

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Ikäosaaminen

Sirkku Alho-Laamanen

IKÄÄNTYVÄN TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN
HYVINVOINTIOHJELMAN AVULLA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2019
Ikäosaamisen koulutusohjelma
Ylempi
ammattikorkeakoulututkinto
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Sirkku Alho-Laamanen

Nimeke
Ikääntyvän työntekijän työhyvinvoinnin tukeminen hyvinvointiohjelman avulla

Toimeksiantaja
Koulutus- ja valmennusalan yritys

Tiivistelmä
Tämä opinnäytetyö toteutettiin koulutus- ja valmennusalan yrityksessä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli aktivoida kyseessä olevan yrityksen ikääntyviä työntekijöitä pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen tukemisen keinoista. Tarkoituksen on auttaa havainnoimaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja antaa uutta motivaatiota sekä työkaluja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Tavoitteena oli kartoittaa valmennus- ja koulutusalan työyhteisön työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja työhyvinvoinnin tukemisen tarpeita sekä laatia työntekijöille hyvinvointiohjelma, joka aktivoisi yrityksen ikääntyviä työntekijöitä pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistoiminnan mukaisesti. Kehittämistehtävään osallistuivat koulutus- ja valmennusalan yrityksen kaikki sen hetkiset työntekijät ja johto. Aineisto hankittiin heinäkuun 2017 ja tammikuun 2018 välisenä aikana. Aineiston hankintamenetelminä käytettiin osallistavaa menetelmää sekä strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi joitakin avoimia kysymyksiä, tuplatiimiä ja aivoriittä. Aineisto analysoitiin hyödyntäen määrällisiä ja laadullisia menetelmää. Keskeiset tulokset osoittivat, että kyseisen yrityksen ikääntyvät työntekijät ovat valveutuneita työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tuloksissa korostui palautuminen sisältäen liikunnan, ravinnon ja levon merkityksen. Tuotoksena laadittiin ikääntyvän työntekijän hyvinvointiohjelma. Hyvinvointiohjelmaa voi jokainen hyödyntää omassa arjessaan työn keskelle rakennetuissa minitauoissa. Jatkokehittämistyönä voisi toteuttaa seurantatutkimuksen, jolla seurattaisiin kyseessä olevassa työyhteisössä hyvinvointiohjelman hyödyntämistä, ja kuinka yrityksen työntekijät ovat kokeneet sen vaikuttavan työhyvinvointiin.

Kieli
suomi

Sivuja 56
Liite1
Liitesivumäärä 5

Asiasanat
Työhyvinvointi, ikääntyvä työntekijä, työssä jaksaminen



THESIS
May 2019
Master's Programme in Active Ageing
Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600 (vaihde)

Author
Sirrku Alho-Laamanen

Title
Supporting Well-Being at Work Among Ageing Employees Through a Well-Being Programme

Commissioned by A Training and Coaching Company

Abstract

The purpose of the thesis was to produce information on well-being at work among ageing employees and describe ways to maintain it. The aim was to help observe various factors affecting well-being at work, provide motivation and tools for maintaining it. The goal was to explore the state of employee well-being in the company in question as well as needs for its maintenance. The objective was to create a well-being programme for the employees of the client company to activate the ageing employees to take care of their well-being at work.

This developmental research was implemented in a training and coaching company. The then employees and the management of the company participated in the process. The material was gathered between July 2017 and January 2018. A participatory method, structured questionnaire, double-team and brainstorming were used to gather material and it was analysed using quantitative and qualitative methods.

The results showed that the ageing employees of the company are aware of the factors that affect well-being at work. The significance of recovery, diet and rest, were emphasized in the results. As a result, a well-being programme for ageing employees was created. The programme can be used by everyone during mini-breaks within the working day. A development idea is to conduct a follow-up study in the same work community to explore the use of the created well being programme and how it has affected well-being at work from the perspective of the employees.

Language
Finnish

Pages 56
Appendix 1
Pages of Appendice 5

Keywords
Well-being at work, ageing employee, coping at work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvoinnin yleistä määrittelyä	7
2.1	Työhyvinvointi ja sen osatekijät	7
2.1.1	Palautuminen	15
2.1.2	Tarvehierarkia työelämässä.....	19
2.2	Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö Suomessa	21
2.3	Työhyvinvoinnin laatu ja johtaminen	22
3	Ikääntyvän työntekijän työhyvinvoinnin edistäminen	23
3.1	Ikääntyvä työntekijä	23
3.2	Ikääntyvä muuttuvassa työelämässä	24
3.3	Työhyvinvointi työyhteisössä	27
3.4	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	27
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät	29
5	Opinnäytetyön toteutus	29
5.1	Opinnäytetyön toimeksiantaja ja osallistujat	29
5.2	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta	30
5.3	Kehittämistehtävän eteneminen ja aineistonkeruun eteneminen.....	31
5.4	Aineiston analysointi	33
5.4.1	Työhyvinvointiin liittyvä kyselyn tulokset	34
5.4.2	Työyhteisön tuplatiimityöskentely	45
5.4.3	Kehittämisryhmän aivoriihityöskentely	46
6	Opinnäytetyön tuotos	47
6.1	Tuotetun ohjelman kuvaus.....	47
6.2	Hyvinvointiohjelman jatkokehitys	48
7	Pohdinta.....	48
7.1	Tulosten pohdinta.....	48
7.2	Prosessin pohdinta.....	49
7.3	Luotettavuus ja eettisyys	51
7.4	Juurruttaminen ja levittäminen.....	51
	Lähteet.....	53

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

1990-luvun lamasta alkaen työyhteisöt ovat eläneet voimakkaassa muutoksessa. Muutosta kiihdyttävät globalisaatio ja teknologian vaikutus. Teknologinen kehitys merkitsee muun muassa nopeaa ja reaaliaikaisista kommunikointia 24/7 – yhteiskuntaa. (Työturvallisuuskeskus 2012, 4.) Muutoksien vauhti on nopeaa ja se koetaan työyhteisöissä usein haitalliseksi ja voimavaroja syöväksi. Työ on muuttunut ja muuttuu moniosaamista ja joustavuutta vaativaksi. Muutokset herättävät tunteita, myönteisiä tai kielteisiä ja ne voidaan nähdä uhkana tai mahdollisuutena. Jatkuvat muutokset yritysten toimintaympäristöissä luovat entistä suurempia haasteita työhyvinvoinnille. (Työturvallisuuskeskus 2013, 3,5.)

Käsite työ on muutoksessa. Elinkeinoelämän valtuuskunnan arvo ja asennetutkimuksessa 2010 on todettu, että 56-65 vuotiaista lähes kaksi kolmasosaa ja yli 65-vuotiaista kolme neljäsosaa allekirjoittaa väitteen, että työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä ja 70 % alle 36 vuotiaista on jo täysin eri mieltä. Vuonna 2010 tehdystä arvo- ja asennetutkimus käy ilmi että työ merkitys on suomalaiselle erityisesti toimeentulon lähde, sosiaalisia suhteita sekä itseisarvostuksen ylläpitävä voima (Haavisto 2010, 28, 34–35.)

Yksilön näkökulmasta työelämän tärkeimpiä haasteita on omasta työmarkkinakelpoisuudesta huolehtiminen. Oman osaamisen lisääminen ja ammattitaidon ylläpitäminen on tärkeitä tekijöitä työmarkkinoilla pysymiseen. Lisäksi erityisosaaminen, kielitaito ja tietotekniset taidot ovat taitoja, joita yhä useamman työntekijän tulisi hallita. (Ilmarinen 2009, 63.) Tämän vuosituhannen aikana työhyvinvointi on noussut yhdeksi työelämän tärkeimmäksi aiheeksi. Taustalla voi olla työelämän vaatimusten kasvaminen, ihmisen jaksaminen työ- ja muun elämän vaatimuksissa, kiire ja työelämän nopea muutosvauhti, kansainvälistyminen, erilaiset EU-säännökset, työssäoloaikojen pidennykset, työpaikan kiristyneet ihmissuhteet tai ihmisen unohtaminen työyhteisössä. Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta sekä jaksamisen edistämisestä on viime vuosina tullut yhteiskunnallinen ja organisaatiotason keskusteluaihe. On huomattu, että työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö vastaa parhaiten työn

muutoksiin ja haasteisiin sekä pystyy työskentelemään tuottavasti. Yhteiskuntatasolla tavoitteena on työurien pidentäminen eläkeikää nostamalla ja kannustamalla työskentelemään entistä pitempään. Työhyvinvointi on tärkeä kilpailutekijä uusia työntekijöitä rekrytoitaessa. Lisäksi työntekijöiden ikääntyminen ja lisääntyneet tuottavuuspaineet luovat paineen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2010, 38.)

Vuonna 2009 asetetun tavoitteen mukaan, eläkkeelle siirtymisiän tulisi olla viimeistään vuonna 2025 mennessä vähintään 62,4 vuotta. Eläköitymisikä oli vuonna 2011 keskimääräinen 60,5 vuotta. Työurat ovat pidentyneet 2,4 vuodella vuosien 2006–2011 välillä. Kansainvälisesti verraten työurat ovat Suomessahyvällä tasolla sillä ne ovat EU15-maiden kuudenneksi pisimmät. Keskimääräinen työura Suomessa on 32,5 vuotta. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela, & Virtanen 2013, 16–17.)

Vuosittain työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisten työpaikkojen työelämän tilaa. Barometri on työntekijöiden näkemys työstä. Vuoden 2017 työolobarometri osoittaa, että työelämän laatu on meillä entisestään kohentunut. Vuoden 2017 työolobarometri kertoo, että palkansaajien kokemukset työelämän laadusta olivat monilta osin aikaisempia vuosia myönteisempiä. Tiedottaminen, avoimuus, kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet ovat lisääntyneet työpaikoilla. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, työtehtäviin ja työnjakoon eivät kuitenkaan ole lisääntyneet. Työpaikalla kohdataan edelleen syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 7–8.)

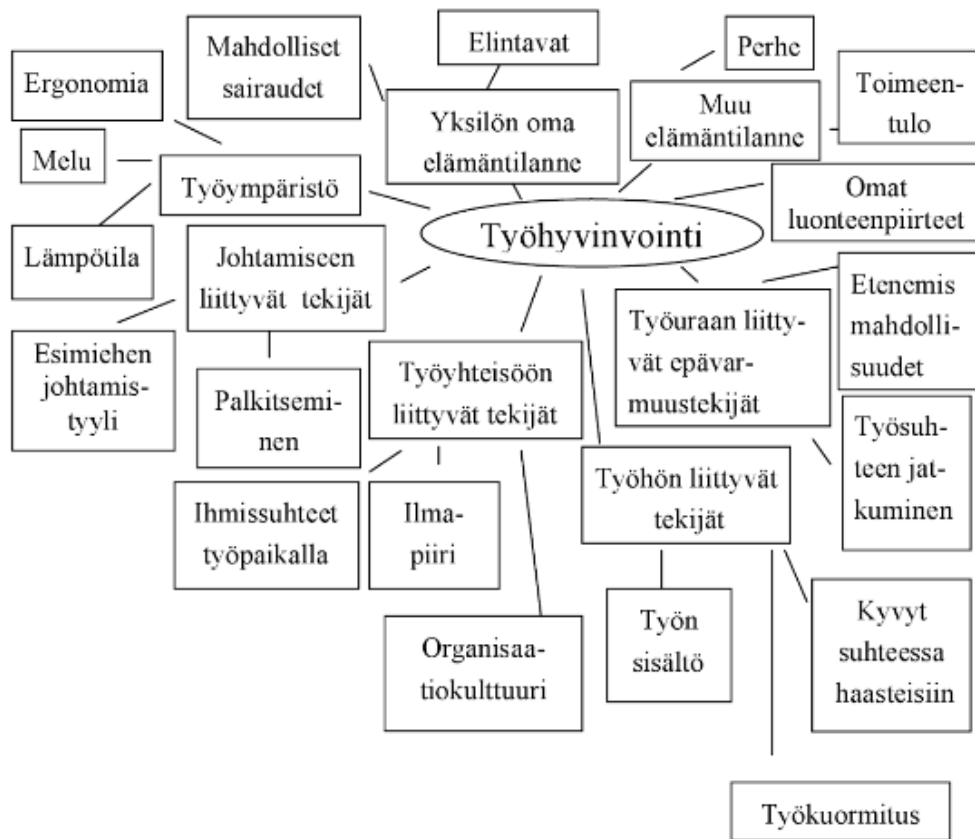
Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia yleisesti, ikääntyvän työntekijän työhyvinvointia sekä tuotetaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi hyvinvointiohjelma tilaajaorganisaation käyttöön. Tilaajaorganisaatiossa työhyvinvoinnin kehittäminen on ajankohtaista ja tärkeää, sillä työtä tehdään itsenäisesti, entistä hektisemmin, lyhyemmissä projekteissa ja tulevaisuudessa tulosvastuullisemmin. Työ on sosiaalisia- ja ihmissuhdetaitoja vaativaa istumatyötä, jossa fyysinen rasitus jää vähäiseksi. Lisäksi työn luonteen vuoksi

työkavereiden vertaistuki voi olla puutteellista akuuteissa tilanteissa. Edellä mainitut seikat, teknologian kehittyminen sekä digitaalisaation lisääntyminen tuovat lisää haasteita työyhteisön ikääntyville työntekijöille. Vaikka tilaajaorganisaation työntekijät ovat suhteellisen nuoria on jokainen työntekijä kuitenkin ikääntyvä työntekijä. Tässä toimintaympäristössä uuden oppiminen on entistä haasteellisempaa, mikä lisäksi korostaa tarvetta työhyvinvoinnin seuraamiseen, kehittämiseen ja ylläpitoon.

2 Työhyvinvoinnin yleistä määrittelyä

2.1 Työhyvinvointi ja sen osatekijät

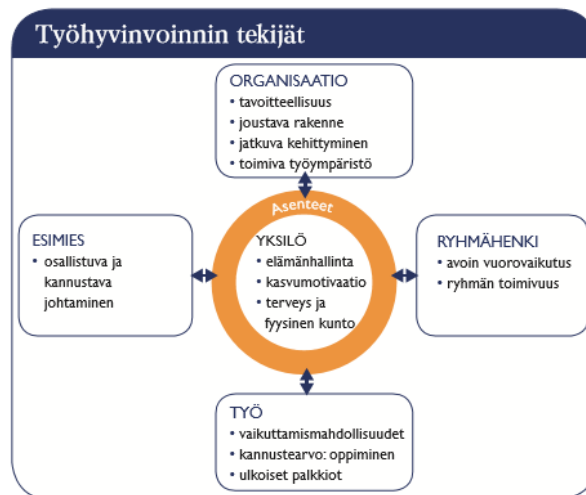
Työhyvinvointi koostuu seuraavista osa-alueista: työ, työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. On todettu että työhyvinvoinnin lisäämisessä auttaa oma ammattitaito, hyvä johtaminen sekä työpaikan hyvä ilmapiiri. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2017). Harri Virolaisen (2013,13) työhyvinvointimalli (kuva 1) kuvaa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista rakennetta. Malli osoittaa työhyvinvoinnin koostuvan niin yksilöllisistä kuin työyhteisöllisistä tekijöistä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa omat luonteenpiirteet ja yksilön oma elämäntilanne. Työyhteisöllisiä tekijöitä ovat muun muassa ilmapiiri ja työyhteisön organisaatiokulttuuri.



Kuva 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 13)

Kirjallisuudessa todetaan, että työhyvinvoinnilla ei ole yhtä ainoaa oikeaa määritelmää vaan työhyvinvointi on jokaisen oma kokemus, johon liittyvät esimerkiksi työpaikan ihmissuhteet ja työntekijän ammattitaito. Työn, työyhteisön ja organisaatioiden hyvinvoinnin edistämiseksi työelämän muutokset tuovat omia haasteita. Työuran eri vaiheissa työelämän tulisi edistää ihmisen hyvinvointia ja elämänlaatua. Työn vaatimusten tulisi ottaa huomioon työntekijän ikääntyminen sekä niiden tulisi joustaa ihmisen muuttuvien voimavarojen mukaan. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel & Ilmarinen. 2011,15.)

Mankan (2007) kehittämä Työhyvinvoinnin tekijät – malli kuvaa kuinka hyvinvointiin vaikuttavat monet eri seikat sekä työntekijän omat tulkinnat työyhteisön toiminnasta (kuva 2). Mallin perusajatuksena on se, että hyvinvointiin vaikuttavat monet eri seikat sekä työntekijän omat tulkinnat työyhteisön toiminnasta. Mallin mukaan ihminen tulkitsee itsensä näkemänsä läpi, minkä vuoksi jokainen ihminen kokee työhyvinvointinsa aina omalla tavallaan.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin osatekijät (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7)

Mallissa on viisi eri ulottuvuutta, jotka ovat organisaatio, ryhmähenki, työ, esimiehen toiminta ja itse työntekijä.

Organisaatio ja ryhmähenki Tavoitteellisessa organisaatiossa kaikki työyhteisön jäsenet tuntevat yrityksen vision, strategian sekä arvot. Visio on päämäärä, johon kulloinkin organisaatio pyrkii. Visiota tavoitellaan strategioiden eli keinojen avulla. Organisaation arvot muodostavat yhteisiä pelisääntöjä. Työn tavoitteiden on oltava jokaisen työyhteisön jäsenen tiedossa, näin työntekijä tietää oman osuutensa niiden toteuttamisessa. Työympäristö, hyvät työtilat ja apuvälineet ovat toimivan työhyvinvoinnin edellytyksiä. Näitä ohjaavat työturvallisuuslaki ja työsuojelun valvontalaki. Työyhteisön hyvä hengen edellytyksiä ovat toisten työn arvostaminen, avoimuus, auttamishalu, onnistuminen ja luottamus kun taas tulosta voodaan synnyttää työtä kehittämällä, suunnittelemalla ja järjestämällä sekä vastuunjaolla. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8–9.) Havunen ja Lavikkala (2011, 68) toteavat Ongelmia ratkaiseva esimies kirjassa, että työhyvinvointi syntyy siitä, kun työn tekemisen edellytykset ovat kunnossa ja työelämän laatua parannetaan kun kehittäminen kohdistuu tuottavuuden ja suorituskyvyn kehittämiseen. Yrityksen keskeisiä voimavaroja ovat hyvinvoiva henkilöstö ja ryhmähenki. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn ja innovatiivisuuteen sekä lisää työnantajan houkuttavuutta rekrytointivaiheessa. (Puttonen, Pahkin, Hasu. 2016, 6.)

Olellaisena osana työhyvinvointiin liittyvät työyhteisön voimavarat ja yhteistyön toimivuus. Yhteistyön toimivuudesta ja työssä onnistumisesta kertoo

työyhteisössä työntekijän saama palaute, arvostus ja tuki. Työtyytyväisyyteen ja siten työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, innovatiivisuuteen sekä johtamiseen. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti työn asettamat vaatimukset ja työssä tarvittavat voimavarat.(Heikkilä & Mäkelä-Pusa 2014,16.)

Työ muuttuu nopealla vauhdilla. Työelämä muuttuu entistä enemmän asiantuntijavaltaiseksi. Kukaan ei voi enää osata kaikkea. Suomalaisen Työn Liiton 2017 teettämässä Made by Finland –kampanjatutkimuksessa tulevaisuuden taitoina korostettiin teknologian osaamista, kykyä sopeutua muutokseen ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Luovan ajattelun käyttö, uusiin kulttuureihin sopeutuminen ja luovan ajattelun käyttö ovat keskeisiä vaatimuksia tulevaisuuden työelämässä. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.)

Esimiestyö on ollut viime vuosina muutoksessa ja hierarkioita on työyhteisöissämme purettu. Työyhteisöihin on tullut niin sanottuja toiminnallisia esimiehiä ja hallinnollisia esimiehiä. Toiminnallisia esimiehiä ei virallinen organisaatorakenne tunnista. Tämän vuoksi heiltä on löydyttävä kykyä neuvotella, sopia, motivoida ja kannustaa. Esimiestyön onnistumiselle luo haasteensa työyhteisöjen useamman eri sukupolvien työntekijät. Esimies itse voi edustaa eri sukupolvea kuin hänen alaisensa ja työtoverinsa. (Järvensivu, Kervinen & Syrjä 2011, 3, 7.) Taitavaan esimiestyöhön kuuluu muiden osa-alueiden lisäksi työntekijöiden tasavertainen kohtaaminen ja huomioiminen. Esimiehen tehtävänä on motivoida työntekijänsä organisaation tavoitteisiin. Hänen on kyettävä näkemään nykyiset ja tulevat linjat ja osattava luoda edellytykset uudistumiselle. (Manka ym. 2007, 9).

Yksilön kokemus työn hallitsemisen ja osaamisen tunne vähentää stressiä, sairastamisriskiä ja lisää motivaatiota. Työn monipuolisuus ja uuden oppiminen sekä vaikuttamismahdollisuus ovat yksilön kiinnostusta ja motivaatiota lisääviä tekijöitä. Yksilön mahdollisuus vaikuttaa työhönsä lisää osaamisen ja työn hallinnan tunnetta. Persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vähentävät tai edistävät yksilön kokemaa työhyvinvointia. Manka toteaa työhyvinvoinnin olevan hyvin yksilöllinen ja henkilökohtainen kokemus. Jokainen

työntekijä kuormittuu eri tavoin ja jokaisen työntekijän työhyvinvointia tukevat hyvin erilaiset asiat. (Manka ym. 2007, 8.)

Kumpulainen (2013, 200) toteaa, että työhyvinvoinnin yksilöityessä organisaatioissa korostuu samanaikaisesti työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kokeminen. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat yksilön omat asenteet, terveys, toimintakyky ja ammatillinen osaaminen. Lisäksi siihen vaikuttavat sekä työn sisältö, vaikutusmahdollisuudet että työn kannustimet. Saadulla kokemuksella on vaikutusta työyhteisöön, ryhmähenkeen, sekä esimiestyöhön ja johtamiseen. Lisäksi työhyvinvointiin liittyy tasapaino työn, perheen, haasteiden, voimavarojen sekä työn ja muiden elämän osa-alueiden välillä. (Kaukovalli & Koironen 2010, 109–110.)

Nikkilä ja Paasivaara (2007, 95–96.) toteavat että työhyvinvointiin liittyy terveellisyys, turvallisuus, innostuneisuus, aikaansaavuus ja mahdollisuus oppia. Lisäksi työhyvinvointiin sisältyy myös taloudellisia ja sosiaalisia näkökulmia sekä kokemuksellisia tekijöitä. Kokemukselliset tekijät voidaan jakaa niin työyhteisöllisiin, yksilöllisesti koettuihin kuin myös työn luonteeseen liittyviin tekijöihin. Työyhteisöllisiä tekijöitä ovat puolestaan yhteisöllisyys, työilmapiiri ja työtoverit. Hyvä työ ja työympäristö heijastuvat työssäjaksamisena ja työhyvinvointina. Työhyvinvoinnin huomioimisella ja yksilöllisillä ratkaisuilla voidaan tukea työntekijöiden motivaatiota ja jaksamista työelämässä. Motivaatioon vaikuttavat yksilön sekä työyhteisön arvot. Mitä lähempänä nämä ovat toisiaan sitä paremmin työntekijä viihtyy työssään.

Vuonna 2005 Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston tekemässä Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painopistealueet -julkaisussa määritellään työhyvinvointi yksilön selviytymisenä työtehtävistään. Selviytymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristötekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat mahdolliset muutokset myös ympäristössä ja elämässä yleisesti. Muutokset esimerkiksi työsuhteessa, palkkauksessa ja työsopimustoiminnassa, yksityis- ja perhe-elämässä sekä taloudellisessa tilanteeseen. Myönteinen asenne työtä

kohtaan näkyy yleensä myös työhön sitoutumisena. (Heikkilä & Mäkelä-Pusa 2014, 16.)

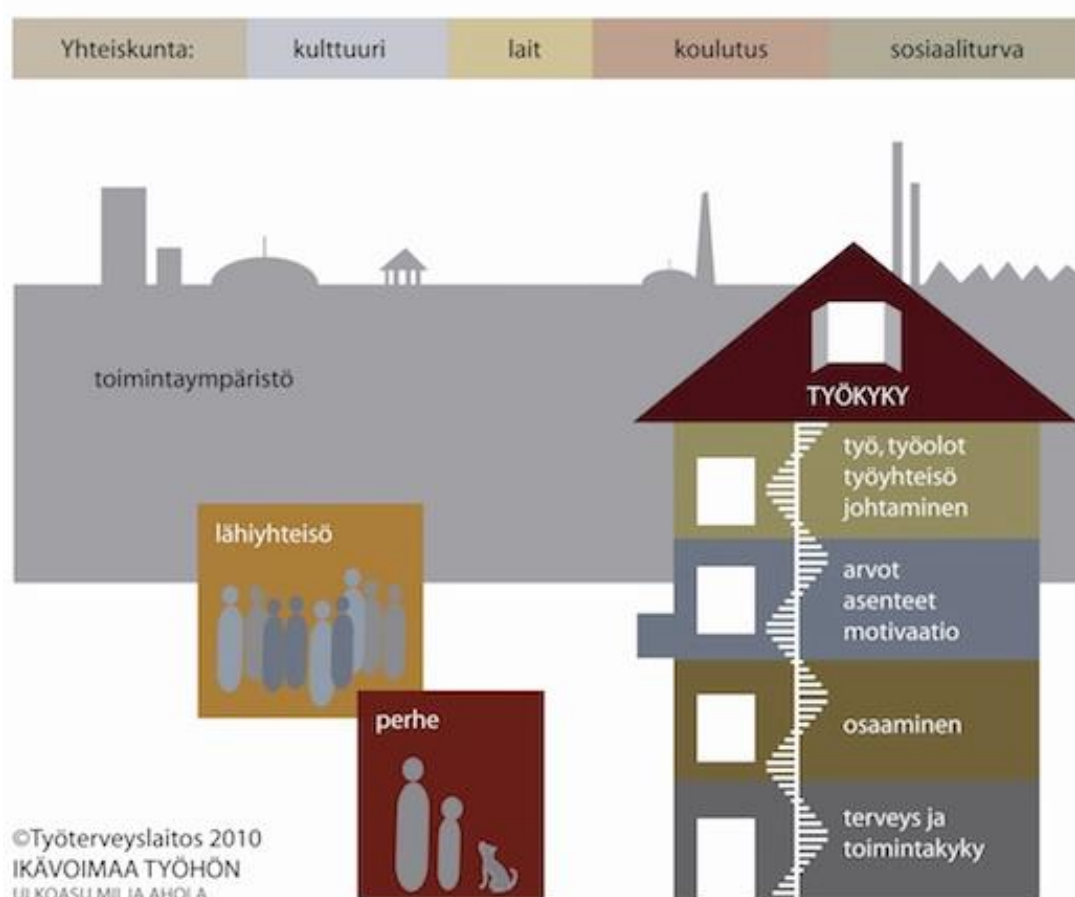
Puttonen ym. (2016, 6) toteavat työhyvinvoinnin tarkoittavan kullekin sopivaa työtä sellaisessa työyhteisössä, joka tukee turvallisuutta, työn sujuvuutta, terveyttä ja työuraa. Elämän eri osa-alueet ja niiden yhdistäminen vaikuttavat työhyvinvointiin ja terveyteen. Työelämä 2020 (2012,18) visioi, että työn mielekkyyden kehittäminen on yksi tulevaisuuden työpaikan painopistealueista. Samoin tulevaisuudessa painopisteeksi nousevat innostavuus ja voimavarojen hyväksikäyttö. Työntekijän työkykyä seurataan tulevaisuudessa entistäkin tehokkaammin. Varhaisen tuen mallin avulla pyritään kartoittamaan kuormitustekijöitä sekä mahdollisia riskejä. Työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi kehitetään uusia malleja.

Työn imu on työhön liittyvä positiivinen tunne- ja motivaatiotila. Työn imussa työntekijä lähtee hyvillä mielin työhön sekä nauttii mielekkäänä pitämästään työstä. Työn imussa on kolme osa-aluetta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuteen kuuluu halu onnistua ja energisyyden kokeminen. Omistautumisen liittyy merkityksellisyyden kokeminen, innokkuus, ja haasteisiin vastaaminen. Työhön uppoutuessa työntekijä panostaa merkittävästi työhönsä. Tällöin työntekijä ei huomioi ajankulua ja työn lopettaminen on haasteellista. (Hakanen 2017, 36–38.) Työn imun vastakkainen käsite on työhön leipiintyminen (boreout). Leipiintyminen liittyy työssä koettuun työpahoinvoinnin tilaan, motivaation puutteeseen ja tylsistymiseen. Leipiintymistä voi edesauttaa muun muassa haasteelliset työtehtävät, työn helppous, arvostuksen puute, työnjohdon ongelmat, liiaksi toistuvat rutiinit ja jatkuva ylikuormitus. (Hakanen 2011, 119–120.)

Työkyvyn peruslähtökohtana on terveys fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena toimintakykynä. Työkyky koostuu yksilön voimavaroiksi koulutuksen ja osaamisen sekä motivaatio- ja asennetekijöiden kautta. Voimavaroihin vaikuttaa työn henkiset ja fyysiset vaatimukset sekä työympäristön ja työyhteisön asettamat vaatimukset ja haasteet. Työkyky on osa elämänkulkua ja monien eri tekijöiden summa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 3, 32.) Suomalaisen

väestön työkyky on kohentunut 1970-luvun loppupuolelta. Myönteiset muutokset ovat tapahtuneet erityisesti vanhemmissa työntekijäryhmissä. Yli 54-vuotiaiden työntekijöiden keskimääräinen työkyky on parantunut 2000-luvun aikana työn henkisten ja fyysisten vaatimusten suhteen. (Lundell ym. 2011, 79.)

Työkyky määritelmää aukaistaessa voidaan käyttää professori Juhani Ilmarisen (Työterveyslaitos 2010, 5) kehittämän Työkyky talo -mallia (kuva 3). Kuva on yhteenveto tekijöistä, joiden työkykyyn liittyvien tutkimusten perusteella tiedetään vaikuttavan keskeisesti työkykyyn.



Kuva 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2010,5)

Yksilön voimavarat muodostavat työkyvyn perustan eli kolme talon alinta kerrosta, joita ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot ja asenteet. Mikäli alin kerros murentuu, koko talo keikahtaa. Neljäs kerros on työn kerros, johon kuuluvat työn sisältö ja sen vaatimukset sekä työolot. Tähän kuuluvat myös työyhteisö ja organisaatio sekä niiden johtaminen. Myös johtaminen ja esimiestyö liittyvät neljänteen kerrokseen. Työkyvyn ulkopuoliseen lähiympäristöön kuuluvat

työpaikan tukioorganisaatiot (muun muassa työterveyshuolto ja työsuojelu) sekä perhe ja lähiyhteisö (sukulaiset, ystävät sekä tuttavat). Uloimpana on yhteiskunta eli työkyvyn makroympäristö. Makroympäristö muodostuu infrastruktuurista, harjoitetusta sosiaali-, terveys- ja työpolitiikka sekä palveluista (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 23.) Työkyvyn osa-alueita ovat Terveys 2000-tutkimuksen perustella terveys, toimintakyky ja työn ominaisuudet. Työn tunnusmerkistöstä eniten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löytyy ruumiillisesta ja henkisestä rasittavuudesta, arvoista ja asenteista sekä esimiestuesta. Yksilön voimavarat, toimintakyky, osaaminen, työolot, työn sisältö, työyhteisö ja työorganisaatio muodostavat laaja-alaisen työkykykäsitteen. (Kauppinen ym. 2013, 98.)

Vuonna 2012 tehdyssä Työ- ja terveys Suomessa haastattelututkimuksessa työssä käyvä ikäryhmä antoi sen hetkisellem työkyvylleen keskiarvon 8,3 asteikolla 0–10. Keskiarvo on pysynyt lähes samana edellisiin tutkimusajankohtaan verrattuna. 25–34-vuotiaat arvioivat työkykynsä 8,9:ksi ja 55-64-vuotiaat 7,9:ksi Tästä käy ilmi että oma arvio työkyvystä laskee ikääntyessä. Arvioon vaikutti myös vastaajan koulutustaso: arvio oli peruskoulutuksen saaneilla keskimäärin 7,9 ja 8,6 korkea-asteen koulutuksen saaneilla. Huomioitavaa on, että erityisasiantuntijat ja asiantuntijat kokivat työkykynsä hyväksi verrattuna muihin ammattiryhmiin. (Kauppinen ym. 2013, 98.)

Samaisessa tutkimuksessa todettiin, että naiset ovat jonkin verran miehiä enemmän tyytyväisempiä työhön syventymiseen (42 % vs. 39 %). Verrattaessa tyytyväisyyttä työhön syventymiseen eroa sosioekonomisten ryhmien välillä havaittiin että yrittäjät olivat muita useammin tyytyväisiä (47 % päivittäin). Myös alemmat toimihenkilöt ovat kohtuullisen tyytyväisiä työhön syventymiseensä (41 % päivittäin). Perusasteen suorittaneiden huomattiin olevan vähemmän tyytyväisiä työhön syventymiseen vuonna 2012 kuin vuonna 2006 (42 % vs. 46 %). Toisaalta korkea-asteen suorittaneilla tulokset ovat päinvastaiset (37 % vs. 42 %). Ammattiryhmittäin eriteltynä asiantuntijat, maanviljelijät, metsätyöntekijät sekä myynti- ja palvelutyöntekijät olivat tyytyväisiä työhön syventymiseensä. (Kauppinen ym. 2013, 120.)

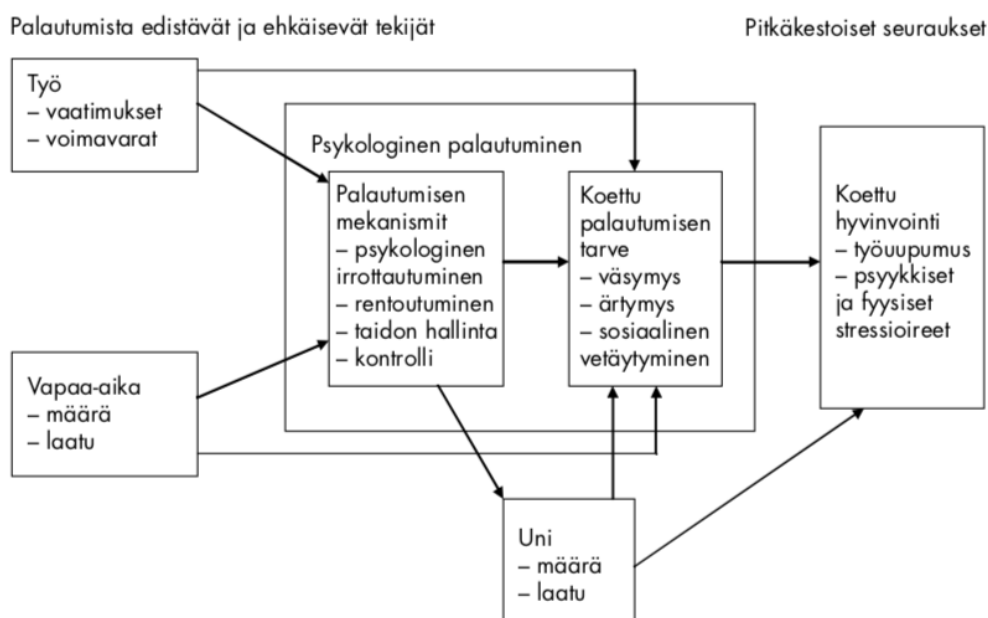
2.1.1 Palautuminen

Tapa tehdä työtä on muuttunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Työ ei ole enää vuosiin ollut sidottuna aikaan ja paikkaan, työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet, minkä vuoksi on opittava pitämään rajoja työn ja vapaa-ajan suhteen. Rajojen avulla opitaan luomaan etäisyyttä työn ja muun elämän välille. Palautuminen on kokemus kuormittavuuden ja väsymyksen vähenemisestä, jonka jälkeen ollaan valmiita jatkamaan ja kohtaamaan uusia haasteita. (Peltomaa 2015, 86.) Kun työntekijä on palautunut riittävästi rasituksesta, hän on aikaansaavempi sekä vapaa-aikana että työssä. Hyvä palautuminen edesauttaa aktiivista asioihin puuttumista ja tehokasta uuden oppimista. (Työturvallisuuskeskus, 2017).

Palautuminen on tärkeimpiä keinoja ehkäistä työn vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Palautumisessa on kyse psykofysiologisesta palautumisprosessista, jossa yksilö palautuu aikaisemmasta kuormituksesta. Tämä tarkoittaa kuormituksen ja väsymyksen vähenemistä sekä kokemusta siitä, että on valmis jatkamaan sen hetkistä toimintaa tai kohtaamaan uusia haasteita ja vaatimuksia. (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 30.)

Palautumiseen liittyen voidaan erotella kaksi eri tasoa, jotka ovat fyysinen ja psyykinen taso. Fyysinen palautuminen voi käsittää liikunnasta palautumista, ja psyykinen työstä palautumista. Tässä opinnäytetyössä paneudutaan lähinnä psyykkiseen palautumiseen. Palautumisella tarkoitetaan palautumista stressitilasta eli palautuminen on rasituksen ja stressin vastainen asia. Riittämätön palautuminen voi altistaa masennukselle, verenpaineen kohoamiselle, verenkiertoelimistön sairauksiin ja kohonneeseen kuolleisuusriskiin. (Peltomaa 2015, 81–82.) Palautuminen edistää hyvinvointia, suoriutumista työssä, uuden oppimista sekä synnyttää positiivisia kokemuksia työtä ja työpaikkaa kohtaan. Palautuminen on tärkeää kaiken ikäisille. Erityisesti jo 40-vuotiaasta eteenpäin elimistö palautuu hitaammin ja siksi päivittäinen palautuminen on tärkeää. (Työturvallisuuskeskus 2010, 25.) 2012 järjestetyssä Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa selvitettiin palautumista työstä. 42 % vastanneista palautui työstä kohtalaisesti ja 52% hyvin, kun taas 6% vastanneista palautui huonosti. Vuoden 2009 vastaavan tutkimukseen verrattuna tilanne on

säilynyt kutakuinkin samana. Työn kuormituksesta palautui ylemmistä toimihenkilöistä huonosti 5 %, alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä 6 %. Maatalousyrittäjissä 15 % palautui työnkuormituksesta huonosti kun taas muiden yrittäjien joukossa huonosti työnkuormituksesta palautuvia oli 4 %. Maa-, metsä- ja kalatalouden harjoittajat olivat huonoiten palautuvat toimialat (12 %). Maanviljelijät ja metsätyöntekijät olivat huonoiten palautuva ammattiryhmä (12 %). (Kauppinen ym. 2013, 107.)



Kuva 4. Työkuormituksesta palautumista havainnollistava yksinkertaistettu malli. (Siltaloppi M. & Kinnunen U. Työ ja Ihminen 1/2007, 38)

Kuvan 4 mukaan työn ja vapaa-ajan määrällä ja laadulla on palautumisen kannalta merkitystä. Vapaa-aika, joka tukee psykologista irrottautumista työstä, luo rentoutumisen kokemuksia ja edistää palautumista. Unella ja sen laadulla on tärkeä osa palautumisessa. Mikäli palautumista ei tapahdu tai sen on epätäydellistä, yksilölle voi kehittyä esimerkiksi työuupumus. Ikääntyvillä työntekijöillä on todettu olevan merkittävästi suurempi tarve työstä palautumisen kuin nuorilla työntekijöillä. (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 38.)

Yksityisalojen esimiehille ja asiantuntijoille tehdyssä työn kuormittavuuteen liittyvässä tutkimuksessa 2017 on todettu, että joka kymmenes kärsii työstressistä ja uupumisen oireista. 15 prosentilla naisista ja 9 prosentilla miehistä on vakavia oireita. Asiantuntijatyössä työn imu voi kääntyä haitaksi, sillä työtehtävät ovat

mukaansa tempaavia, vaativia ja laaja-alaisia. Kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat työstä tulevat paineet, uuden oppiminen, eri suunnilta tulevat vaatimukset ja kova kilpailu. Työn kuormituksesta palaututaan entistä huonommin. Työn kuormittavuuteen liittyvässä tutkimuksessa joka kahdeksas kertoi palautuvansa huonosti ja kohtalaisesti yli puolet. (Multisilta, 2018.)

Nykyinen elämänrytmimme on suhteellisen hektistä niin työssä kuin vapaa-ajalla. Aistiärsytyksien määrä on runsasta ja erilaisten teknisten laitteiden käyttö aktivoi vireystilaamme. Tämän vuoksi lepo ja palautuminen jää monella varsin vajaaksi. Ikääntyneillä työntekijöillä työstä palautuminen hidastuu ja taukojen tarve lisääntyy, mistä johtuen työpäivän sisään sijoitettujen taukojen ja vapaapäivien tarve korostuu. (Andersson, Haggrén, Haring, Lanttola, Marttila, Schugk & Työläjäarvi 2013, 15.)

Tampereen yliopiston psykologian laitoksen tutkimusprojektissa vuosina 2006-2009 oli 10–30 prosentilla haasteita työkuormituksesta palautumisessa. Palautumisen vaikeudet korostuivat hotelli- ja ravintola-alan sekä koulutusalan työntekijöillä. Tutkimusprojektin mukaan palautuminen oli naisilla vaikeampaa kuin miehillä ja ne olivat yleisimpiä 50–54-vuotiailla ja ylipitkää viikkoa tekeville. Palautumisen vaikeudet lisäsivät työuupumuksen riskiä. (Kinnunen & Feldt 2009, 17.)

Liikunnan avulla työntekijä voi helpommin vähentää työstä aiheutuvia paineita. Toisaalta liikunta lisää fyysistä ja henkistä jaksamista sekä se auttaa työstä irrottautumisessa, vähentää työuupumusta sekä henkistä kuormittuneisuutta. Liikunnan säännöllisyys on palautumisen kannalta merkittävää. Vaikutus voi näkyä jo liikuttaessa 1–2 kertaa viikossa. Liikunnan vaikutuksesta myös uni voi syventyä. 20–60 minuutin aerobinen liikuntajakso 2–5 kertaa viikossa on tehokasta unen laadun kannalta. Kuitenkin olisi hyvä välttää raskasta liikuntaa muutamaa tuntia (2–4) ennen nukkumaan menoa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Useimmat työikäiset ihmiset viettävät noin puolet valveillaoloajastaan työssä. Työllä on merkittävä vaikutus työikäisten elämään, päivittäiseen liikuntaaktiivisuuteen ja stressin määrään. Liikunnalla on osoitettu olevan monia

positiivisia vaikutuksia terveyteen. Se on merkittävä tekijä useiden pitkäaikaissairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa sekä ennenaikaisen kuolemanriskin vähentämisessä. Liikunnan positiivisten terveysvaikutusten saavuttamiseksi liikunnan tulisi olla säännöllistä ja määrällisesti riittävää. Liikunnan merkitys sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa on merkittävä. Lisäksi liikunnalla on tärkeä merkitys ihmisen työ- ja toimintakyvyn säilyttämisessä. Liikunnan on havaittu vähentävän liikuntaelinsairauksista ja mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen riskiä. (Föhr 2016, 71–72.)

Säännöllinen liikunta auttaa stressin hallinnassa, sillä se pienentää stressin aiheuttamia oireita ja stressikokemusta. Psykkisen palautumisen kannalta aktiivinen palautuminen on tehokkain palautumisen tapa. (Peltomaa 2015, 92–93.) Myös henkilöstöliikunnalla on tärkeä rooli työhyvinvoinnissa. Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan kaikkia niitä tapoja, joilla työnantaja tukee työntekijöiden liikunnan harrastamista sekä työpäivään liittyvää liikkumista.

Uni on tärkeä palautumista edistävä tekijä. Nukkuminen on välttämätöntä, jotta palautumisprosessi saadaan päätökseen. (Pennonen 2011,18.) Unen tarve on yksilöllistä mutta suurin osa ihmisistä kokee tarvitsevansa unta 7-9 tuntia. Työ - ja terveys Suomessa 2009- tutkimuksen mukaan työssä käyvät suomalaiset nukkuvat keskimäärin 7,1 tuntia yössä. Unen määrän lisäksi myös unen laatu on tärkeä. Tampereen yliopiston psykologian laitoksen tutkimusprojektissa vuosina 2006–2009 tutkittiin unen määrän ja laadun suhdetta palautumiseen. Tutkimukseen osallistuneista alle 6 tuntia yössä nukkuneilla oli korkeampi riskisuhde kokea vaikeuksia palautumisessa työpäivän jälkeen verrattuna yli 7 tuntia nukkuihin. (Kinnunen & Feldt 2009, 16–17.)

Oikealla, säännöllisellä ja terveellä ruokavaliolla tuetaan työssä jaksamista, edistetään ja ylläpidetään päivittäistä työkykyä sekä hyvinvointia. Terveellinen ruokavalio on monipuolinen ja tasapainoinen kokonaisuus, johon liittyy myös sopiva ateriarytmi. Työ- ja terveys 2012 haastattelututkimuksessa kävi ilmi, että 3 % tutkimukseen osallistuneista ei aterioinut lainkaan työpäivän aikana. Syömättömyys oli harvinaisempaa säännöllistä päivätyötä tekevillä kuin aamu-

tai iltatyötä tekevillä. Ruokailu työpäivän aikana on tärkeää ravinnon saannin, levon ja virkistykseen sekä työstä irtaantumisen ja sosiaalisten suhteiden vuoksi. (Rauramo 2012, 29–30.) Hyvä fyysinen kunto ja terveydellinen kehonkoostumus ovat tärkeitä hyvälle työpäivän jälkeiselle palautumiselle. (Förh 2016, 72.)

Erikssonin väitöskirjaan 2017 liittyvän tutkimuksen mukaan jaksamista edistäviä tekijöitä ovat muun muassa mielekäs ja autonominen työ, samanlainen arvopohja, voimavarojen tasapaino, iän, ajan ja elämäkokemuksen mukana tuomat voimavarat, paremman tulevaisuuden odotus sekä mielihyvä menneestä, työyhteisön turvaverkot sekä myönteiset eläköitymisodotukset. (Eriksson 2017, 73.)

2.1.2 Tarvehierarkia työelämässä

Tarvehierarkiaa käytetään yhtenä mittarina oman työn ja työhyvinvoinnin arvioimisessa. Päivi Rauramo on laatinut työhyvinvoinnin portaat Maslow'n tarvehierarkian pohjalta. Jokaisella portaalla on oma tavoitteensa eli perustarpeensa, jonka tulee täytyä ennen kuin voi siirtyä seuraavalle portaalle. Rauramon mallin viisi tarvetta ovat psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2008, 27–36.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kuvattu niitä seikkoja, joita työntekijältä ja organisaatiolta eri tasoilla vaaditaan. Kuvassa 5 on Päivi Rauramon laatima Työhyvinvoinnin portaat.



Kuva 5. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo P. 2009,3)

Rauramon Työhyvinvoinnin portaat –mallissa verrataan tarvehierarkian perustarpeiden suhdetta työhön sekä motivaation muutosta. Tämä malli on kehitetty hyödyntämällä työhyvinvoinnin edistämisen määritelmiä ja malleja sekä vertailemalla niitä keskenään. Rauramo on yhdistänyt teoreetikko Abraham Maslow'n (1943) tarvehierarkian työhyvinvoinnin portaiden sisältöön. Maslowin mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve (Rauramo 2012, 13).

Ensimmäinen porras kertoo ihmisen elimistön tarvitsemasta kuormituksesta ja haasteista pysyäkseen terveenä. Sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Ensimmäinen porras korostaa myös sitä, että työn tulee olla tekijänsä mittainen. Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei myöskään liian kevyttä eikä helppoa. Toinen porras liittyy turvallisuuden tunteeseen. Turvallinen työpaikka tarjoaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ja mahdollisuuden osaamisen ylläpitoon. Työsuhteisiin liittyvä turvattomuus on lisääntynyt viime vuosikymmeninä työelämän muutoksien kera.

Muutokset synnyttävät turvattomuutta varsinkin, jos ne tapahtuu liian monella tasolla ja liian nopeasti. Tähän portaiseen liittyy myös työturvallisuus ja siitä huolehtiminen. Kolmas porras kuvaa liittymisen tarvetta. Porras pitää sisällään yhteishenkeä ylläpitävät ja tukevat toimet, henkilöstöstä huolehtimisen sekä ulkoisen ja sisäisen yhteistyön, avoimen ja luottamuksellisen työilmapiirin. Neljäs porras liittyy arvotuksen tarpeeseen. Porras pitää sisällään eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuuden näkemyksen sekä oikeudenmukaisen palkkauksen ja palkitsemisen. Arvostukseen liittyy toisten ihmisten arvostus ja itsearvostus sekä työntekijän kokema työn merkitys. Viides porras pitää sisällään oppivan organisaation, osaamisen täysipainoisen hyödyntämisen, uuden tiedon tuottamisen ja esteettiset elämykset. Organisaatio, joka kehittää omaa osaamistaan voi saavuttaa tavoitteensa ja selvitä kilpailukykyisenä organisaationa. Työhyvinvoinnin kannalta työn on oltava yksilön ominaisuuksiin sopiva ja sopivan haasteellinen. (Rauramo 2008, 37, 85–91, 122, 130, 144, 160–161.)

2.2 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö Suomessa

Keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä lakeja on useita. Lakien ja asetusten tarkoituksena on kertoa velvollisuuksista mutta toisaalta myös mahdollisuuksista. Keskeisimpiä lakeja ovat: työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, työntekijän eläkelaki, yrittäjän eläkelaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, vuosilomalaki, ammattitautilaki, työaikalaki, tapaturmavakuutuslaki ja laki yksityisyydensuojasta työelämässä. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 20.)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) sekä valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) tulivat voimaan 1.1.2002.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, jonka vuoksi työnantajan tulee antaa työntekijöille tarpeelliset

tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista. Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. Työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin samalla edistäen työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Vaikka yrityksen toiminta tai työ muuttuu on työnantajan huolehdittava työntekijän mahdollisuuksista suoriutua työtehtävistään. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi kehittyä työurallaan. (Heikkilä & Mäkelä-Pusa 2014, 6–7.)

2.3 Työhyvinvoinnin laatu ja johtaminen

Työhyvinvointi työyhteisössä vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja jatkuvaa arviointia. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi rakentuu hyvästä, johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutuksesta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Työhyvinvointia lisää työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, palaute ja keskinäinen luottamus. (Manka ym. 2007, 7.)

Vuonna 2012 valmistuneeseen työelämästrategiaan perustuva Työelämä 2020-hanke ennakoi, että työpaikoilla terveyden ja työhyvinvoinnin merkitys työyhteisölle korostuu tulevaisuudessa. Tämä parantaa tuottavuutta, menestymistä sekä muutosten hallintaa. Tämän vuoksi johtamisen yksilölliset ja yhteisölliset tarpeet sekä muutosten hallinta korostuvat. Työhyvinvointi ja työolojen kehitys lisäävät työelämän vetovoimaa ja tuottavuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 18.) Lisäksi työyhteisötaidoilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työyhteisötaidoiksi ymmärretään yleisesti vuorovaikutustaito, ristiriitojen ratkaisutaito, yleisesti hyväksytyt käytöstavat, empaattisuus, riittävä ammatillisuus ja hyvinvoinnistaan huolehtimien. (Ojala 2013, 23.)

Lapin yliopiston dosentti Marko Kesti toteaa 8.8.2018 Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat- lehden artikkelissa että työelämän laatua pitäisi entistä enemmän

mitata ja että työhyvinvoinnin sijaan pitäisi puhua työelämän laadusta. Kestin mukaan työhyvinvointia synnyttää työyhteisössä hyvä me-henki, ammattitaidon arvostaminen, työntekijöiden kokeman työn ilon sekä luovuuden ja innovatiivisuuden mahdollisuus. Kestin mielestä oikeanlainen työhyvinvointi ei ole työpahoinvoinnin vastakohta, eikä työhyvinvointi lisääny pelkästään pahoinvointia vähentämällä. Kestin mielestä työn imu nostaa vain siinä tapauksessa suorituskykyä, jos työntekijät eivät pala loppuun sitä kokiessaan. Työntekijän kokiessa stressiä ja fyysistä väsymystä ei elimistö kestä kovaa työn imua. (Kesti, 2018.)

Tällä hetkellä merkittävä työelämään liittyvä hanke on Työelämä 2020–hanke, jota koordinoi työ- ja elinkeinoministeriö. Hanke on antanut Työterveyslaitokselle tehtäväksi laatia tutkittuun tietoon perustuvia suosituksia työhyvinvoinnin ja työterveyden edistämiseksi työpaikoilla.

3 Ikääntyvän työntekijän työhyvinvoinnin edistäminen

3.1 Ikääntyvä työntekijä

Ikääntyminen tarkoittaa kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä. Ikääntyvän työntekijän määritelmä on epätarkka, mutta useat tutkimukset osoittavat, että terveyden ja toimintakyvyn muutoksia esiintyy usein jo 40-50 ikävuoden ikäisenä. Asiantuntijat ovat jo pitkään käyttäneet termiä ikääntyvä työntekijä yli 45-vuotiaista henkilöistä ja termiä ikääntynyt työntekijä yli 55-vuotiaista. Yli 55-vuotiaasta kahdella kolmesta on 1-2 työkykyyn mahdollisesti vaikuttavaa oiretta, jotka lääkäri on todennut. Ikääntymisen määritelmä ei ole yksiselitteinen yksilöiden välisten erojen vuoksi. Työkokemuksen, koulutustason ja ammatin merkitys on ikää suurempi. Suorituskyvyn ja työsuorituksen erot ovat suurempia yksilöiden kuin ikäryhmien välillä. (Ilmarinen 2006, 60–62.)

Tuula Erikssonin tekemässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat 40 ja 50 ikävuosien välisen ajan suurten muutosten ajaksi. (Eriksson 2017,143). Iän myötä kokemus ja viisaus lisääntyvät, mikä monesti auttaa toimintatapojen

tehostamisessa ja kehittämisessä. (Reina-Knuutila 2001, 11). Iän merkityksen ymmärtäminen työelämässä auttaa löytämään toimivia ratkaisuja yksilön voimavarojen ja työn vaatimuksien yhteensovittamiseen sekä eri-ikäisten vahvuuksien tunnistamisessa ja hyödyntämisessä. (Lundell ym. 2011, 53.)

Ikääntymiseen liittyy terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn muutoksia. Iän myötä kroonisten sairauksien määrä kasvaa, fyysinen suorituskyky ja työkyky yleisesti heikkenevät. Toiminta- ja työkykyyn vaikuttavat geneettinen perimä sekä elämänkaaren työhistoriaan liittyvä psyykinen ja fyysinen rasitus, elintavat ja elinolot. (Pensola, Rinne, Kankainen & Roine 2008, 13–14.) Ikääntyessä ihmisen psykomotoriikka hidastuu jonka seurauksena asioiden tallentaminen muistiin ja uuden oppiminen vaativat enemmän aikaa. Usein mekaaninen ulkomuisti heikkenee ja sitä kompensoi yhteismuisti. Huomionarvoista on kuitenkin se että ikääntyvän työntekijän oppimiskyky säilyy hyvänä koko työuran ajan. (Ilmarinen 2006, 168–171.) Työntekijän on mahdollista jatkaa työuraansa, jos työtehtäviä muutetaan ikääntymisen myötä. Ikääntyessä työkyky ei välttämättä heikkene vaan esimerkiksi oman ammatin osaaminen paranee iän myötä. (Ilmarisen 2006, 117.)

3.2 Ikääntyvä muuttuvassa työelämässä

Työelämä on muuttunut ajan kuluessa ja muuttuminen jatkuu tulevaisuudessa kenties entistä kiivaampana. Muutoksiin vaikuttavat tiedon lisääntyminen, teknologia, sosiaalisten taitojen osaaminen ja kansainvälistyminen. (Kandolin, Tuomivaara & Huhtanen 2010, 67–72.) Lisäksi työmenetelmät ja -tehtävät kehittyvät nopeaa vauhtia. Työelämän muutoksissa nousee usein esille iäkkäämmän työntekijän selviytyminen. (Ruoholinna 2009, 110.)

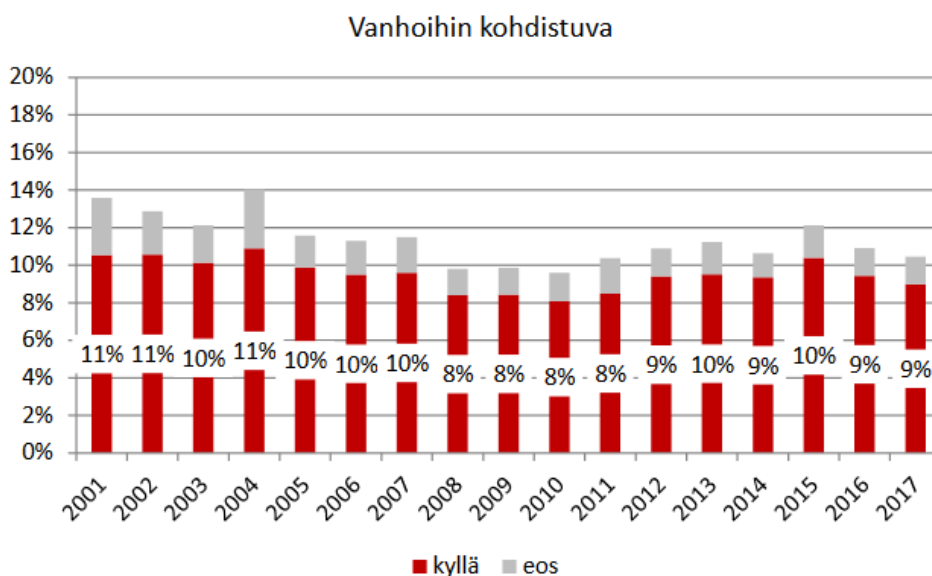
Ikä ja sen merkitys on korostunut yhteiskunnassamme viime vuosina ja tulee korostumaan lähitulevaisuudessa. Työväestö ikääntyy ja työelämään on astumassa uudenlainen sukupolvi, niin sanottu Y-sukupolvi. Tämä sukupolvi eroaa aikaisemmista sukupolvista taidoiltaan, arvoiltaan ja asenteiltaan. Näiden eri sukupolvien kohtaaminen työelämässä ja yhteistyön sujuminen ovat nousseet työyhteisöjen haasteiksi. Työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi on

pystyttävä etsimään uusia yhteistyön tapoja sukupolvien välille. (Kauppinen ym. 2013, 85.) Kun työhyvinvointia ja työoloja parannetaan, se auttaa ikääntyvän työntekijän työssä jaksamista sekä motivoi häntä. Ikääntyvillä työntekijöillä on yksilöllisiä eroja, jotka ilmenevät niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Työyhteisöissä tarvitaan lisää yksilöllisiä ratkaisuja ja hyväksyvä ikäkulttuuria. (Työturvallisuuskeskus 2010, 7.) Jotta työntekijät voivat saavuttaa tavoitteensa, ikääntyminen on otettava huomioon työyhteisön johtamisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2017).

Työyhteisössä on tiedostettava eri-ikäisen henkilöstön voimavarat ja osattava hyödyntää niitä oikein. Puhuttaessa vastuista ja rooleista tulee huomioida eri-ikäisten työntekijöiden osaaminen ja elämäntilanne. On tärkeää osoittaa arvostusta työuran lopussa olevien kokemusta ja karttunutta hiljaista tietoa kohtaan sekä toisaalta työuran alussa olevien uusia ideoita, osaamista ja näkemyksiä kohtaan. (Työturvallisuuskeskus 2012, 9–10.) Ruoholinna (2009) toteaa, että suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin ja heidän osaamiseensa on kaksijakoista. Arvokkaan kokemuspääoman ja hiljaisen tietämyksen siirtäminen nuoremmille ikäluokille täytyy tehdä ajoissa ennen kuin ikääntyvät työntekijät siirtyvät pois työelämästä.

Vuoden 2012 Työ ja terveys haastattelututkimuksen mukaan vain noin 5 % arvioi eri-ikäisten kohtelun epätasapuoliseksi työpaikoilla joissa ikäjakauma on heterogeeninen. Miehet arvioivat että nuorempia kohdellaan useimmiten epätasapuolisesti kun taas naiset kokivat epätasapuolisen kohtelun olevan ikään riippumatonta. Suurin osa (61 %) vastaajista oli sitä mieltä, että eri-ikäisiä kohdellaan työssä tasapuolisesti (naiset 60 %, miehet 63 %). (Kauppinen ym. 2013, 85.)

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen ja korkeaan ikään liittyvät syrjintäkokemukset ovat hieman vähentyneet 2000-luvulla. Vuoden 2017 työolobarometrissa syrjinnän perusteina on mainittu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä sekä terveydentila. Ikään liittyen vanhoihin kohdistuva syrjintä on hiukan yleisempää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 80–81.)



Kuva 6. Ikään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2017(%) (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018)

Kuva 6 osoittaa, että ikään perustuvassa syrjinnässä tapahtuneet muutokset ovat pieniä, mutta osoittavat kuitenkin sen, että syrjintä on hieman vähentynyt 2000-luvun alkuun verrattuna. Vuonna 2017 yhdeksän prosenttia 1693 vastaajasta arvioi omassa organisaatiossaan olevan ikään perustuvaa syrjintää. Syrjintää tapahtuu niin työpaikoilla kuin myös rekrytoinnissa.

Työeläkeyhtiöiden ja Kelan toimesta IROReserch Oy teki toukokuussa 2018 tutkimuksen, jolla selvitettiin työnantajien suhtautumista alle 30-sekä yli 50-vuotiaisiin työntekijöihin. Tutkimuksessa selvitettiin, mitä asioita koettiin vahvuuksiksi ja heikkouksiksi edellä mainituissa henkilöstöryhmissä. Kohderyhmänä olivat henkilöt, jotka päättävät työntekijöiden rekrytoinnista. Vastaajia tutkimuksessa oli 150 kappaletta. Kysyttäessä, mitkä seikat ylläpitävät työntekijöiden työhyvinvointia ja työterveyttä, vastauksiksi nousivat itsensä huolehtiminen, joustavuus, työn mielekkyys, motivaatio, johtaminen, yhteishenki, viihtyminen, työympäristö ja työterveyshuolto. Samaisessa tutkimuksessa todettiin yli 50-vuotiaiden työntekijöiden hyväksi puoliksi kokemus, näkemykset, ammattitaito, sitoutuminen, vastuuntunto, luotettavuus, realistisuus, rauhallisuus ja pitkäjänteisyys. Heikkouksiksi mainittiin jaksaminen, terveysongelmat, uuden oppimisen vaikeudet, muutosvastaisuus, tietotekniset ja digitaitojen puutteet ja vanhentunut koulutus.(Ilmarinen 2018.)

3.3 Työhyvinvointi työyhteisössä

Työpaikat päättävät, kuinka työntekijöiden ikääntyminen huomioidaan ja kuinka yhdessä voidaan muuttaa työpaikan ikäkäytäntöjä ja toimintatapoja. Ikääntyvän työntekijän jaksamiseen ja motivaation ylläpitämiseen tarjoaa tukea niin työsuojelun asiantuntijat, työterveyshuolto kuin tutkimus-, vakuutus-, kuntoutus- ja koulutusinstituutit. (Ilmarinen 2006, 12–13.)

Ikääntyvän työntekijän työssä jaksamiseen on vaikuttanut Suomessa jo 1989 alkanut Tyky-toiminta (työkyky). Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan Tyky-toiminnalla tarkoitetaan työnantajan, työntekijöiden ja työpaikan eri organisaatioiden yhteistyötä, jolla pyritään edistämään ja tukemaan työelämässä olevien henkilöiden työ- ja toimintakykyä kaikissa työuran vaiheissa. Toinen merkittävä tekijä, joka vaikuttaa työkykyyn, on johtaminen. Johtamisen vaikutus työkykyyn on ymmärretty jo reilut 20 vuotta sitten. Nykyään puhutaan paljon ikäjohtamisesta työhyvinvoinnin lisääjänä ja kehittäjänä. Ikäjohtaminen määritellään kunkin työntekijän iän ja siihen liittyvien osa-alueiden huomioimisena päivittäisessä johtamisessa, organisoinnissa ja työn suunnittelussa. Päämääränä on että kaikki iästä riippumatta voivat saavuttaa yhteisesti asetetut tavoitteet. Ikäjohtaminen on eri sukupolvien johtamista. (Lundell ym. 2011, 360.) Ikäjohtamisen avulla työntekijöiden työkyky ja elämänlaatu kohenevat ja työssä jaksetaan pidempään ja paremmin. Tämä puolestaan lisää organisaatioiden tuottavuutta. Ikääntyvän työntekijän työkyvyn heikentyessä työpaikalla tulisi olla riittävät valmiudet tukitoimiin, kuten työaikajärjestelyihin sekä kuntoutukseen ja työterveyshuoltoon. (Työturvallisuuskeskus 2010, 27.)

3.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työväestön ikääntyessä ja työmarkkinoille tulevan väestön pienentyessä on ikääntymisen tutkimukseen alettu panostamaan. Yksi suurimmista hankkeista, jolla on pyritty vaikuttamaan työuriin ja työssä jaksamiseen, on ollut Kansallinen ikäohjelma (1998–2002), joka toteutettiin usean eri ministeriön yhteistyössä. Ohjelman tavoitteena oli parantaa 45-vuotiaiden työnsaantimahdollisuuksia,

työssä jaksamista, vahvistaa heidän asemaansa työmarkkinoilla ja edistää työssä pysymistä mahdollisimman pitkään. Ohjelmassa huomioitiin myös johtamiskulttuurin kehittäminen. Ohjelman tavoitteena oli kouluttaa johtajat huomioimaan entistä enemmän ikään liittyviä asioita työtehtävien suunnittelussa ja johtamisessa. Suomessa Kansallisen Ikäohjelman 1998–2002 ansiosta alettiin puhua arvokkaaseen sävyyn ikääntyvien osaamisesta ja hyvistä ominaisuuksista ja siitä, miten ikääntyvää työvoimaa voidaan hyödyntää ja tukea jaksamaan työssä.

Vuosina 2012–14 Tekesin rahoittama MEADOW-tutkimusprojekti (Measuring the Dynamics of Organisation and Work) , Työ ja Terveys Suomessa 2012 ja vuoden 2015 työolobarometrin tuloksiin pohjautuva Työhyvinvointi paremmaksi teoksen tavoitteena oli tuottaa käytännönläheisiä kehittämis ehdotuksia Suomalaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen kuten kuvassa 7 on esitetty. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii tunnistettavat muutostarpeet. Tilanteen analyysin jossa kaikki tulevat kuulluksi, keinojen pohdinnan ja muutoksen toimintatavoissa. Haasteellisin vaihe on ottaa käyttöön uusia tapoja ja toimintamalleja. Lisäksi arviointi ja uusien tapojen vakiinnuttaminen vie oman aikansa. (Puttonen ym. 2016, 21.)



Kuva 7. Malli Työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheista.

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen tukemisen keinoista valmennus – ja koulutusalan yrityksen kontekstissa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa valmennus- ja koulutusalan työyhteisön työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja työhyvinvoinnin tukemisen tarpeita sekä laatia työntekijöille hyvinvointiohjelma, joka aktivoisi yrityksen ikääntyviä työntekijöitä pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön tehtävät ovat

1. Tuottaa tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen tukemisen keinoista.
2. Kartoittaa valmennus- ja koulutusalan työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa ja tarpeita.
3. Laatia hyvinvointiohjelma, joka aktivoi yrityksen ikääntyviä työntekijöitä pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja ja osallistujat

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistoiminnan mukaisesti. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on koulutus- ja valmennuspalvelualan yritys. Yritys on monipuolinen valmennustalo, jonka toimipisteitä sijaitsee Varkaudessa, Kuopiossa, Mikkelissä, Savonlinnassa, Järvenpäässä, Jyväskylässä, Helsingissä ja Iisalmessa. Yritys vietti vuonna 2018 perustamisen 30-vuotisjuhlavuotta. Yrityksessä on tällä hetkellä 14 työntekijää, jotka sijoittuvat maantieteellisesti ympäri Suomea. Yrityksen työntekijöiden määrä on vaihdellut toimintavuosien aikana 12–25 välillä.

Opinnäytetyön ideointivaiheessa mukana oli yrityksen toimitusjohtaja. Kehittämistehtävään osallistuivat kaikki yrityksen senhetkiset työntekijät ja johto.

Työyhteisön on ikärakenteeltaan ja koulutukseltaan heterogeeninen. Kaikilla työntekijöillä on vähintään ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Ikääntyneitä eli yli 55-vuotiaita työyhteisön työntekijöistä kehittämisprosessin hetkellä oli neljä. Yrityksen työntekijät ovat hyvin motivoituneita uuden oppimisesta ja kehittämisestä. Jotta henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa voitiin kartoittaa riittävän kattavasti, oli perusteltua, että koko sen hetkinen henkilöstö osallistui kyselylomakkeen täyttämiseen sekä myöhemmin pidettyyn Tuplatiimi - työskentelyyn. Vastanneiden henkilöiden keski-ikä oli 36 vuotta. Henkilöiden tunnistettavuuden vuoksi ei mainita kyselylomakkeeseen vastanneiden, Tuplatiimiin sekä Aivoriheen osallistuneiden henkilöiden asemaa organisaatiossa, koulutusta eikä sukupuolta. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä tehtävään hyvinvointiohjelman tekniseen toteutukseen osallistuivat sisäryrityksen verkkoasiantuntijat.

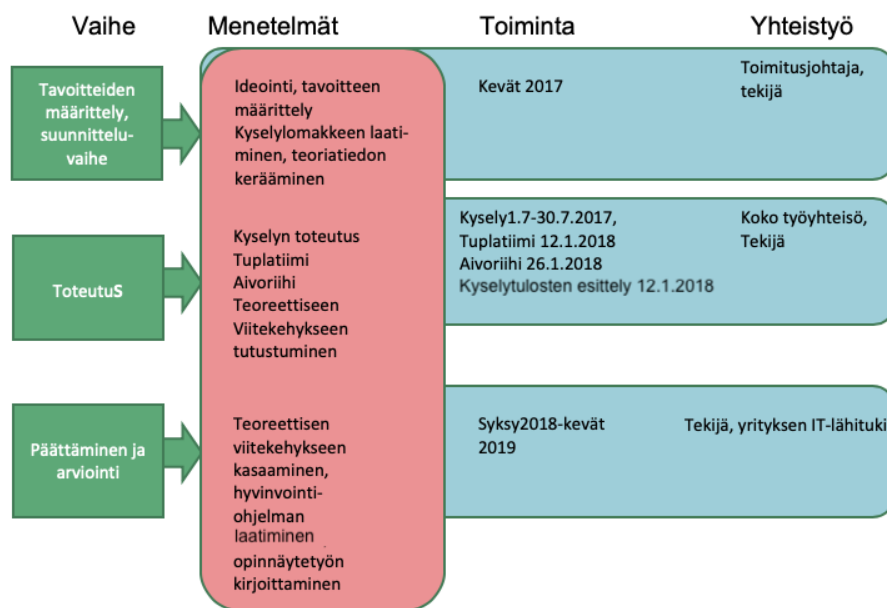
5.2 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa kysymyksenasettelu nousee käytännön toiminnasta ja rakenteesta. Tällä kuvataan tutkimus- ja kehittämistoiminnan yhteyttä. Siinä pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen ja tavoitellaan konkreettista muutosta. Lisäksi konkreettinen kehittämistoiminta määrittelee tutkimuksen reunaehdot. Tietoa tuotetaan myös aidossa käytännön toimintaympäristössä, jossa tutkimukselliset asetelmat ja menetelmät toimivat apuna. (Toiko & Rantanen 2009, 20–22.)

Kehittämisprosessin aikana tuotettu tieto on käytännönläheistä ja saatu tieto tukee kehittämistä. Tiedontuotannolla pyritään kehittämistoiminnan kautta siirtämään tuloksia pysyviin käytänteisiin ja rakenteisiin. (Toikko & Rantanen 2009, 113–115.)

5.3 Kehittämistehtävän eteneminen ja aineistonkeruun eteneminen

Tämä opinnäytetyön kehittämistehtävä toteutettiin valmennus- ja koulutusalan yritykseen jonka arkipäivää on hajautetun tiimin haaste. Yrityksessä asiakastyön tavoitteena on auttaa yksilöitä ja yhteisöjä pääsemään tavoitteisiinsa. Molemmat tekijät, hajautettu organisaatio ja työn tavoitteet, luovat merkittävän haasteen työhyvinvoinnille. Hajautettu organisaatio on usealla eri paikkakunnalla erilaisena ja erikokoisena toimiva yksikkö (Olilla, Raisio, Vartiainen, Lindell, Pernaa & Niemi 2018, 237) Opinnäytetyö sai alkunsa yrityksen toimitusjohtajan kanssa käydystä työyhteisön työhyvinvointiin liittyvästä keskustelusta keväällä 2017. Opinnäytetyö oli kehittämistehtävä, sillä kyseessä oli työelämän kehittämistyö, joka tavoittelee ammatillisessa kentässä uuden tuotteen syntymistä. Kehittämistehtävänä opinnäytetyö sisältää myös niin sanotun teoreettisen viitekehysosuuden. Opinnäytetyö oli tuotekehitystehtävä, jossa syntyy ikääntyvän työntekijän työhyvinvointia tukeva hyvinvointiohjelma. Tuotekehitystehtävä on määrätietoista toimintaa uuden tuotteen luomiseksi. Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyön tekijällä oli vastuu kehittämistyön menetelmien valinnasta. Prosessi ja aikataulu etenivät lineaarisesti (kuva 8.).



Kuva 8. Kehittämistehtävän prosessi tässä työssä (Salonen 2013, 31).

Opinnäytetyön kehittämistehtävä prosessina koostuu erilaisista tehtävistä, minkä vuoksi opinnäytetyöntekijä katsoi lineaarisen kehitysprosessin sopivan parhaiten

kuvaamaan prosessin etenemistä. Lineaarinen malli on suoraviivaista etenemistä kohti päämäärää. Malli oli entuudestaan hyvin tuttu myös kehittämistehtävään osallistuneille. Kehittämistehtävän pääaineistona toimi työntekijöille osoitettu kysely, jota tarkensi tuplatiimi ja aivoriihityöskentely.

Suunnitteluvaiheessa huhtikuussa 2017 pohdittiin toimitusjohtajan kanssa käytettäviä menetelmiä ja työntekijöiden osallistumista. Tässä vaiheessa päädyttiin toteuttamaan kysely kaikille silloisille työntekijöille. Puhelinpalaverissa toimitusjohtajan kanssa huhtikuussa 2017 sovittiin että työntekijöille tehdään Google Driven kautta työhyvinvointiin liittyvä kysely. Samaisessa puhelinkeskustelussa sovimme, että muina menetelminä käytetään sekä tuplatiimityöskentelyä ja aivoriihtä. Suunnitteluvaiheessa tutustuin myös laajasti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Tuplatiimin ja aivoriihen osalta aikataulu jäi tässä vaiheessa avoimeksi.

Toteutusvaiheen ensimmäisenä osana laadittiin kyselylomake (liite1). Laadin kyselylomakkeen huhtikuun aikana ja lähetin sen toimitusjohtajan kommentoitavaksi. Kyselyssä päädyin, käyttämään strukturoitua sekä joitakin avoimia kysymyksiä sisältävää kyselylomaketta. Toimitusjohtajan mukana ololla varmistettiin se että kyselyn avulla saadaan tietoa myös yrityksen tarpeisiin. Yrityksen senhetkiset työntekijät kaikki (12 henkilöä) osallistuivat kyselyyn. Yrityksen henkilöstö on maantieteellisesti hyvin laajalla alueella, minkä vuoksi opinnäytetyössä osallistavana menetelmänä käytettiin verkkokyselylomaketta. Kyselyllä oli tarkoitus tuottaa tietoa työntekijöiden sen hetkisestä työhyvinvoinnista. Kysely tehtiin anonymisti Google Driven avulla 5.7- 30.7.2017 aikana.

Seuraavana toteuttamisvaiheena työyhteisön kehittämispäivässä 12.1.2018 keskusteltiin kyselyn tuloksista kyselyyn osallistuneiden kanssa ja toteutettiin Tuplatiimi -työskentely kyselyssä nousseiden teemojen pohjalta. Menetelmä valittiin käytettäväksi sen nopeuden ja selkeyden vuoksi. Tuplatiimi eli yhteiskehittäminen (Helin, 1990) on Innotiimi Oy:n rekisteröimä tavaramerkki jossa on kolme päävaihetta: analyysi, ideointi ja ratkaisu. Tuplatiimityöskentely on myös työyhteisön hyvin tuntema työskentelymenetelmä. Kyseisen

menetelmän valinnalla haluttiin varmistaa työskentelyn onnistuminen. Tuplatiimi on yhteiskehittämisen ja ryhmätyöskentelyn tapa, jossa pyritään löytämään uusia ideoita ja ratkaisuja valitsemalla näistä tärkeimmät toteutettavaksi. Tässä yhteydessä tuplatiimityöskentelyn tavoitteena oli kyselyssä nousseista teemoista valita työntekijöiden mielestä tärkeimmät teemat jatkokehitykseen.

Kolmantena vaiheena vapaaehtoisiksi kehitystiimiin ilmoittautuneet kaksi henkilöä pitivät Aivoriin 26.1.2018, jossa poimittiin lopulliset teemat ikääntyvän työntekijän työhyvinvointia tukevaan hyvinvointiohjelmaan. Aivoriityöskentelyssä keskusteltiin liikunnasta, terveydestä, ravinnosta, palautumisesta ja ergonomiasta. Keskustelujen päätteeksi päädyimme rajaamaan hyvinvointiohjelman teemat kolmeen pääteemaan. Aivoriin eli brainstorming on Alex Osborn 1940-luvulla kehittämä luovan ongelmanratkaisun menetelmä, jonka tavoitteena on kehittää suuri määrä luovia ideoita siten, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat ideointiin. Kehitysprosessin viimeisenä vaiheena kerätyn aineiston pohjalta laadittiin hyvinvointiohjelman sisältö. (Innokylä, 2017)

Kesän 2018, syksyn 2018 ja kevään 2019 ajalle ajoittui kehittämistehtävänä tehtävän hyvinvointiohjelman sisällön laatiminen aivoriin työskentelyssä päätetyistä teemoista sekä opinnäytetyön kirjoittaminen.

5.4 Aineiston analysointi

Tämän opinnäytetyö yhtenä tehtävänä oli tuottaa tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen tukemisen keinoista. Kehittämistehtävään pyrittiin hakemaan vastauksia muun muassa henkilöstölle suunnatulla työhyvinvointiin liittyvällä kyselyllä. Kysely tehtiin Google Drivessä olevalla Forms -ohjelmistolla, jonka avulla tehtiin myös aineiston numeerinen analyysi, jonka avulla pyrittiin selvittämään numeroiden ja tilastojen avulla kyselyn tuloksia. Kyselyn tulokset esiteltiin työntekijöille syksyllä 2017 työyhteisön yhteisessä tapaamisessa. Tapaamisessa työntekijät olivat hyväntuulisia ja hyvin kiinnostuneita kyselyn tuloksista. Työntekijöiden tuplatiimityöskentelyn lähtökohtana toimivat

työhyvinvointiin liittyvät teemat. Laadullisen eli kvalitatiivisen analyysin menetelmiä mukaillen pyrittiin ymmärtämään kyselyn tulosten merkityksiä kehitystehtävässä. Työssä käytetty teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistoa pyritään hahmottamaan keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Jyväskylän yliopisto 2009.) Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa analyysin tuottamien teemojen tarkastelu ja jatkotyöstäminen tapahtuivat kehitystiimin aivoriihiyöskentelyssä jossa valittiin lopulliset teemat työntekijän työhyvinvointia tukevaan hyvinvointiohjelmaan.

Seuraavassa luvussa on esitelty työhyvinvointiin liittyvän kyselyn tuloksia. Aluksi tarkastelen kyselyn määrällisiä tuloksia ja sen jälkeen laadullisia näkökulmia.

5.4.1 Työhyvinvointiin liittyvä kyselyn tulokset

Google Drive Formsin kautta yrityksen henkilöstölle tehdyn kyselyn vastaukset osoittivat että henkilöstö huolehtii varsin hyvin työhyvinvoinnistaan. Kyselyyn vastasi 12 yrityksen työntekijää. Kaikki vastaajat vastasivat kyselyyn annetussa ajassa. Kyselyn tekemisestä oli keskusteltu etukäteen yrityksen työntekijöiden kanssa, joten he olivat tietoisia kyselystä saadessaan kyselylomakkeen sähköpostiinsa. Kuitenkin kyselylomakkeen alussa oli lyhyt selvitys kyselyn tarkoituksesta ja ohjeet mahdolliseen yhteydenottoon. Yleisvaikutelmana vastauksista on se, että vastaajat olivat varsin tyytyväisiä työskentelyynsä ja työhyvinvointiinsa kyselyhetkellä.

Kyselylomakkeessa kysyttiin ensimmäisessä kysymyksessä, mitä työhyvinvointi on ja mistä se koostuu. Vapaa muotoisissa vastauksissa korostui nimenomaan **työpaikan hyvä ilmapiiri, mielekäs työ ja sopivan haastavat työtehtävät**. Lisäksi vastauksissa korostettiin yhtenä komponenttina sitä, että **töihin on mukava mennä joka päivä**, johon vaikuttaa yhtenä osatekijänä **hyvät työkaverit**. Vastaajat kommentoivat työhyvinvointia ja sen osatekijöitä seuraavasti

Työhyvinvointi on mielestäni monen asian kokonaisuus. Se koostuu mm. seuraavista asioista; 1) on mukava tulla töihin aamulla, 2) työtehtävät ovat mielekkäitä ja sopivan haasteellisia (liian helpot ja yksinkertaiset tehtävät saavat pitkästymään ja turhautumaan, liian vaikeat puolestaan aiheuttavat stressiä), 3) työyhteisössä on hyvä tunnelma ja tulee toimeen työkavereiden kanssa, 4) töissä on ylipäätään mukava olla ja 5) illalla kotona kun ajattelee seuraavaa aamua ja töihin menoa, se tuntuu mukavalle ja "turvalliselle" eikä ahdistavalle tai raskaalle. (vastaaja 9)

Työhyvinvointi on mielestäni sitä, että jaksaa tehdä työnsä hyvin ja että töihin on mukava mennä. Työhyvinvointi koostuu sekä fyysisestä että henkisestä puolesta. Fyysisestä puolesta niin, että on terve ja että henkilö kykenee fyysisiltä ominaisuuksiltaan tekemään työtehtävänsä. Henkiseltä puolelta niin, että työ tuntuu mielekkäältä kokonaisuudelta. (vastaaja 10)

Kysymyksessä kaksi työntekijöiltä kysyttiin, kuinka he pitävät yllä työhyvinvointiaan. Vapaamuotoisissa vastauksissa kolmen kärjeksi vastauksissa nousi **liikunta, uni ja ravinto**. Vastaajat toivat esille seuraavia tapoja.

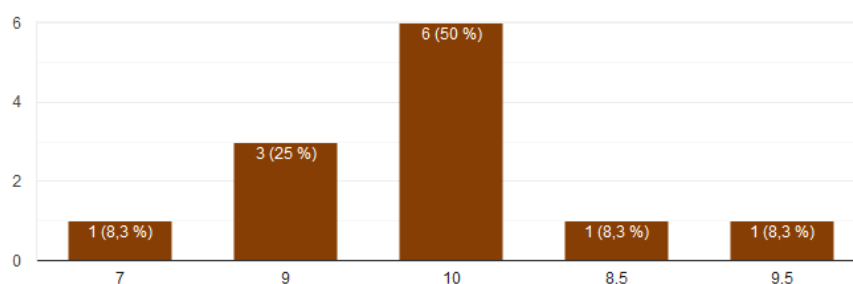
Pitämällä huolta omasta työkyvystä (säännöllinen liikunta), oikeudenmukaisella ja luottamusta herättävällä johtamisella. Ongelmista puhutaan avoimesti ja ongelmat ratkaistaan rakentavalla yhteistyöllä. (vastaaja 1)

Terveellinen ravinto, riittävät unet, tyyni valoisa mieli. (vastaaja 6)

Fyysisen kunnon ylläpitäminen eli liikunta. Harrastukset ja hyötyliikunta. Pyrin tekemään työt sillain, että ne eivät kuormita liikaa. Eli sopivin väliajoin nousen ylös tuolista ja vähän liikun/venyttelen. Olen yhteydessä työkavereihini, jos koen olevani yksin (en ole kokenut mutta jos). (vastaaja 9)

Pyrin olemaan hyvätyökaveri eli luoda omalta osaltani avoimen ja hyvän työilmapiirin, haluan kehittää omaa ammattitaitoani sekä pidän huolta fyysisestä ja henkisestä kunnostani eli työ ja muu elämä on minulle tärkeää olla tasapainossa. (vastaaja 12)

Kysymyksessä kolme pyydettiin asteikolla 1 – 10 arvioimaan työkykyä. Vastausten keskiarvo on 9,33 ja tyyppiarvo on 10, jonka vastaajista 6 valitsi kuvaamaan työhyvinvointiaan. Alhaisin arvio tähän kysymykseen oli 7, joka sekkin osaltaan kertoo työhyvinvoinnin hyvästä tasosta.



Kuva 9. Työkyvyn arviointi

Vastausten perusteella työhyvinvoinnin ylläpidossa korostuvat fyysisen kunnan ylläpito terveellisten elintapojen ja liikunnan avulla sekä rakentava yhteistyö työkavereiden kanssa. Tähän liittyy aktiivinen pyrkimys hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen yhdessä sekä toisaalta myös avoin keskustelu mahdollisista ongelmista ja kipupisteistä.

Kysyttäessä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kysymyksessä neljä kahdestatoista vastaajasta nosti merkittävänä esille mielekkäät työtehtävät ja sopivan työmäärän. Lisäksi merkittävänä vaikuttavana tekijänä vastaajat nostivat työyhteisön hyvän työilmapiirin. Toisaalta vastaajien mukaan myös oman terveyden ja oman asenteen vaikutukset työhön vaikuttavat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä vastaajat kommentoivat kyselyssä esimerkiksi seuraavalla tavalla.

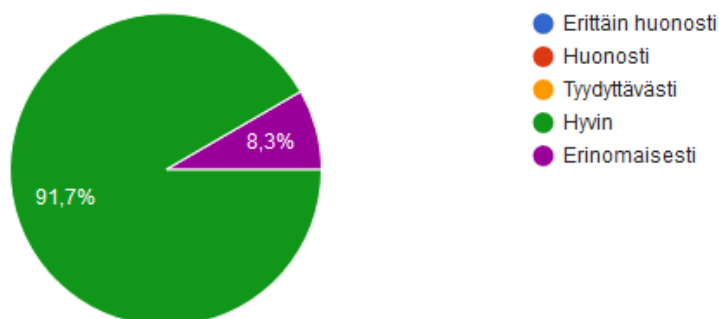
Fyysinen kunto on heikohko > vähentää työhyvinvointia, työn merkityksellisyys > parantaa työhyvinvointia, tunne omasta osaamisesta > parantaa työhyvinvointia. (vastaaja 6)

Mielekäs työ, hyvä työilmapiiri, terveys. (vastaaja 7)

Istuminen, sitä joutuu tekemään monta tuntia päivässä, joten selkä ja hartiat kovassa koetuksessa. (vastaaja 9)

Matala kynnyksellä jutella esimiehen kanssa. Terveelliset elämäntavat. Stressin ja kiireen määrä. (vastaaja 8)

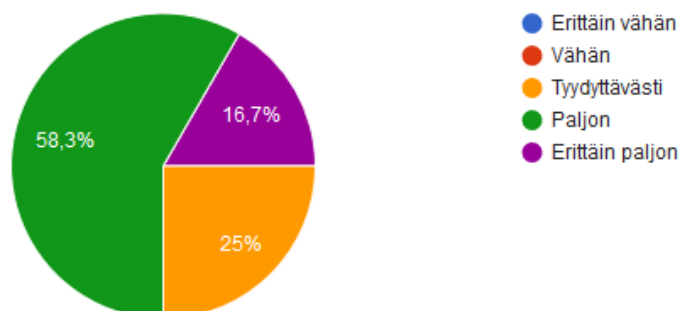
Kyselyyn liittyvillä kysymyksillä 8-15 haettiin tietoa työntekijöiden työolosuhteisiin ja työn vaativuuteen liittyvistä asioista. Tämän kysymysryhmän ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien mielipidettä osaamisen ja työn vaativuuden suhteesta eli siitä, kuinka hyvin ne kohtaavat. Kysymyksessä 6 vastaajat arvioivat, kuinka oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia. Vastausten perustella voidaan todeta, että työntekijöiden osaaminen ja työn vaatimukset kohtaavat toisensa. Lähes kaikki 91,7 % kokivat osaamisen vastaavan hyvin työn vaatimuksia, kuten kuva 10 esittää.



kuva 10. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

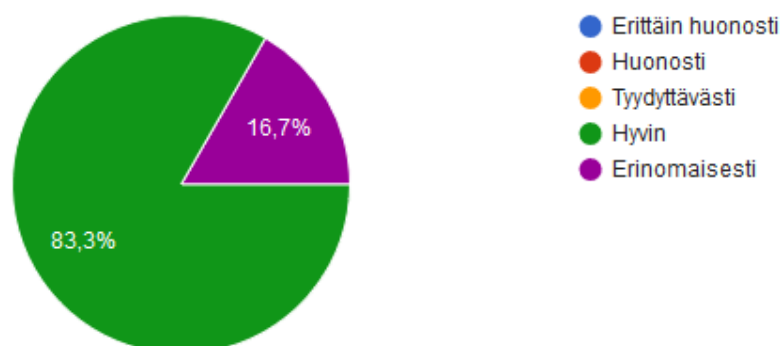
Työtyytyväisyyttä kysyttäessä (kuva 11) vastaukset hajosivat hieman enemmän, kun työn vaativuuteen liittyvät. Kolme vastaajaa, eli 25 % kaikista vastaajista, oli sitä mieltä, että heidän työtyytyväisyytensä on tyydyttävällä tasolla. Vastaavasti

7 henkilöä (58,3 %) oli sitä mieltä, että he kokevat työtyytyväisyytensä hyväksi, kun taas loput kaksi henkilöä (16,7 % vastaajista) oli erittäin tyytyväisiä työhönsä. Johtopäätöksenä tästä esitettäkään, että koska ¼ vastaajista koki tyytyväisyyden työhönsä vain tyydyttäväksi, jossain sopivassa työyhteisön yhteisessä tilaisuudessa voisi keskustella, mitä toimenpiteitä voisi tehdä, jotta työtyytyväisyys saataisiin nousemaan kaikilla vähintään hyvälle tasolle.



Kuva 11. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä

Työtyytyväisyyden lisäksi vastaajat kertoivat mielipiteensä siitä, kuinka nykyinen työ tukee työssä jaksamista. Vastaajien mukaan työ tuki hyvin tai erittäin hyvin jaksamista. Vastaajista 83,3 % koki, että työ ja vapaa-aika ovat erinomaisesti tai hyvin tasapainossa vapaa-ajan kanssa. Vastaajista 16,7 % kokee työn ja vapaa-ajan olevan tyydyttävästi tasapainossa keskenään.



Kuva 12. Työni tukee jaksamistani

Kysymyksellä seitsemän haluttiin saada esille työn tyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä. Kyselyyn vastanneiden mielestä työtyytyväisyyteen vaikuttaa ennen muuta yhteisön yhdessä sovitut tavoitteet ja niistä johdettavat mielekkäät sekä sopivan

haastavat työtehtävät. Lisäksi työtyytyväisyyttä nostavat hyvät työkaverit sekä saatava ja annettava palaute. Varsinaisen työyhteisön ulkopuolella työtyytyväisyyteen vaikuttaa vastaajien mukaan muun muassa se, että perhe-elämä ja asiat kotona ovat hyvällä tasolla. Kyselyyn vastaajat kommentoivat ajatuksiaan aiheeseen liittyen.

Luottamus asioiden sujumiseen ja organisaation muihin jäseniin. Lupa ja mahdollisuus ilmaista ja läpikäydä negatiivisia tunteita aiheuttaneita tilanteita Palautteen saaminen. (vastaaja 3)

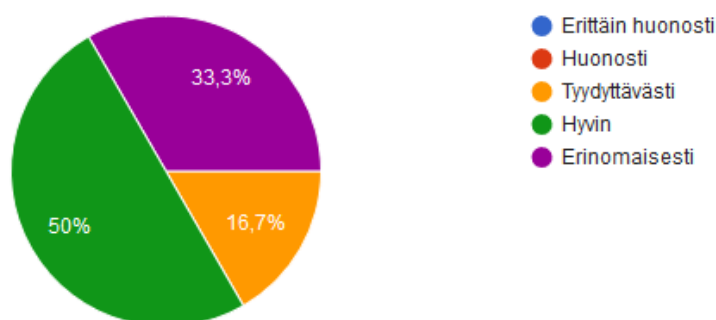
Itsenäinen työskentelyyn, organisaation tuki, luottamus. (vastaaja 6)

Minua ohjeistetaan ja neuvotaan hyvin uusissa työtehtävissä. (vastaaja 8)

Sujuva yhteistyö kollegoiden kanssa, asiakkaiden pos palautteet, asiakkaiden edistyminen. (vastaaja 5)

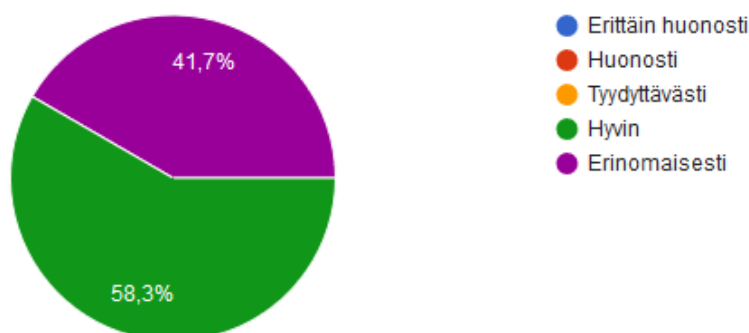
Vastuullinen asiantuntijarooli, vapaus jäsentää omaa asiantuntijatehtävää, vaihtelevat kohderyhmät asiakkaisissa/ ohjattavissa. (vastaaja 4)

Työn ja vapaa-ajan suhdetta kysyttäessä kysymyksessä 9 tasan puolet vastaajista (6 henkilöä) oli sitä mieltä, että suhde on hyvä. Neljän vastaajan (33,3 %) mielestä työn ja vapaa-ajan suhde on erinomainen. Loppujen kahden (16,7 %) mielestä työn ja vapaa-ajan suhde on tyydyttävä.



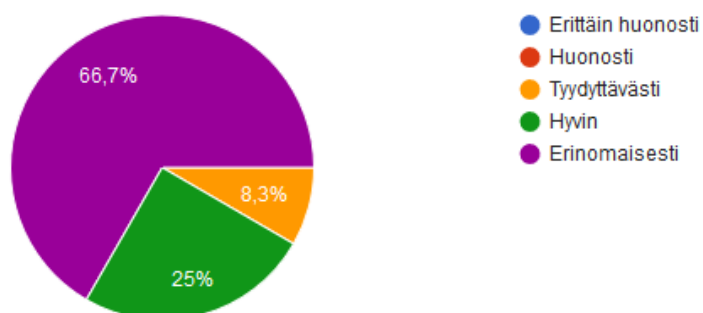
Kuva 13. Työn ja vapaa-ajan suhde

Työn henkiset vaatimukset –kysymykseen (kysymys 10) vastaajat kokivat olevan erinomaisesti tai hyvin tasapainossa voimavarojensa kanssa (kuva 14). Työn henkisten vaatimusten osalta vastaajat katsoivat tilanteen olevan joko hyvällä (7 vastaajaa) tai erinomaisella (5 vastaajaa) tasolla, eli niiltä osin tilanteen voidaan katsoa olevan kunnossa. Vastaavasti kysyttäessä työn fyysisten vaatimusten tasapainoa omien voimavarojen kanssa, vastauksiin tuli enemmän hajontaa: seitsemän vastaajan (58,3 %) mielestä tämä suhde on erinomaisella tasolla, kolmen (25 %) mielestä hyvällä tasolla.



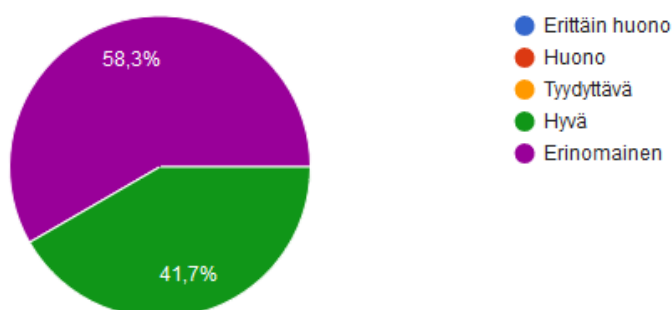
Kuva 14. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

8,3 % vastaajista koki työn fyysisen rasittavuuden verrattuna omiin voimavaroihin vain tyydyttäväksi (kuva 15, kysymys 11). Mitä soveliaita ja käyttökelpoisia keinoja työyhteisössä voidaan käyttää, jotta työn fyysistä kuormittavuutta voidaan vähentää? Tosin voi olla, että työn fyysinen rasittavuus voi korreloida myös työn ja vapaa-ajan suhteen kokemisen kanssa.



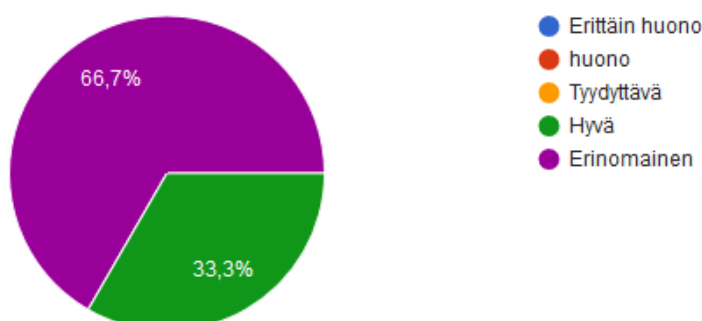
Kuva 15. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

Kysymyksessä 12 selvitettiin sitä, kuinka innostavaksi vastaajat kokevat nykyiset työtehtävänsä yrityksessä. Vastaukset antavat hyvin positiivisen kuvan työn innostavuudesta, sillä yli puolet vastaajista (53,8 %) kokevat työn erittäin innostavaksi ja loput 41,7 % kokevat työn hyvin innostavaksi. Tämä antaa hyvän pohjan työyhteisön kehittämiseksi.



kuva 16. Työn innostavuus

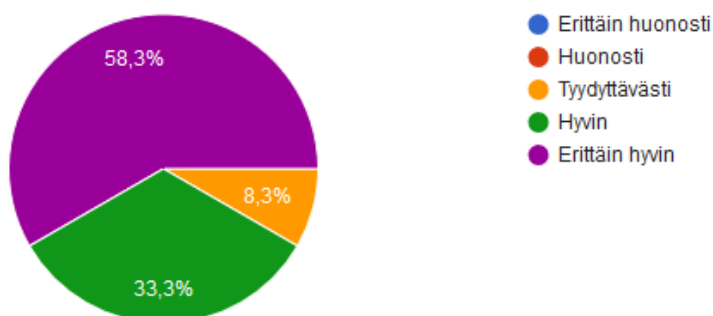
Kysymyksessä 13 keskityttiin työympäristön turvallisuuteen. Kysymys itsessään on mielenkiintoinen, sillä läheskään kaikki vastaajat eivät toimi yhteisessä toimitilassa vaan yrityksen eri koulutuspaikoissa eri puolilla Suomea. Useista eri työpaikoista huolimatta vastaajat kokevat työolosuhteet turvalliseksi, sillä 66,7 % vastaajista (kahdeksan vastaajaa kahdestatoista) koki työympäristön erittäin turvalliseksi ja loput 33,3 % hyvin turvalliseksi, jota on pidettävä loistavana tuloksena



Kuva 17. Työympäristön turvallisuus

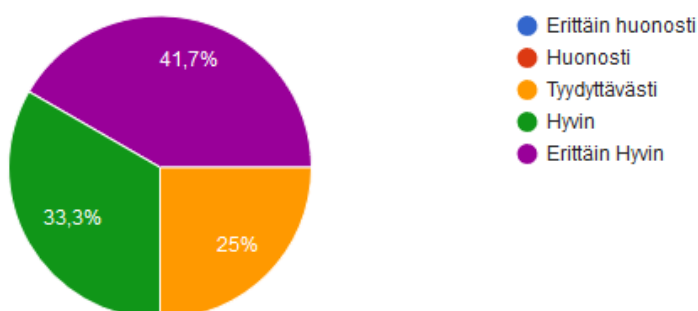
Kysymyksessä 14 (kuva 18) selvitettiin sitä, kuinka helppoa on saada apua toisilta työntekijöiltä ja vastaavasti kuinka helppoa heille on tarjota apua.

Vastaajista yli puolet eli 58,3 % oli sitä mieltä, että avun tarjoaminen ja vastaanottaminen onnistuu erinomaisesti. Joka kolmas vastaaja oli sitä mieltä, että se onnistuu hyvin. 8,3 % vastaajista oli sitä mieltä, että avun tarjoaminen ja vastaanottaminen onnistuu tyydyttävästi.



Kuva 18. Kuinka saa apua toisilta työntekijöiltä

Kysymyksessä 15 kysyttiin, kuinka työntekijät ymmärtävät omien tavoitteiden liittyvän organisaation kokonaistavoitteisiin (kuva 19). Vastaajista 41,7 eli lähes puolet uskoi ymmärtävän omien ja organisaation tavoitteiden yhteenliittymisen.



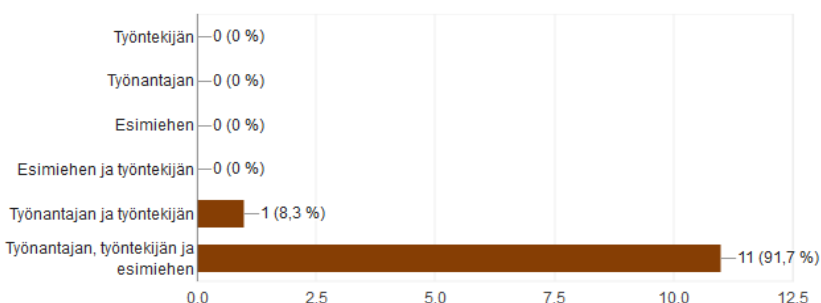
Kuva 19. Ymmärrän, miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin.

Kysymyksessä 16 kysyttiin, kenen vastuulla on työhyvinvointi. Vastausvaihtoehtoina olivat:

- Työntekijä
- Työnantaja
- Esimies
- Esimiehen ja työntekijän

- Työnantajan, työntekijän ja esimiehen

Vastaukset olivat lähes yksimielisiä (kuva 20): suurin osa vastaajista (91,7 %) oli sitä mieltä, että työhyvinvoinnin vastuu on yhteinen työntekijällä, työnantajalla ja esimiehellä. 8,3 %:n mielestä esimiehellä ei ole vastuuta työhyvinvoinnista, vaan se on työnantajan ja työntekijän yhteistyön tulos.



Kuva 20. Kenen vastuulla on työhyvinvointi

Kysyttäessä kysymyksessä 17 oman työkyvyn parantamis- ja ylläpitokeinoja vastaajat nimesivät lähestulkoon yksimielisesti tärkeimmäksi keinoksi omat terveelliset elämäntavat. Niiden osatekijöistä mainittiin eniten oikea ruokavalio, riittävä lepo sekä liikunta. Omien elämäntapojen lisäksi työkykyä voidaan vastaajien mielestä ylläpitää ja kehittää aktiivisuudella työyhteisössä ja sen organisaation kehittämisessä. Työkyvyn parantamiseen ja ylläpitoon vastaajat kommentoivat kyselyssä seuraavasti

Fyysisen kunnon parantaminen, ihan lenkille vaan... (vastaaja 6)

Liikunnalla, syömällä, huolehtimalla terveydestäni. (vastaaja 7)

Nousisi vähän useammin tuolilta pois ja vähän venytellä/ nostella olkapäitä. Henkinen puoleni on kovassa kunnossa kokemukseni vuoksi. (vastaaja 9)

Terveellisillä elämäntavoilla voi mielestäni tukea hyvin työssä jaksamista ja tärkeää on myös sanoa, jos joku asia työpaikalla vaivaa mieltä ja näin pyrkiä kehittämään toimintaa vieläkin parempaan suuntaan. (vastaaja 11)

Kaikki työkykyä parantavat keinot eivät lähde yksinomaan työntekijästä, vaan siihen tarvitaan myös yrityksen panosta. Tätä käsiteltiin kysymyksessä 18, jossa vastaajien haluttiin kertoa toimenpiteitä, joilla yritys voisi parantaa työhyvinvointia. Vastauksissa nousi merkittävästi esille se, että säännöllisellä ajankohtaisella tiedottamisella yrityksen tavoitteista ja lähiajan tapahtumista on suuri merkitys työhyvinvointiin. Toinen merkittävä tekijä, johon yritys voi vaikuttaa on yhteisten tapahtumien järjestäminen, joka toki osaltaan voi nivelyä edellä mainittuun tiedottamiseen. Lisäksi vastaajien mielestä ergonomiaan ja omaehtoiseen liikkumisen kannustaminen lisäävät työhyvinvointia. Useassa vastauksessa todettiin liikuntaseteleiden olevan tähän hyvä vaihtoehto. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös sopiva työkuorma, jonka säätelyssä yrityksellä on merkittävä osuus. Vastaajat vastasivat avoimena esitettyyn kysymykseen muun muassa seuraavalla tavalla.

Jatkamalla liikunta- ja kulttuurisetelien jakamista aina silloin tällöin, yhteiset tapaamiset yhä edelleen tärkeitä tiimiytymisen takia. (vastaaja 4)

Voisiko paljon istualtaan työtä tekevä yrittää tehdä töitä seisaaltaan (sähköpöytä)? Ei ongelmia asian suhteen mutta tulevaisuutta ajatellen ennaltaehkäisevästi. (vastaaja 8)

Jokainen on kyllä siinä mielessä eniten itse vastuussa työhyvinvoinnistaan, että nostaa esille asioita joita yritys voisi tehdä. Ehkä yrityksenä ja työyhteisönä voisimme yhdessä sitoutua enemmän yhteisöllisyyteen ja jakamiseen, tapahtuukoon se vaikka verkossa jollei muuten. (vastaaja 5)

Tulosten yhteenveto

Tehdyllä kyselyllä selvitettiin työhyvinvoinnin nykytilaa, joka osoitti, että työntekijät huolehtivat hyvin työhyvinvoinnistaan. Tehdyn kyselyn perusteella kyseessä olevan yrityksen työntekijät näkevät fyysisen kunnon ylläpidon, terveelliset elintavat liikunnan ja yleisesti palautumisen sekä siitä huolehtimisen merkityksellisiksi työhyvinvoinnin osatekijöiksi. Yrityksessä työhyvinvointiin panostaminen nähdään työssä jaksamisena, viihtymisenä, taloudellisesti merkittävänä, mutta myös työhön ja työyhteisöön sitouttamisen kannalta

tärkeänä. Lisäksi kyselyn perusteella työhyvinvointi nähtiin laajaksi ja monisyiseksi kokonaisuudeksi, johon vaikuttavat sekä fyysiset että henkiset voimavarat. Työhyvinvoinnista huolehtimien nähtiin jokaisen omaksi asiaksi, jota työnantaja voi avustaa erilaisin keinoin. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi TYKY-toiminta sekä liikunta- ja kulttuurisetelit.

5.4.2 Työyhteisön tuplatiimityöskentely

Opinnäytetyöhön liittyen tuplatiimityöskentely pidettiin 12.1.2018 olleen kehittämispäivän yhteydessä. Tuplatiimityöskentelyn pohjana hyödynnettiin aiemmin toteutettua kyselyä. Yrityksen työntekijät keskustelivat kyselyn tuloksista ja nostivat keskustelussa esille keskeiset teemat jotka valittiin tuplatiimityöskentelyn pohjaksi. Tuplatiimityöskentelyn pohjaksi kirjattiin kyselyn sisällönanalyysistä nousseet, keskeiset teemat (taulukko1), joista jokainen Tuplatiimiin osallistuja sai valita kolme omasta mielestään tärkeintä teemaa. Tämän jälkeen jakauduttiin kolmeen kolmen hengen ryhmiin, jotka saivat valita edelleen mielestään kaksi tärkeintä teemaa. Tämän jälkeen poistettiin ne teemat, jotka eivät saaneet kannatusta. Jäljelle jäi siten neljä teema, jotka olivat lepo, ravinto, ergonomia ja liikunta (taulukko1). Kaikki paikalla olevat yhdeksän yrityksen työntekijää pitivät valikoituneita sisältöteemoja tärkeinä. Nämä teemat valittiin tarkempaan käsittelyyn kehittämissryhmään aivoriihi -työskentelyn lähtökohdaksi. Vaiheissa yksi ja kaksi työntekijät puhuivat palautumisesta. Palautuminen koettiin laajana käsitteenä, jonka vuoksi vaiheessa kolme palautuminen haluttiin korvata sanalla lepo.

Taulukko 1. Tuplatiimityöskentelyn kulku 12.1.2018

Kyselyn valitut teemat vaihe 1	tuplatiimin 2 vaihe tärkein ylhäällä	tuplatiimin 3 vaihe tärkein ylhäällä
Ilmapiiri	Palautuminen	Lepo
Palautuminen	Liikunta	Liikunta
Ravinto	Ravinto	Ravinto
Liikunta	Työn priorisointi	Ergonomia
Työn kuormitus	Ergonomia	Ilmapiiri
Työn mukavuus	Hyvinvointi	Hyvinvointi
Hyvinvointi	Työn mukavuus	Palaute
Työn priorisointi	Työn kuormittavuus	Työn mukavuus
Palaute	Palaute	Työn kuormittavuus
Ergonomia	Työn mukavuus	Työn priorisointi

5.4.3 Kehittämisyhmän aivoriihityöskentely

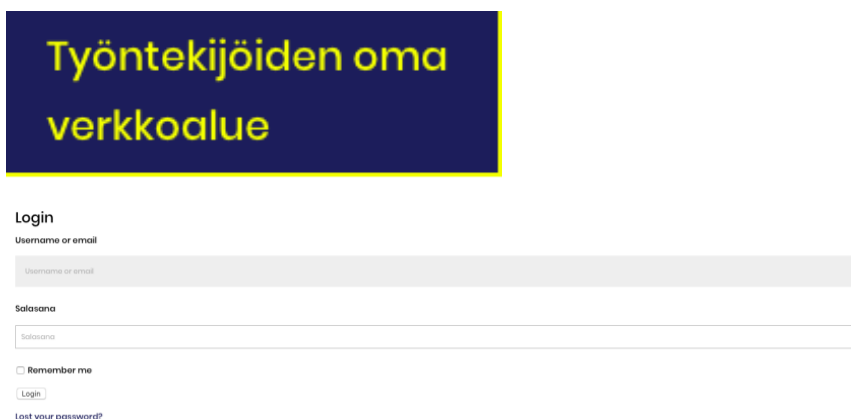
Työyhteisöstä kaksi henkilöä ilmoittautui vapaaehtoisena kehittämisyhmän. Ilmoittautuneiden kanssa pidimme aivoriihityöskentelyn 26.1.2018 jossa jatkettiin keskustelua tuplatiimissä nousseista teemoista ja mietittiin niiden sopivuutta hyvinvointiohjelman teemoiksi. Aivoriihessä keskusteltiin myös laajasti työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä osa-alueista sekä työhyvinvoinnin huomioimisesta työyhteisössä nyt ja tulevaisuudessa. Näissä keskusteluissa palautuminen nousi teemojen yhteisnimeksi. Aivoriihen päätteeksi päädyimme luomaan hyvinvointiohjelman sisältöä liittyen palautumiseen. Hyvinvointiohjelmassa palautuminen sisältää unen, ravinnon ja liikunnan osa-alueet. Työskentelyssä päädyttiin kyseiseen kokonaisuuteen, koska kyseessä olevan yrityksen työntekijät istuvat paljon työpäivän aikana, ajavat paljon autolla, työskentelevät sisätiloissa, työssä liikkuminen on vähäistä ja varsinkin ikääntyneemmät työntekijät jättävät usein lounastauot väliin. Aivoriihityöskentelyn jälkeen käynnistyi hyvinvointiohjelman tuottaminen.

6 Opinnäytetyön tuotos

6.1 Tuotetun ohjelman kuvaus

Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyi kyseisen yrityksen ikääntyville työntekijöille hyvinvointiohjelma verkkoon. Hyvinvointiohjelman avulla yrityksen työntekijät voi syventyä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin ja saada tietoa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Hyvinvointiohjelmaa sisällytettiin tässä vaiheessa yrityksen verkkosivuille työntekijöiden oman materiaalipankin yhteyteen, johon jokaisella yrityksen työntekijällä on henkilökohtainen tunnus kirjautumista varten.



Työntekijöiden oma verkkoalue

Login

Username or email

Salasana

Remember me

[Lost your password?](#)

kuva 21-22. Työntekijöiden oman verkkoalueen sisäänkirjautumisalusta

Hyvinvointiohjelma sisältää tässä vaiheessa aiheita, jotka nousivat kehittämistehtävän prosessissa tärkeimmiksi teemoiksi. Aiheina palautuminen, ravinto ja liikunta. Lisäksi ohjelma sisältää työpäivän keskellä pidettävän ohjatun taukojumpan ja venyttelyohjeet, oman hyvinvoinnin vuosikellon sekä neljän viikon kevyen hyvinvointiohjelman. Tämän lisäksi ohjelma sisältää opastusta sauvakävelyn ja hiihdon tekniikkaan sekä välineisiin. Hyvinvointiohjelma on kuvattu tarkemmin erillisessä liitteessä joka esitellään opinnäytetyön tarkastajille.

6.2 Hyvinvointiohjelman jatkokehitys

Hyvinvointiohjelman jatkokehityksen ensimmäisessä vaiheessa yrityksen työntekijöiden käyttöön lisätään uusia aihealueita ja materiaalia. Mahdollisina aihealueiksi on jo ideoitu ergonomiaan ja työilmapiiriin liittyviä aiheita. Lisäksi sivun teknistä toteutusta kehitetään. Jatkokehityksen toisessa vaiheessa pyritään hyvinvointiohjelman sivusto tuotteistamaan ja tarjoamaan sen käyttöoikeuksia yrityksen ulkopuolisille tahoille.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten pohdinta

Henkilöstölle suunnatun verkkokyselyn vastausten sekä tuplatiimissä ja aivoriihi-työskentelyssä saadut tulokset olivat jokseenkin odotettavissa, sillä yrityksen työntekijät ovat hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevia, työhönsä motivoituneita ja itsensä sekä työtapojensa kehittämiseen myönteisesti suhtautuvia. Sosioekonomisen asema tiedetään keskeisesti vaikuttava ihmisen terveyteen, terveyskäyttäytymiseen ja hyvinvointiin.(Mäki-Opas 2009, 16).

Tulokset osoittavat sen, että tämän kyseisen koulutus- ja valmennusalan yrityksen työntekijät pitävät huolta työhyvinvoinnistaan ja ovat siitä hyvin kiinnostuneita ja valveutuneita. Koulutus- ja valmennusalan yrityksessä työ on ihmissuhdetaitoja vaativaa asiantuntija työtä joka kuluttaa henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja lisäävät stressitekijöitä. Lisäksi uuden osaaminen, asiakkaiden vaatimukset ja kova kilpailu lisäävät työn kuormittavuutta. Työpäivään liittyvät minitauot ovat ennaltaehkäisevää ja palautumisen kannalta olennaisia. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä työolosuhteet ja ergonomia sekä työn riittävän sekä oikeanlaisen haastavuuden merkitys kasvaa työn muuttuessa entistä enemmän tulosvastuullisemmaksi. Edellä olevan perusteella on odotettavissa, että hyvinvointiohjelmalla tullaan työntekijöiden keskuudessa hyödyntämään. Ammatillisen opettajakorkeakoulun kehittämishankkeessa 2013 ja sen kyselytutkimuksessa todetaan että kouluttajan työ on henkisesti raskasta. Kouluttaja kohtaa eri elämäntilanteissa olevia opiskelijoita. Lisäksi puutteellinen

resursointi, kohonnut työmäärä, kiire sekä opetuksen valmistelu ovat kouluttajien stressitekijöitä. (Hämäläinen, Luomansuu, Nieminen & Rautiainen 2013, 32.)

Konkreettisenä tuloksena työntekijöille tehdystä työhyvinvointikyselystä yritys otti käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit. Smartumin liikunta- ja kulttuuriverkoston kuuluu n. 12 000 käyttöpaikkaa. Työntekijällä on mahdollisuus valita juuri itselleen sopivat lajit ja kulttuuriharrastukset. Smartum on kotimainen toimija joka tarjoaa yrityksille mahdollisuuden tukea työntekijöidensä hyvinvointia. Liikunta ja kulttuuri -maksuvälineet ovat arvonalisäverottomia ja yritys voi vähentää hankkimiskulun verotuksessaan. (Smartum 2018.) Smartum seteleiden lisäksi yritys on kiinnittänyt huomiota työntekijöiden ergonomiaan hissipöytien ja säädettävien työtuolien käyttöönotolla.

7.2 Prosessin pohdinta

Opinnäytetyöni ajankohta on ollut työyhteisössä haasteellinen, koska samanaikaisesti on käynnissä uusien palveluiden organisointia sekä uusien digitaalisten palvelujen kehittämistä ja käyttöönottoa. Haasteena on ollut työyhteisön sitoutuneisuus kehittämistehtävään kiireisenä aikana. Lisäksi työntekijöiden maantieteellinen välimatkan vuoksi kehittämistehtävässä on jouduttu käyttämään verkossa olevaa kyselylomaketta henkilökohtaisen haastattelun sijasta. Työntekijöille tehty kysely ja tuplatiimi olisivat voineet ajallisesti sijoittua lähemmäksi toisiaan. Tämä olisi mahdollisesti lisännyt työntekijöiden aktiivisuutta ja sitoutuneisuutta myös aivoriihityöskentelyyn. Kyselyn aineisto sisälsi varsin vähän erilaisuuksia ja poikkeamia mikä mahdollisesti johtui suhteellisen pienestä otannasta Aivoriihityöskentelyyn ilmoittautui opinnäytetyöntekijän lisäksi kaksi työyhteisön työntekijää. Työskentelyssä olisi voinut olla mukana yksi-kaksi henkilöä enemmän, jolloin työskentely olisi voinut olla innovatiivisempaa. Toisaalta kolmen henkilön kesken työskentely oli nopeaa ja tehokasta. Itse hyvinvointiohjelman sisällölliseen ja tekniseen toteutukseen olisin toivonut aktiivisempaa osallistumista. Lisäksi opinnäytetyöntekijän henkilökohtaisessa elämässä työ ajoittui haasteelliseen ajankohtaan.

Näen kyseisessä yrityksessä digitaalisuuden lisääntymisen mahdollisuutena, mutta myös uhkana työhyvinvoinnille. Yleisesti ottaen digitalisaatio ja digitaaliset palvelut lisääntyvät yhteiskunnassamme koko ajan. Työ on entistä enemmän asiantuntijakeskeisempää ja hektisempää. Työ ei ole kaikilla aloilla enää sidottu aikaan ja paikkaan, mikä entisestään lisää vaikeutta työn ja vapaa-ajan rajojen tunnistamisessa (Mäenpää 2018,10.) Tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä mikro- ja minitaukojen pitämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työn lomassa pidetyt mikro- ja minitauot antavat lisäpotkua työpäivän jaksamiseen ja vireystilan lisäämiseen. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 59).

Erilaisten digitaalisten välineiden käyttö työhyvinvoinnin apuna kasvaa entisestään tulevaisuudessa myös opinnäytetyöhön liittyvässä yrityksessä. Ikääntyvä työntekijä tulee tarvitsemaan näiden työkalujen käyttöön räätälöityä tukea. Yleisesti puhutaan hyvinvointiteknologiasta, jota voidaan käyttää työhyvinvoinnin edistämisen ja kehittämisen keinona. Tyypillisiä työhyvinvointiteknologioita ovat muun muassa erilaiset internetpohjaiset sivustot, portaalit ja työkalut, mobiilisovellukset sekä erilaiset mittaussensorit (esimerkiksi sydämen sykevaihtelua mittaavat laitteet ja unen seurantalaitteet) sekä niiden erilaiset yhdistelmät.

Toivon, että opinnäytetyöni kehittämistehtävän myötä työhyvinvointi, ja siitä käytävä keskustelu tulisi avoimemmaksi kohde yrityksessä. Olisi tärkeää, että työhyvinvointiin ei kiinnitettäisi työyhteisössä huomiota vain kerran kuukaudessa tai kaksi kertaa vuodessa, vaan sen tulisi olla yhtä tärkeä kuin kustannustehokkuuden seuranta. Lisäksi toivon, että jokainen työntekijä näkisi työhyvinvoinnin mahdollisuutena huolehtia työkyvystään, ja että työyhteisössä pystyttäisiin rakentamaan ja ylläpitämään yhteisöllistä työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan innostuksen lisäksi kaikkien työntekijöiden ja yrityksen johdon panostusta. Toivon, että yrityksen ikääntyvät työntekijät saavat lisää motivaatiota oman työhyvinvointinsa huomioimiseen tämän hyvinvointiohjelman kautta.

7.3 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa ohjetta "Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa" (2012). Kun tutkimus suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, on se eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa. Tutkimuseetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia ovat tiedeyhteisön toimintatapojen noudattaminen, kuten rehellisyyden ja huolellisuuden noudattaminen tutkimustyössä. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Asiatiedon osalta varmistin luotettavuuden lähdekritiikin avulla, käyttämällä tutkittua tietoa ja luotettavia tietolähteitä. Opinnäytetyöni on kehittämistehtävä, jonka tarkoituksena on olla määrätietoista toimintaa uuden tuotteen luomiseksi. Luotettavuuden ja kehittämistyön kannalta on tärkeää tiedostaa, mikä on kehittämistyön tehtävä, mikä on sen kannalta olennaista tietoa, miten sitä kerään, ketkä osallistuvat ja kuinka käsittelen kerättyä aineistoa. Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen vastauksia analysoitaessa huomattiin että kysymykset olisi voineet olla syvällisempiä, jotta olisi saatu entistä tarkempia vastauksia. Tosin mikäli kysymyksiä olisi ollut määrällisesti enemmän olisimme voineet joutua miettimään jaksavatko työntekijät vastata kysymyksiin.

Kyselyn tulosten luotettavuutta lisäsi anonyymi vastaustapa. Opinnäytetyön eettisyyttä lisää työssä toisten aito kuunteleminen ja suvaitsevaisuus. Tämän työn luotettavuutta lisää kehittämishankkeessa mukana oleva moniammatillinen henkilöstö.

7.4 Juurruttaminen ja levittäminen

Opinnäytetyön tehtävänä oli laatia ikääntyvän työntekijän työhyvinvointia tukeva -hyvinvointiohjelma. Hyvinvointiohjelma on apu ikääntyvän työntekijän työhyvinvoinnin kehittämiseen ja huomioimiseen. Hyvinvointiohjelma tulee kaikkien kyseiseen organisaatioon kuuluvien työntekijöiden käyttöön.

Myöhemmin sovittavana ajankohtana hyvinvointiohjelmasta tehdään kaupallinen tuote yrityksen verkkosivuille. Hyvinvointiohjelma esitellään yrityksen työntekijöille kevään 2019 aikana pidettävän kehittämispäivän yhteydessä. Huomioitavaa on että kyselyn toteuttamisen ja hyvinvointiohjelman esittelyn välisenä aikana on työyhteisön työntekijöistä vaihtunut noin 20%. Työpaikkaa vaihtaneet ovat kaikki olleet alle 35-vuotiaita.

Opinnäytetyön jatkotyönä voisi toteuttaa seurantatutkimuksen, jolla seurattaisiin kyseessä olevassa työyhteisössä hyvinvointiohjelman hyödyntämistä ja sitä, kuinka yrityksen työntekijät ovat kokeneet sen vaikuttavan työhyvinvointiin.

Lähteet

- Andersson, B., Haggrén, K., Haring, K., Lantto, P., Marttila, O., Schugk J & Työläjärvi, R. 2013. Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria-opas ikäohjelman laatimiseen.
- Eläkeyhtiö Ilmarinen 2018 <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2018/iro-tutkimus.pdf> 21.5.2019.
- Eriksson, T., 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi 45-64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Permanent link to this publication: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2017. 21.5.2019.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Föhr, T. 2016. The Relationship between Leisure- time Physical Activity and Stress on Workdays with Special Reference to Heart Rate Variability Analyses. Jyväskylä 2016.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Hakapaino Oy, Helsinki 2006.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. 21.5.2019. Taloustieto Oy. Yliopistopaino 2010.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos Helsinki 2009.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Tammerprint Oy, Tampere 2011.
- Hakanen, J. 2017. Työnimu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> 7.5.2017
- Heikkilä, M. & Mäkelä-Pusa, P. 2014. Työhyvinvointia työpaikoille – opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pientyöpaikoilla. Kuntoutussäätiö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Euroopan sosiaalirahasto. Esa Print Oy, Lahti 2014.
- Havunen, R. & Lavikkala, A. 2011. Ongelmia ratkaiseva esimies. Taletum, Helsinki.
- Hämäläinen, J., Luomansuu, S., Nieminen, M. & Rautiainen, N. 2013. Kouluttajan työhyvinvointi ja tukiverkostot aikuiskoulutuksessa. Ammatillisen opettajakoulutuksen kehittämishanke. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2013. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57847/Hamalainen_Luomansuu_Nieminen_Rautiainen.pdf?sequence=3&isAllowed=y 21.5.2019.
- Helin, K., 1990. Kehitämme innovoimaa.3. painos. Innotiimi: Imatra
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ilmarinen, J. Ikääntyminen ja työmarkkinat. Teoksessa Vaarama, M. toim. 2009. Ikääntyminen riskinä ja mahdollisuutena. Poliittisen kestävyuden alaryhmän raportti 3/2009.
- Innokylä. 2017. Aivorihi. <https://www.innokyla.fi/web/malli109565>. 21.5.2019.

- Jyväskylän yliopisto. 2009.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat>. 02.12.2018.
- Järvensivu, A., Kervinen, H. & Syrjä, S. 2011. Esimiehen Työhyvinvointi. Tampereen Yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Tampere 2011.
- Kandolin, I., Tuomivaara, S. & Huttunen, P. 2010. Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Joustot ja muutokset työorganisaatiossa.
- Kaukovalli, S. & Koironen, M. 2010. Työn ilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. Vesterinen, P.-I. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu, Otava.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Työterveyslaitos. TTL-Kirjakauppa. Tammerprint Oy, Tampere 2013.
- Kesti, M. 2018. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat- lehden artikkeli 8.8.2019.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, Psykologian laitos.
- Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 61. Itä-Suomen Yliopisto Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Kuopio 2013.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarela-Thiel, T. & Ilmarinen J. 2011. Ikävoimaa työhön. Kirjapaino Jaarli, Turenki.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön, Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn ilo ja imu – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö. Tammerprint Oy, Tampere 2010.
- Maslow, A.H., 1943. A Theory of Human Motivation Psychological Review 50(49), 370–396.
- Multisilta, V. 2018. Työn kuormituksesta palaututaan entistä huonommin. YTY (Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat) 2/2018.
- Mäenpää, L., Asiantuntijatyön haasteet, työkiireen muodostumisen tasot ja ajanhallinnan työkalut. 2018. Tampereen Yliopisto Lokakuu 2018.
- Mäki-Opas, J. 2009. Pystyvyyden tunteen yhteys terveyttä määrittäviin tekijöihin. Kuopion Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Helmikuu 2009.
- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2007. Arjen johtajuus – rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Ojala, A K. 2013. Työyhteisötaidot avaimena työhyvinvointiin. 2013. Turun ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö YAMK sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57620/Ojala_Anna_Kaisa_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ollila, S., Raisio, H., Vartiainen, P., Lindell, J., Pernaa, H-K. & Niemi, T., 2018. Organisaatio muutoksen pyörteissä – hajautuksessa asiantuntijoiden osaaminen esiin. Työelämäntutkimus 4/2018, 236–250.

- Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Opintoverkko Hansaprint/ Vantaa.
- Pennonen, M. 2011. Recovery from Work Stress. Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print Tampere 2011.
- Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H & Roine, S. 2008. Työikäiset ikääntyvät. 55-69- vuotiaiden terveys, toimintakyky ja kuntoutustarve. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Research reports 78/2008.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. työterveyslaitos. Helsinki 2016.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja. Työturvallisuuskeskus.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2 uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus. Porvoo 2012.
- Reina-Knuutila, U. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Tiivistelmä. Sosiaali-ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki.
- Ruoholinna, T. 2009. Ikääntyvät työelämässä, Turun Yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, kasvatustieteen laitos. Painosalama Oy 2009.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen oppinäytetyöhön. Puheenvuoroja 72 .Turun ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino – Juvenes Print oy, Tampere 2013.
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2007. Työnkuormituksesta palautumien: Psykologinen näkökulma palautumiseen. Työ ja ihminen 1/2007, 30–41.
- Sosiaali-ja terveysministeriö STM. 2002. Ikäohjelman monet kasvot. 2002:3
- Sosiaali-ja terveysministeriö STM. 2017. Ikääntyneet työntekijät. <https://stm.fi/ikaantyneet-tyontekijat> 21.5.2019.
- Suomalaisen työnliitto 2017. Made by Finland tutkimusraportti 9.3.2017 <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf> 21.5.2019.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2009.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki 2013.
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_finaal.pdf 21.5.2019.
- Työeläkeyhtiöt & IROResearch Oy 2018. Työnantajien suhtautuminen alle 30-vuotiaisiin ja yli -50 vuotiaisiin, Toukokuu 2/2018, <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2018/iro-tutkimus.pdf> 21.5.2019.
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Työturvallisuuskeskus TTK. 2010. Työstä hyvinvointia. https://ttk.fi/files/5625/Tyosta_hyvinvointia.pdf 21.5.2019.
- Työturvallisuuskeskus TTK. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville

- https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf
21.5.2019.
- Työturvallisuuskeskus TTK. palveluryhmä, 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa.
https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf 21.5.2019.
- Työturvallisuuskeskus TTK 2017. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta>
21.5.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.
http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_fi_nal.pdf 21.5.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työelämä 3/2018. Työolobarometri 2017 ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2018. ISBN:987-952-327-293-4 Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, julkaisutuotanto Helsinki 2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2018 Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2018. ISBN:987-952-327-345-0 Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. Helsinki 2018.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012 <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/ty-ja-terveys-haastattelututkimus-2012> 21.5.2019.
- Työ- ja terveyslaitos 2017. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/> 21.5.2019.
- Työ- ja terveyslaitos 2017 Elintavat ja työhyvinvointi <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> 21.5.2019.
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
- Virolainen, H. 2012 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi BoD- Books of demand, Helsinki, Suomi.

Työhyvinvointi

Mitä on työhyvinvointi, ja mistä se koostuu? Millainen on työhyvinvointisi? Kyselyn avulla kartoitetaan yrityksen työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työkyvystä sekä kerätään aineistoa myöhemmin tehtävään verkkosivustoon, joka liittyy osittain opinnäytetyöhöni. Vastauksesi ovat anonyymejä. Mikäli haluat lisätietoa asiasta, ota yhteyttä Sirkkuun (sirkku.alholaamanen@gmail.com).

1. Mitä on mielestäsi työhyvinvointi ja mistä se koostuu? *

Pitkä vastausteksti

2. Kuinka pidät yllä työhyvinvointiasi? *

Pitkä vastausteksti

3. Vastaa asteikolla 0-10, jossa 10 tarkoittaa työkykyä parhaimmillaan ja 0 täysin työkyvyttöntä. *

Oma arviointi työkyvystäsi tällä hetkellä 0=täysin työkyvytön, 10=täysin työkykyinen

Lyhyt vastausteksti

4. Työhyvinvointiisi eniten vaikuttavat asiat (nimeä enintään kolme tärkeintä) *

Pitkä vastausteksti

5. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erinomaisesti

6. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä *

- Erittäin vähän
- Vähän
- Tyydyttävästi
- Paljon
- Erittäin paljon

7. Mainitse vähintään kolme työtyytyväisyyttä tukevaa tekijää.

Pitkä vastausteksti

8. Työni tukee jaksamistani *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erinomaisesti

9. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erinomaisesti

10. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erinomaisesti

11. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erinomaisesti

...

12. Työn innostavuus *

- Erittäin huono
- Huono
- Tyydyttävä
- Hyvä
- Erinomainen

13. Arvio työympäristön turvallisuudesta *

- Erittäin huono
- huono
- Tyydyttävä
- Hyvä
- Erinomainen

14. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erittäin hyvin

15. Ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin *

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Tyydyttävästi
- Hyvin
- Erittäin Hyvin

16. Kenen vastuulla on mielestäsi työhyvinvinti *

- Työntekijän
- Työnantajan
- Esimiehen
- Esimiehen ja työntekijän
- Työnantajan ja työntekijän
- Työnantajan, työntekijän ja esimiehen

17. Millä tavoin voit parantaa työkykyäsi ja jaksamistasi ? *

Pitkä vastaukseteksti

18. Millaisia toimia yritys voisi tehdä työhyvinvoinnin lisäämiseksi?

Pitkä vastaukseteksti
