Linkage of Reward with Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business* 2021, 625–633. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0625>

Sinokki, Marjo & Virtanen, Petri 2014. Hyvinvointia työstä - työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

STM 2022. Työ2030 - Työn ja hyvinvoinnin -kehittämisohjelma. Hakupäivä 16.2.2023. <https://stm.fi/tyo2030>

Suonsivu, Kaija 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. UNIPress.

Sutela, Hanna, Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne 2019. Digiajan työelämä- työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna 2021. Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021. Helsinki: Tilastokeskus. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186107/ywrrp1\\_202100\\_2021\\_25870\\_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186107/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sveinsdottir, Herdis & Blondal, Katrin 2014. Surgical Nurses' Intention to Leave a Workplace in Iceland: A Questionnaire Study. *Journal of Nursing Management* 22, no. 5 (2014): 543-552. <https://doi.org/10.1111/jonm.12013>.

Tamers, Sara L., Streit, J., Pana-Cryan, R., Ray, T., Syron, L., Flynn, M. A., . . . Howard, J. 2020. Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. *American journal of industrial medicine*, 63(12), 1065-1084. <https://doi.org/10.1002/ajim.23183>

Tarkkonen, Juhani 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi. Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. UNIPress.

Timonen, Päivi & Toivanen, Pasi 2015. Opetusteknologiaopas – Välineitä interaktiivisen teknologian hyödyntämiseen ammattikorkeakouluopetuksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98725/978-952-456-199-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Timonen, Päivi 2018. Toimiva webinaari. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142234/978-952-456-293-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tims, Maria, Bakker, Arnold & Derks, Daantje 2012. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

Tims, Maria, Bakker, Arnold B. & Derks Daantje. 2013. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology* 18, no. 2 (2013), 230. Hakupäivä 16.2.2023. [https://www.researchgate.net/publication/236059020\\_The\\_Impact\\_of\\_Job\\_Crafting\\_on\\_Job\\_Demands\\_Job\\_Resources\\_and\\_Well-Being](https://www.researchgate.net/publication/236059020_The_Impact_of_Job_Crafting_on_Job_Demands_Job_Resources_and_Well-Being)

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere yliopis-

topaino Oy. Hakupäivä 16.2.2023. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Hakupäivä 16.2.2023. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Hakupäivä 16.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Unsworth, Kerrie L. & Mason, Claire M. 2012. Help yourself: the mechanisms through which a self-leadership intervention influences strain. *Journal of occupational health psychology* 17.2 (2012): 235.

Uutela, Ulla. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponiensis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valli, Raine 2018. Aineistonkeruu kyselymenetelmällä. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5. uudistettu painos (toim. Raine Valli). Jyväskylä: PS-kustannus.

Van Dorssen-Boog, Pauline, van Vuuren, Tinka, de Jong, Jeroen P. & Veld, Monique 2021. Facilitating health care workers' self-determination: the impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 94, no. 2 (2021), 259–281. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1111/joop.12352>

Vallo Hult, Helena & Byström, Katriina 2021. Challenges to learning and leading the digital workplace. *Studies in continuing education* 2022 vol. 44, no. 3, 460–474. Hakupäivä 16.2.2023. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2021.1879038>

VALO ry. Henkilöstöliikuntabarometri 2015. Valon julkaisusarja 10/2015. Hakupäivä 16.2.2023. <https://mb.cision.com/Public/9571/9830764/9e405916cfc50a4b.pdf>



van Dorssen-Boog, Pauline, van Vuuren, Tinka, de Jong, Jeroen P. & Veld, Monique. Facilitating Health Care Workers' Self-determination: The Impact of a Self-leadership Intervention on Work Engagement, Health, and Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 94, no. 2 (2021): 259-281. <https://doi.org/10.1111/joop.12352>.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Vesterinen, Pirkko-Liisa 2013. Työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa Helsilä, Martti & Salojärvi, Sari (Toim). Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. 2. painos, 267–278. Vantaa: Talentum.

Vilikka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi, 2007.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.

Vänskä, Maija 2022. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Vaasa: Vaasan yliopisto. Hakupäivä 16.2.2023. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Webropol 2023a. 3.0-käyttöopas. Hakupäivä 16.2.2023. [https://new.webpolsurveys.com/content/manuals/Manuaali\\_3.0.pdf](https://new.webpolsurveys.com/content/manuals/Manuaali_3.0.pdf). Vaatii kirjautumisen.

Webropol 2023b. 3.0-raportointi. Hakupäivä 16.2.2023. [https://new.webpolsurveys.com/content/manuals/3.0\\_raportointi.pdf](https://new.webpolsurveys.com/content/manuals/3.0_raportointi.pdf). Vaatii kirjautumisen.

Tietokannat: Cinahl, Duodecim Oppiportti, Ebsco, Elektra, Emeral, Finna, Google Scholar, Medic, PubMed			
Hakukriteerit: julkaisuvuosi 2012–2022, julkaisukieli suomi tai englanti, vertaisarvioitu, työhön ja/tai työhyvinvointiin liittyvä tieteellinen tutkimus tai artikkeli.			
Käsiteryhmä 1	Käsiteryhmä 2	Käsiteryhmä 3	Käsiteryhmä 4
VALMENNUS	TYÖ (hyvinvointi)	(työ)HYVINVOINTI	leadership positive psychology
coaching mentoring	work job employment occupational	well-being wellbeing satisfaction	johtaminen elinikäinen/jatkuva oppiminen positiivinen psykologia voimavarakeskei*
työhyvinvointivalmen- men* työelämävalmennus valmennus	workplace wellbeing well-being at work work well-being coping at work job satisfaction employee wellbeing employee wellness occupational health		future of work
	työhyvinvointi työssäjaksaminen työtyytyväisyys		tulevaisuus*

## Avaimia työhyvinvointiin -Työhyvinvointivalmentajakoulutuksen järjestämä webinaari

Täydennyskoulutus	
Opetusmuoto:	Verkko-opetus
Laajuus ja kesto:	-
Koulutusaika:	22.11.2022 - 22.11.2022
Hakuaika:	- 22.11.2022
Hinta:	25,00 € + alv sisältäen webinaarin
Opetuskieli:	suomi
Palkkakunta:	Oulu

**Sisällöt****OHJELMA**

12.30 - 12.40 Tervetuloa webinaariin, yliopettaja Liisa Kiviniemi

12.40 – 13.25 Luonteenvahvuudet hyvää työelämää rakentamassa, tallenteena, KTT, lehtori Sanna Wenström

13.25 – 13.35 Tauko

13.35 – 14.20 Valmentavalla työotteella kohti hyvinvoivaa yhteisöä, KTT, yliopettaja Sanna Oja

14.20 – 15.30 Työhyvinvoinnin edistämisen avaimet tulevaisuudessa

Yamk-opiskelijat, Anu Häkkinä ja Jenni Kavaluus

Webinaarin päätös

Webinaari on suunnattu kaikille työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä kiinnostuneille. Tule kuuntelemaan, keskustelemaan ja verkostoitumaan

**Toteutusajat**

Ilmoittautuneille lähetetään Zoom linkki tapahtumaan.

Webinaari on Oulun ammattikorkeakoulun henkilökunnalle sekä opiskelijoille maksuton, ilmoitathan lisätieto kohdassa asiasta, jos olet Oamkir henkilökuntaa tai opiskelija.

**Kouluttaja(t)**

Kiviniemi Liisa  
Yliopettaja, Hoitoalat  
050 3046698

**Yhteystiedot**

Jylhä Kirsi  
Koulutussuunnittelija, Hoitoalat  
010 420200

**1. Milloin olet suorittanut OAMK työhyvinvointivalmentajakoulutuksen? \***

- v. 2021-2020
- v. 2019-2018
- v. 2017-2016
- v. 2015-2014
- v. 2013-2012
- v. 2011-2010
- v. 2009 tai aiemmin
- En osaa sanoa

**2. Mikä seuraavista kuvaa tämänhetkistä tehtäväkenttääsi työelämässä? \***

- Työntekijä
- Lähiesihenkilö tai lähijohto
- Hallinto tai ylempi johtotehtävä
- Itsenäinen yrittäjä
- Asiantuntija
- En ole tällä hetkellä työelämässä
- Jokin muu, mikä?
- En halua kertoa

**3. Miten koet, että työhyvinvointivalmentajakoulutus on vaikuttanut tämänhetkiseen työhyvinvointiosaamiseesi? \***

- Merkittävästi
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Vain vähän
- Ei yhtään
- En osaa sanoa

#### 4. Millainen on roolisi työhyvinvoinnin edistäjänä? \*

- Osallistun työhyvinvoinnin johtamiseen / suunnitteluun
- Toimin esimiehen tukena
- Toimin itsenäisesti työhyvinvoinnin edistäjänä
- Olen työsuojeluvaltuutettu / -asiamies
- Jokin muu, mikä?
- Ei roolia
- En osaa sanoa

#### 5. Kuinka usein hyödynnät työhyvinvoinnin osaamista työpaikallasi? \*

- Usein (useamman kerran viikossa)
- Säännöllisesti (muutaman kerran kuukaudessa)
- Joskus (muutaman kuukauden välien)
- Harvoin (pari kertaa vuodessa tai harvemmin)
- En koskaan

#### 6. Mitä ovat työhyvinvoinnin painopisteet tämän hetken työelämässä? Entä tulevaisuudessa? Valitse molemmista sarakkeista mielestäsi 3 tärkeintä

	Tällä hetkellä	Tulevaisuudessa
Motivoiva johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtävien hallinta ja riittävien resurssien järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työilmapiirin panostaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämän ja vapaa-ajan tasapaino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsensä johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työhyvinvoinnin kehittäminen ja siihen osallistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstökoulutus ja ammattitaidon lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ennaltaehkäisevä toiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. Mitkä seuraavista työhyvinvoinnin edistämiskeinoista ovat mielestäsi tärkeimmät? Valitse 3 tärkeintä**

- Tyky-toiminta
- Liikunta- ja kulttuurisetelit
- Ennaltaehkäisevät työterveyshuollon palvelut
- Tiimipalaverit
- Kehittämispäivät ja -projektit
- Kehityskeskustelut ja yksilöllinen tuki
- Työnohjaus
- Henkilöstökoulutus
- Esihenkilön antama positiivinen palaute ja kannustus
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

Voit halutessasi perustella vastausta tarkemmin

---



---



---



---



---

**8. Millaiset tekijät omassa työssäsi lisäävät työhyvinvointiasi? Valitse 3 tärkeintä \***

- Hyvä työyhteisö
- Mielenkiintoiset, sopivasti haastetta tarjoavat työtehtävät
- Joustava työaika
- Vaikutusmahdollisuudet työssä
- Mielekäs vapaa-aika, perhe ja harrastukset
- Kannustava, arvostava esihenkilö tai johto
- Tunne, että työsi on merkityksellistä
- Riittävästi aikaa ja resursseja suoriutua annetuista tehtävistä
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

**9. Toivoisitko lisää osaamista tai koulutusta työhyvinvointiin tai työhyvinvointivalmentamiseen liittyen? \***

- Ei
- Kyllä

**10. Mistä työhyvinvoinnin teemoista kaipaisit lisää osaamista tai koulutusta? Mainitse mielestäsi tärkeimmät**

---

---

---

---

---

**11. Seuraavaksi kartoitamme alustavaa kiinnostustasi osallistua OAMK:n Työhyvinvointivalmentajakoulutuksen kouluttajien kanssa yhteistyössä järjestettävään webinaariin. Webinaari on osa opinnäytetyön kehittämistehtävää. Webinaarin aiheet liittyvät ajankohtaisiin työhyvinvoinnin teemoihin ja webinaari on suunnattu Oulun ammattikorkeakoulun Työhyvinvointivalmentajakoulutuksen käyneille.**

**Olisitko halukas osallistumaan webinaaritapahtumaan? Korostamme, että kysymys on alustavasta kartoituksesta, eikä tähän kysymykseen vastaaminen sido mihinkään. Lähetämme esitteen webinaarista myöhemmin. \***

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

**Hei Sinä työhyvinvointivalmennuksen käynyt!**

*Mikä on roolisi työhyvinvoinnin edistäjänä? Oletko päässyt hyödyntämään työhyvinvointiosaamisen taitojasi työelämässä? Millaisena koet työhyvinvoinnin tällä hetkellä - entä tulevaisuudessa?*

Teemme osana sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen (YAMK) opintoja opinnäytetyön. Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa tarkastelemme työhyvinvointivalmentajien työhyvinvointiosaamisen hyödyntämistä ja edistämme työhyvinvointivalmentajien verkostoitumista järjestämällä vapaaehtoisen webinaarin koulutuksen käyneille. Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tarkoituksena on selvittää työhyvinvointivalmentajien näkemys tämän päivän työhyvinvoinnin keskeistä tekijöistä, työhyvinvoinnin edistämisestä, johtamisesta ja tulevaisuuden painopistealueista sekä siitä, kuinka työhyvinvointivalmentajat toteuttavat osaamistaan. Tavoitteena on saada syvempi ymmärrys tutkittavasta aiheesta ja tuottaa tietoa täydennyskoulutuksen järjestäjätaholle (OAMK).

Kysely toteutetaan sähköisesti ja se lähetetään kaikille OAMK:n työhyvinvointivalmentajakoulutuksen käyneille. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Aineiston tarkastelun kohteena on työhyvinvointivalmentajakoulutuksen käyneet ja heidän näkemyksensä työhyvinvoinnista, ei yksittäiset henkilöt. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa vastausten perusteella ja tulokset julkaistaan ainoastaan tilastoina ja taulukkoina. Kerätty aineisto hävitetään tietosuojalain mukaisesti.

Olisi tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi, jotta aineisto olisi kattava ja tulokset luotettavia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kysely on avoinna 4.5.2022 asti. Vastaaminen kestää noin 5 minuuttia. Kysely löytyy alla olevasta linkistä.

@webropol-linkki

**KIITOS YHTEISTYÖSTÄ!**

Anu Häkkilä SJK21SY, o1haan00@students.oamk.fi

Jenni Kavaluus SJK21SY, o1kaje01@students.oamk.fi



Kysyimme täydentävässä kyselyssä vastaajilta seuraavaa:

- Nimeä kolme tärkeintä tekijää työhyvinvoinnin edistämisen kannalta nykyhetkessä – miksi valitsit juuri nämä kolme tekijää?
- Nimeä kolme tärkeintä tekijää työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tulevaisuudessa - mitä muutosta havaitset nykyhetkeen? Voit halutessasi vertailla muutosta nykyhetken ja tulevaisuuden työhyvinvoinnin välillä.
- Minkälaista työhyvinvointiosaamista työpaikoilla tarvitaan nykyhetkessä?
- Minkälaista työhyvinvointiosaamista työpaikoilla tarvitaan tulevaisuudessa?
- Miten mielestäsi työhyvinvointiosaamista voidaan hyödyntää työpaikoilla? Esim. miten työpaikoilla voitaisiin aktiivisesti hyödyntää työntekijän työhyvinvointiosaamista, jota työntekijä on hankkinut työhyvinvointivalmentaja -koulutuksen avulla

Hei,

Toteutimme keväällä kyselyn työhyvinvointivalmentajakoulutuksen käyneille osana sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen (YAMK) opinnäytetyötä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointivalmentajien näkemystä tämän päivän työhyvinvoinnin keskeistä tekijöistä. Mielenkiintomme aihetta kohtaan kasvoi entisestään kyselyn myötä ja haluammekin nyt syventyä aiheeseen vielä tarkemmin!

Sait tämän viestin, sillä teemme jatkokyselyä aiheeseen liittyen. Kyselyä ei toteuteta koko laajalle joukolle koulutuksen käyneitä, vaan kyselyyn vastaajat ovat valikoituneet arvonnalla.

Näkemyksesi on meille erittäin tärkeä! Työhyvinvointi ja sen kehittäminen koskettaa meitä kaikkia. Kysely on avoinna 18.9.2022 asti. Kyselyssä on avoimia kysymyksiä ja siihen vastaaminen kestää noin 5–10 minuuttia. Kysely löytyy alla olevasta linkistä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa vastausten perusteella.

@webropol-linkki

### **KIITOS YHTEISTYÖSTÄ!**

Anu Häkkilä SJK21SY, o1haan00@students.oamk.fi

Jenni Kavaluus SJK21SY, o1kaje01@students.oamk.fi

---

Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat mielestäsi työhyvinvoinnin kannalta tämän hetken työelämässä?

---

Koronan jälkimainingeissa keskeistä työtehtävien hallinta & resurssit sekä erityisesti työilmapiiri.

Mitään osa-aluetta ei voi unohtaa. Joskus joku alue painottuu enemmän kuin toiset.

Oman työkyvyn kanssa haasteita. Esimiehellä ei ole mitään työkykyosaamista.

---

---

Kuinka tärkeitä seuraavat keinot ovat mielestäsi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta?

---

Työilmapiiri, puututaan herkästi mm. Ikä ja osaamisherjaamisiin

Koulutukseen on pienet määrärahat ja kuitenkin vaaditaan monipuolista osaamista. Seteleillä psyk.vai

Liikunta- ja kulttuuriedut ovat enemmänkin "etu" kuin hyvinvointiteko. Esim salijäsenyys jo tukee

Tyhy toiminta suunnittelematta. Työpaikan ongelmat esille kyselyssä. Asioille ei tehdä mitään.

Yhteisöllisyys, ennakoitavuus ja toisaalta yksilön tilanteet huomioiden. Osaamisen jatkuva kehittäminen

---

---

Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat oman työhyvinvointisi kannalta?

---

Vapaa-aika antaa voimia työhön

Etätyön lisääminen olisi tärkeää

Työtä ei esimies suunnittele ajoissa, jotta itse tietäisi omat opetustyön ja voisi valmistautua.

Kokonaisuus

---

---

Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat mielestäsi työhyvinvoinnin kannalta tulevaisuuden työelämässä?

---

Suuria muutoksia on tulossa. Mitä paremmassa kunnossa on työyhteisö sen paremmin selviää muutoksista

Tulevaisuudessa yhä enemmän työntekijöille on vapaa-aika ja sen sovittaminen työelämään tärkeää.

Harkitsen irtisanoutumista jos ei tule muutosta työpaikalla

Painopiste itsensä johtamisessa sekä ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

---

Työaika kunnossa, työhön riittävästi aikaa	Riittävien resurssien järjestäminen	Johtamisen keinot	Keinoja työn hallinnan tukemiseen
Aikaa sisäistää muutoksia			
Valmentava johtaminen	Rinnalla kulkeminen, kannustaminen		
Työntekijän yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen			
Sopiva ihminen sopivaan työhön, työn pitää olla ihmisen kokoinen	Osaamisen tunnistaminen		
Työntekijän vahvuuksien tunnistaminen			
Yhteisöllisyyden säilyttäminen	Työyhteisön tukeminen		
Selkeä tehtäväkuva	Työn rajaus		
Yhteinen työn ja vastuiden rajaaminen			
Jatkuvan oppimisen tukeminen	Kehityskohtien tunnistaminen, tukeminen sekä oppimisen mahdollistaminen		
Tieto saataville		Henkilökohtaiset keinot	
Kehityskohtien tunnistaminen, tukeminen sekä oppimisen mahdollistaminen			
Oman osaamisen kehittäminen	Vastuu omasta osaamisesta ja sen kehittämisestä		
Tuen ja koulutuksen hyödyntäminen			
Oman osaamisen tunnistaminen	Oman osaamisen arvostaminen		
Osaamisen jakaminen			
Palautuminen	Oman työn hallinta		
Muiden vahvuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen			

Valmentava johtaminen	Johtamisen kehittäminen	Työyhteisön työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä tukeva toiminta
Johdon ja esihenkilöiden itse-reflektio ja kasvu		
Mentorointi	Työelämätaitojen kehittäminen	
Työyhteisötaidot		
Työnohjaus		
Itsesäätelytaitojen kehittäminen	Itsensä johtamisen kehittäminen	
Kykyä asettaa omat rajat ja ilmaista omia ajatuksia ja tunteita		
Välittäminen	Tunnistetaan omat ja muiden vahvuudet ja hyödynnetään niitä	
Erilaisuus voimavarana		
Huomataan olemassa olevat voimavarat ja jo toimivat asiat		
Kommunikoinnin taidot (live ja some)	Vuorovaikutustaitojen kehittäminen	
Dialogisuus		
Kohtaaminen ja kuuleminen		
Epäkohtiin puuttuminen ja niiden korjaaminen	Yhteisöllisyyden tukeminen	
Pelissäännöt		
Yhteisöllisyyden rakentaminen	Työyhteisön ilmapiirin rakentaminen	
Jokaisen oma vastuun kantaminen työyhteisön toiminnassa		

Etätöiden mahdollistaminen	Mahdollistetaan erilaiset työn teon tavat	Keinoja yhteensovittaa työ ja vapaa-aika
Liikkuva työaika		
Hybriditöiden mahdollistaminen		
Mahdollisuus tehdä osa-aikaista työtä		
Lasten hoito yrityksen puolesta	Huomioidaan työntekijän yksilöllisyys ja yksilölliset tarpeet	
Subjekttiivinen kokemus palautumisesta		
Työn ja vapaa-ajan tason hallintaa	Itsensä johtamisen taidot	
Työn tekeminen omalla tavalla		
Halutaanko? Palautumisen kannalta on tärkeää irrottautua työstä ajatuksen tasolla	Oman hyvinvoinnin tukeminen ja rajojen asettaminen	

Työhyvinvoinnin näkökulman vienti johtoryhmään	Aktiivinen yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä sekä yhteistyö eri tahojen kanssa	Yhteistyötoiminta
Yhteistyö työterveyden ja työsuojelun kanssa		
Neuvottelemalla resursseista		
Kuuntelemalla, selvittämällä tietoa, viemällä viestiä eteenpäin		
Ehdottaa hyvinvointia tukevia ja edistäviä asioita	Työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehittämiskohteiden tunnistaminen	Kehittämistoiminta
Aikaa kehittää työhyvinvointia ja edistää sitä		
Ottaa niin positiivisia kuin kiperiäkin asioita esille		
Aitiopaikalla huomaamaan työhyvinvointiin liittyviä asioita, osaamisen avulla		
Info/koulutus työkykyjohtamisesta	Työhyvinvointia tukevan ja edistävän tiedon jakaminen	Koulutus
Yleisen tietoisuuden lisääminen, asian esillä pitäminen		
Työhyvinvointitiimi	Työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestäminen	Aktiivinen toiminta työyhteisössä
Teemapäivät		
Vertaismentorointiryhmien vetäminen	Vertaistukena toimiminen	
Työnohjaustyö		
Pitää itse huolta omasta työhyvinvoinnista	Omalla toiminnallaan esimerkkinä toimiminen	
Työhyvinvointia tukevalla työryhtineillä, esimerkillä		
Työn tauotus, pyytää muut mukaan		
Kannustaminen ja sparraaminen	Oman ja muiden työn arvostus	
Omaa osaamista sanoittamalla		
Palavereja aikatauluttamalla tauot mahdollistaen		
Kutsumalla yhteiseen leikkiin	Positiivisen työilmapiirin luominen	
Viljelee työyhteisössä positiivista puhetta		
Pelissäntöjen luominen	Tasavertaisuuden varmistaminen	
Dialogisen keskustelukulttuurin ylläpitäminen ja edistäminen	Avoimen keskusteluympäristön luominen ja siihen kannustaminen	
Mikä meni tänään riittävän hyvin?		

Itsensä johtamisen taidot korostuvat.	Yksilölliset	Sosiaaliset taidot ja osaaminen
yksilölliset valinnat		
Työyhteisötaidot tulevat korostumaan	Yhteisölliset (sosiaaliset)	
Työelämätaidot muuttuu		
Huomio on entistä enemmän hyvässä johtamisessa (ihmisten johtamisessa erityisesti).	arvopohja	osaamisen johtaminen
Työelämän arvot muuttuvat "pehmeämmäksi"		
Korostaa inhimillistä osaamista	osaamisen arvostaminen (osaamisen johtaminen)	
Monitapainen tapa tehdä työtä	työn tekemisen tavat	työelämän murros
Muokkautuva		
Monipuolisena		
Työelämän arvot muuttuvat "pehmeämmäksi"	työ ja työyhteisökulttuuri (ja arvot)	
Monikulttuurisena		
Tärkeitä ne taidot, joita ei voi ulkoistaa esim. roboteille.		
Yrittäjämäinen työskentely kasvaa		
Työyhteisötaidot tulevat korostumaan,		
Työelämätaidot muuttuu		
kenties monelle eri työnantajalle yhtä aikaa työskentely lisääntyy	työn sidonnaisuus	
Hybridimallit lisääntyvät		
Monipaikkaisena		
Henkilökunnan liikkuvuus tulee lisääntymään		
haaste löytää tekijöitä	resurssit	haasteet
Työvoimapulaa		
Kognitiivisesti kuormittavana.	työhyvinvointi	
Työelämätaidot muuttuu	osaaminen	