



Marianne Lötjönen & Julia Isomäki
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Terveystenhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2021

OMAN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN - NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA

TIIVISTELMÄ

Marianne Lötjönen & Julia Isomäki

Oman työhyvinvoinnin edistäminen – nuorten työntekijöiden kokemuksia

55 sivua ja 2 liitettä

Kevät, 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Terveydenhoitaja (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata ja saada tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä työntekijän näkökulmasta käsin. Opinnäytetyö koostuu työhyvinvoinnin ajankohtaisia uhkia ja sitä edistäviä tekijöitä käsittelevästä teoreettisesta viittekehystä sekä kyselytutkimuksesta, jonka avulla selvitettiin nuorten työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä oman työhyvinvointinsa edistämisestä. Koska mielenterveyshäiriöistä aiheutuva työkyvyttömyys on viime vuosina lisääntynyt, kyselyssä keskityttiin erityisesti mielen hyvinvointia vahvistaviin tekijöihin.

Kyselytutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää nuorten työntekijöiden kokemuksia siitä, miten he itse edistävät työhyvinvointiaan, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja he tunnistavat itsellään olevan ja millaista tietoa he vielä kaipaisivat työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli antaa lisää tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi työelämässä tarvittavista taidoista ja toimista sekä siitä, millaista tukea työntekijöille voitaisiin vielä tarjota näiden hyvinvoinnista huolehtimiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työterveyshuollon ja yritysten tukena työhyvinvointia edistäviä toimia suunniteltaessa.

Kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat täysi-ikäiset alle 35-vuotiaat työntekijät. Aineisto kerättiin sähköisellä lomakekyselyllä keväällä 2021. Linkki kyselylomakkeelle sekä saatekirje jaettiin julkisesti tutkijoiden omilla Facebook-seinillä. Vastausaikaa kyselyyn oli viikko ja sinä aikana siihen vastasi yhteensä 52 työntekijää. Kyselylomakkeen avulla kerätty aineisto analysoitiin määrällisesti hyödyntäen ristiintaulukointia sekä laadullisena analyysimenetelmänä teemoittelua.

Kyselytutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että työntekijät kokivat edistävänsä työhyvinvointiaan erityisesti panostamalla vapaa-ajalla työstä irtautumiseen ja palautumiseen, erilaisten harrastusten ja muun itselleen mielekkään tekemisen avulla, sekä välttämällä kiirettä ja stressiä työpaikalla. Useimmin mieltä vahvistavaksi voimavaraksi tunnistettiin kohteliaisuus muita kohtaan työpaikalla sekä halu oppia uutta työssä. Harvimmin mieltä vahvistavaksi voimavaraksi tunnistettiin työkavereiden tapaaminen vapaa-ajalla. Vaikka suurin osa vastaajista koki saaneensa riittävästi tietoa ja tietävänsä miten voi itse edistää työhyvinvointiaan, toivoi edelleen lähes puolet vastaajista lisää tietoa siitä, miten voi itse pyrkiä edistämään työhyvinvointiaan. Selkeästi eniten tietoa kaivattiin stressin hallintaa ja itsensä johtamista koskien. Tietoa toivottiin mieluiten asiantuntijaluennolta, työterveyshoitajan ohjaamasta aiheen merkeissä kokoontuvasta ryhmästä sekä työpaikan intranetistä.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, mielenterveys, työhyvinvoinnin edistäminen

ABSTRACT

Marianne Lötjönen & Julia Isomäki

Promoting one's own well-being at work - the perspectives of young employees

55 p., 2 appendices

Spring 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health care

Public Health Nurse

The purpose of the thesis was to obtain information about the promotion of well-being at work from the perspective of the young employees, and to describe the phenomenon under study from this perspective. The thesis contains a theoretical framework about current threats and promoting factors of well-being at work, and the survey study. The survey was used to examine employees' experiences and perceptions of promoting their own well-being at work. Because mental health problems have become a major cause of incapacity for work in recent years, the survey focused in particular on factors that strengthen the mental well-being of individuals.

The purpose of the survey was to investigate young employees' experiences of how they promote their well-being at work by themselves, what kind of mind-strengthening resources they recognize having and what kind of information they wish for to support the promotion of their own well-being. The goal of the survey was to provide information on the skills and activities needed to promote the well-being of employees in working life, as well as on what kind of support could still be offered to employees for taking care of their own well-being at work. The results of the study can be used to support occupational health care and companies when planning new procedures to promote well-being at work. The target group of the study were the employees aged 18-34. The material was collected by using an electronic questionnaire in the spring of 2021. The cover letter and a link to the survey were distributed publicly on the authors' own Facebook pages. The response time for the survey was one week and during that time the survey was answered by 52 employees. The data were analysed quantitatively by using cross tabulation and methods of thematic analysis.

The results of the survey showed that the things that the respondents felt contributed to their own well-being at work were mostly related to recovering from work in their free time and avoiding haste and stress in the workplace. Politeness towards others in the workplace and a desire to learn something new at work were the most commonly identified mind-strengthening resources and the least identified resource was meeting colleagues in free time. Although the majority of respondents felt that they knew how to promote their well-being, almost half of the employees still hoped for more information on how they could improve their well-being by themselves. The most information was required on stress management and self-management. The respondents wished to receive information from a consultant lecture, a group meeting regarding the subject led by an occupational health nurse and the intranet of the workplace.

Keywords: Well-being at work, mental health, promotion of well-being at work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖELÄMÄ JA HYVINVOINTI UUSIEN HAASTEIDEN EDESSÄ.....	6
2.1 Mielenterveys	7
2.2 Mielenterveysperusteiset sairauspäivärahat ja työkyvyttömyyseläkkeet	9
2.3 Mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden yleistymistä selittävät tekijät	12
3 MIELEN HYVINVOINTI OSANA TYÖHYVINVOINTIA.....	16
3.1 Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa	17
3.2 Mielen hyvinvoinnin vahvistaminen	18
4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
5.1 Menetelmät	22
5.2 Aineiston keruu	22
5.3 Aineiston analysointi	24
6 TULOKSET	26
6.1 Taustatiedot	26
6.2 Työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen keinot.....	26
6.3 Työntekijöiden mieltä vahvistavat voimavarat	28
6.4 Miten työntekijöitä tulisi tukea	34
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
8 POHDINTA	40
8.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	42
8.2 Ammatillisen osaamisen kehittyminen	45
8.3 Jatkotutkimusaiheet	46
LÄHTEET.....	48

LIITE 1. Saatekirje	56
LIITE 2. Kyselylomake	57

1 JOHDANTO

Mielenterveyshäiriöt aiheuttavat tällä hetkellä Suomessa suurimman osan kaikenikäisten työkäisten sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä (Kansaneläkelaitos, i.a.; Eläketurvakeskus, i.a.-a). Niiden vuoksi menetetään vuodessa jopa 17 miljoonaa työkykyistä työpäivää (Työterveyslaitos, 2019). Erityisesti nuorten aikuisten mielenterveyssyistä johtuva työkyvyttömyys lisääntyy jatkuvasti (Eläketurvakeskus, i.a.-a; Kansaneläkelaitos, i.a.).

Työntekijöiden hyvinvointi on yritysten merkittävin pääoma ja mielenterveys keskeinen osa sitä (Vorma ym., 2020, s. 18). Työelämän ja työn luonteen muuttuessa henkisesti haastavammaksi on työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen entistäkin tärkeämpää, jotta työntekijät pystyvät vastaamaan muutosten mukanaan tuomiin uusiin vaatimuksiin ja säilyttämään työkykynsä (Tamminen, Solin, 2014, s. 5; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019a). Työssä vallitseva hyvinvointi ei vaikuta pelkästään työssä jaksamiseen ja työpaikalla viihtymiseen, vaan myös elämään työpäivän jälkeen. (Virolainen, 2012, s. 9.)

Kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva työntekijä on monen tekijän summa, johon vaikuttavat työntekijän itsensä lisäksi muut työntekijät työpaikalla, esimiehet, johtajat, sekä koko yhteiskunta (Virolainen, 2012, s.12; Manka ym., 2012, s. 10, s. 60.) Tarkastelemme opinnäytetyössämme erityisesti työntekijän roolia oman työhyvinvointinsa edistäjänä. Toteutimme osana opinnäytetyötämme kyselytutkimuksen, jonka avulla halusimme selvittää työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä oman työhyvinvointinsa edistämisestä. Koska mielenterveyshäiriöistä aiheutuva työkyvyttömyys on yleistynyt, keskityimme kyselytutkimuksessamme erityisesti mielen hyvinvointia vahvistaviin tekijöihin

2 TYÖELÄMÄ JA HYVINVOINTI UUSIEN HAASTEIDEN EDESSÄ

Suomalaisten mielenterveyden tila ei ole viime vuosikymmenten aikana kohentunut samaa tahtia yhdessä muiden terveyden osa-alueiden kanssa (Suomen mielenterveys ry, i.a.-b). Mielenterveyssyistä johtuvat sairauspäiväraha- ja työkyvyttömyyseläkkeet yleistyvät erityisesti nuoremmassa väestössä. (Laaksonen, 2019; Blomgren & Tuulio-Henriksson, 2018.) Samankaltainen ilmiö on havaittavissa myös Suomen rajojen ulkopuolella, sillä maailmanlaajuisesti mielenterveyden häiriöt aiheuttavat tällä hetkellä jopa viidenneksen kaikista vajaakuntoisena eletyistä elinvuosista (Wahlbeck ym., 2017; WHO, i.a.).

Tilanne on huolestuttava, sillä työntekijän mielenterveyden merkitys nykypäivän ja tulevaisuuden työelämässä vaikuttaa korostuvan entisestään. Työelämää ja työstä saatavaa hyvinvointia koettelevat jo nyt ja lähitulevaisuudessa lukuisat globaalit muutosvoimat, kuten muutokset työikäisten ajattelu- ja toimintatavoissa, väestörakenteessa ja teknologiassa. Hyvinvoinnin kehitystä uhkaavat erityisesti mielenterveyshäiriöistä aiheutuvan sairastavuuden ja eläköitymisen kasvu, eriarvoistuminen, työn osaamisvaatimusten monipuolistuminen sekä tällä hetkellä valitseva koronaviruspandemia. (Työterveyslaitos, 2020; Suomen mielenterveys ry, i.a.-b.) Mielenterveyden häiriöt vaikuttavat työ- ja toimintakykyyn usein heikentävästi ja toisinaan vielä pitkään oireiden väistyttyäkin. Psykkisten oireiden lisäksi esimerkiksi keskittymiskyvyn ja sosiaalisten taitojen alentuminen vaikeuttaa työelämän vaatimuksiin vastaamista ja työssä selviämistä. (Blomgren & Tuulio-Henriksson, 2018.)

Työkyky määräytyy työntekijän omien valmiuksien sovittamisesta työssä tarvittaviin vaatimuksiin ja niiden välisestä tasapainosta. Työkykyyn liittyy niin fyysisiä, psyykkisiä, henkisiä kuin sosiaalisia osa-alueita, jotka ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja muuttuvat läpi elämän. Työelämän lisäksi työntekijän kokonaisvaltainen elämätilanne vaikuttaa työkykyyn ja päinvastoin. Myös työntekijän omalla asenteella ja näkemyksellä työkyvystään on siihen merkittävä vaikutus, sillä työntekijän oma pystyvyyden tunne ja halu tehdä työtä vahvistavat työkykyä (Järvikoski ym. 2018, s. 21, s. 43.)

Työkyvyn vastakohta on työkyvyttömyys, joka voi olla seurausta niin fyysisistä, psyykkisistä kuin henkisistä tekijöistä. Erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat mielenterveysongelmien kanssa tällä hetkellä eniten työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeutettua työkyvyttömyyttä. (Eläketurvakeskus, 2020.) Sairausvakuutuslaki (L 1224/2004) määrittelee työkyvyttömyyden siten, ettei työkyvyttönen henkilö pysty tekemään omaa sen hetkistä työtänsä, tai työtä, joka on siihen verrattavaa. Työkyvyttömyyseläkettä koskeva työntekijän eläkelaki (L 395/2006) sen sijaan määrittelee työkyvyttömyyden siten, että henkilö, joka on oikeutettu saamaan työkyvyttömyyseläkettä, ei kykene tekemään sen hetkistä työtään, tai mitään muutakaan työtä, jota häneltä voidaan kohtuudella vaatia.

Sekä heikentynyt työkyky että työkyvyttömyys aiheuttavat lopulta kustannuksia työnantajan lisäksi koko yhteiskunnalle (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2011; Ilmarinen, 2020). Työkykyiseen ja hyvinvoivaan työvoimaan panostaminen on siksi ensiarvoisen tärkeää muun muassa kansantalouden tasapainon turvaamisen kannalta. Työterveyslaitoksen asiantuntijaryhmän laatimassa Hyvinvointia työstä 2030-luvulla –skenaarioraportissa, on pohdittu työelämän tulevaisuutta. Raportissa keskeisenä keinona ennaltaehkäistä työelämää horjuttavien muutosvoimien negatiivisia kehityskulkuja, nähdään työikäisten osaamiseen ja mielenterveyteen panostaminen. (Työterveyslaitos, 2020.)

2.1 Mielenterveys

Mielenterveys on ehdoton osa kokonaisvaltaista terveyttä. Sillä on myös ennalta koiva yhteys fyysiseen terveyteen ja kuolleisuuteen. (Wahlbeck ym., 2017.) Maailman terveysjärjestö WHO:n (2001) mukaan ”Mielenterveys voidaan ymmärtää hyvinvoinnin tilana, jossa ihminen on tietoinen omista kyvyistään ja pystyy selviytymään elämän normaaleista haasteista, kykenee tuottavaan ja tuloksekkaaseen työhön ja osallistuu yhteisönsä toimintaan” (WHO, 2001; Euroopan komissio, 2014). WHO:n määritelmä mielenterveydestä on todennäköisesti tunnetuin. Sen lisäksi toinen hyvin tunnettu on Sigmund Freudin määritelmä,

jossa hän kuvaa mielenterveyttä kyvyksi rakastaa ja tehdä työtä (Hirvijärvi-Olkonen, 2013, s. 3).

Mielenterveys käsitteenä on hyvin moniulotteinen. Se kattaa alleen positiivisia käsitteitä, kuten positiivinen mielenterveys, henkinen hyvinvointi ja mielen hyvinvointi, sekä negatiivisia käsitteitä, kuten mielenterveysongelmat ja mielenterveyshäiriöt. (Wahlbeck ym., 2017). Tässä opinnäytetyössä käytämme käsitettä mielen hyvinvointi, jolla viittaamme hyvään mielenterveyteen.

Mielen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi ja positiivinen mielenterveys nähdään monesti synonyymeinä (Wahlbeck ym., 2017). Positiivisen mielenterveyden käsite voidaan määritellä monin eri tavoin, eikä yleisesti hyväksytyä määritelmää ole. Yhteisiä tekijöitä kaikille määritelmille ovat yksilön psyykkiset voimavarat, myönteinen käsitys itsestä ja omista kehittymismahdollisuuksista, toiveikkuus ja tunne siitä, että hallitsee omaa elämänsä, sekä itselleen tärkeiden sosiaalisten suhteiden säilyminen. Psyykkisillä voimavaroilla tarkoitetaan ihmisen omia mieltä vahvistavia ominaisuuksia ja keinoja, kuten kykyä käsitellä elämän vastoinkäymisiä. (Koponen ym., 2018, s. 129; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020a.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2020) määrittelee positiivisen mielenterveyden voimavaraksi sekä olennaiseksi osaksi yksilön terveyttä ja hyvinvointia. Se voidaan nähdä hyvinvointina, joka jakautuu emotionaaliseen, psykologiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen osa-alueeseen. Positiivisella mielenterveydellä on todettu olevan yhteyksiä esimerkiksi parempaan elämänlaatuun ja positiiviseen terveyskäyttäytymiseen. Jokainen voi myös omilla ajatuksillaan vaikuttaa omaan mielenterveyteensä. Etenkin myötätuntoisen ajattelun itseään kohtaan on todettu edistävän positiivisen mielenterveyden kokemista. (Tiwari ym., 2020, s. 558–559.)

Käsitteet ”mielenterveysongelma” ja ”mielenterveyshäiriö”, on eroteltu Wahlbeckin (2017) mukaan siten, että mielenterveyshäiriö -sanaa käytetään silloin, kun puhutaan diagnosoidusta sairaudesta, kuten masennuksesta. Mielen sairaudet eroavat fyysisistä sairauksista hyvin paljon, minkä takia sairaus -sanaa on kritisoitu. Vaikka mielen sairaudet voivat olla seurausta myös perinnöllisistä

tekijöistä, sekä fyysisistä rakennemuutoksista aivoissa, on usein taustalla kuitenkin esimerkiksi lapsuuden trauma tai vanhemmilta opittu reaktiomalli. (Huttunen, 2017.)

Monille mielenterveyshäiriöille yhteisiä ominaisuuksia ovat pitkittyneet sietämättömät tunteet, kuten ahdistus, viha tai häpeä, joita yksilön on vaikea hallita. Voimakkaat ja pitkittyneet negatiiviset tunteet aiheuttavat yksilössä usein lamaantumista tai haitallista käyttäytymistä, kuten päihteiden liikakäyttöä. Lisäksi mielenterveydenhäiriöt lisäävät riskiä itsetuhoisiin ajatuksiin ja tekoihin. Etenkin masennus lisää riskiä itsemurhasta aiheutuville kuolemille. Mieltä kuormittavien tunnetilojen on todettu aiheuttavan myös somaattisia oireita, kuten vatsavaivoja, selkäkipuja ja vapinaa. (Huttunen, 2017.)

Mielen hyvinvointi ja pahoinvointi voidaan nähdä erillisinä tai toisiinsa liittyvinä tekijöinä. Mikäli ne nähdään erillisinä osa-alueina, voidaan ajatella positiivista mielenterveyttä olevan vaikka kärsisi mielenterveyshäiriöstä. Näin ollen psyykinen hyvinvointi ei automaattisesti tarkoita, etteikö yksilöllä voisi olla mielenterveyden häiriöitä. Vastaavasti mielenterveyden häiriöiden omaaminen, ei tarkoita, etteikö yksilöllä voisi olla hyvä psyykinen hyvinvointi. (Tamminen & Solin, 2014, s. 12, s. 13). Niin kuin terveys yleensäkin, myös psyykinen terveys ja mielen hyvinvointi ovat subjektiivisia jokaiselle yksilölle. Jokainen kokee ja määrittelee oman hyvinvointinsa loppujen lopuksi itse. (Huttunen, 2020.)

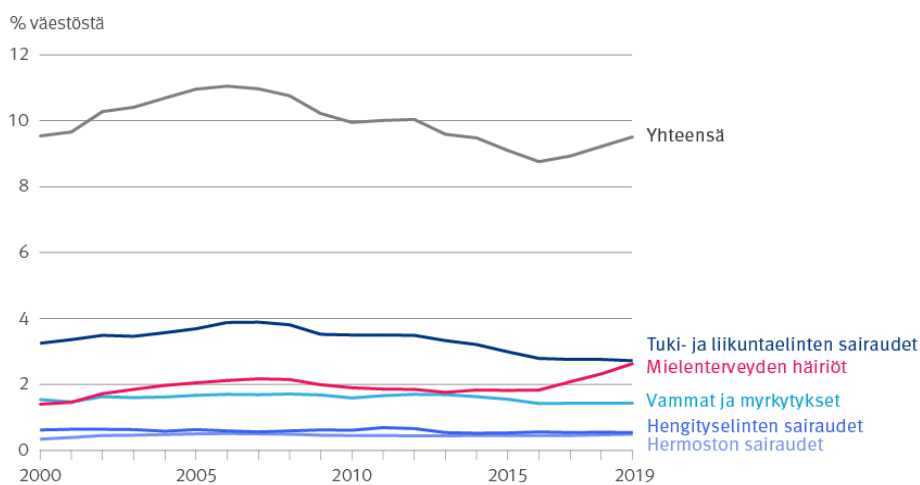
2.2 Mielenterveysperusteiset sairauspäivärahat ja työkyvyttömyyseläkkeet

Työntekijöiden työkyvyn heikentyminen ja työkyvyttömyys näkyvät myönnettyjen sairauspäivärahojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrissä. Suomalaisten työikäisten sairauspäiväraha- ja työkyvyttömyyseläkkeitä koskevaa seuranta-aineistoa voidaan tarkastella esimerkiksi Kelan tai Eläketurvakeskuksen tilastotietokannoista (Kansaneläkelaitos, i.a. & Eläketurvakeskus, i.a.-b). Tilastokeskus määrittelee työikäiseen väestöön kuuluvaksi kaikki 15–74-vuotiaat henkilöt (Tilastokeskus, i.a.).

Seuranta-aineistosta voimme huomata, että eri perustein myönnettyjen työikäisten alkaneiden sairauspäivärahauskautien määrä on viimeisen kymmenen vuoden aikana vähentynyt. Kuitenkin vuonna 2016 kaikkien alkaneiden sairauspäivärahauskautien määrä on lähtenyt uudelleen kasvuun. Kasvua selittäväksi tekijäksi on tutkimuksissa esitetty mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspäivärahauskautien yleistyminen. (Blomgren, 2020.)

Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot yleistyvät edelleen

Sairauspäivärahaa vuoden aikana saaneiden osuus ei-eläkkeellä olevista 16–67-vuotiaista 2000–2019, %



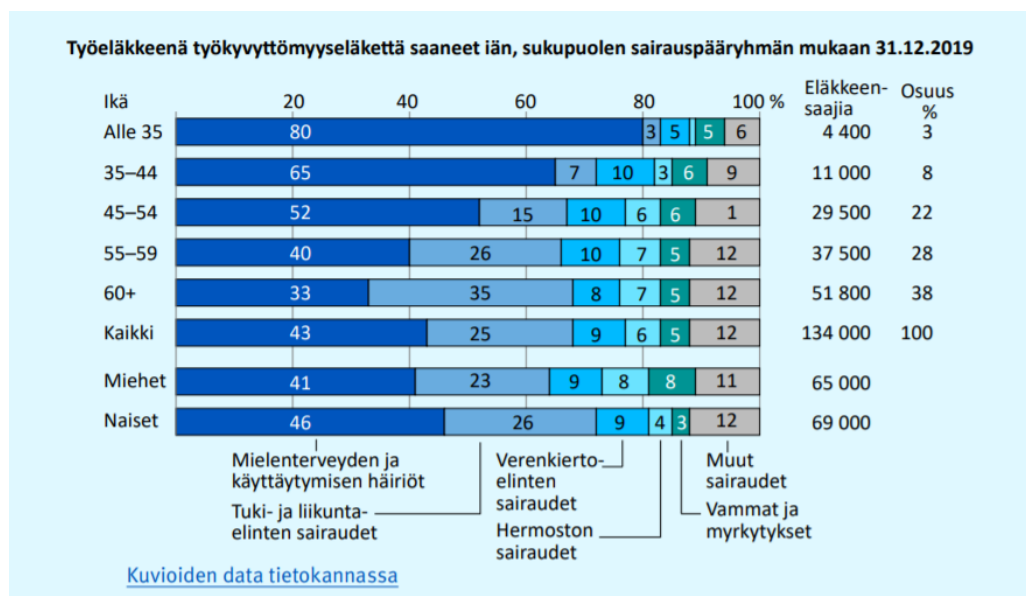
Kela, Tutkimusblogi

Kuvio 1. Sairauspäivärahaa vuoden aikana saaneiden osuus ei-eläkkeellä olevista 16–67-vuotiaista 2000–2019, %. (Kansaneläkelaitos, i.a.; Blomgren, 2020).

Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden henkilöiden lukumäärä on kaikissa ikäluokissa kasvanut vuosien 2016–2019 aikana 43 prosenttia. Erityisen voimakasta kasvu on ollut nuoremmassa työikäisessä väestössä sekä naisten keskuudessa. Tilastoista voimme huomata mielenterveyden häiriön vuoksi sairauspäivärahaa saaneiden 16–34-vuotiaiden naisten määrän kasvaneen 57 % ja miesten 48 % viimeisen kolmen vuoden aikana, kun määrä suhteutetaan työssä käyvään väestöön. Mielenterveysperusteisesti alkaneiden sairauspäivärahauskautien määrä on ollut jatkuvassa kasvussa 16–34-vuotiaiden naisten keskuudessa jo yli kymmenen vuoden ajan, kun miesten osuus suhteellisesti tarkasteltuna on kasvanut aivan viime vuosina. (Blomgren, 2020.)

Sairauspäiväraahakaudet edeltävät pääsääntöisesti usein työkyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyseläkkeitä koskevat tilastot viestivätkin ikävästi saman kaltaisesta ilmiöstä. Vaikka työkyvyttömyyseläkettä saavien henkilöiden lukumäärä on kokonaisuudessa ollut laskussa viimeisen kymmenen vuoden aikana, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärä on kasvanut vuoden 2018 alusta kaikissa ikäryhmissä. Kasvu näyttää liittyvän juuri mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden perusteella saatavan työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen yleistymiseen. (Blomgren, 2020; Eläketurvakeskus, 2020.)

Mielenterveysperusteisesti myönnettyjen eläkkeiden määrä on kasvanut yhteensä 25 prosenttia vuosien 2016–2019 aikana. Vuonna 2019 mielenterveyshäiriöperusteisesti myönnetty eläkkeet nousivat yleisimmäksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syyksi ja lähes puolet (43 %) kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä oli mielenterveysperusteisia. Kasvu on ollut voimakkainta erityisesti nuorempien työikäisten kohdalla ja yleisempää naisilla kuin miehillä. Vuonna 2019 suurin osa alle 35-vuotiaille myönnetyistä eläkkeistä oli mielenterveysperusteisia (Eläketurvakeskus, 2020).



Kuvio 2. Työeläkkeenä työkyvyttömyyseläkettä saaneet iän, sukupuolen ja sairauspääryhmän mukaan vuonna 2019 (Eläketurvakeskus i.a.-b).

Mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden kasvu erityisesti nuoremmassa työikäisessä väestössä on huolestuttavaa, sillä tässä ikäryhmässä työuraa olisi vielä paljon edessä. Mielenterveyshäiriöiden kohdalla myös työelämään paluu on harvinaisempaa kuin muissa sairausryhmissä (Eläketurvakeskus, 2020). Masennus on suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen (Eläketurvakeskus, 2020). Yleisimmät mielenterveyden häiriöt liittyvät kaikenikäisten työikäisten kohdalla masennukseen ja ahdistuneisuuteen (Blomgren & Tuulio-Henriksson, 2018.)

Viime vuoden 2020 tilastoja sairauspäivärahoista ja työkyvyttömyyseläkkeistä ei ole vielä Kelan tai Eläketurvakeskuksen sivuilla julkaistu. Kuitenkin jo osittain päivitetystä sairauspäivärahoja koskevasta seuranta-aineistosta voidaan nähdä mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöiden osuuden olevan edelleen vuoden 2020 lopulla suurin työkyvyttömyyttä aiheuttanut sairauspääryhmä. (Kansaneläkelaitos i.a.) ”Mielenterveyden ja käyttämisen häiriöt” ovat Maailman terveysjärjestö (WHO) luokittelema pääryhmä kaikille mielenterveyteen ja käyttäytymisen häiriöihin liittyville diagnooseille. Käyttäytymisen häiriöillä tarkoitetaan häiriöitä, jotka aiheuttavat muun muassa vahingollisia toimintatapoja tai ongelmia käyttäytymisen säätelyssä. Tällaisia ongelmia ovat esimerkiksi joissain persoonallisuushäiriöissä liika impulsiivisuus tai itsetuhoinen käyttäytyminen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2012; Huttunen, 2018.)

2.3 Mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden yleistymistä selittävät tekijät

Mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden yleistymiseen liittyvää ilmiötä ja sen syitä ei toistaiseksi vielä täysin tunneta. Ilmiö on monimutkainen ja siihen liittyy monia erilaisia yksilöihin, heitä ympäröiviin olosuhteisiin, etuusjärjestelmään sekä työelämään liittyviä tekijöitä. (Blomgren, 2020.)

Yksilön riskiä sairastua mielenterveyden häiriöön kasvattavat perimä, elämäntapa- ja kriisit. Lisäksi heikot voimavarat, huonot elämäntavat kuten päihteiden käyttö ja sosiaalisen tuen puute ovat esimerkkejä yksilötason

riskitekijöistä, joihin jokaisen on mahdollista myös osittain itse vaikuttaa. (Euroopan komissio, 2014.)

Kelan rahoittamassa Työterveyslaitoksen tutkimuksessa pyrittiin selvittämään mielenterveyden häiriön vuoksi kuntoutustukea saaneiden 18–34-vuotiaiden nuorten aikuisten taustoja, sairauksien piirteitä ja niiden hoitoa. Tutkimuksessa tarkasteltiin Eläketurvakeskuksen rekisterin pohjalta vuoden 2008 alkaneita työeläkevakuutuksia, sekä Kuntasektorin henkilöstön seurantatutkimuksen aineistoa. Tutkimusjoukko koostui 1163 nuoresta aikuisesta. Suurella osalla henkilöistä näytti tämän tutkimuksen perusteella olevan taustalla pitkäaikaisia vaikeita sairauksia, matala koulutustaso sekä vähäinen työkokemus. Hieman alle puolella tutkittavista mielenterveyshäiriöt olivat alkaneet jo lapsuudessa ja sama määrä oli lapsuudessaan kokenut vaikeita elinolosuhteita. (Mattila-Holappa ym., 2016.)

Samankaltaisia tuloksia lapsuus- ja nuoruusajan vaikutuksesta mielenterveyshäiriöiden syntyyn ja varhaiseläköitymiseen on saatu myös muualla (ks. esim. Harkonmäki, 2007). Nuorten aikuisten työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot ovat viimeisen vuosikymmenen aikana olleet nousussa myös esimerkiksi Ruotsissa. Siellä tehdyssä tutkimuksessa, tätä ilmiötä tarkasteltiin kaksostutkimuksen avulla. Tutkimuksessa vuosina 1985–1986 syntyneille kaksosille ja/tai heidän vanhemmilleen lähetettiin yhteensä neljä kysymyspatteristoa 12 vuoden aikana, jotka käsittelivät kaksosten fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Lisäksi tiedot kaksosten mahdollisista sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä kerättiin Ruotsin sosiaalivakuutusvirastosta. Tutkimuksen johtopäätöksenä todettiin, että lapsuudessa koetut mielenterveyden ongelmat, etenkin käyttäytymisen ongelmat, lisäsivät nuorena aikuisena riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle ja sairauspoissaoloille. Tutkimuksen mukaan varhainen puuttuminen mielen hyvinvointiin ja käyttäytymisen häiriöihin jo lapsuudessa voisi näin ollen edistää työkyvyn säilymistä myöhemmin työelämässä. (Narusyte ym., 2017.)

Työelämän ja työn luonteen muutoksella on myös paikkansa tässä keskustelussa. Mielenterveyttä kuormittavimmat ammatit vaikuttavat tulevaisuuden työelämässä syrjäyttävän vanhat fyysisemmät ammatit, kun erilaisten monimutkaista tunnetietoa ja korkeampaa koulutusta vaativien asiantuntijatehtävien

määrä kasvaa ja tietotyö lisääntyy. (Varje & Väänänen, 2018; Pyöriä, 2006). Jo nyt monissa paikoissa työnkuvat ja työn luonne ovat muuttuneet henkisesti haastavimmiksi ja yhä useammassa työtehtävässä tarvitaan sekä sosiaalisia että emotionaalisia taitoja. Ei siis ihme, että THL:n toteuttaman FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan vuonna 2017 naisista 20 % ja miehistä 15 % oli kokenut merkittävää psyykkistä kuormitusta. Kuormituksen myötä yleistyvät uupumus ja työstressi ovat merkittäviä riskitekijöitä mielenterveyshäiriöille, kuten masennukselle. (Koponen ym., 2018.)

Työn luonteen muuttuessa, myös monien työllisyystilanne on epävarma. Nykypäivänä useampi työskentelee epätyypillisessä osa- tai määräaikaisessa työsuhhteessa tahtomattaan (Pohjoismaiden neuvosto ja Pohjoismaiden ministerineuvosto, 2019). Tämä laskee osaltaan ihmisten turvallisuuden tunnetta ja lisää stressiä, mikä voi puolestaan aiheuttaa mielenterveysongelmia (Tamminen & Solin, 2014, s. 102; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019a).

Myös yhteiskunnan luomien suorituspainoiden vaikutuksia erityisesti nuorten aikuisten työkykyyn ja jaksamiseen on tässä yhteydessä tuotu esiin. Vahvaa suorittamista ja tehokkuutta arvostava ajatusmaailma ohjaa helposti ihmisiä toimimaan jatkuvasti oman jaksamisensa äärirajoilla, eikä tarvittavaa palautumista työstä ja muusta arjen rasituksesta tällöin tapahdu riittävästi. (Yle Teema Fem, 2019.) Työelämässä myös tehokkuuden ja jatkuvan tavoitettavuuden vaatimusten lisääntyminen saattaa lisätä työntekijöiden kuormitusta ja vaikeuttaa työ- ja vapaa-ajan välisen eron tekemistä. Yksilöllisten tarpeiden mukainen tasapaino työn ja yksityiselämän välillä tulee kuitenkin pyrkiä säilyttämään. (Tamminen & Solin, 2014, s. 113, s. 114; Työterveyslaitos, 2020; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019a.)

Työpaikalla esimerkiksi turhan suuri työn määrä ja työtahti, liian kireä työaika-
taulu, heikko urakehitys ja yrityskulttuuri sekä heikko henkilösuhteiden laatu ja kiusaaminen nostavat riskiä mielenterveyden häiriöille (Euroopan komissio, 2014.) Laajojen meta-analyysien pohjalta on osoitettu myös työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välisen epäsuhtaan olevan selkeä mielenterveyden häiriöiden syy. Lisäksi ylipitkien työpäivien ja liiallisen työstressin on osoitettu

lisäävän riskiä sairastua masennukseen. (Madsen ym., 2017; Työterveyslaitos, 2018.)

Viime aikoina myös sosiaalisessa mediassa ja mediassa on alettu keskustella entistä enemmän mielenterveydenhäiriöistä, jonka myötä niitä tunnistetaan entistä herkemmin (Blomgren, 2020). Lisäksi on syytä huomioida korkeammin koulutettujen herkempi hakeutuminen hoitoon, mikä vaikuttaa osaltaan mielenterveyshäiriöitä koskeviin tilastoihin ja nostaa palvelujen tarvetta. (Varje & Väänänen, 2018; Pyöriä, 2006). Lisäksi korkeamman koulutustason myötä voidaan ajatella myös valmistumisen ja työelämään siirtymisen asettuvan aiempaa myöhäisemmäksi, mikä saattaa näkyä tilastoissa juuri yli 25-vuotiaiden mielenterveyshäiriödiagnoosin vuoksi varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän kasvuna viime vuosina.

Etuusjärjestelmillä saattaa olla myös osaltaan vaikutusta tilastoissa näkyviin muutoksiin. Esimerkiksi työttömyysturvan aktiivimallin käyttöönotto vuonna 2018 lisäsi työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumista ja siirtyneiden määrää (Laaksonen ym., 2019). Lisäksi työmarkkinoiden nousukauden aikana työllistettiin enemmän terveydeltään hauraampaa työvoimaa, jonka myöhempi oireilu saattaa näkyä tilastoissa juuri mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvuna (Blomgren, 2020).

Laajemmat yhteiskuntaan ja ympäröivään maailmaan liittyvät tekijät saattavat myös lisätä riskiä mielenterveyshäiriölle. Tällaisia ympäristön ja yhteiskuntaan liittyviä riskitekijöitä ovat esimerkiksi heikko talous- ja työmarkkinatilanne sekä työntekijää koskevan lainsäädännön puutteet. (Euroopan komissio, 2014.) Tällä hetkellä vallitseva koronaviruspandemia lisää varmasti myös osaltaan mielenterveyshäiriöiden riskiä väestössä.

3 MIELEN HYVINVOINTI OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, sosiaalisesta, psyykkisestä ja henkisestä osaluueesta. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu kaikki työpaikalla tapahtuva fyysisen työn toteuttaminen. Fyysisesti raskaammat ammatit kuormittavat eri tavalla, kuin esimerkiksi istumatyötä tekevien ammatit. Kuitenkin työtehtävät, joissa ollaan paljon samassa asennossa, kuormittavat toisia kehon osia enemmän kuin toisia. Tällöin myös rasitusvammojen riski kasvaa. Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat työntekotavan lisäksi myös työpaikan olosuhteet, kuten lämpötila, melu ja siisteys. (Virolainen, 2012, s. 11–12, s. 17.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy kaikki sosiaalinen kanssakäyminen työpaikalla. Kun työntekijöiden kesken vallitsee hyvä ilmapiiri ja kaikki saavat tuoda omia ajatuksiaan vapaasti esiin, sosiaalinen hyvinvointi kasvaa. Myös se, että omiin työkavereihin tutustuu vapaa-ajalla, lisää entisestään sosiaalista työhyvinvointia työpaikalla. Työkavereiden ollessa valmiiksi tuttuja heitä on helpompi lähestyä, esimerkiksi kun tarvitsee apua työasioihin liittyen. (Virolainen, 2012, s. 24.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin suurimpia edellytyksiä on, että työntekijä kokee työnsä mielenkiintoiseksi ja mielekkääksi. Työn aiheuttama stressi, suuret työpaineet ja huono työilmapiiri heikentävät psyykkistä työhyvinvointia. Henkinen työhyvinvointi voidaan yhdistää psyykkiseen työhyvinvointiin tai niitä voidaan tarkastella erikseen. Virolainen (2012) määrittelee henkisen työhyvinvoinnin työntekijän ja työpaikalla vallitsevien arvojen kohtaamiseksi. Työn merkittävyys ja yhteiskunnallinen näkyvyys lisäävät näin työntekijän henkistä työhyvinvointia.

Työssä vallitseva hyvinvointi ei vaikuta pelkästään työssä jaksamiseen ja työpaikalla viihtymiseen, vaan myös elämään työpäivän jälkeen (Virolainen, 2012, s. 9). Liian stressaava ja kuormittava työympäristö voi kuluttaa työntekijän voimavaroja niin paljon, ettei vapaa-ajalla ole enää voimia esimerkiksi harrastuksille tai muille vapaa-ajan aktiviteeteille. Tämä puolestaan heikentää entisestään työhyvinvointia. (Manka ym., 2010, s. 17.)

3.1 Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa

Työntekijöiden hyvinvointi on yrityksille merkittävä pääoma ja mielenterveys keskeinen osa sitä (Vorma ym., 2020, s. 18). Työntekijöiden hyvinvointiin investoiminen on taloudellisesti kannattavaa sekä yrityksille, että koko yhteiskunnalle, sillä se lisää tutkimusten mukaan työn tuottavuutta ja tehokkuutta, vähentää sairauspoissaoloja sekä mahdollistaa työntekijöiden pidemmät työurat. (Työterveyslaitos, i.a.; Rantanen ym., 2017, s. 242; Manka ym., 2012.) Päinvastoin organisaatioiden työhyvinvoinnin laiminlyöntien on katsottu kustantavan Suomessa vuositasolla jopa yli 20 miljardia euroa (Manka & Manka, 2016).

Mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys aiheuttavat mittavia kustannuksia niin työnantajille, kuin koko yhteiskunnalle. Pelkästään Terveystalon potilastietorekisterin pohjalta on laskettu, että vuosien 2016 ja 2018 välillä mielenterveysongelmista aiheutuneet sairauspoissaolot maksoivat työnantajille yli 160 miljoonaa euroa (Terveystalo, 2019.) Ennen-aikaisten työelämästä poisjäämisten ehkäiseminen on myös suomalaiselle yhteiskunnalle merkityksellistä myös muun muassa hyvinvointivaltion kestävyysvaheen korjaamiseksi. Korkeampi työllisyysaste kasvattaa bruttokansantuotetta ja sitä myötä verotuloja, kun taas matalampi työttömyys vähentäisi työttömyyden hoidosta johtuvia kustannuksia. (Aalto ym., 2020, s. 87.)

Ennaltaehkäisevät toimet työntekijöiden mielenterveyden tukemiseksi ovat yleisesti kustannustehokkaimpia. Tutkimusten mukaan työnantajat voisivat vähentää mielenterveysyistä aiheutuvia menoja noin 30 prosenttia keskittymällä mielenterveyden edistämiseen työpaikalla. Tämä voidaan nähdä panostuksena sairauspoissaolojen vähentämiseen ja työurien pidentämiseen, mutta myös työtehon lisäämiseen. Tästä huolimatta ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttaminen ei ole ollut kovinkaan suurta tai järjestelmällistä, eikä työnantajilla ole ollut myöskään tarpeeksi tietoa työhön liittyvistä mielenterveysongelmista. (Tamminen & Solin, 2014, s. 103.)

Tulevaisuuden työelämässä psyykkisen toimintakyvyn merkitys vain korostuu, kun ihmisiltä vaaditaan jatkuvaa uuden oppimista, joustavuutta ja itsenäistä

päätöksentekoa. Mielen terveyspääoma onkin tulevaisuudessa entistä tärkeämpi kilpailukykytekijä. (Wahlbeck ym., 2017). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee mielen terveyden edistämisen hyvän mielen terveyden toteutumista tukeväksi toiminnaksi, mieltä vahvistavien ja suojaavien tekijöiden lisäämisen kautta. Tällaista toimintaa on esimerkiksi yksilötasolla itsetunnon ja elämänhallinnan vahvistaminen tai yhteisötasolla sosiaalisen tuen ja osallisuuden sekä ympäristön viihtyisyyden ja turvallisuuden lisääminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019b.) Mielen terveyden edistämiseen liittyy myös mielen terveysongelmien ehkäisy, eli ehkäisevä mielen terveyystyö, jolla pyritään poistamaan mielen terveyttä vaarantavia tekijöitä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2020b).

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto määrittää henkisen hyvinvoinnin edistämisen päätavoitteeksi mielen terveyttä ylläpitävien ja parantavien tekijöiden huomioimisen. Se sisältää kaikki toimet, jotka tukevat hyvää mielen terveyttä, sisältäen riskienhallinnan sekä terveyden edistämisen osa-alueet. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2012.)

3.2 Mielen hyvinvoinnin vahvistaminen

Kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva työntekijä on monen tekijän summa, johon vaikuttavat yksilön lisäksi muut työntekijät työpaikalla, esimiehet, johtajat sekä koko yhteiskunta. Muut työntekijät vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin muun muassa luomalla positiivisen työilmapiirin sekä olemalla ammattitaitoisia ja osaavia työntekijöitä. Esimiesten ja johdon tehtävänä on muun muassa innostaa työntekijöitä, sekä valvoa, että työpaikalla noudatetaan lainsäädäntöä ja työpaikka on ympäristöltään turvallinen. Yhteiskunta puolestaan esimerkiksi säätelee työpaikoilla vallitsevista laeista ja tukee työntekijöiden kannattavuutta. Työntekijän vastuulla sen sijaan on esimerkiksi hyvien elintapojen noudattaminen, vapaa-ajalla työstä irtautuminen sekä itsensä motivoiminen. (Virolainen, 2012, s. 12; Manka ym., 2012, s. 10, s. 60.) Omaa hyvinvointia tukevien valintojen tekeminen vaatii työntekijältä itsensä johtamisen taitoa (Aarnikoivu, 2010, s. 99).

Mielen hyvinvointi on osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Siihen vaikuttaa näin ollen myös laaja kirjo erilaisia tekijöitä aina globaaleista ja yhteiskunnallisista tekijöistä yksilötason tekijöihin saakka. (Suomen Mielen terveys ry, i.a.-a.) Yksilötasolla mielen hyvinvointia voi vahvistaa monella tapaa. Mielen terveyttä edistävien valintojen ja taitojen vahvistaminen, kuten terveellisen, aktiivisen elämäntyylin vaaliminen sekä uteliaisuuden ja uuden oppimisen on todettu tukevan mielen hyvinvointia. Jo pienet arkiset valinnat, kuten kevyt säännöllinen liikkuminen, lisäävät mielen hyvinvointia ja ehkäisevät mielen terveyden ongelmia. Liikunnan henkistä hyvinvointia tukevat vaikutukset vain vahvistuvat, jos siihen liitetään kanssakäymistä tai vuorovaikutusta muiden kanssa. Sosiaalinen pääoma nimittäin linkittyy tutkitusti hyvään mielen terveyteen ja fyysiseen terveyteen. Sosiaaliseen pääomaan lukeutuu esimerkiksi yhteys muihin ihmisiin, luottamuksen kokeminen sekä tukiverkostot. Mielen terveyttä yksilötasolla edistäviin taitoihin taas lukeutuu muun muassa kyky hyväksyä tietoisesti läsnäolo. (Wahlbeck ym., 2017). Työntekijä voi itse vaikuttaa myös työyhteisönsä ilmapiiriin ja sitä kautta vahvistaa sosiaalista pääomaansa. Esimerkiksi reiluus, avun tarjoaminen ja kohteliaisuus muita kohtaan synnyttää yleensä vastavuoroisuutta mikä parantaa ilmapiiriä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Suomen Mielen terveys ry, i.a.-a.)

Pelkästään työntekijöihin kohdistuvat toimenpiteet eivät kuitenkaan yksinään riitä mielen terveyden edistämiseen työpaikalla, vaan kyse on moniulotteisemmasta kokonaisuudesta. Mielen terveyttä voidaan edistää työpaikalla johtajuuden, viestinnän, stressin mielen terveysvaikutusten ymmärtämisen, tunnistamisen, ehkäisyn, hoitamisen sekä työntekijöiden jaksamisen tukemisen osa-alueilla (Wahlbeck ym., 2017). Työterveyshuolto- ja työturvallisuuslaki sisältävät säädöksiä, jotka velvoittavat työnantajan huolehtimaan työntekijöistään. Hyvään johtamiseen sisältyvät työntekijöiden kuuleminen, palautteen antaminen ja kiusaamisen kitkeminen pois työpaikalta, sekä esimerkiksi sujuvan viestinnän järjestäminen eri toimijoiden välille ovat esimerkkejä mielen terveyden edistämiseen liittyvistä organisatorisen tason tekijöistä. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019a.) Mielen terveyttä työpaikalla edistää myös muun muassa hyvin järjestetty perehdytys ja mahdollisuus saada äänensä kuuluviin esimerkiksi kehityskeskustelujen kautta (Suomen Mielen terveys ry, i.a.-a.). Lisäksi sosiaalinen tuki, tunne työn

merkittävydestä ja mielekkyydestä sekä mahdollisuus päättää vaihtoehtoisista työtavoista ja organisoida työ oman rytmin mukaan edistävät mielen hyvinvointia (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2012).

Työelämän muuttuminen voi parhaimmillaan tarkoittaa joustavampaa, yksilöllisempää ja elämäntilanteiden vaihtelua paremmin mukailevampaa työtä. Tämä saattaa tukea työntekijöiden jaksamista ja lisätä heidän positiivista mielenterveyttään, mikäli yksilöiden ja työelämän tarpeet saadaan kohtaamaan. Teknologian kehitys tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia työn ja muun hyvinvointia lisäävän toiminnan yhdistämiseen. (Työterveyslaitos, 2020.) Jo se, että työntekijä ylipääntään käy töissä, tukee hyvää mielenterveyttä. Työssä on nimittäin monia elementtejä, jotka edistävät hyvää mielenterveyttä ja hyvinvointia, kuten toimeentulon turvaaminen, arjen rytmitys työn avulla, yhteisöllisyys ja työyhteisön sosiaalinen tuki. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2019a.) Mielenterveyden edistäminen vaikuttaa olennaisesti myös kansanterveyden nousuun (Wahlbeck ym., 2017).

Koska työntekijöiden vastuu omasta työhyvinvoinnistaan on kasvamassa ja hyvän mielenterveyden merkitys tulevaisuuden työelämässä vain korostuu (Pusenius ym., 2013; Työterveyslaitos, 2020, s. 94), keskitymme tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin vahvistamiseen yksilötasolla sekä erityisesti mielen hyvinvointia vahvistaviin tekijöihin. Valitsimme tutkimuksemme kohderyhmäksi 18–34-vuotiaat nuoret aikuiset, sillä heidän hyvinvointiinsa ja työkykyynsä panostamalla työuria on vielä mahdollista reilusti pidentää, sen lisäksi, että juuri tässä kohderyhmässä mielenterveysongelmat ovat viime vuosina lisääntyneet.

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kyselytutkimuksemme tarkoituksena oli saada tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisestä työntekijän näkökulmasta sekä kuvata tutkittavaa ilmiötä tästä näkökulmasta. Tavoitteemme oli selvittää kyselytutkimuksen avulla työntekijöiden kokemuksia siitä, miten he itse edistävät työhyvinvointiaan, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja he tunnistavat itsellään sekä millaista tietoa he kaipaisivat työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Tavoitteenamme oli myös aktivoida kyselyyn vastaavat työntekijät pohtimaan hyvinvointiaan ja tapoja, joilla he voivat itse edistää sitä.

Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Miten työntekijät kokevat itse edistävänsä työhyvinvointiaan?
2. Millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja työntekijät tunnistavat itsellään olevan?
3. Millaista tietoa työntekijät kaipaisivat oman työhyvinvointinsa edistämisen tueksi?

Kyselyn tarkoituksena oli antaa tietoa siitä, millaisia taitoja ja toimia työelämässä tarvitaan työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja millaista tukea työntekijöille voitaisiin vielä tarjota omasta työhyvinvoinnistaan huolehtimiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työterveyshuollon ja yritysten tukena työhyvinvointia edistäviä toimia suunniteltaessa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Menetelmät

Tutkimusasetelmamme lähenteli menetelmätriangulaatiota, sillä se käsitti samanaikaisesti kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tiedon keruuta ja yhdistämistä samassa tutkimuksessa (Vilkkä, 2014, s. 47). Tutkimuksemme oli määrällinen kartoitus, jossa saatuja tuloksia syvennettiin laadullisella aineistolla, sillä määrällisen analyysin tuloksia täydennettiin avointen vastausten osalta kvalitatiivisella, eli laadullista aineistolla tutkittavien subjektiivisista kokemuksista. (Vilkkä, 2007, s. 14; Hirsjärvi ym., 2012, s. 140, s. 161.)

Tiedonkeruumenetelmänämme toimi kyselytutkimus, jonka avulla keräämämme aineiston analysoimme määrällisesti hyödyntäen aineiston kvalifiointia, ristiintaulukointia sekä lisäksi laadullisena analyysimenetelmänä teemoittelua.

5.2 Aineiston keruu

Aluksi loimme opinnäytetyöllemme teoreettisen viitekehysten perehtymällä aiheeseen aiempien tieteellisten tutkimusten ja tilastojen avulla. Haimme tutkittavaan aiheeseen liittyvää tietoa eri tietokannoista ja keräsimme niistä tutkimustamme parhaiten palvelevat lähteet yhteen. Analysoimme keräämämme aineiston ja loimme sen pohjalta tiiviin kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä sekä siihen liittyvistä keskeisistä käsitteistä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on tarkoitus kerätä tietoa valitsemastaan ilmiöstä ja kuvata, sekä tutkia aihetta ja siihen liittyviä käsitteitä laaja-alaisesti (Salminen, 2011, s. 6). Tämän opinnäytetyön teoreettista viitekehystä voisi siis kutsua suppeaksi kirjallisuuskatsaukseksi.

Varsinaisena tiedonkeruumenetelmänämme toimi kyselytutkimus. Valitsimme kyselytutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksemme, koska sen avulla on helppo selvittää suurenkin ihmisjoukon kokemuksia ja mielipiteitä (Hirsjärvi ym., 2012, s. 195). Tarkoituksenamme oli saada mahdollisimman kattava kuva

kohderyhmästämme. Lisäksi koimme kyselylomakkeen vastausten analysoinnin ajankäytöllisesti tehokkaaksi. Varsinkin kysymysten vastaukset, joissa on vastausvaihtoehdot valmiina, oli nopea analysoida. Avointen kysymysten vastausten analysointi vei enemmän aikaa, mutta ne antoivat yksityiskohtaista tietoa vastaajien kokemuksista. (Aaltola & Valli, 2010, s. 126.)

Kyselylomake (Liite 2) oli puolistrukturoitu. Se sisälsi strukturoituja, asteikkoihin perustuvia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä (Hirsjärvi ym., 2012, s. 198–199). Asteikkoihin perustuvien väittämien avulla halusimme selvittää, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja työntekijät tunnistavat itsellään olevan. Käytimme asteikkona 5-portaista Likertin asteikkoa (Hirsjärvi ym., 2012, s. 200). Asteikossa vastaajat valitsivat itselleen sopivimman vaihtoehdon siten, että 1. tarkoitti ”täysin eri mieltä” ja 5. ”täysin samaa mieltä”. Asteikon keskellä oli myös vaihtoehto ”en samaa enkä eri mieltä”. Väittämät perustuivat teoreettisen viitekehyksen avulla saatuun tietoon siitä, mitkä asiat aiempien tutkimusten perusteella edistävät työntekijöiden hyvinvointia ja mielenterveyttä.

Monivalintakysymysten avulla halusimme selvittää, millaista tietoa vastaajat kaipaisivat työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Valmiiden vastausvaihtoehtojen joukossa oli aina myös avoin kysymys ”jokin muu, mikä?” tai ”en osaa sanoa”, jotta jokaiselle löytyisi sopiva vastausvaihtoehto. (Aaltola & Valli, 2010, s. 125.) Kyselyssä käytettiin valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi avoimia kysymyksiä, koska ne antavat vastaajille mahdollisuuden kuvata kokemuksiaan ja ilmaista näkemyksiään omin sanoin. Vastaajilla saattaa olla myös ideoita, jotka muuten eivät tulisi tutkimuksessa esille. (Aaltola & Valli, 2010, s. 126.) Avoimilla kysymyksillä haettiin erityisesti vastausta siihen, miten työntekijät kokevat edistävänsä omaa työhyvinvointiaan.

Kyselytutkimus kohdennettiin työssä käyviin 18–34 vuotiaisiin nuoriin aikuisiin. Käytämme tässä opinnäytetyössä kohderyhmästämme nimitystä työntekijät. Kysely toteutettiin sähköisenä. Loimme linkin verkkokyselyyn Webropol 3.0 ohjelman avulla ja jaoimme sen julkisesti omilla Facebook-seinillämme. Julkaisu sisälsi linkin lisäksi myös saatekirjeen vastaajille (Liite 1). Saatekirjeessä kerroimme lyhyesti tutkimuksestamme ja pyysimme kohderyhmään sopivia

henkilöitä vastaamaan kyselyyn määräaikaan mennessä. Vastausaikaa kyselyyn oli viikko, 5.1.2021-12.1.2021 välisenä aikana. Omilla Facebook-tileillämme oli kyselyn jakohetkellä arviolta hieman yli tuhat kohderyhmään sopivaa seuraajaa. Koska linkki jaettiin julkisena, se näkyi myös muille kuin omille seuraajillemme. Arvioimme julkaisun tavoittaneen siis noin 1200 kohderyhmään sopivaa henkilöä.

Maksimoidaksemme vastaajien määrän, arvoimme kyselyyn vastanneiden kesken joogalahjakortin. Arvonnan tavoitteena oli motivoida työntekijöitä osallistumaan tutkimukseen. Ilmoitimme arvonnasta kyselylomakkeen yhteydessä saatekirjeessä. Arvonnan voittaja pääsi kolmelle haluamalleen joogatunnille Joogahuone Helmeen. Arvontaan osallistuminen oli vastaajille täysin vapaaehtoista. Siihen osallistuakseen vastaajan oli annettava kyselylomakkeella sähköpostiosoiteensa, jonne mahdollisesta voitosta voidaan ilmoittaa. Vastaajille tiedotettiin kyselylomakkeella, että sähköpostiosoitteita käytetään vain voittajan informointiin ja lahjakortin toimittamiseen, ei kaupallisiin tarkoituksiin tai vastaajien tunnistamiseen. Sähköpostiosoitteet pysyivät koko tutkimusprosessin ajan salassa ja ne hävitettiin asianmukaisesti arvonnän suorittamisen jälkeen.

5.3 Aineiston analysointi

Kyselytutkimuksen avulla saadulle aineistolle teimme määrällisen analyysin hyödyntäen aineiston kvalifointia sekä ristiintaulukointia. Kvantifioinnissa saatua aineistoa kuvataan määrällisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Käytimme määrällisenä analyysimenetelmänä lisäksi ristiintaulukointia, sillä sen avulla oli mahdollista vertailla useamman eri muuttujan välisiä riippuvuuksia, eli sitä miten jokin muuttuja vaikuttaa toiseen muuttujaan. Muuttujalla tarkoitetaan tutkittavaan henkilöön vaikuttavaa asiaa, joka voi olla esimerkiksi mielipide tai fyysinen ominaisuus. (Vilka, 2007, s. 14, s.129.)

Kyselylomakkeen avulla saatua dataa tarkasteltiin numeerisesti hyödyntäen Webropolin raportointityökalua sekä Excel laskentataulukko-ohjelmaa. Webropolin raportointityökalun avulla pystyimme tarkastelemaan

esimerkiksi monivalintakysymysten vastausprosentteja, jolloin näimme, kuinka moni vastaajista on valinnut tietyn vastausvaihtoehdon. Excelin avulla pystyimme lisäksi tarkastelemaan asioita kuten, miten ikä ja sukupuoli vaikuttivat vastausvalintoihin.

Avointen kysymysten analysoinnissa hyödynsimme lisäksi laadullisena analyysimenetelmänä aineiston teemoittelua. Avointen vastausten analyysiprosessi eteni aineistoon tutustumisen ja kokonaiskuvan luomisen jälkeen vastausten litterointiin, eli vastausten auki kirjoittamiseen. Litteroinnin jälkeen erottelimme ja pelkistimme vastaukset. Tämän jälkeen järjestimme sisällöllisesti samankaltaiset vastaukset niitä kuvaavien teemojen alle. Teemoittelun jälkeen pystyimme analysoimaan samoin määrällisin menetelmin myös näiden vastausvaihtoehtojen esiintyvyyttä ja niiden yhteyksiä taustamuuttujiin sekä tekemään yhteenvetoja ja päätelmiä niiden pohjalta. (Hirsjärvi ym., 2012, s. 222, s. 224.)

Esitämme tutkimuksen tulokset pääasiassa numeerisessa muodossa hyödyntäen prosentteja, kuvioita ja taulukoita, sillä ne antavat helppolukuista yleiskuvaa tulosten jakaumasta sekä havainnollistavat tutkimuksen tuloksia (Vilka 2007, s. 135). Käytämme avointen kysymysten avulla saatujen tulosten esittämisessä myös suoria lainauksia vastauksista havainnollistamaan analyysin pohjalla ollutta materiaalia.

6 TULOKSET

6.1 Taustatiedot

Kyselyymme vastasi yhteensä 53 henkilöä. Koska tutkimuksemme kohderyhmänä olivat 18–34-vuotiaat työntekijät, yhden 35–vuotta iäkseen ilmoittaneen henkilön vastauksia ei huomioitu tutkimuksen tuloksissa. Analyysin pohjalla oli siis lopulta 52 henkilön vastaukset. Vastaajien mediaani-ikä oli 26. Nuorin vastaaja ilmoitti iäkseen 21 ja vanhin 32. Vastaajista suurin osa, 73 % oli naisia, ja loput 27 % vastaajista ilmoitti sukupuolekseen mies.

6.2 Työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen keinot

Työhyvinvointia käsittelevässä osiossa selvitimme aluksi avoimen kysymyksen avulla vastaajien kokemuksia siitä, miten he itse edistävät omaa työhyvinvointiaan. Kyselyyn vastanneista 31 henkilöä (60 %) vastasi tähän kysymykseen. Vastaajat mainitsivat yhden tai useamman keinon, jonka avulla he kokivat edistävänsä omaa työhyvinvointiaan. Heistä 6 prosenttia mainitsi, että ei edistä työhyvinvointia millään tavalla. Vastausten erottelun ja pelkistyksen jälkeen tuloksista ilmeni yhteensä 48 työhyvinvoinnin edistämisen keinoja, jotka luokiteltiin viiteen eri teemaan. Teemoiksi muodostuivat vapaa-aika, työelämä, psyykkiset voimavarat, sosiaaliset suhteet sekä elintavat.

Vapaa-aikaan liittyviä vastauksia tuli selkeästi eniten. Vastaajista yli puolet (55 %) kokivat vapaa-ajalla töistä irtautumisen, työstä palautumisen ja työasioiden jättämisen työpaikalle tärkeimmiksi keinoiksi oman työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Töistä irtautumisen keinoina mainittiin muun muassa erilaiset harrastukset sekä muiden itselle mielekkäiden asioiden tekeminen, jotka eroavat omista työtehtävistä ja auttavat saamaan ajatukset pois töistä. ”Vapaa-ajalla yritän huolehtia mielekkästä tekemisestä vastapainoksi työlle.”

Vastaajista reilu kolmannes (35 %) vastasi työhyvinvoinnin edistämisen keinoksi asioita, jotka linkittyivät jollain tavalla työelämään ja työpaikalla toimimiseen. Näistä vastauksista lähes puolet (46 %) liittyi stressin ja kiireen välttämiseen työpaikalla. Vastaajat kertoivat pyrkivänsä välttämään näitä asioita muun muassa töitä priorisoimalla, pitämällä työmäärän kohtuullisena ja keskittymällä yhteen asiaan kerrallaan. Vastauksista 23 prosentissa mainittiin työn tauottaminen tai ergonomia työhyvinvointia edistäviksi toimiksi. Työkaverilta avun pyytäminen hankalissa tilanteissa mainittiin 15 prosentissa vastauksista. Hakeutuminen palautekeskusteluun esimiehen kanssa mainittiin 8 prosentissa vastauksista, samoin kuin hyvän työilmapiirin edistäminenkin.

Vastauksissa mainittiin myös muun muassa positiivinen ajattelu ja armollisuus itseä kohtaan omaa työhyvinvointia edistäviksi keinoiksi. Tämän kaltaiset asiat luokiteltiin psyykkisiin voimavaroihin. Vastaajista 26 prosenttia kertoi edistävänsä omaa työhyvinvointiaan tällaisten keinojen avulla. Puolet (50 %) näistä vastauksista sisälsi positiivisen ajattelun ja elämänasenteen. Armollisuus itseä kohtaan sekä itsensä kuunteleminen mainittiin lopuissa (50 %) psyykkisiin voimavaroihin liittyvissä vastauksissa. ”Yrittämällä oppia tuntemaan itseä ja omia rajoja, heikkouksia sekä vahvuuksia.”

Vastaajista lähes viidesosa (19 %) vastasi joko edistävänsä tai pyrkivänsä edistämään omaa työhyvinvointiaan terveellisten elintapojen avulla. Riittävä liikunta ja nukkuminen sekä säännölliseen ja ravitsevaan ruokavalioon huomion kiinnittäminen esiintyivät näissä vastauksissa. Elintapoja koskevista vastauksista reilu kolmannes (33 %) liittyi liikuntaan ja saman verran terveelliseen ruokavalioon. Vastauksista 22 prosentissa mainittiin riittävä uni ja loput 11 prosenttia vastauksista käsittelivät terveellisiä elintapoja yleisesti. ”Elän suhteellisen terveellisesti.”

Lähes viidennes (19 %) vastaajista mainitsi sosiaaliset suhteet ja niiden ylläpitämisen työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Tässä kohdassa otettiin huomioon vain sellaiset vastaukset, jotka käsittelivät työelämän ulkopuolisia perhe- ja ystävyssuhteita. Työilmapiiriin ja työyhteisöön liittyvät vastaukset sovitettiin työelämää koskevan teeman alle. Vastauksista tuli esiin läheisten ihmisten seuraan

hakeutuminen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen oman työhyvinvoinnin edistämisen keinoina. ”Vaalin henkistä ravintoa ihmissuhteiden kautta.”

Sukupuolittain tarkasteltuna havaittiin, että tähän kysymykseen vastanneista suurin osa (77 %) oli naisia ja loput (23 %) miehiä. Miesten ja naisten vastaukset olivat suurimmaksi osaksi samankaltaisia. Huomionarvoista oli, että vain naispuolisten vastaajien joukossa mainittiin työhyvinvoinnin edistämisen keinoiksi sosiaaliin suhteisiin liittyviä asioita. Lisäksi ne 6 prosenttia vastaajista, jotka kertoivat, että eivät edistä työhyvinvointiaan ollenkaan olivat miehiä.

Tarkastelimme myös sitä, oliko vastaajien iällä vaikutusta vastausvalintoihin. Jaoin vastaukset kahtia vastaajien iän mukaan ja vertailimme ikäryhmien vastauksia. Vertailussa käytetyt ikäryhmät olivat 18–25-vuotiaat ja 26–34-vuotiaat. Ikäryhmittäin tarkasteltuna avoimeen kysymykseen vastanneista suurin osa (77 %) oli 26–34-vuotiaita ja loput (23 %) 18–25-vuotiaita. Nuorempien (18–25-vuotiaiden) vastaajien joukossa yleisimpiä työhyvinvoinnin edistämisen keinoja olivat terveyttä edistävät elintavat. Vanhempien (26–34-vuotiaiden) vastauksissa korostui sen sijaan useammin vapaa-ajan tärkeys sekä työn priorisointiin ja rytmittämiseen liittyvät asiat.

6.3 Työntekijöiden mieltä vahvistavat voimavarat

Mielen hyvinvointia käsittelevässä osiossa selvitimme Likert-asteikkoon perustuvien väittämien avulla, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja vastaajat tunnistavat itsellään olevan.

Seuraavalla sivulla näkyvässä taulukossa on esitetty vastausten jakauma lukumäärinä ja prosentteina jokaisen väittämän kohdalla.

Taulukko 1. Mielen hyvinvointia vahvistavia voimavaroja koskevien väittämien vastausten lukumääräinen ja prosentuaalinen jakauma

	1. Täysin eri mieltä	2. Jotseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jotseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Omaan myönteisen minäkuvan	0	3	9	34	6
	0%	5,77%	17,31%	65,38%	11,54%
Uskon omiin kehittymismahdollisuuksiini työelämässä	1	7	4	19	21
	1,92%	13,46%	7,69%	36,54%	40,39%
Arvostan ja kunnioitan itseäni	0	1	9	25	17
	0%	1,92%	17,31%	48,08%	32,69%
Pystyn soimimaan minulle tyydyttäviä sosiaalisia ihmissuhteita	0	3	3	18	28
	0%	5,77%	5,77%	34,61%	53,85%
Pystyn säilyttämään tärkeät ihmissuhteeni	0	2	7	12	31
	0%	3,85%	13,46%	23,08%	59,61%
Luotan toisiin ihmisiin	3	3	7	23	16
	5,77%	5,77%	13,46%	44,23%	30,77%
Olen kohtelias muita kohtaan työpaikalla	0	0	0	14	38
	0%	0%	0%	26,92%	73,08%
Olen reilu muita kohtaan työpaikalla	0	0	0	17	35
	0%	0%	0%	32,69%	67,31%
Luon osaltani positiivista ilmapiiriä työyhteisössäni	0	0	5	24	23
	0%	0%	9,62%	46,15%	44,23%
Tapaan työkaveritani myös vapaa-ajalla	8	11	7	19	7
	15,39%	21,15%	13,46%	36,54%	13,46%
Pidän elämässä yllä myönteistä asennetta vaikeissakin tilanteissa	2	4	16	26	4
	3,85%	7,69%	30,77%	50%	7,69%
Olen toiveikas tulevaisuuteni suhteen	1	2	4	28	17
	1,92%	3,85%	7,69%	53,85%	32,69%
Tunnen itseni, sekä omat vahvuuteni ja heikkouteni	0	3	3	30	16
	0%	5,77%	5,77%	57,69%	30,77%
Olen elämässä avoin uusille asioille	0	1	7	20	24
	0%	1,92%	13,46%	38,46%	46,16%
Olen halukas oppimaan uutta työssäni	0	2	2	11	37
	0%	3,85%	3,85%	21,15%	71,15%
Työni on kiinnostavaa	4	4	8	19	17
	7,69%	7,69%	15,39%	36,54%	32,69%
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	6	13	13	15	5
	11,54%	25%	25%	28,85%	9,61%
Pystyn hallitsemaan työstäni aiheutuvaa stressiä	4	13	6	20	9
	7,69%	25%	11,54%	38,46%	17,31%
Osaan erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan	1	6	4	19	22
	1,92%	11,54%	7,69%	36,54%	42,31%
Elämässäni (työn ulkopuolella) on riittävästi mielekästä toimintaa	3	4	2	25	18
	5,77%	7,69%	3,85%	48,08%	34,61%
Olen säännöllisesti vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa vapaa-ajallani	2	6	5	12	27
	3,85%	11,54%	9,61%	23,08%	51,92%
Minulla on tunne, että pystyn vaikuttamaan omaan elämääni	1	5	2	23	21
	1,92%	9,62%	3,85%	44,23%	40,38%
Osaan käsitellä elämän vastoinkäymisiä	0	9	2	33	8
	0%	17,31%	3,85%	63,46%	15,38%

Taulukosta voidaan huomata, että kaikki vastaajat tunnistivat olevansa vähintään jotseenkin kohteliaita ja reiluja muita kohtaan työpaikalla. Reilusti yli puolet vastaajista (67–73 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että on kohtelias ja reilu muita kohtaan työpaikalla ja noin kolmannes (27–33 %) oli asiasta jotseenkin samaa mieltä. Suurin osa vastaajista tunnisti myös haluavansa oppia uutta työssään. Vastaajista 70 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että on halukas oppimaan uutta työssään. Myös positiivisen ilmapiirin luominen työyhteisössä tunnistettiin 90 prosentissa vastauksista. Vastaajista 44 prosenttia oli myös täysin ja 46 prosenttia jotseenkin samaa mieltä siitä, että luo osaltaan positiivista ilmapiiriä työyhteisössään, eikä kukaan ollut väittämän kanssa eri mieltä.

Puolet vastaajista tunnisti myös pystyvänsä solmimaan ja säilyttämään itselleen tärkeät ihmissuhteet ja olevansa säännöllisesti vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa vapaa-ajallaan. Vastaajista 50 prosenttia oli näiden väittämien kohdalla täysin samaa mieltä ja vain pieni osa (4–16 %) eri mieltä. Vastaajista lähes puolet tunnisti myös olevansa elämässään avoin uusille asioille. Heistä 46 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja vain 2 prosenttia joksikin eri mieltä väittämien kanssa. Lisäksi lähes puolet (40–42 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että osaa erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan, pystyy vaikuttamaan omaan elämäänsä ja uskoo omiin kehittymismahdollisuuksiinsa ja vain vajaa kolmannes (12–16 %) vastaajista oli eri mieltä näiden väittämien kohdalla.

Muut väittämät, joiden kanssa vastaajat olivat pääasiassa samaa mieltä, koskivat myönteisen minäkuvan omaamista, itsensä, omien vahvuuksiensa ja heikkouksiensa tuntemista sekä toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen. Vastaajista yli puolet (54–65 %) oli joksikin samaa mieltä ja vain 6 prosenttia eri mieltä näiden väittämien kohdalla. Lisäksi kolmasosa (33 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja lähes puolet (48 %) joksikin samaa mieltä siitä, että arvostaa ja kunnioittaa itseään ja vain 2 prosenttia oli tästä joksikin eri mieltä.

Harvimminkin vastaajat tunnistivat mieltä vahvistaviksi voimavaroikseen työkavereiden tapaamisen vapaa-ajalla sekä mahdollisuuden vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Reilu kolmannes (37 %) vastaajista oli täysin tai joksikin eri mieltä näiden väittämien kohdalla. Stressin hallinta tunnistettiin vastauksissa myös melko harvoin. Kolmannes (33 %) vastaajista oli täysin tai joksikin eri mieltä siitä, että pystyy hallitsemaan työstään aiheutuvaa stressiä. Loput vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri väittämien ja vastausvaihtoehtojen välillä.

Tarkasteltaessa vastauksia siitä näkökulmasta oliko sukupuolella vaikutusta vastausvalintoihin, havaittiin että lähes kaikki miehet (86 %) olivat täysin tai joksikin samaa mieltä siitä, että he pitävät elämässään yllä positiivista asennetta vaikeissakin tilanteissa, kun naisista näin koki vajaa puolet (47 %). Miehistä kukaan ei ollut myöskään eri mieltä väitteen kanssa. Miehistä yli puolet (57 %) oli myös

täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että pystyy vaikuttamaan työnsä sisältöön, kun naisista täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli vain vajaa kolmannes (32 %). Stressin hallintaa koskevan väitteen kohdalla oli myös suhteellisen merkittävä tilastollinen ero naisten ja miesten välillä. Miehistä suurin osa (71 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että pystyy hallitsemaan työstään aiheutuvaa stressiä, kun taas naisista kolmannes (34 %) oli tästä jokseenkin eri mieltä.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa havaittiin, että vanhemmassa ikäryhmässä (26–34-vuotiaat) lähes kaikki vastaajat (88–90 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat elämässään avoimia uusille asioille ja pystyvät säilyttämään itselleen tärkeät ihmissuhteet. Vanhemmassa ikäryhmässä kukaan ei ollut myöskään eri mieltä näiden väittämien kohdalla. Nuoremmissa ikäryhmässä (18–25-vuotiaat) vastaavasti yli puolet (64 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa, mutta heistä osa oli myös eri mieltä. Lähes viidennes (18 %) nuoremman ikäryhmän vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että pystyy säilyttämään itselleen tärkeät ihmissuhteet.

Vanhemmassa ikäryhmässä (26–34-vuotiaat) lähes puolet (44 %) oli myös täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että pystyy vaikuttamaan työnsä sisältöön. Nuoremmissa ikäryhmässä (18–25-vuotiaat) vain vajaa viidennes (18 %) oli tätä mieltä ja yli puolet (55 %) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä. Mielenkiintoinen havainto tuloksissa oli myös se, että nuoremmissa ikäryhmässä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että pystyy hallitsemaan työstään aiheutuvaa stressiä. Heistä 64 prosenttia oli kuitenkin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa.

Väittämien lisäksi selvitimme avoimen kysymyksen avulla, millaisia muita mieltä vahvistavia voimavaroja vastaajat tunnistavat itsellään olevan. Kyselyyn osallistuneista vain neljä henkilöä (8 %) vastasi tähän kysymykseen. Vähäisen vastausmäärän vuoksi vastauksia ei erikseen teemoiteltu. Vastauksissa mainittiin vapaaajan harrastukset, epämukavuusalueella urheilu, ystävät ja lemmikit, sekä säännölliset tulot.

Liikuntaa ja lepoa käsittelevässä osiossa selvitimme Likert-asteikkoon perustuvien väittämien avulla myös vastaajien kokemuksia omista liikunta- ja ravitsemustottumuksistaan. Alla näkyvässä taulukossa on esitetty vastausten jakauma lukumäärinä ja prosentteina.

Taulukko 2. Liikuntatottumuksia ja lepoa koskevien väittämien vastausten lukumääräinen ja prosentuaalinen jakauma

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Liikun terveyden kannalta riittävästi	6 11,54%	17 32,69%	4 7,69%	17 32,69%	8 15,39%
Liikun joskus myös yhdessä muiden ihmisten kanssa	5 9,62%	5 9,62%	3 5,77%	18 34,61%	21 40,38%
Koen saavani riittävästi palauttavaa unta	7 13,46%	14 26,92%	5 9,62%	16 30,77%	10 19,23%

Taulukosta voimme nähdä, että vastauksissa esiintyy melko paljon hajontaa. Vastaajista kolmannes (33 %) oli jokseenkin samaa sekä jokseenkin eri mieltä siitä, että liikkuu terveyden kannalta riittävästi. Myös täysin samaa ja eri mieltä olevien osuudet olivat lähes vastaavat. Vastaajista 15 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 12 prosenttia täysin eri mieltä väitteen kanssa. Vastaajista 40 prosenttia liikkui kuitenkin joskus myös yhdessä muiden kanssa ja 35 prosenttia oli tästä jokseenkin samaa mieltä.

Lepoa käsittelevän väittämän kohdalla lähes viidennes (19 %) vastaajista vastasi saavansa riittävästi palauttavaa unta ja lähes kolmannes (31 %) jokseenkin riittävästi palauttavaa unta. Vastaajista 13 prosenttia ilmoitti kuitenkin, että ei koe saavansa riittävästi palauttavaa unta ja 27 prosenttia oli tästä jokseenkin eri mieltä.

Ravitsemustottumuksia koskevien väittämien kohdalla vastaukset jakautuivat hieman selkeämmin eri vastausvaihtoehtojen välillä. Seuraavalla sivulla näkyvässä taulukossa on esitetty vastausten jakauma lukumäärinä ja prosentteina.

Taulukko 3. Ravitsemustottumuksia koskevien väittämien vastausten lukumääräinen ja prosentuaalinen jakauma

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Syön säännöllisesti, ainakin 3-6 kertaa päivän aikana	2 3,85%	11 21,15%	6 11,54%	19 36,54%	14 26,92%
Ruokavaliooni kuuluu runsaasti kasviksia, marjoja ja/tai hedelmiä	4 7,69%	11 21,15%	9 17,31%	20 38,46%	8 15,39%

Vastaajista reilusti yli puolet ilmoitti syövänsä joko säännöllisesti (27 %) tai jokseenkin säännöllisesti (37 %) päivän aikana. Neljännes vastaajista oli joko jokseenkin eri mieltä (21 %) tai täysin (4 %) eri mieltä siitä, söikö säännöllisesti päivän aikana. Vastaajista yli kolmannes ilmoitti myös omaan ruokavalioonsa kuuluvan runsaasti kasviksia, marjoja ja hedelmiä. Vastaajista 38 prosenttia oli tästä jokseenkin samaa mieltä ja 15 prosenttia täysin samaa mieltä. Heistä 21 prosenttia oli kuitenkin myös jokseenkin eri mieltä ja 8 prosenttia täysin eri mieltä asiasta.

Eroa sukupuolten välillä terveystottumuksissa oli havaittavissa riittävän unen saannissa. Naisista yli puolet (55 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että saa riittävästi palauttavaa unta, kun miehistä näin koki vain reilu kolmannes (35 %). Myös ikäryhmien välillä oli eroa riittävän unen saannissa sekä terveyden kannalta riittävän liikunnan määrässä. Vanhemman ikäryhmän (26–34-vuotiaat) vastaajat kokivat liikkuvansa terveyden kannalta riittävästi nuorempia (18–25-vuotiaat) harvemmin. Vanhemmassa ikäryhmässä yli puolet (54 %) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että liikkuu terveyden kannalta riittävästi. Nuoremmassa ikäryhmässä tätä mieltä oli vain yksi henkilö, eli 9 prosenttia vastaajista. Nuoremman ikäryhmän vastaajat taas kokivat saavansa vanhempia harvemmin riittävästi palauttavaa unta. Nuoremman ikäryhmän vastaajista yli puolet (64 %) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että saa riittävästi palauttavaa unta ja reilu kolmannes (36 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Vanhemmassa ikäryhmässä vastaavasti yli puolet (54 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että saa riittävästi palauttavaa unta ja reilu kolmannes (34 %) oli täysin tai

jokseenkin eri mieltä. Muiden väittämien kohdalla vastauksissa ei ollut suurta eroa sukupuolten tai ikäryhmien välillä.

6.4 Miten työntekijöitä tulisi tukea

Monivalintakysymysten avulla selvitimme, kokevatko vastaajat saaneensa riittävästi tietoa työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Vastaajista yli puolet (56 %) koki saaneensa riittävästi tietoa, neljäsosa (25 %) ei osannut sanoa ja viides (19 %) ei kokenut saaneensa riittävästi tietoa työhyvinvointinsa edistämisen tueksi.

Selvitimme monivalintakysymyksen avulla myös, kokivatko vastaajat tietävänsä miten he voivat itse edistää työhyvinvointiaan. Yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen, jolloin vastauksia tähän kysymykseen tuli 51 kappaletta. Vastaajista neljäsosa (25 %) koki tietävänsä miten voi itse edistää työhyvinvointiaan, yli puolet (59 %) koki tietävänsä jossain määrin, kymmenesosa (10 %) ei kokenut tietävänsä ja 6 prosenttia ei osannut sanoa.

Kaikista kyselyyn vastanneista lähes puolet (44 %) ilmoitti toivovansa lisää tietoa siitä, miten voi itse pyrkiä edistämään työhyvinvointiaan, neljäsosa (25 %) ei toivonut lisää tietoa ja lähes kolmannes (32 %) ei osannut sanoa kaipasiko lisää tietoa. Vastaajan vastatessa vaihtoehdon ”kyllä” tai ”en osaa sanoa” edelliseen kysymykseen, aukesi lomakkeelle lisäkysymys koskien sitä, mistä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvästä osa-alueesta vastaaja kaipaisi lisää tietoa. Vastaajien oli mahdollista valita yksi tai useampi vaihtoehto sekä kirjoittaa avoin vastaus kysymykseen. Tähän kysymykseen vastasi 38 henkilöä ja vastauksia tuli yhteensä 77 kappaletta.

Alla näkyvässä taulukossa on esitetty vastausten jakauma lukumäärinä ja prosentteina eri vastausvaihtoehtojen välillä.

Taulukko 4. Mistä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvästä osa-alueesta kyselyyn vastanneet kaipasivat lisätietoa? Vastausten lukumääräinen ja prosentuaalinen jakauma

	n	Prosentti
Itsensä johtaminen	18	47,37%
Terveyttä tukevat elintavat	14	36,84%
Stressin hallinta	29	76,32%
Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutustaidot	6	15,79%
Optimistinen asenne ja innostus uuden oppimiseen	10	26,32%
Jokin muu, mikä?	0	0%

Vastaajista suurin osa (76 %) kertoi kaipaavansa lisää tietoa stressin hallinnasta. Lähes puolet (47 %) kaipasivat tietoa myös itsensä johtamisesta. Avoimia vastauksia emme saaneet tähän kysymykseen yhtäkään.

Yhtä moni vastasi myös lomakkeella seuraavaan kysymykseen koskien sitä, mitä kautta vastaajat toivovat lisää tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 71 kappaletta. Alla näkyvässä taulukossa on esitetty vastausten jakauma lukumäärinä ja prosentteina eri vastausvaihtoehtojen välillä.

Taulukko 5. Mitä kautta kyselyyn vastanneet toivoivat lisää tietoa oman työhyvinvointinsa edistämisestä? Vastausten lukumääräinen ja prosentuaalinen jakauma

	n	Prosentti
Työpaikan intranetistä	13	34,21%
Sosiaalisesta mediasta	10	26,32%
Työpaikan ilmoitustaululta	7	18,42%
Aiheen merkeissä kokoontuvasta työterveyshoitajan ohjaamasta ryhmästä	17	44,74%
Vertaistukiryhmästä	6	15,79%
Asiantuntijaluennolta	18	47,37%
Jostain muualta, mistä?	0	0%

Vastaajista 47 prosenttia toivoi lisää tietoa asiantuntijaluennolta ja 45 prosenttia aiheen merkeissä kokoontuvasta työterveyshoitajan ohjaamasta ryhmästä. Reilu kolmannes (34 %) vastaajista toivoi lisää tietoa myös työpaikan intranetin kautta.

Tarkasteltaessa sukupuolen vaikutusta vastausvalintoihin, mielenkiintoista oli, että miehistä lähes kaikki (86 %) vastasivat tietävänsä jossain määrin, miten voivat itse edistää työhyvinvointiaan, mutta kukaan miehistä ei kokenut täysin tietävänsä miten voi itse edistää työhyvinvointiaan. Naisista puolet (50 %) toivoi lisää tietoa siitä, miten voi itse pyrkiä edistämään työhyvinvointiaan ja miehistä hieman yli puolet (57 %) ei osannut sanoa.

Lähes kaikki naiset (92 %) toivoivat lisää tietoa stressin hallinnasta. Miehistä reilusti yli puolet (67 %) toivoi puolestaan tietoa itsensä johtamisesta. Nämä vastausvaihtoehdot saivat kuitenkin yli 40 prosenttia molempien sukupuolten äänistä ja olivat kaikista vastausvaihtoehdoista näin ollen suosituimpia.

Naisten keskuudessa tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä toivottiin useimmin työterveyshoitajan ohjaamasta ryhmästä ja asiantuntijaluennolta. Naisista yli puolet (58 %) toivoi tietoa aiheen merkeissä kokoontuvasta työterveyshoitajan ohjaamasta ryhmästä, puolet (50 %) asiantuntijaluennolta ja reilu kolmannes (38 %) työpaikan intranetistä. Miesten keskuudessa suosituin väylä oli asiantuntijaluento, mitä kautta tietoa toivoi 42 prosenttia miehistä. Kolmasosa (33 %) miehistä toivoi tietoa myös työpaikan intranetin tai sosiaalisen median kautta.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna havaittiin, että vanhemmassa ikäryhmässä (26–34-vuotiaat) yli puolet (52 %) kaipasi lisää tietoa itsensä johtamisesta. Vanhemman ikäryhmän vastaajista lähes puolet (45 %) kaipasi tietoa myös terveellisistä elintavoista, kun nuoremmissa ikäryhmässä tästä kaipasi tietoa vain reilu kymmenys (11 %). Stressin hallinta oli kaikista aiheista suosituin molemmissa ikäryhmissä.

Vanhemmassa ikäryhmässä (26–34-vuotiaat) tietoa toivottiin useimmin asiantuntijaluennolta, jota kautta tietoa toivoi yli puolet (52 %) vastaajista.

Vanhemmassa ikäryhmässä lähes puolet (48 %) toivoi tietoa myös aiheen merkeissä kokoontuvasta työterveyshoitajan ohjaamasta ryhmästä. Nuoremmassa ikäryhmässä suosituin väylä tiedolle oli työpaikan ilmoitustaulu, jota kautta tietoa toivoi lähes puolet (44 %) vastaajista, kun vanhemmassa ikäryhmässä tätä kautta tietoa toivoi vain kymmenesosa (10 %).

Kyselyn lopussa kaikki vastaajat saivat myös ilmoittaa kiinnostuksensa osallistua arvontaan ja jättää halutessaan sähköpostinsa, jonne mahdollisesta voitosta voidaan ilmoittaa. Vastaajista 67 prosenttia ilmoitti, että ei halua osallistua arvontaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella pyrittiin selvittämään työntekijöiden kokemuksia siitä, miten he itse edistävät työhyvinvointiaan, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja he tunnistavat itsellään olevan sekä millaista tietoa he vielä mahdollisesti kaipaaisivat työhyvinvointinsa edistämisen tueksi.

Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että työntekijät kokivat edistävänsä omaa työhyvinvointiaan erityisesti panostamalla vapaa-ajalla työstä irtautumiseen ja palautumiseen, harrastusten ja muun itselleen mielekkään tekemisen avulla. Toiseksi useimmin työntekijät mainitsivat edistävänsä omaa työhyvinvointiaan välttämällä stressiä ja kiireen tuntua työpaikalla, esimerkiksi töitä priorisoimalla. Muut työntekijöiden vastauksissa esiintyneet työhyvinvointia edistävät asiat liittyivät jollain tavalla omiin psyykkisiin voimavaroihin, sosiaalisiin suhteisiin sekä terveellisiin elintapoihin.

Työhön ja vapaa-aikaan liittyvät asiat olivat suosituimpia vanhemman ikäryhmän (26–34-vuotiaiden) keskuudessa. Sen sijaan nuoremman ikäryhmän (18–25-vuotiaat) vastaajat kokivat vanhempia useammin edistävänsä

työhyvinvointiaan terveellisten elintapojen avulla. Sukupuolten välisissä vastauksissa ainoana erona näkyi se, että vain naispuoliset vastaajat mainitsivat sosiaaliset suhteet, kuten ystävien näkemisen ja tunteista puhumisen, omaa työhyvinvointiaan edistäväksi tekijäksi. Psykkisiin voimavaroihin liittyvät tekijät, kuten positiivinen elämänasenne ja armollisuus itseään kohtaan toistuivat kaiken ikäisten ja molempien sukupuolten vastauksissa.

Tutkimuksessa selvisi myös, että hyvään työilmapiiriin liittyvät tekijät tunnistettiin työntekijöiden keskuudessa useimmin mieltä vahvistaviksi voimavaroiksi. Lähes kaikki vastaajat tunnistivat kohteliaisuuden ja reilun muuta kohtaan työpaikalla, sekä osaltaan positiivisen ilmapiirin luomisen työyhteisössään omaa mieltään vahvistavaksi voimavaraksi. Suurin osa vastaajista tunnisti myös halun oppia uutta työssä mieltä vahvistavaksi voimavarakseen. Muut kohderyhmässä melko usein tunnistetut voimavarat liittyivät jollain tavalla sosiaalisiin suhteisiin. Yli puolet vastaajista tunnisti säännöllisen vuorovaihtuksen muiden ihmisten kanssa vapaa-ajalla, sekä itselleen tärkeiden/tydyttävien sosiaalisten ihmissuhteiden solmimisen ja säilyttämisen mieltä vahvistavaksi voimavarakseen. Avoimissa vastauksissa mainittiin näiden lisäksi muita, vapaa-ajan harrastuksiin ja säännöllisiin tuloihin liittyviä tekijöitä. Harvimmin työntekijät tunnistivat mieltä vahvistavaksi voimavarakseen työkavereiden tapaamisen vapaa-ajalla. Muita kohderyhmässä harvoin tunnistettuja voimavaroja olivat mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön sekä kyky hallita työstä aiheutuvaa stressiä.

Sukupuolten välillä eroja mieltä vahvistavissa voimavaroissa tulosten perusteella oli stressin hallinnassa, positiivisen asenteen ylläpitämisessä elämässä vaikeissakin tilanteissa sekä mahdollisuuksissa vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Miehet kokivat pitävänsä elämässään yllä positiivista asennetta vaikeissakin tilanteissa, pystyvänsä vaikuttamaan työnsä sisältöön ja hallitsemaan työstään aiheutuvaa stressiä selvästi naisia useammin. Eroa ikäryhmien välillä oli puolestaan avoimuudessa uusille asioille, kyvyssä säilyttää itselleen tärkeät ihmissuhteet sekä mahdollisuuksissa vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Vanhemman ikäryhmän (26–34-vuotiaat) vastaajat olivat nuorempia (18–25-vuotiaat) vastaajia

useammin elämässään avoimia uusille asioille, kokivat pystyvänsä säilyttämään itselleen tärkeät ihmissuhteet ja vaikuttamaan työnsä sisältöön.

Terveystottumusten kohdalla vastaajien mielipiteet jakoutuivat lähes tasan sen suhteen, kokivatko he liikkuvansa terveyden kannalta riittävästi tai saavansa riittävästi unta. Liikunnan henkistä hyvinvointia tukevaa vaikutusta lisäsi kuitenkin se, että suurin osa liikkui joskus myös yhdessä muiden kanssa (Wahlbeck ym., 2017). Suurin osa vastaajista koki myös syövänsä jokseenkin säännöllisesti ja ruokavalionsa sisältävän myös runsaasti kasviksia, marjoja ja hedelmiä.

Eroa sukupuolten ja ikäryhmien välillä terveystottumuksissa oli riittävän unen saannissa sekä terveyden kannalta riittävän liikunnan määrässä. Naiset sekä vanhemman ikäryhmän (26–34-vuotiaat) vastaajat kokivat miehiä ja nuoremman ikäryhmän (18–25-vuotiaita) vastaajia useammin saavansa riittävästi palauttavaa unta. Kun taas nuoremmat kokivat liikkuvansa terveyden kannalta riittävästi selvästi vanhempaa ikäryhmää useammin.

Tutkimuksen tulokset osoittivat myös työntekijöiden kaipaavan edelleen lisää tietoa työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Vaikka hieman yli puolet vastaajista koki saaneensa riittävästi tietoa työhyvinvointinsa edistämisen tueksi sekä tietävänsä, miten voivat itse edistää työhyvinvointiaan, toivoi edelleen lähes puolet (44 %) vastaajista lisää tietoa siitä, miten voi itse pyrkiä edistämään työhyvinvointiaan. Selkeästi eniten tietoa kaivattiin stressin hallintaa ja itsensä johtamista koskien. Tietoa toivottiin mieluiten asiantuntijaluennolta, työterveyshoitajan ohjaamasta aiheen merkeissä kokoontuvasta ryhmästä sekä työpaikan intranetistä.

Eroa sukupuolten välillä oli siinä, että naiset kaipasivat miehiä useammin lisää tietoa oman työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Naisten keskuudessa suosituin aihe oli stressin hallinta ja miesten keskuudessa itsensä johtaminen. Ikäryhmittäisessä vertailussa havaittiin, että vanhemman ikäryhmän (26–34-vuotiaat) vastaajat kaipasivat selvästi nuoremman ikäryhmän (18–25-vuotiaat) vastaajia useammin lisää tietoa terveellisistä elintavoista ja itsensä johtamisesta.

Nuoremman ikäryhmän vastaajat toivoivat tietoa selvästi vanhemman ikäryhmän vastaajia useammin työpaikan ilmoitustaulun kautta.

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena, oli saada tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisestä työntekijän näkökulmasta sekä kuvata tutkittavaa ilmiötä tästä näkökulmasta. Kyselyn oli tarkoitus tuottaa tietoa siitä, millaisia taitoja ja toimia työelämässä tarvitaan työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä millaista tukea työntekijöille voitaisiin vielä tarjota omasta työhyvinvoinnistaan huolehtimiseen. Sen tavoitteena selvittää työntekijöiden kokemuksia siitä, miten he itse edistävät työhyvinvointiaan, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja he tunnistavat itsellään olevan sekä millaista tietoa he kaipaisivat työhyvinvointinsa edistämisen tueksi. Tavoitteena oli myös aktivoida kyselyyn vastaavat työntekijät pohtimaan omaa hyvinvointiaan ja tapoja, joilla he voivat itse edistää sitä.

Kokonaisuutena tutkimuksemme on onnistunut, sillä saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme ja saavutimme kaikki tutkimukselle asetetut tavoitteet. Menetelmävalintamme palvelivat tutkimusasetelmaamme hyvin ja tutkimuksemme toteutus sujui pääosin suunnitellusti.

Kyselytutkimuksemme tulokset toivat työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen lisää kokemuksellista näkökulmaa sekä tietoa työntekijöiden oman työhyvinvoinnin edistämisestä, sillä aiempaa tutkimusta työhyvinvoinnin edistämisestä työntekijän näkökulmasta ei ole juurikaan tehty. Tulosten avulla saatiin myös lisää tietoa siitä, millaista tukea työntekijöille voitaisiin vielä tarjota omasta työhyvinvoinnistaan huolehtimiseen. Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää työterveyshuollon toimijoiden ja yritysten tukena työhyvinvointia edistäviä toimia suunniteltaessa ja kehittäessä. Lisäksi työntekijät, jotka vastasivat kyselyyn, aktivoituivat pohtimaan tutkimuksessa käsiteltyjä teemoja ja eri tekijöiden

merkityksiä hyvinvoinnilleen omassa arjessaan. Erityisesti avoimet kysymykset aktivoivat vastaajia pohtimaan omaa hyvinvointiaan ja tapoja, joiden avulla heidän on itse mahdollista edistää sitä.

Tutkimuksessa todettiin, että työntekijät kokivat edistävänsä omaa työhyvinvointiaan erityisesti panostamalla vapaa-ajalla työstä irtautumiseen ja palautumiseen harrastusten ja muun itselleen mielekkään tekemisen avulla, sekä välttämällä kiirettä ja stressiä työpaikalla. Nämä kokemukset tukivat aiempien tutkimusten tuloksia tekijöistä, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia (Tamminen & Solin, 2014, s. 113, s. 114; Työterveyslaitos, 2020; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019a; Manka ym., 2010, s. 17; Virolainen, 2012, s. 12; Manka ym., 2012, s. 10, s. 60.) Aiemmissä tutkimuksissa on vastaavasti todettu myös liiallisen kuormituksen ja työstä aiheutuvan stressin heikentävän työhyvinvointia (Virolainen, 2012; Koponen ym., 2018). Liiallisen henkisen kuormituksen välttäminen työssä on tärkeää myös siksi, että voimavaroja säästyisi myös vapaa-ajalla työstä irtautumiseen (Manka ym., 2010, s.17).

Tutkimuksen perusteella työntekijät tunnistivat itsellään myös useita mieltä vahvistavia voimavaroja, jotka voidaan aiempien tutkimusten perusteella yhdistää hyvään mielenterveyteen. Kohteliaisuutta, reiluuutta, positiivista ilmapiiriä työyhteisössä sekä työntekijöiden intoa uuden oppimiseen on työelämässä tärkeää ylläpitää ja edistää, sillä nämä tekijät tunnistettiin kohderyhmässä useimmin mieltä vahvistaviksi voimavaroiksi. Niiden on myös aiempien tutkimusten perusteella todettu vahvistavan hyvää mielenterveyttä ja työntekijöiden hyvinvointia (Wahlbeck ym., 2017; Virolainen, 2012). Kuten myös sosiaalisen pääoman, johon liittyvät esimerkiksi itselle tärkeiden sosiaalisten suhteiden solmiminen ja säilyttäminen (Koponen ym., 2018, s. 129; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020a; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019b). Nämä tunnistettiin kohderyhmässä myös monesti mieltä vahvistaviksi voimavaroiksi. Työkavereiden tapaamista vapaa-ajalla ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa kohderyhmän keskuudessa tunnistettu kovin usein mieltä vahvistavaksi voimavaraksi.

Työstä aiheutuvan stressin hallinta sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön tunnistettiin kohderyhmässä myös harvoin mieltä vahvistaviksi voimavaroiksi.

Työstressin ja heikkojen vaikutusmahdollisuuksien on aiempien tutkimusten mukaan todettu olevan merkittäviä mielenterveyshäiriöiden riskitekijöitä (Koponen ym., 2018; Madsen ym., 2017; Työterveyslaitos, 2018), joten niiden vahvistamiseen tulisi mahdollisesti työelämässä kiinnittää enemmän huomiota.

Työntekijät toivoivat myös selvästi useimmin lisää tietoa työhyvinvointinsa edistämisen tueksi nimenomaan stressin hallintaa koskien. Kiireen ja stressin välttäminen työpaikalla koettiin myös yhtenä tärkeimpänä tekijänä oman työhyvinvoinnin edistämisessä. Toiseksi suosituin aihe, josta työntekijät kaipasivat lisää tietoa, oli itsensä johtaminen, jota tarvitaan omaa hyvinvointia tukevien valintojen tekemiseen (Aarnikoivu, 2010, s. 99). Esimerkiksi mielen hyvinvointia tukevan terveellisen ja aktiivisen elämäntyylin vaaliminen vaatii työntekijöiltä itsensä johtamisen taitoa. (Wahlbeck ym., 2017).

Kohderyhmässä noudatettiin pääsääntöisesti terveellisiä ravitsemus- ja liikuntatottumuksia. Vaikka vastaajien mielipiteet jakautuivat lähes tasan sen suhteen, kokivatko he liikkuvansa terveyden kannalta riittävästi, sen henkistä hyvinvointia tukevaa vaikutusta lisäsi se, että suurin osa liikkui joskus myös yhdessä muiden kanssa. (Wahlbeck ym., 2017.) Työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi tulisi huomiota kuitenkin vielä kiinnittää riittävän unen saantiin sekä terveyden kannalta riittävän liikunnan määrään.

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Noudatimme tutkimuksessamme yleisiä eettisiä periaatteita sekä hyvää tieteellistä käytäntöä, jotka ohjaavat tutkijoita Suomessa. Tämä tarkoittaa sitä, että kunnioitimme tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä sekä luonnon monimuotoisuutta. Toteutimme myös tutkimuksen niin, että siitä ei aiheutunut tutkimuskohteena oleville ihmisille tai yhteisöille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 7.)

Hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen kuuluu esimerkiksi se, että toimimme rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti tutkimusprosessimme jokaisessa vaiheessa. Sovelsimme tutkimukseemme eettisesti kestäviä menetelmiä hankkiesamme tietoa ja analysoidessamme tutkimuksemme tuloksia. Dokumentoimme tarkkaan jokaisen tutkimuksemme vaiheen, jotta se voitaisiin halutessaan toistaa uudelleen. Suunnittelimme, toteutimme, raportoimme ja tallensimme tutkimuksemme syntyneet aineistot tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Huomioimme muiden tutkijoiden työn ja saavutukset käyttämällä asianmukaisia teksti- ja lähdeviitteitä. Ilmoitimme tutkimuksemme suorittamisen kannalta merkitykselliset sidonnaisuudet asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville, sekä noudatimme tutkimuksen tuloksia julkaistaessa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6–7.)

Kyselylomakkeeseen vastaaminen oli osallistujille täysin vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtui anonyymisti. Vastaukset säilyivät salasanojen takana suojassa, niin että vain me opinnäytetyötä työstävät pystyimme näkemään ne. Kun olimme analysoineet kyselylomakkeesta saadut vastaukset, tiedot hävitettiin asianmukaisesti. Kyselytutkimuksen tulokset myös raportoitiin huolellisesti siten, että vastaajien anonymiteetti säilyi. Opinnäytetyömme raportti, joka sisältää kyselytutkimuksemme tulokset, julkaistiin open access -verkojulkaisuna Theseus-tietokannassa. Informoimme tutkimukseen osallistuvia ennakkoon saatekirjeessämme tutkimusraporttimme julkaisusta sekä vastausten anonymiteetista ja niiden käsittelystä.

Aineiston analysointi oli aineistolähtöistä, sillä avointen vastausten ympärille muodostetut teemat nousivat esiin osallistujien vastauksista, eikä niitä valittu etukäteen ennen analyysin tekoa. Puhtaasti aineistolähtöistä tutkimusta on kuitenkin vaikea toteuttaa, sillä kyselylomakkeen teemat, käytetyt kysymykset ja käsitteet osaltaan vaikuttavat siihen, mitä osallistajat vastaavat. Aineiston analyysiä tehtäessä tutkijan on siksi tärkeää tunnistaa omat ennakkokäsityksensä tutkittavasta ilmiöstä, sillä tekstin ymmärrys ja merkitykset pohjautuvat herkästi näihin. (Tuomi & Sarajarvi, 2018.) Aineistoa analysoidessamme jätimme omat kokemuksemme ja käsityksemme mahdollisimman vähälle huomiolle.

Tutkimuksemme luotettavuutta lisää tarkan tutkimuksen toteutuksen kuvauksen sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien valinnan lisäksi se, että teoreettista viitekehystä luodessamme olemme käyttäneet runsaasti ajankohtaisia ja korkea-tasoisia lähteitä (Hirsjärvi ym., 2012, s. 113–114). Olemme myös kyselylomaketta laatiessamme asetelleet kysymykset huolellisesti niin, että välttäisimme vastaajien erilaisista kysymysten tulkinnoista aiheutuvat virheet tutkimustuloksissa. Kysymysten muotoilussa pyrittiin yksiselitteisyyteen ja täsmälliseen ilmaisuun. Tämän varmistamiseksi lomaketta testattiin etukäteen ja viimeisteltiin kysymysten muotoilu saadun palautteen mukaisesti.

Kyselytutkimuksemme tulos on sitä oikeampi ja yleistettävämpi mitä enemmän vastauksia kyselyymme saimme, sillä sitä paremmin kohdetyhmämme olisi vastauksissa edustettuna (Hirsjärvi ym., 2012, s. 231–232). Kohderyhmän edustettavuuteen tutkimustuloksissa tulee kuitenkin suhtautua kriittisesti, sillä koska kysely jaettiin julkisesti Facebookissa, se tavoitti useita henkilöitä myös kohderyhmämme ulkopuolelta. Vastaajien anonymiteetin vuoksi, emme voi olla varmoja vastaajien todellisesta iästä tai työtilanteesta kyselyn vastaushetkellä. Pohdimme myös, onko sillä, että kysely jaettiin opinnäytetyön tekijöiden omilla Facebook -seinillä, vaikutusta tutkimustuloksiin, sillä julkaisu näkyi ensisijaisesti tutkijoiden omien käyttäjätilien seuraajille, jolloin tutkimuksen osallistujiksi saattoi valikoitua useampia henkilöitä, joilla oli jonkinlainen yhteys tutkijoihin. Olisiko sillä, että tutkijat näyttäytyisivät osallistujille etäisempinä ja tuntemattomampina hahmoina vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Toisaalta jakamalla kysely julkisena Facebookissa, meillä oli mahdollisuus tavoittaa työntekijöitä useista eri yrityksistä ja aloilta, mikä puolestaan lisäsi tulosten yleistettävyyttä.

Työterveyshuollon toimijoiden tai yritysten kanssa tehtävä yhteistyö myös mahdollisesti lisätä tutkimuksen tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä, kun vastaajien työllisyystilanne olisi vastaushetkellä tiedossa. Lisäksi yhteistyö saattaisi lisätä työntekijöiden kokemusta tutkimuksen luotettavuudesta ja ammattimaisuudesta, mikä puolestaan saattaisi kasvattaa vastaajien motivaatiota osallistua tutkimukseen. Tutkimusta toistettaessa olisi hyvä pohtia myös arvonnän käyttöä vastaamisen motivoinnin keinona. Mikäli vastaajien motivoinnissa

hyödynnettäisiin edelleen arvontaa, olisi palkinnon hyvä olla jokin vähemmän paikkaan sidottu, jos aineistoa kerättäisiin valtakunnallisesti.

8.2 Ammatillisen osaamisen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessin myötä opimme tarkastelemaan terveydenhoitajatyötä sekä ympäristöä ja olosuhteita, jossa työtä tehdään enemmän kehittämisenäkökulmasta käsin. Opimme hyödyntämään luovaa ja innovatiivista ajattelua poh-tiessamme prosessin alussa työelämän tarpeita ja niihin soveltuvia kehittämisenratkaisuja. Valitsimme pohdinnan perusteella opinnäytetyöllemme mieles-tämme ajankohtaisen aiheen ja tutkimusasetelman, joka on merkittävä ammat-tialan kehittämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön aiheen, tutkimusasetelman ja menetelmien valinnassa on huomi-oitu terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen sekä eettiset suositukset (Ter-veydenhoitajaliitto, 2016). Työssämme näkyy hyvinvoinnin, terveyden ja toimin-takyvyn edistämisen, sairauksien ennaltaehkäisyn sekä asiakaslähtöisyyden nä-kökulmat, jotka ovat terveydenhoitajatyössä olennaisia.

Opinnäytetyömme tuloksia voidaan hyödyntää käytännön terveydenhoitaja-työssä työterveyshuollossa. Niitä voidaan käyttää apuna esimerkiksi, kun suun-nitellaan toimia asiakkaiden voimavarojen ja omatoimisuuden vahvistamiseksi. Niiden avulla voidaan myös kehittää työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistyön laatua ja vaikuttavuutta, sekä lisätä yksilöiden osallisuutta kehittämistyössä.

Opinnäytetyön tekemisen myötä ymmärryksemme mielenterveysongelmien ylei-syydestä ja varhaisen tuen tärkeydestä kasvoivat. Perehdyimme prosessin ai-kana kattavasti myös työhyvinvointiin, etenkin henkiseen ja psyykkiseen työhy-vinvointiin ja sen merkitykseen ihmisille. Olemme myös osoittaneet osaavamme tarkastella irrallisia asioita ja ilmiöitä kokonaisuutena, sekä niiden merkityksiä eri tasoilla, esimerkiksi yksilöiden ja laajemmin kansanterveyden näkökulmasta.

Opinnäytetyöprosessi opetti meille pitkäjänteisyyttä ja tarkkuutta. Tiedonhaku- ja tiedon hyödyntämistaitomme kehittivät työskentelyn aikana. Osaamme tämän prosessin jälkeen hyödyntää entistä monipuolisemmin luotettavia tietolähteitä myös tulevaisuudessa terveydenhoitajina oman toimintamme ja päätöksenteomme tukena. Harjaannuimme prosessin myötä myös tiedon ja omien havaintojemme esittämisessä. Tämä taito auttaa meitä perustelemaan asioita entistä vaikuttavammin tutkittuun tietoon peilaten asiakkaille ja yhteisöille työssämme terveydenhoitajina

Projektityöskentely, tutkimus- ja kehittämistyötaitomme kehittivät prosessin myötä. Osaamme työskennellä vastuullisesti ja eettisesti terveydenhoitajina tulevaisuudessa nyt myös tutkimus- ja kehittämistyössä. Osaamme opinnäytetyöprosessin jälkeen hyödyntää esimerkiksi kyselytutkimusta paremmin työmme tukena, nyt kun olemme harjaantuneet sen toteuttamisessa. Myös yhteistyötaitomme kehittivät. Yhteistyömme tässä projektissa työterveyshuollon organisaatioiden kanssa ei täysin onnistunut, mutta sitäkin oli. Ymmärrämme yhteistyön ja verkostoitumisen merkityksen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Opimme tämän prosessin aikana enemmän myös korkeakoulujen ja työelämän välisestä kumppanuudesta käytännössä.

8.3 Jatkotutkimusaiheet

Toivomme tutkimuksemme innoittavan myös muita tutkijoita selvittämään laajemmin työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä oman työhyvinvointinsa edistämisestä. Jatkotutkimusehdotuksena olisi mielenkiintoista selvittää esimerkiksi, millaisia tuloksia saataisiin eri ammattialojen työntekijöiden välisessä vertailussa. Olisiko eri alojen työntekijöiden välillä eroa kokemuksissa ja käsityksissä oman työhyvinvointinsa edistämisestä ja miten tiedon ja tuen tarpeet eri alojen työntekijöiden välillä mahdollisesti eroaisivat.

Mielenterveysnäkökulman entistä vahvempi huomioon ottaminen työhyvinvoinnin edistämistä koskevassa tutkimuksessa on myös tärkeää, sillä työntekijöiden hyvän mielenterveyden merkitys vain korostuu työelämän

muuttuessa jatkuvasti henkisesti haastavammaksi (Työterveyslaitos, 2020; Suomen mielenterveys ry, i.a.-b; Varje & Väänänen, 2018; Pyöriä, 2006). Samaan aikaan myös työntekijöiden vastuu omasta työhyvinvoinnistaan on kasvussa (Pusenius, ym., 2013; Työterveyslaitos, 2020, s. 94). Tästä syystä työntekijöiden tukeminen oman työhyvinvointinsa edistämiseksi on tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Varsinkin nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden edistämiseen panostaminen on merkityksellistä työntekijöiden pitkien työurien ja riittävän työllisyyden mahdollistamiseksi sekä muun muassa kansantalouden vakaan, työn tehokkuuden ja yritysten kilpailukyvyn säilymisen kannalta (Työterveyslaitos, i.a.; Rantanen ym., 2017, s. 242; Manka, ym., 2012. Aalto ym., 2020, s. 87; Wahlbeck ym., 2017).

LÄHTEET

- Aalto, A., Ahola, I., Hytönen, J., Paavonen, M., Palmen, O., Pääkkönen, J., & Tamminen, V. (2020). *Suomen julkisen talouden kestävyys*. Valtiovarainministerö. Saatavilla 11.1.2021: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162357/V_M_2020_59.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aaltola, J. & Valli, R. (2010). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Aarnikoivu, H. (2010). *Työelämätaidot menesty & voi hyvin*. WSOYpro Oy. Helsinki.
- Blomgren, J. & Tuulio-Henriksson, A. (2018). *Mielenterveysperusteiset sairauspäiväraha-kaudet vuosina 2005–2017*. Kelan työpapereita 136. Helsinki. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201803226111>
- Blomgren, J. (29.1.2020). *Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä*. Kelan Tutkimusblogi. Saatavilla: <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2011). *Johda työkykyä, pidennä työuria*. EK:n työkykyjohtamisen malli. Saatavilla 6.1.2021: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>
- Eläketurvakeskus (8.4.2020). *Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy*. Saatavilla <https://www.etk.fi/ajankoh-taista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttömyyseläkkeelle-siirtymisen-syy/>
- Eläketurvakeskus (i.a.-a). *Tilastot. Suomen työeläkkeensaajat*. Saatavilla 21.5.2020: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastotennusteet/tilastot/eläkkeensaajat/tyoeläkkeensaajat/>
- Eläketurvakeskus (i.a.-b). *Tilastotietokanta*. Saatavilla 10.3.2019: <https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK>
- Euroopan komissio (2014). *Mielenterveyden tukeminen työpaikalla: Opas kattavan toimintamallin toteuttamiseen*. Saatavilla: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=fi&docId=19617&>

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2012). *Henkisen hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla - Tiivistelmä hyviä käytäntöjä koskevasta raportista*. Saatavilla <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/102>
- Harkonmäki K. (2007). Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Academic dissertation. Helsinki: University of Helsinki, Department of Public Health; The Local Government Pensions Institution,
- Hiisjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2012). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Hirvijärvi-Okkonen, S. (2013). Kulttuurisia käsityksiä mielenterveydestä Itä-Suomen yliopisto. Saatavilla: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130616/urn_nbn_fi_uef-20130616.pdf
- Huttunen, J. (2020) Duodecim. Terveyskirjasto. *Mitä terveys on?* Saatavilla https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903#s5
- Huttunen, O. (2017). Duodecim. Terveyskirjasto. *Mielenterveyden häiriöt*. Saatavilla: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=lam00002
- Hämäläinen, T. (29.9.2019). Juurisyyanalyysi: *Nuorten elämänhallinta ja mielenterveys*. Sitra. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/julkaisut/juurisyyanalyysi-nuorten-elamanhallinta-ja-mielenterveys/#nuorten-osaaminen-ja-resurssit>
- Jyväskylän yliopisto (2015). Menetelmäpolku. Tutkimusstrategiat. Määrällinen tutkimus. Saatavilla <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää K. (2018). Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Kela. Saatavilla: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13_saavutettava.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kansaneläkelaitos (i.a.). Tilastot. Saatavilla 21.5.2020: http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT122AL

- Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen (17.1.2020). *Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yhä useampi – useimmiten taustalla mielenterveysyyt.* Saatavilla 21.5.2020:
<https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2020/tyokyvyttomyysela-keelle-jai-yha-useampi--useimmiten-taustalla-mielenterveysyyt/>
- Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K., Koskinen, S. (2018) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus. Raportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.* Saatavilla
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kuokkanen, A. (27.6.2017). *Työelämä parantuu, miksi mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet?* Työterveyslaitos. Saatavilla:
<https://www.ttl.fi/blogi/tyoelama-parantuu-miksi-mielenterveysongelmat-ovat-lisaantyneet/>
- L 1224/2004 Sairausvakuutuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224#a1224-2004>
- L 395/2006 Työntekijän eläkelaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395#L3P35>
- Laaksonen M, Rantala J, Salonen J. (12.12.2019). *Työttömyysturvan aktiivimallin vaikutus työkyvyttömyyseläkkeen hakemiseen ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2019, sivut 17–27.* Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-484-6>
- Langenoja, M. (2018). *Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet ja matka suunnitelmasta tutkimustuloksiin.* (Pro gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto, viestintätieteiden tiedekunta). Saatavilla
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102852/1518078075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madsen, I.E.H., Nyberg, S.T., Magnusson-Hanson, L.L., Ferrie, J.E., Ahola, K., Alfredsson, K., Batty, G.D., Bjorner, J.B., Borritz, M., Burr, H., Chastang, J.F., de Graaf, R., Dragano, N., Hamer, M., Jokela, M., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Leineweber, C., Niedhammer, I., Nielsen, I., Nordin, M., Oksanen, T., Pejtersen, J.H., Pentti, J., Plaisier, I., Salo, P., Singh-Manoux,

- A., Suominen, S., ten Have, M., Theorell, T., Toppinen-Tanner, S., Vahtera, J., Väänänen, A., Westerholm, P.J.M., Westerlund, H., Fransson, E.I., Heikkilä, K., Virtanen, M., Rugulies, R., & Kivimäki, M. (2017). *Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data*. *Psychological Medicine*. Saatavilla 8.1.2021: <https://www.cambridge.org/core/journals/psychological-medicine/article/job-strain-as-a-risk-factor-for-clinical-depression-systematic-review-and-metaanalysis-with-additional-individual-participant-data/9EF85F9574FF0B929E01184B7B40B47D#fndtn-information>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, S. (2010). *Työn iloa ja imua-työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Saatavilla <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf>
- Manka, M-L., Heikkilä- Tammi, K., & Vauhkonen, A. (2012). *Hyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tampereen yliopisto. Saatavilla <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>
- Mattila-Holappa, P., Joensuu, M., Ahola, K., Ervasti, J., Oksanen, T., Virtanen, M. (2016). *Attachment to employment and education before work disability pension due to a mental disorder among young adults*. Saatavilla 7.1.2021: <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-016-0854-1>
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Pohjoismaiden neuvosto ja pohjoismaiden ministerineuvosto (29.3.2019). *Keikkatyöt ja epävarmat työsuhteet – yleistyminen alakohtaista eikä maakohtaista*. Saatavilla 21.5.2020: <https://www.norden.org/fi/uutinen/keikkatyot-ja-epavarmat-tyosuhteet-yleistyminen-alakohtaista-eika-maakohtaista>

- Pusenius, R., Hietalahti, H. & Välimaa, R. (2013). Duodecim. *Työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnista tulevaisuudessa yhä tärkeämpää*. Saatavilla 21.5.2020: https://www-terveysportti-fi.anna.diak.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01165
- Pyöriä, P. (2006). *Tietotyö Suomessa -teoreettisia ja empiirisiä huomioita*. *Työpoliittinen aikakauskirja* 3/2006. Saatavilla 21.5.2020: https://www.researchgate.net/profile/Pasi_Pyoeriae/publication/239599486_Tietotyö_Suomessa_-_teoreettisia_ja_empiirisiä_huomioita/links/0deec51c96da1114b400000.pdf
- Rantanen, M., Wallin, A. & Eskola, J. (2017). Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta: Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Teoksessa: Eskola, J., Mäenpää, T. & Wallin, A. (eds), *Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 muunnelmaa* (s. 220-246). Tampere: Tampere University Press. Saatavilla 21.5.2020: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201802211288>
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus?* (Vaasan yliopisto, Vaasan yliopiston julkaisuja). Saatavilla 21.5.2020: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Salo, U-M. (2015). *Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet*. Teoksessa: S., Aaltonen & R., Högbäck (toim.). *Umpikujasta oivalukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print: Tampere. 166-190.
- Suomen Mielenterveys ry (i.a.-a). *Mielenterveys. Hyvinvointi. Työhyvinvointi – Miten voit edistää omaa hyvinvointiasi?* Saatavilla 21.5.2020: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>
- Suomen Mielenterveys ry (i.a.-b). *Yhteiskunta. Mielenterveys Suomessa*. Saatavilla 9.1.2021: <https://mieli.fi/fi/yhteiskunta/suomalaisten-mielenterveys-ei-ole-kohentunut-fyysisen-terveyden-tahtiin>
- Tamminen, N., & Solin, P. (toim.) (2014) *Mielenterveyden edistäminen työpaikalla*. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*. Saatavilla 7.1.2020:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/115996/THL_OPA2014_032_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (10.9.2019a). Mielenterveys. Mielenterveyden edistäminen. *Työikäisten mielenterveys*. Saatavilla 21.5.2020: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (10.9.2019b). Mielenterveys. Mielenterveyden edistäminen. Saatavilla 9.1.2021: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (16.6.2020a). Mielenterveyden edistäminen. *Positiivinen mielenterveys*. Saatavilla 21.5.2020: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (3.8.2020b). Mielenterveyden edistäminen. *Mielenterveyden häiriöiden ehkäisy*. Saatavilla 7.1.2020: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/opiskelijoiden-mielenterveys/mielen-hyvinvoinnin-edistaminen-oppilaitoksissa/mielenterveyden-hairioiden-ehkaisy>
- Terveydenhoitajaliitto. (2016). Terveydenhoitajan eettiset suositukset. Saatavilla https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveystaloston_eettiset_suosituks_21.6.2017.pdf
- Terveystalo (12.6.2019). Näin Suomi voi: Yhä useampi työikäinen kärsii mielenterveyden ongelmista – eri aloilla suuria eroja. Saatavilla 11.1.2021: <https://www.terveystalo.com/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-voi-Yha-useampi-tyoikainen-karsii-mielenterveyden-ongelmista--eri-aloilla-suuria-eroja/>
- Tilastokeskus (i.a.). Käsitteet. *Työikäinen väestö*. Saatavilla 15.10.2019 https://www.stat.fi/meta/kas/tyoikain_vaesto.html
- Tiwari, G.K., Pandey, R., Rai, P.K., Pandey, R., Verma, Y., Parihar, P., Ahirwar, G., Tiwari, A.S., & Mandal, S.P. (2020) Self-compassion as an intrapersonal resource of perceived positive mental health outcomes: a thematic analysis. *Mental health, religion & culture*. Saatavilla <https://web-a-ebscobhost->

com.anna.diak.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7baef81c-46c3-4290-b391-264b36b71113%40sdc-v-sessmgr03

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla 21.5.2020: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Saatavilla 21.5.2020: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Tuulio-Henriksson, A. & Blomgren, J. (2018). *Mielenterveysperusteiset sairauspäiväraha-kaudet vuosina 2005–2017*. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/233885>

Työterveyslaitos (11.4.2018). *Liika työstressi ja ylipitkät työpäivät lisäävät masennusriskiä*. Tiedote. Saatavilla 9.1.2021: <https://www.ttl.fi/liika-tyostressi-ja-ylipitkat-tyopaivat-lisaavat-masennusriskia/>

Työterveyslaitos (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita Suomalaisen työelämän kehityksestä. Saatavilla 7.1.2020: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyslaitos (28.11.2019). Tiedote 53/2019. Työterveyslaitos vetoaa työpaikkoihin: keinot mielenterveysongelmien ehkäisemiseksi on saatava käyttöön. Saatavilla 21.5.2020: <https://www.ttl.fi/tyoterveyslaitos-vetoaa-tyopaikkoihinkeinotmielenterveysongelmien-ehkaimiseksi-on-saatavakayttoon/>

Työterveyslaitos (i.a.). Työhyvinvointi. Saatavilla 21.5.2020: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus (13.3.2018). Ajankohtaista. Teemat. Tue mielenterveyttä työssä. Saatavilla 21.5.2020: https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tue_mielenterveytta_tyossa.7675.news

- Wahlbeck, K., Hannukkala, M., Parkkonen, J., Valkonen, J. & Solantausta, T. (2017). *Mielenterveyden edistäminen kansanterveystyön ytimessä*. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Saatavilla <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2017/10/duo13731>
- Varje, P & Väänänen, A. (2018). *Mielenterveys tulevaisuuden työelämässä*. Potilaan lääkärilehti. Saatavilla <http://www.potilaanlaakarilehti.fi/site/assets/files/0/48/56/775/sll442018-2561.pdf>
- Vilka, H. (2007) Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki
- Vilka, H. (2014). Tutkimusmetodeja ammatilliselle kentälle. Saatavilla 21.5.2020: <http://hanna.vilka.fi/wpcontent/uploads/2014/02/Tutkija-kehitt%C3%A4.pdf>
- Virolainen, H. (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand, Helsinki
- Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M., & Kosloff, A. (11.02.2020). *Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020–2030*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Saatavilla https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM_2020_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- World Health Organization (WHO) (2001). The World Health Report 2001. *Mental Health: New Understanding, New Hope*. Switzerland. Saatavilla: http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf
- World Health Organization (WHO) (i.a.). WHO Regional Office for Europe. Gateway. Data. Indicators. *Prevalence of mental disorders (%)*. Visualisations. Saatavilla 10.3.2019: https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_391-2410-prevalence-of-mental-disorders/visualizations/#id=19322&tab=table
- Yle Teema Fem (23.9.2019). Jakso: *Suorituspainesta sairastuneet*. Sarjassa *Spotlight*. [Video, dokumentti]. Yle Areena. <https://areena.yle.fi/1-4587422>

LIITE 1. Saatekirje

Hei sinä 18–34-vuotias työntekijä!

Tervetuloa vastaamaan kyselyymme. Tämä kyselytutkimus on osa opinnäytetyötämme, joka käsittelee työhyvinvoinnin edistämistä yksilön näkökulmasta.

Jokainen voi vaikuttaa arkisilla valinnoillaan, toiminnallaan ja asenteellaan omaan hyvinvointiinsa, työyhteisönsä ilmapiiriin ja sen myötä myös omaan jaksamiseensa työssä. Työssä vallitseva hyvinvointi ei vaikuta pelkästään työssä jaksamiseen ja työpaikalla viihtymiseen, vaan myös elämään työpäivän jälkeen.

Tällä kyselyllä haluamme selvittää kokemuksiasi ja käsityksiäsi siitä, miten sinä voit edistää omaa työhyvinvointiasi, millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja tunnistat itselläsi olevan ja millaista tietoa tarvitset oman hyvinvointisi edistämiseen.

Pääset vastaamaan kyselyyn klikkaamalla alla näkyvää linkkiä:
<https://link.webropolsurveys.com/S/1086828D35FBCA77>

Kyselyyn voit vastata tietokoneella tai mobiililaitteella. Kysely toimii kuitenkin parhaiten tietokoneella.

Kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtuu anonymisti ja vastaukset säilyvät salasanojen takana suojassa, niin että vain me opinnäytetyötä työstävät voimme nähdä ne. Kun olemme analysoineet kyselylomakkeesta saadut vastaukset, tiedot hävitetään luottamuksellisesti. Tulokset raportoidaan siten, että vastaajien anonymiteetti säilyy. Opinnäytetyömme raportti, joka sisältää kyselytutkimuksen tulokset, julkaistaan open access -verkkojulkaisuna Theseus-tietokannassa.

Kyselyyn vastaaminen vie keskimäärin 10 minuuttia aikaa. Toivomme, että vastaat jokaiseen kysymykseen huolellisesti, sillä niiden avulla voidaan kehittää työhyvinvointia edistävää toimintaa tulevaisuudessa. Pyydämme, että vastaat kyselyyn 12.1.2021 mennessä.

Vastaajien kesken arvomme joogalahjakortin Espoossa sijaitsevaan Joogahuone Helmeen. Lomakkeella voit ilmoittaa haluatko olla mukana arvonnassa. Opinnäytetyön ohjaaja on lehtori Jaana Tilli Diakonia- ammattikorkeakoulusta. Halutessasi lisätietoa, voit olla yhteydessä häneen puh. 040 7510038.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Terveisin,
Tutkimuksen tekijät: Marianne Lötjönen ja Julia Isomäki
Diakonia- ammattikorkeakoulu

LIITE 2. Kyselylomake

Mikä saa sinut voimaan hyvin?

Taustatiedot

1.

Minkä ikäinen olet? Kirjoita ikäsi numeroina alla olevaan kenttään.

2.

Sukupuolesi? Valitse itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Nainen
- Mies
- Jokin muu
- En halua kertoa

Mielen hyvinvointi

3.

Millaisia mieltä vahvistavia voimavaroja tunnistat itselläsi olevan? Valitse seuraavista väittämistä itsellesi parhaiten sopivin vaihtoehto, niin että 1= täysin eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Omaan myönteisen minäkuvan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon omiin kehittymismahdollisuuksiini työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan ja kunnioitan itseäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn solmimaan minulle tyydyttäviä sosiaalisia ihmissuhteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn säilyttämään tärkeät ihmissuhteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan toisiin ihmisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kohtelias muita kohtaan työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen reilu muita kohtaan työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luon osaltani positiivista ilmapiiriä työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapaan työkavereitani myös vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän elämässä yllä myönteistä asennetta vaikeissakin tilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen toiveikas tulevaisuuteni suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni, sekä omat vahvuuteni ja heikkouteni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen elämässä avoin uusille asioille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen halukas oppimaan uutta työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on kiinnostavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn hallitsemaan työstäni aiheutuvaa stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämässäni (työn ulkopuolella) on riittävästi mielekästä toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen säännöllisesti vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa vapaa-ajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tunne, että pystyn vaikuttamaan omaan elämääni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käsitellä elämän vastoinkäymisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.

Onko sinulla edellä mainittujen lisäksi muita mieltä vahvistavia voimavaroja? Jos on, kirjoita voimavarasi alla olevaan kenttään. Jos ei ole, jatka seuraavaan kysymykseen.

UKK- instituutin laatima aikuisten liikuntasuositus kuvaa terveyden kannalta riittävää liikunnan määrää viikkotasolla.

Suosituksen mukaan olisi hyvä harrastaa sydämen sykettä kohottavaa reipasta liikuntaa 2 tuntia ja 30 minuuttia viikossa. Mikäli liikunnan tehoa nostaa niin, että syke nopeutuu ja hengästyminen lisääntyy, riittää 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa. Lisäksi lihaskuntoa ja liikehallintaa suositellaan harjoittamaan kaksi kertaa viikossa ja kevyttä liikuskelua mahdollisimman usein. Liikkumisen ohella on pidettävä huolta myös riittävästä palautumisesta.

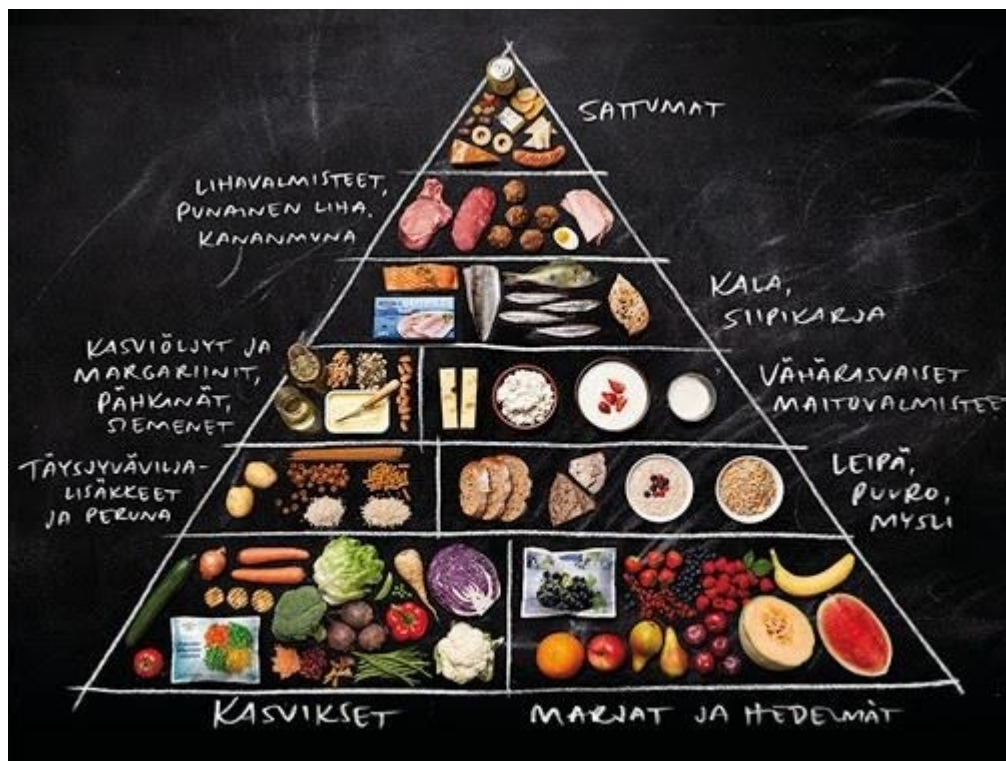
5.

Pohdi omia liikuntatottumuksiasi. Valitse seuraavista väittämistä itsellesi parhaiten sopivin vaihtoehto, niin että 1= täysin eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Liikun terveyden kannalta riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikun joskus myös yhdessä muiden ihmisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani riittävästi palauttavaa unta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ravitsemussuositusten mukaan on monta tapaa syödä hyvin. Ei ole vain yhtä oikeaa tapaa syödä terveellisesti, vaan terveellisen ruokavalion voi koostaa monella eri tavalla. Tutkimusten mukaan säännöllinen ateriarytmi 3-4 tunnin välein ja monipuolinen ruokavalio auttavat jaksamaan ja edistävät terveyttä.

Alla näet Valtion ravitsemusneuvottelukunnan (2014) tekemän suomalaisen ravitsemussuosituksen mukaisen ruokakolmio -mallin, joka havainnollistaa terveyttä edistävän ruokavalion kokonaisuutta.



6.

Pohdi omia ravitsemustottumuksiasi. Valitse seuraavista väittämistä itsellesi parhaiten sopivin vaihtoehto, niin että 1= täysin eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Syön säännöllisesti, ainakin 3–6 kertaa päivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokavaliooni kuuluu runsaasti kasviksia, marjoja ja/tai hedelmiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työhyvinvointi

Tässä kyselyssä tutkimme työhyvinvointia. Tutkimuksessamme työhyvinvoinnilla tarkoitetaan seuraavaa:

Työhyvinvointi koostuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi edellyttää, että työ on mielekästä, palkitsevaa, sekä elämänhallintaa tukevaa. Työhyvinvointi ei vaikuta pelkästään työssä jaksamiseen ja työpaikalla viihtymiseen, vaan myös muuhun elämään työn ulkopuolella.

Työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvät fyysinen, sosiaalinen, psyykinen ja henkinen osa-alue. Työntekijän itsensä lisäksi siihen vaikuttavat myös työpaikan muut työntekijät, esimiehet, johtajat sekä perhe, lähiyhteisö ja viime kädessä koko yhteiskunta.

7.

Pohdi aluksi omaa rooliasi hyvinvointisi edistämässä. Miten koet itse edistäväsi omaa työhyvinvointiasi? Kirjoita vapaasti alla näkyvään kenttään.

8.

Oletko mielestäsi saanut riittävästi tietoa työhyvinvointisi edistämisen tueksi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

9.

Koetko tietäväsi miten voit itse edistää työhyvinvointiasi?

- Kyllä
- Kyllä jossain määrin
- En
- En osaa sanoa

10.

Toivoisitko saavasi lisää tietoa siitä, miten voit itse pyrkiä edistämään työhyvinvointiasi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

11.

Mistä työhyvinvoinnin edistämisestä liittyvästä osa-alueesta kaipaisit lisää tietoa?

- Itsensä johtaminen
- Terveyttä tukevat elintavat
- Stressin hallinta
- Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutustaidot
- Optimistinen asenne ja innostus uuden oppimiseen
- Jokin muu, mikä

12.

Mitä kautta toivoisit lisää tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä?

- Työpaikan intranetistä
- Sosiaalisesta mediasta
- Työpaikan ilmoitustaululta
- Aiheen merkeissä kokoontuvasta työterveyshoitajan ohjaamasta ryhmästä
- Vertaistukiryhmästä
- Asiantuntijaluennolta
- Jostain muualta, mistä?

13.

Haluan olla mukana Joogahuone Helmen tarjoaman joogalahjakortin arvonnassa?

- Kyllä
- En

14.

Olemme yhteydessä arvonnän voittajaan sähköpostitse. Sähköpostiosoitetta käytetään vain voittajan informointiin ja lahjakortin toimittamiseen. Sitä ei käytetä kaupallisiin tarkoituksiin tai vastaajien tunnistamiseen. Sähköpostiosoitteet hävitetään heti arvonnän suorittamisen jälkeen.

Kirjoita alle sähköpostiosoitteesi, jonne mahdollisesta voitosta voidaan ilmoittaa:
