Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Milla Ranta

ILOA ELÄMÄÄN -TOIMINTAMALLI TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEN TUKENA

Opinnäytetyö 2012

Tiivistelmä

Milla Ranta
Iloa elämään -toimintamalli työhyvinvoinnin kehittämisen tukena, 57 sivua, 1 liite
Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Terveyden edistäminen YAMK
Johtaminen
Opinnäytetyö 2012
Ohjaaja: Yliopettaja Tuija Nummela

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda Saimaan ammattikorkeakoulun työhyvinvointia tukevan Iloa elämään -toiminnan mallinnus. Iloa elämään -työhyvinvointitoimintaa on toteutettu Saimaan ammattikorkeakoulussa syksystä 2008 alkaen. Iloa elämään -toiminta alkoi projektiluonteisena toimintana, mutta vakiintui pysyväksi toiminnaksi vuoden 2011 alussa.

Tämä opinnäytetyö tehtiin hyödyntäen kehittävää työntutkimusta. Viitekehyksenä käytettiin Engeströmin ekspansiivisen oppimisen mallia. Toimintamallin luomiseen tarvittava taustamateriaali kerättiin historiallisen analyysin avulla Iloa elämään -dokumenteista. Historiallisen analyysin jälkeen kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi Iloa elämään -toimintamalli Saimaan ammattikorkeakoululle. Toimintamallin tarkoituksena on kuvata Iloa elämään -toiminnan periaatteet, sisältö ja kriittiset menestystekijät. Toimintamallia voidaan hyödyntää laadukkaan työhyvinvointitoiminnan toteuttamiseksi Saimaan ammattikorkeakoulussa. Toimintamallin avulla toteutettavasta toiminnasta hyötyvät suoraan työntekijä, mutta välillisesti myös opiskelijat, joiden oppimista ja hyvinvointia tukee hyvinvoiva opetushenkilöstö. Toimintamallin avulla Iloa elämään -toiminta voidaan myös tuotteistaa ja sitä voidaan tarvittaessa tarjota muiden työyhteisöiden hyvinvointitoiminnan malliksi.

Avainsanat: hyvinvointi, työhyvinvointi

Abstract
Milla Ranta
Happiness through Health – a model for promoting wellbeing at work, 57 pages, 1 appendix
Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta
Health Care and Social Services, Master's Degree Programme in Health Promotion and Leadership
Master´s Thesis, 2012
Instructor: Dr. Tuija Nummela, Principal Lecturer

The purpose of the study was to create a model for the Happiness through Health -health promotion project for Saimaa University of Applied Sciences. This health promotion project is a project for staff working in Saimaa University of Applied Sciences, and includes different kinds of activities to improve the mental, physical and social wellbeing of the staff. The Happiness through Health -project started in the autumn of 2008.

The data for this thesis were collected from the project´s documents from the years 2008-2011. After this, the data were analyzed using content analysis and the principles and the functions of the project were revealed.

The result of this study is the model for Happiness through Health for the Saimaa University of Applied Sciences. From the model can be seen what functions the health promotion project includes and its main principles. This model is used for promoting the health of the staff of the Saimaa University of Applied Sciences, and might be used as a basis for marketing health promotion for other workplaces. It might also serve as the basis for planning health promotion programs for students.

Keywords: wellbeing, wellbeing at work, health promotion

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO 5
2 HYVINVOINTI 6
3 TYÖHYVINVOINTI 8
3.1 Työkyky 9
3.2 Työhyvinvointia tukevat ja uhkaavat tekijät 12
4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TYÖYHTEISÖISSÄ 15
4.1 Työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuus 17
4.2 Työhyvinvointitoiminnan suunnittelu ja toteutus 18
5 SAIMAAN AMMATTIKORKEAKOULU TYÖNANTAJANA 19
5.1 Henkilöstöstrategia 20
5.2 Henkilöstösuunnitelma 23
5.3 Työsuojelu ja työterveyshuolto 25
6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTUS 26
6.1 Ekspansiivinen oppiminen 27
6.2 Kehittämisprosessin eteneminen 29
6.3 Aineiston keruu ja analysointi 30
6.4 Kehittämistehtävän luotettavuus ja eettisyys 32
7 ILOA ELÄMÄÄN -TOIMINTA 33
8 ILOA ELÄMÄÄN -TOIMINNAN TOIMINTA-AJATUS 38
8.1 Iloa elämään -toiminnan periaatteet 38
8.2 Iloa elämään -toiminnan sisältö 40
8.3 Iloa elämään -toiminnan kriittiset menestystekijät 42
8.4 Iloa elämään -toiminnan ohjaavat tekijät ja toimintamalli 44
9 POHDINTA 45
LÄHTEET 52

Liite: Iloa elämään -toiminnan sisällöt 2008-2011

1 JOHDANTO

Saimaan ammattikorkeakoulussa käynnistettiin syksyllä 2008 henkilöstön työhyvinvointia tukeva Iloa elämään -toiminta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda jo olemassa olevan Iloa elämään -toiminnan toimintamalli Saimaan ammattikorkeakoululle.

Tämä opinnäytetyö on kehittämistehtävä. Kehittämistehtävä etenee ekspansiivisen oppimissyklin mukaan. Ensin kuvataan historiallisen analyysin avulla jo olemassa oleva Iloa elämään -toiminta ja tämän perusteella selkiytetään Iloa elämään -toiminnan toiminta-ajatus. Toiminta-ajatuksen pohjalta luodaan Iloa elämään -toimintamalli. Toimintamalli luo perustan Saimaan ammattikorkeakoulun Iloa elämään -työhyvinvointitoiminnalleja se on sovellettavissa myös muihin samankaltaisiin työyhteisöihin.

Opinnäytetyön aihe on työelämälähtöinen. Saimaan ammattikorkeakoulussa on toteutettu Iloa elämään -toimintaa syksystä 2008 ensin projektina ja vuoden 2011 alusta alkaen vakiintuneena toimintana. Iloa elämään -toiminnalla ei kuitenkaan ole selkeää toimintamallia eikä toiminnan toiminta-ajatusta ja tavoitteita ole dokumentoitu. Dokumentoidun toiminnan avulla säilytetään toiminnan jatkuvuus ja edesautetaan tulevaisuudessa toiminnan kehittämistä, sekä vähennetään toiminnan riippuvuutta yksittäisestä henkilöstä.

Opinnäytetyön merkitys ammatilliselle kehittymiselleni on merkittävä. Olen työskennellyt koko Iloa elämään -toiminnan olemassaoloajan Iloa elämään -toiminnan suunnittelijana ja toteuttajana. Opinnäytetyö selkiyttää minulle, mitä olen työssäni tehnyt tähän asti ja millaiselle taustateorialle Iloa elämään -toiminta perustuu. Lisäksi opinnäytetyö antaa työkaluja oman osaamisen ja työn kehittämiselle.

2 HYVINVOINTI

Hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, jonka määrittely ei ole yksinkertaista eikä selkeää. Yksilöt kokevat hyvinvoinnin omalla tavallaan ja se voi tarkoittaa eri henkilöiden välillä eri asiaa. Yleisesti ottaen hyvinvointi tarkoittaa hyvää elämää ja arkea. (Rauramo 2008, 11.)

Eurooppalaisen ”Elämisen laatu” -näkökulman mukaan hyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat riittävät materiaaliset resurssit, emotionaalista tukea tarjoavat sosiaaliset suhteet, vakaa sosiaalinen identiteetti, elämisen merkityksellisyys, autonomia sekä ihmisyyden ja arvokkuuden tunnustaminen (Jahoda 1982; Allardt 1986; Griffin 1986; Hodson 2001;Mamian 2009, 25 mukaan). Allardt määrittelee hyvinvoinnin yksinkertaisuudessaan sanoilla having-loving-being. Tämä kuvaa hyvinvoinnin kolmea ulottuvuutta: taloudellisia ja aineellisia resursseja, sosiaalista ulottuvuutta sekä yhteiskunnallisen ”olemisen ja tekemisen” ulottuvuutta. Maslow määrittelee hyvinvoinnin hierarkisesti, mutta muutoin hyvin samankaltaisesti. Maslown mukaan tarpeiden hierarkisessa järjestyksessä ensimmäisenä tarpeena tulee fysiologisten tarpeiden tyydyttäminen, seuraavaksi turvallisuuden tarpeiden tyydyttäminen, sitten yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeiden tyydyttäminen, ja viimeisenä arvonannon tarpeiden ja itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttäminen. (Maslow 1943; Allardt 1976;Mamian 2009, 25-26 mukaan.)

Erään määrittelyn mukaan hyvinvointi voidaan jaotella subjektiivisten ja objektiivisten hyvinvointikokemusten kautta. Subjektiivisilla hyvinvointikokemuksilla (yksilön omat kokemukset hyvinvoinnista) on sekä myönteinen ulottuvuus (hyvinvointi ja työtyytyväisyys) että kielteinen ulottuvuus (työuupumus ja stressi). Hyvinvointia voidaan tarkastella myös objektiivisesta näkökulmasta. Objektiivinen hyvinvointi määrittää hyvinvoinnin eri tekijät yksilöstä riippumatta. Hyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus. Työelämässä siihen vaikuttavat esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri ja johtamisen käytännöt. (Mamia 2009, 21 - 22.)

Usein hyvinvointitutkimuksessa hyvinvoinnista käytetään ns. stipulatiivista määrittelyä, eli hyvinvointi määritellään kulloisenkin tutkimuksen painopisteiden mukaan (Siltaniemi ym. 2007, 9-10). Tässä opinnäytetyössä hyvinvointi määritel-

lään koostuvaksi fyysisestä, henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Ryffin & Singerin (2006, 288) mukaan terveys tulisi määritellä siten, että psykologinen ja sosiaalinen hyvinvointi on määrittelyssä yhtä tärkeässä osassa kuin fyysinen hyvinvointi.

Fyysinen hyvinvointi koostuu liikunnasta, ravinnosta ja unen määrästä. Terveysliikunnalla voidaan tukea fyysistä hyvinvointia. Riittävä määrä terveysliikuntaa on noin 30minuuttia jonkinlaista liikuntaa päivittäin. Terveellinen ravinto ja unen vaikutukset tukevat niin fyysistä kuin psyykkistäkin hyvinvointia. Keskimäärin ihmisen unentarve on noin 7,5 - 8h. Jos unentarve ei täyty, on päivittäisiin tehtäviin keskittyminen vaikeampaa ja pidempään jatkunut unettomuus johtaa epäedullisiin seurauksiin fyysisen hyvinvoinnin kannalta. (Sallinen ym. 2007.)

Psyykkinen hyvinvointi ja henkinen hyvinvointi -käsitteitä käytetään usein synonyymeinä. Eri lähteistä riippuen niillä on myös eri merkityksiä. Työterveyslaitoksen (2011a) mukaan henkisesti hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen elämäänsä, on aktiivinen, omaa avoimen perusasenteen ja sietää epävarmuutta, sekä hyväksyy itsensä. Ryff & Singer (2006, 294) puhuvat psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuuksista. Näitä ovat elämän tarkoitus, ympäristön hallinta, myönteiset ihmissuhteet, autonomia, henkilökohtainen kasvu ja itsensä hyväksyminen. Tässä opinnäytetyössä psyykkisen ja henkisen hyvinvoinnin käsitteistä käytetään yhteistä käsitettä psykologinen hyvinvointi. Psykologinen hyvinvointi käsittää kaikki Ryffin ja Singerin (2006, 294) psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuudet.

Sosiaalinen hyvinvointi koostuu ihmissuhteista, harrastuksista ja joutenolosta. Sosiaalisen hyvinvoinnin tueksi ihminen tarvitsee tarpeeksi aikaa sosiaalisille suhteille ja työpaikan ulkopuoliselle elämälle. (Työterveyslaitos 2001a)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnista on olemassa lukuisia määritelmiä. Työhyvinvointi määritellään pitkälti määrittelijän mukaan: valtio määrittelee työhyvinvoinnin eritavoin kuin yksittäinen työnantaja, joka taas määrittelee työhyvinvoinnin eritavoin kuin työntekijät. Työhyvinvointitutkijoillakin on työhyvinvoinnin määrittelyissään erilaisia näkökulmia. Eläkevakuutusyhtiöt ja yksityisyrittäjät ovat tuotteistaneet työhyvinvoinnin käsitteen ja rakentaneet erilaisia työhyvinvointimalleja. Nämä kaikki mallit ovat hieman toisistaan poikkeavia ja niissä painotetaan usein kunkin yrittäjän vahvuuksia työhyvinvoinnin lähtökohdaksi. (Kehusmaa 2011, 13-14, 20-25.)

Käsitteenä työhyvinvointi on ongelmallinen, sillä se erottaa työssä olevan hyvinvoinnin muusta elämästä. Näin ei kuitenkaan käytännössä ole, vaan muu elämä vaikuttaa aina hyvinvointiin työssä ja toisaalta työ vaikuttaa usein muun elämän hyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen määrittelyn mukaan (Työterveyslaitos 2011b) *työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä*. Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteutettaman Suomen työelämän laatua koskevan tutkimuksen, työolobarometrin, tausta-ajatuksena on, että työelämän laatu koostuu neljästä eri ulottuvuudesta: tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus, innostavuus ja keskinäinen luottamus sekä voimavarat suhteessa vaatimustasoon. (Kehusmaa 2011, 15.)

Rauramon (2008, 27, 29) mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä portaasta. Alimmalla portaalla ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, toisella portaalla turvallisuuden tarve, kolmannella liittymisen tarve, neljännellä portaalla arvostuksen tarve ja ylimmällä portaalla itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaiden ajatusmalli lähtee Maslowin motivaatioteoriasta, jossa edellinen tarve tulee olla tyydytettynä, jotta ihminen voi tietoisesti keskittyä seuraavaan tarpeeseen.

Työhyvinvoinnin vastakohta on työpahoinvointi. Työhyvinvointitutkimus keskittyy useimmiten juuri työpahoinvoinnin tutkimiseen, mikä antaa usein hyvin negatiivissävytteisen kuvan työhyvinvoinnista. Tulevaisuuden työhyvinvointitutkimuksessa pyritäänkin entistä enemmän painottamaan työhyvinvoinnin positiivisia näkökulmia. Tästä tämän hetken kantavina esimerkkeinä ovat työhyvinvointitutkimuksen käsitteet ”flow” ja suomalaisittain käytetty ”työn imu”. (Rauramo 2008, 16 - 17.) Myös voimaantuminen -käsitettä on käytetty työpahoinvoinnin vastakohtana (Janhonen & Husman 2006, 27).

Työpahoinvoinnin ääripäänä voidaan pitää työuupumusta. Työuupumus on työperäinen stressioireyhtymä ja kriisi työn ja työntekijän välisessä suhteessa. (Schaufeli ym. 1993; Kalimo& Toppinen 1997; Janhosen & Husmanin 2006, 26 mukaan.) Työuupumuksella on kolme ulottuvuutta: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon alentuminen (Kinnunen & Hätinen 2005; Mamian 2009, 27 mukaan).

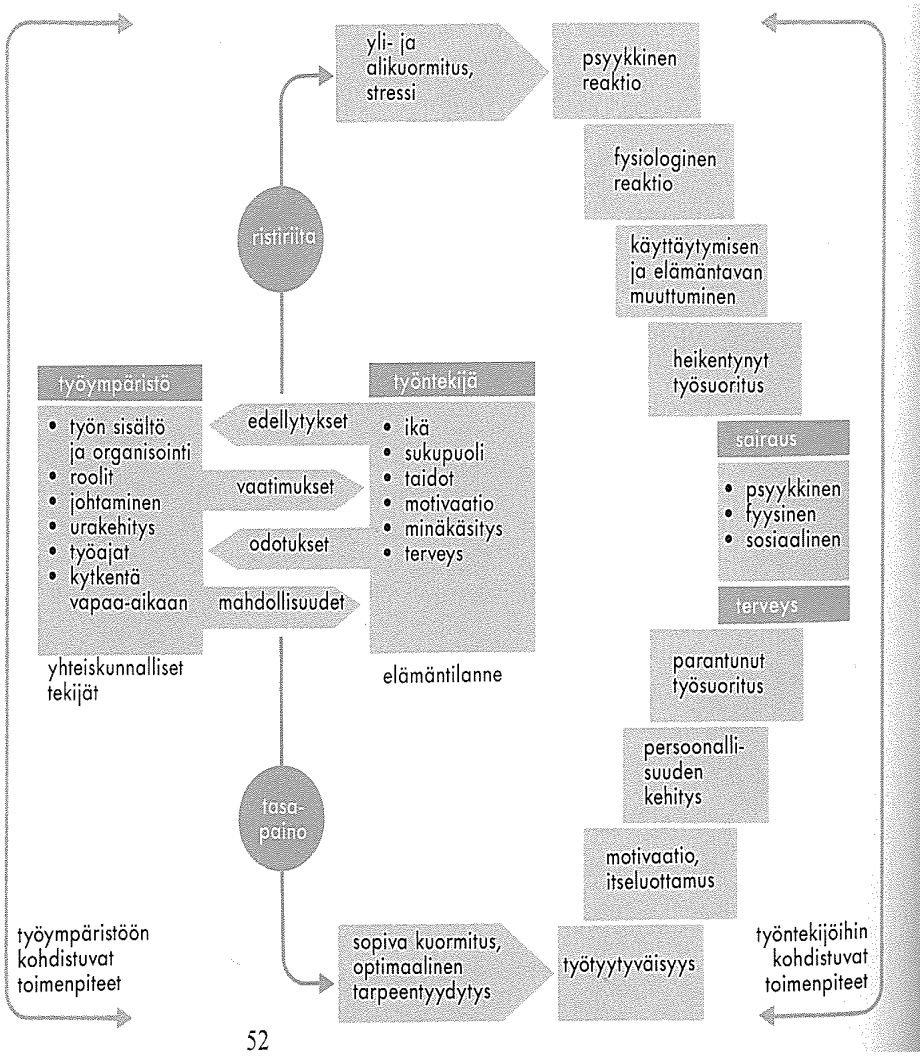
3.1 Työkyky

Työkyky on käsitteenä suppeampi kuin työhyvinvointi, työkykyisyys ei takaa työhyvinvointia (Kehusmaa 2011, 27). Lainsäädännössä ei ole määritelmää työkyvylle (Ilmarinen 1995, 31). Launiksen ym. (2001) mukaan työkyky on alun perin määritelty vain fyysiseksi terveydeksi tehdä työtä ja sitä on käytetty lähinnä työkyvyttömyyden määrittelyn apuna. Myöhemmin, 1990 -luvulla työkyky käsitteeseen on lisätty myös muita työkykyyn vaikuttavia tekijöitä: työterveys, työympäristö ja työyhteisö. Mamia (2009, 26) mainitsee, että työkykyajattelu liittyy ennen muuta ikääntymisen vaikutusten ehkäisemiseen, jonka perustan luovat terveys ja fyysinen toimintakyky. Työturvallisuuskeskuksen (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009, 11) määritelmän mukaan työkyky tai työkyvyttömyys on kokonaisuus, joka koostuu terveydestä tai sairaudesta, toimintakyvystä ja kunnosta, työn hallinnasta sekä motivaatiosta.

Rissan (1998, 8 - 9) mukaan työkyky on työssä selviytymistä, jaksamista, työmotivaatiota, laadukasta työntekoa, työn tuottavuutta sekä työn iloa. Työkyvyn kokonaisuus muodostuu ammatillisesta osaamisesta, työn asettamista vaati-

muksista, työn hallinnasta, psyykkisistä ja fyysisistä voimavaroista, terveydestä, työn kuormittavuudesta, sosiaalisista valmiuksista sekä töiden järjestelyistä ja työilmapiiristä. Ilmarinen (1995, 31) puolestaan lisää, että työkyvyssä on kysymys ihmisen toimintaedellytysten ja työn vaatimusten välisestä vastaavuudesta. Myös motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat olennaisesti työsuoritukseen ja työtulokseen.

Kalimo (1987, 52) määrittelee työkyvyn sairauden ilmentymisen tai poissaolon kautta. Kuviosta 1 on nähtävissä, mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn ja mihin erilaiset työkykyyn kohdistuvat toimenpiteet tulisi suunnata.

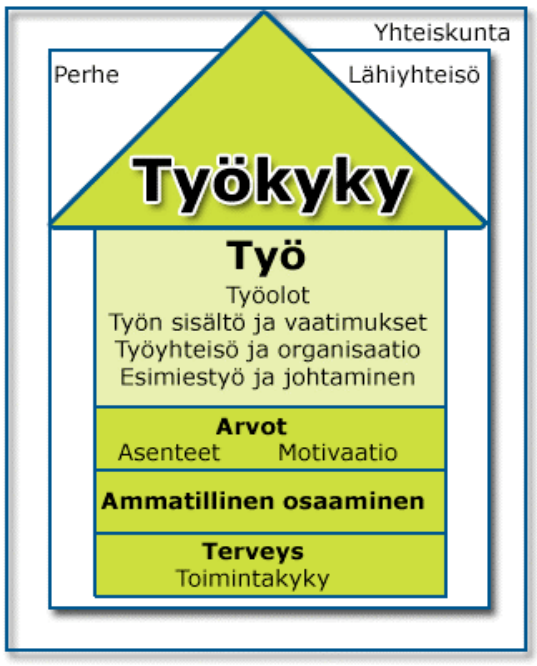


52

Kuva 1. Työympäristön psyykkisten kuormitus- ja stressitekijöiden yhteys terveyteen; käsitteellinen viitekehys (Kalimo 1987, 52).

Nykyisin työhyvinvointi- ja työkykysanaa käytetään usein synonyymeinä kirjallisuudessa. Yhä useampi työkykymalli sisältää työhyvinvoinnin elementtejä, vaikka mallit itsessään ovat työkykymalleja. Yksi tällainen malli on Työterveyslaitoksen työkykymalli. (Kehusmaa 2011, 27.)

Työterveyslaitos (2011c) määrittelee työkyvyn nelikerroksisen talomallin avulla (kuva 1). Talon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin kerros työtä ja työoloja. Työkyvyssä on kyse ihmisen voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyky säilyy hyvänä, kun talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan.



Kuva 2. Työkyvyn talomalli (Ilmarinen 2005, 80).

Tässä opinnäytetyössä työkyvystä käytetään käsitettä työhyvinvointi. Myös taustaosan lähdemateriaalissa esiintyvästä työkyky -käsitteestä käytetään käsitettä työhyvinvointi, jos lähdemateriaalissa työkyky -käsitteeseen on sisällytetty työhyvinvoinnin eri osa-alueita.

3.2 Työhyvinvointia tukevat ja uhkaavat tekijät

Vuonna 2010 tehdystä työolobarometrista (Ylöstalo & Jukka 2011) selviää, että työelämässä voidaan tällä hetkellä keskimääräisesti hyvin. Suunta on ollut keskimäärin jopa positiivisempaan suuntaan kuin vuonna 2009.

Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti työjoustojen lisääntyminen vuoden 1996 lakimuutoksen jälkeen, jolloin lakiin lisättiin määritelmät paikalliselle sopimiselle. Työjoustoja voivat olla työpaikkajoustot ja työajanjoustot. Työjoustoilla pyritään vaikuttamaan positiivisesti niin työntekijän hyvinvointiin kuin työantajankin positiiviseen tulokseen. Molemmin puoleisilla työjoustoilla on todettu olevan vaikutusta niin psyykkiseen kuin sosiaaliseenkin hyvinvointiin. Työntekijöillä on stressioireita selvästi vähiten, kun he voivat itse vaikuttaa joustoihin ja työaikoihin. Tällöin myös työn ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen on usein helpompaa, mikä osaltaan tukee työntekijän hyvinvointia. (Kandolin ym. 2010, 68 - 73.) Auran ym. (2011, 19) vuonna 2011 julkaisemasta ”Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011” tutkimusraportista käy ilmi, että työnantajat ovat havahtuneet, miten työjoustot vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Jo lähes 80% yrityksistä käyttää henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseksi työjärjestelyiden ja työaikojen joustoja.

Työyhteisön johtajilla ja johtamistavalla on suuri yhteys työhyvinvointiin. Esimiehen oikeudenmukaisella toiminnalla ja johtamistavalla on todettu olevan positiivinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. (Elovainio ym. 2002; Kivimäki ym. 2003; Vartian ym. 2010, 76 mukaan.) Dialoginen johtaminen on avainasemassa työkyvyn edistämisessä. Dialogisuuden edistämistä on mm. palautteen antaminen, kehityskeskustelut, esimiesten valmentajamainen rooli sekä suunnitelmallisuus koulutus- ja kehityssuunnitelmien laadinnassa. (Alasoini 2011, 79.)

Oikeudenmukaisuudella on todettu olevan suora vaikutus työhyvinvointiin. Mitä oikeudenmukaisempaa päätöksenteko organisaatiossa on ja mitä oikeudenmukaisempi esimies on, sitä parempi on työkyky ja työntekijöillä ilmenee vähemmän stressioireita. (Kausto ym. 2003; Räikkösen 2007, 58 mukaan.)

Työhyvinvointia lisäävät myös mm. vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet. Lisäksi avoimuus, keskinäinen luottamus ja vastavuoroisuus ovat avainsanoja työhyvinvoinnin tukemisessa. (Ylöstalo ym. 2011, 6.) Toimivassa työyhteisössä toiminta on avointa sekä työn tavoitteet, työnjako ja toimintatavat ovat selkeitä. Toimivassa työyhteisössä huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista ja hyvä työilmapiiri, työntekijöiden hyvät keskinäiset välit sekä hyvät esimies-alaissuhteet heijastavat työhyvinvointia. (Vartia ym. 2010, 75.) Myös Työolobarometristä 2010 (Ylöstalo ym. 2011, 73) käy ilmi, että avoimuudella, työntekijöiden keskinäisillä väleillä ja johtamistaidoilla on yhteys työhyvinvointiin.

Työn sopiva kuormitus vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Jokaisella yksilöllä on oma paineensietokykynsä ja eri ihmiset kestävät kuormitusta eri tavoin. Jos työn kuormitus on yksilölle sopivalla tasolla, vaikuttaa tämä positiivisesti työhyvinvointiin. Jos työn kuormitus taas on liian alhainen tai liian korkea (alikuormitus ja ylikuormitus), on tällä työhyvinvointia heikentävä vaikutus. (Syvänen ym. 2008, 46.)

Liikuntaa voidaan pitää yhtenä työhyvinvointia tukevana toimintana. Liikunta on tutkimusten sekä käytännön kokemusten kautta noussut yhdeksi merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin parantamissa. Ilmarisen (1995, 40, 42) mukaan Suomen Gallupin liikuntatutkimuksessa kysyttiin 10 000 suomalaiselta liikunnan vaikutuksesta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn. Vastaajista yli 75% ilmoitti liikunnan parantaneen fyysistä työkykyä, lähes 90% ilmoitti liikunnan parantaneen henkistä työkykyä ja yli 60% ilmoitti sen parantaneen myös sosiaalista työkykyä. Liikunnan vaikutus työkykyyn edellyttää selviä muutoksia niin tuki- ja liikuntaelinten kuin hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyssä. Liikunnan annostelun tulee siis olla riittävä, jotta harjoitusvaikutuksia saadaan aikaan.

Työhyvinvointiin liittyvät ongelmat voivat esiintyä niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Yksilötasolla työpahoinvointi näkyy usein työssä jaksamisen ongelmina, kun taas ryhmätasolla se voi näkyä konflikteina ja epäasiallisena kohteluna. (Työterveyslaitos 2011d.)

Työelämän muutoksilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Muutostahti työelämässä on jatkuvasti kiihtynyt. Muutoksiin ovat vaikuttaneet jatkuvasti kehittyvä teknologia, tiedon määrän voimakas lisääntyminen, sosiaalisten taitojen korostuminen ja kansainvälistyminen. (Kandolin ym. 2010, 67.) Tuoreimmista kansainvälisistä työolotutkimuksista selviää, että eniten työn organisatorisia muutoksia EU-maissa on tapahtunut Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Alankomaissa. Suomessa korostuneita kehityssuuntia ovat olleet työn kognitiivisten vaatimusten kasvu, laatukriteerien tiukkeneminen sekä tiimityön ja työkierron runsaus. Nämä muutokset ovat sellaisia, että niiden yhteyteen liittyy riski suurempaan henkiseen kuormittumiseen sekä fyysisiin työolosuhdehaittoihin. Työhyvinvointiin vaikuttaa voimakkaasti työorganisaation tapa reagoida kyseisiin muutoksiin. Työorganisaatiot, jotka pystyvät reagoimaan toiminnanmuutoksella ympäristön muuttuneiden vaatimusten mukaiseksi, tukevat työntekijöidensä työhyvinvointia. Entistä tärkeämpään rooliin työhyvinvoinnin tukemisessa nousee tulevaisuudessa muutoksen hallinta. (Alasoini 2011, 18 - 19, 80.)

Tämän hetken työelämässä jatkuva kiire haittaa työntekoa ja työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 11). Lisäksi epävarmuus on lisääntynyt palkansaajien keskuudessa (Lehto & Sutela 2008; Tirkkonen & Kinnunen 2010, 11 mukaan). Työntekijän hyvinvoinnin kannalta parasta olisi työskennellä vakaissa työolosuhteissa vailla epävarmuutta. Epävarmuuden lisääntymisen on osoitettu olevan yhteydessä heikentyneeseen terveyteen ja hyvinvointiin. Merkittävin negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin on, jos työntekijä itse kokee itsensä epävarmaksi työpaikalla. (Räikkönen 2007, 58.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa negatiivisesti myös mm. kilpailun ja tulospaineen kasvaminen sekä työelämässä omien voimavarojen ylärajoilla ponnistelu. Lisäksi vähäiset vaikutusmahdollisuudet jatkuvien muutosten suuntaan aiheuttaa epävarmuutta työoloihin. (Kasvio ym. 2010, 38, 40.) Elinikäiset työpaikat vähenevät ja työntekijät panostavat yksilölliseen toteuttamiseen, elämyksellisyyteen ja omasta markkina-arvosta huolehtimiseen. Työpaikkoihin ja niiden arvoihin ei sitouduta, ja työntekijät ovat hyvin tarkkoja siitä, millaisessa organisaatiossa he haluavat työskennellä. (Räikkönen 2007, 7 - 8.)

On puhuttu paljon työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta ja näiden vaikutuksista toisiinsa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työssä ja muussa elämässä koetut kuormitukset heikentävät työssä ja myös yleensä elämässä koettua hyvinvointia. Kuitenkin yksityiselämän kuormitusten negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin on kohtalaisen pieni. Eniten nämä yksityiselämän kuormitukset vaikuttavat negatiivisesti, jos työolot ovat huonot. Yleisesti ottaen yksityiselämän kuormitukset vaikuttavat heikentävästi naisten työhyvinvointiin enemmän kuin miesten. (Hakanen 2004, 130.)

Työntekijän iällä on merkitystä työhyvinvointiin. Vuoden 2010 työolobarometrista (Ylöstalo & Jukka 2011, 71) käy ilmi, että 12% yli 55-vuotiaista ei ole varma jaksaako tai tuskin jaksaa nykyisessä tehtävässään kahden vuoden kuluttua. Muissa ikäryhmissä prosenttiluku oli huomattavasti alhaisempi. Ilmarisen (1995, 34 - 35) mukaan työkyvyn ennenaikaisessa heikkenemisessä syynä on ilmeisesti työn fyysisten vaatimusten kasvun ja työntekijän fyysisen toimintakyvyn muutosten yhteensovittaminen iän karttuessa. Työkyky voi heiketä myös psyykkisistä syistä. Tällöin syynä on erityisesti työn psyykkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen.

4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TYÖYHTEISÖISSÄ

Työhyvinvointitoiminnan yhteydessä kuullaan usein puhuttavan tyhy-toiminnasta (työhyvinvointitoiminta) ja tyky-toiminnasta (työkykytoiminta). Näitä käsitteitä, kuten työhyvinvointi- ja työkykykäsitteitäkin käytetään kirjallisuudessa ja puhekielessä usein synonyymeinä. Käytännössä nämä käsitteet eroavat toisistaan siten, että tyky-toiminnalla tarkoitetaan työnantajan järjestämiä yksittäisiä keinoja työntekijän hyvinvoinnin edistämiseksi, kun taas tyhy-toiminnassa pyritään laaja-alaiseen työhyvinvoinnin tukemiseen huomioiden kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet. (Kehusmaa 2011, 28 - 29.)

Työhyvinvointia edistävän toiminnan sisällön kirjo on laaja. Toiminnan sisällöt voivat kohdistua yksilöiden terveyteen, elämäntapoihin, voimavaroihin, ammatilliseen osaamiseen, työhön, työoloihin tai työyhteisöön. (Alasoini 2011, 78.)

Lähivuosina on edessä sotien jälkeisten suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle. Työikäinen väestö vähenee, minkä vuoksi ikääntyvien työntekijöiden pitäminen työelämässä nousee entistä tärkeämpään asemaan. Jotta ikääntyvä väestö voidaan pitää mukana työelämässä, täytyy heidän työkykyisyytensä säilyä hyvänä. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 11; Alasoini 2011, 16.) Jotta työuria voidaan pidentää, tarvitaan sellaisia toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää sairauspoissaoloja, alentaa työkyvyttömyyslukuja ja myöhentää työelämästä poistumista. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut tavoitteeksi, että työpaikoilla reagoidaan entistä aikaisemmin työpahoinvointiin sekä kohdennetaan toimenpiteet työkykyä heikentäviin tekijöihin. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 12.) Kestävimpänä keinona edistää työelämässä jaksamista ja jatkamista on vaikuttaminen työoloihin. Tämä tukisi työntekijöiden hyvinvointia, mikä johtaisi pidempiin työuriin. (Alasoini 2011, 17.) Työuria voidaan pidentää tehostamalla opiskelua, ehkäisemällä ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä ja nostamalla eläkeikää (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 11).

Aromaan ym. (2005, 464) mukaan työpaikoilla ja työterveyshuollossa on edistettävä ikääntyvän väestön terveyttä ja työkyvyn säilymistä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä asuin- ja työympäristöjen terveellisyyteen ja turvallisuuteen, sekä siihen, että ne tukevat ikääntyvän väestön suoriutumista jokapäiväisistä toiminnoista ja edistävät heidän aktiivisuuttaan.

Työolobarometristä 2010 (Ylöstalo & Jukka 2011, 40) ilmenee, että tällä hetkellä työnantajat panostavat eniten työturvallisuuden ja henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen. Lisäksi hieman alle 80% työpaikoista on ollut kehittämistoimia työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon parantamiseen. Työnantajat ovat panostaneet hieman näitä vähemmän työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja muihin perinteisiin työhyvinvointi-toimintoihin.

Vain suhteellisen harvassa suomalaisessa yrityksessä hyvinvointi mielletään strategisen tason kysymykseksi. Vain joka viides työnantaja tukee selvästi työntekijöidensä hyvinvointia. Työnantajan kannalta huomioitavaa tyhy-toiminnan suunnittelun ja toteutuksen kannattavuudessa on, että eräiden suomalaisten empiiristen tutkimusten mukaan työhyvinvointia ja tuloksellisuutta selittävät pit-

kälti samat tekijät. (Alasoini T. 2011, 75, 79.) Näitä tekijöitä ovat henkilöstön mahdollisuus osallistua muutoksiin ja ylipäätään vaikuttaa eri asioihin organisaatioissa (Antila & Ylöstalo 2002; Holm ym. 2009; Von Bonsdorff ym. 2009; Alasoini 2011, 79 mukaan).

4.1 Työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuus

Yleisesti ottaen laaja-alaisissa työhyvinvointihankkeissa on todettu positiivisia työhyvinvointia ylläpitäviä tuloksia. Pienyrityksissä tehdyissä työhyvinvointihankkeissa on todettu astetta parempia tuloksia kuin suuryrityksissä. Suurimmat vaikutukset eri interventioilla on ollut työyhteisön ilmapiiriin. (Elo ym. 2001, 67 - 70.)

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011 -tutkimusraportin mukaan yrityksen tuottavuuden kannalta katsottuna hyvinvointityöllä on ollut jonkin verran vaikutusta. Vastaajien mielestä ilmapiirin kehittymisen myötäyrityksen tuottavuus parani kohtalaisen paljon16%, paljon 7% ja erittäin paljon 1,4%. Esimiestyön kehittymisen kautta tuloksia määritti saaduksi kohtalaisen paljon21%, paljon 7% ja erittäin paljon 0,3%. Henkilöstön sitoutumisen paraneminen määritti tuloksia kohtalaisen paljon14%, paljon 9% ja erittäin paljon 0,5%. Sairauspoissaolojen väheneminen vaikutti tulokseen 12% mielestä kohtalaisen paljon, 7% mielestä paljon ja 0,8% mielestä erittäin paljon. Yrityskuvan paraneminen vaikutti tuloksiin11% mielestä kohtalaisen paljon, 11% mielestä paljon ja 0,6% mielestä erittäin paljon. Osaamisen lisääntymisen kautta yrityksen tulos parani vastaajien mielestä kohtalaisen paljon19%, paljon 5% ja erittäin paljon 0,3%. Työkyvyn paraneminen vaikutti yrityksen tuloksen kehittymiseen vastaajien mielestä kohtalaisen paljon16%, paljon 3% ja erittäin paljon 0,3%. (Aura ym. 2011, 36 - 37.)

Yrityksissä seurataan paljon sairauspoissaoloja. Aura ym. (2001, 50) kuvaa tutkimusraportissaan, kuinka yrityksessä tehtävä hyvinvointityö on yhteydessä sairauspoissaoloihin. Tutkimusraportissa kuvataan, kuinka hyvällä esimiestyöllä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisella, työsuojelun tapaturma-analyysillä sekä hyvinvointityöhön laitetulla rahamäärällä on merkitystä sairauspoissaoloi-

hin. Mitä paremmin kyseiset asiat yrityksessä ovat, sitä vähemmän yrityksessä on sairauspoissaoloja. Jos kaikki näistä asioista on hyvin, verrattuna siihen, että mikään ei ole hyvin, sairastaa henkilöstö kaiken ollessa hyvin 2-3% vähemmän vuodessa. Tämä tarkoittaa keskimäärin noin 1,5 sairauspoissaolopäivää vuodessa työntekijää kohden.

Työpaikkaliikunnan vaikuttavuudesta hyvinvointiin on hyvin vaihtelevia tutkimustuloksia. Joidenkin tutkimusten mukaan työpaikkaliikunnalla on merkittävä vaikutus hyvinvointiin, kun taas toisten mukaan työpaikkaliikunnalla saattaa olla vaikutusta ja joidenkin tutkimusten mukaan työpaikkaliikunnalla ei ole vaikutuksia fyysiseen aktiivisuuteen tai toimintakykyyn. Pitkäaikaisia seurantoja työpaikkaliikunnan vaikuttavuudesta on tehty vain vähän ja niiden tutkimusasetelmat ovat olleet epäluotettavia. (Elo ym. 2001, 35.)

Eräässä tutkimuksessa selvitettiin kolmen erilaisen yksilöllisen stressinhallintakeinon vaikuttavuutta stressiin. Koeryhmä satunnaistettiin kolmeen eri ryhmään: koulutus ja tietoisuuden lisääminen, liikunta sekä kognitiivinen uudelleenstrukturointi. Yleinen terveys parani koulutus- ja liikuntaryhmässä, mutta ei kognitiivisessa ryhmässä. Liikuntaryhmässä sairauspoissaolot vähenivät, mutta lisääntyivät kahdessa muussa ryhmässä. Liikuntaryhmässä ahdistuneisuus, somaattinen ahdistuneisuus ja masennus vähenivät ja henkinen ja fyysinen terveys lisääntyivät. Stressikoulutusryhmässä depressio väheni ja henkinen ja fyysinen terveys lisääntyivät. Tutkijoiden mukaan yksilöohjelmien rinnalle tarvittaisiin organisaatioon kohdistuva ohjelma, jotta työtyytyväisyyskin paranisi. (Elo ym. 2001, 53 - 54.)

4.2 Työhyvinvointitoiminnan suunnittelu ja toteutus

Työhyvinvointia ei ole mahdollista edistää, mikäli ei ole selvää käsitystä siitä, mitä työhyvinvointi on ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen (Blom & Hautaniemi 2009, 17). Työhyvinvointiin tähtäävän toiminnan suunnittelu tulisi aloittaa työyhteisön kriittisten tekijöiden kartoituksesta. Tämän jälkeen kriittisiä tekijöitä tulisi analysoida suhteessa työorganisaation koko toimintatapaan. Näin tehtäessä

päästään ongelman ytimeen, jolloin kehittämistoimet on helppo suunnata varsinaisiin ongelmiin. (Alasoini 2011, 78.)

Peltomäen ym. (2001, 9 - 10) mukaan työkyky sisältää neljä osa-aluetta: työyhteisö (johtaminen ja vuorovaikutus), ammattitaito (osaaminen), työ ja työolot (ergonomia, työhygienia, työturvallisuus) sekä työntekijä (voimavarat ja terveys). Heidän mukaansa työhyvinvointi-toiminnan suuntaaminen näihin osa-alueisiin parantaa työntekijän työhyvinvointia.

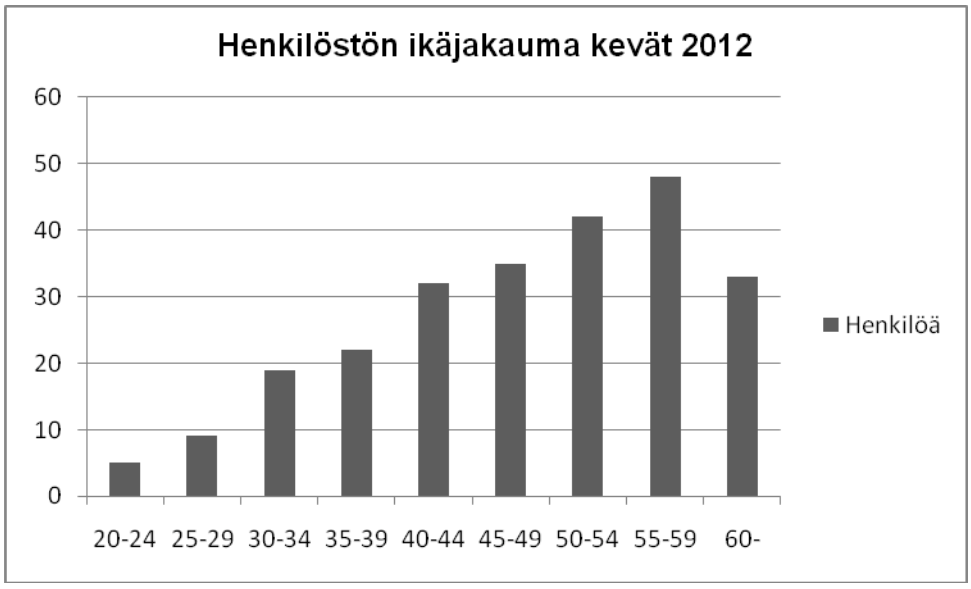
Onnistuneen työhyvinvointi-toiminnan taustalla on sitoutunut ja innostunut johto. Ilman esimiesten vahvaa sitoutumista on vaarana, että työhyvinvointi-toiminnan hyvät suunnitelmat eivät koskaan toteudu käytännössä. (Alasoini 2011, 79.)

5 SAIMAAN AMMATTIKORKEAKOULU TYÖNANTAJANA

Saimaan ammattikorkeakoulu on monialainen korkeakoulu, joka tarjoaa työelämää ja yrittäjyyttä palvelevaa ja kehittävää koulutusta, soveltavaa tutkimusta sekä kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Ammattikorkeakoulussa opiskelee noin 3000 opiskelijaa ja työskentelee noin 300 henkilöä. (Pirttilä ym. 2010.)

Saimaan ammattikorkeakoulu on aikaisemmin toiminut sekä Lappeenrannassa että Imatralla kahdella eri kampuksella (Pirttilä ym. 2010). Syksyllä 2011 molemmat Lappeenrannan kampukset siirtyivät yhteiskampukselle Lappeenrannan teknillisen yliopiston yhteyteen. Imatran kampukset jatkavat Imatralla.

Saimaan ammattikorkeakoulussa työskentelee keväällä 2012 yhteensä 245 henkilöä, joista 63% on naisia ja 37% miehiä. Vakinaisia työntekijöitä on 85% (121 opettajaa ja 87 muuhun henkilöstöön kuuluvaa) ja määräaikaisia 15% (17 opettajaa ja 20 muuhun henkilöstöön kuuluvaa). Noin puolet työntekijöistä on iältään yli 50-vuotiaita. Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön ikäjakauma näkyy kuviosta 1.



Kuvio 1. Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön ikäjakauma keväällä 2012

Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön ikärakenne kulkee linjassa yhteiskunnassamme vallitsevan henkilöstörakenteen kanssa. Kansalaisten elinajan odote kasvaa vuosi vuodelta ja yhä ikääntyneempiä ihmisiä kannustetaan työntekoon. Tilastokeskuksen (2011) tietojen mukaan suomalaisista on tällä hetkellä yli 65-vuotiaita 18%, kun vuonna 2040 heitä on jo 27%. Tämä työssä käyvän väestön ikääntyminen aiheuttaa omat haasteensa tulevaisuudessa myös Saimaan ammattikorkeakoulun työhyvinvoinnin tukemisen suunnittelulle.

Saimaan ammattikorkeakoulussa työhyvinvointiin pyritään vaikuttamaan monella eri tavalla. Taustalla hyvinvoinnin tukemiseen on työkyvyn talomalli (kuva 1 s.11). Saimaan ammattikorkeakoulussa on suunniteltuja työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä jokaiseen työkyvyn talomallin osa-alueeseen.

5.1 Henkilöstöstrategia

Saimaan ammattikorkeakoulun ensimmäinen henkilöstöstrategia on luotu vuosille 2010 - 2015. Henkilöstöstrategian pohjalla on ajatus: *Saimaan ammattikorkeakoulu on asiantuntijaorganisaatio, jonka toiminnan tulokset ja vaikuttavuuden luovat ennen kaikkea ihmiset*. Kaiken toiminnan perustana on inhimillinen

pääoma, osaaminen ja henkilöstön halu tuoda se työyhteisön käyttöön. Inhimillisen pääoman ohella sosiaalisella pääomalla on suuri merkitys tulosten ja vaikuttavuuden syntymisessä. Onnistumiseen vaaditaan jokaiselta työyhteisön jäseneltä työyhteisötaitoja ja toisten osaamisen arvostamista, sekä rakentavaa suhtautumista yhdessä tekemiseen. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010a.)

Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstöstrategia on johtamisen ja koko henkilöstön työväline. Sen avulla henkilöstöjohtamista ja työyhteisön toimintaa suunnataan yhteisten periaatteiden ja pelisääntöjen mukaiseksi. Henkilöstöstrategia luo myös perustan Saimaan ammattikorkeakoulun strategian mukaiselle henkilöstöpolitiikalle. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010a.)

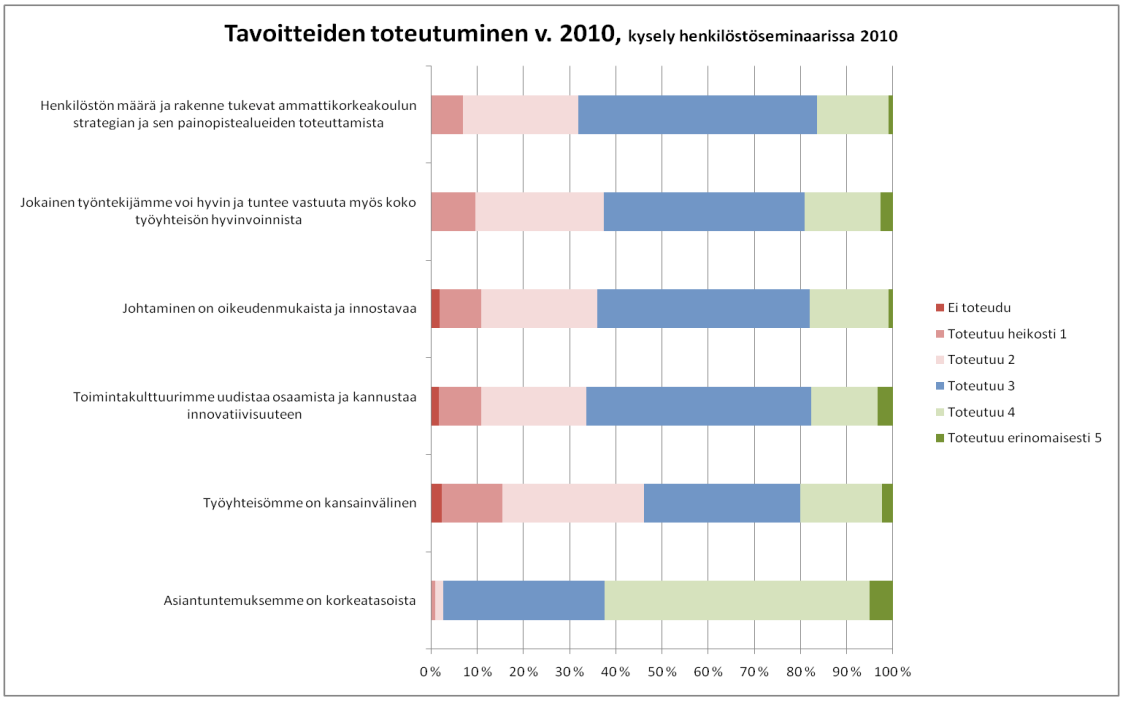
Henkilöstöstrategiassa on kuusi strategista päämäärää, mutta tässä työssä esitellään niistä vain yksi, joka liittyy voimakkaasti työhyvinvointiin. Viidentenä strategisena päämääränä on: *Työntekijämme voivat hyvin ja tuntevat vastuuta omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista*. Tämän strategisen päämäärän tavoitteena ovat seuraavat kohdat:

- *Henkilöstö kokee jaksavansa omassa työssään.*
- *Työn määrä on kohtuullinen ja työtä pyritään jakamaan tasaisesti.*
- *Henkilöstölle suunnattu tiedottaminen on sisällöltään oleellista, riittävää ja ajantasaista.*
- *Esimiehet toimivat tukena muuttuvissa tilanteissa.*
- *Varhaisen välittämisen malli toimii työkaluna työyhteisön hyvinvointiin liittyvien asioiden kehittämisessä.*

Näihin tavoitteisiin pyritään pääsemään erilaisilla toimenpiteillä. Henkilöstöä kannustetaan kertomaan avoimesti omasta työssä jaksamisestaan esimiehille, työaikasuunnittelulla ja työtehtävien suunnittelulla pyritään jakamaan työtä mahdollisimman tasaisesti, kehityskeskusteluissa ja tarvittaessa muutenkin tarkistetaan, että työntekijät tietävät omaan työhönsä liittyvät tavoitteet, varhaisen välittämisen mallin jalkauttamista jatketaan, Iloa elämään -toiminnasta kehitetään pysyvä toimintamalli, henkilöstön hyvinvointia seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja esimiehille järjestetään koulusta siihen, miten he voi-

vat omalla toiminnallaan tukea henkilöstön hyvinvointia. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010a.)

Strategisten henkilöstöpäämäärien toteutumisesta on tehty kysely Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstölle keväällä 2010 (kuvio 4). Kyselyssä on selvitetty kaikkien strategisten päämäärien onnistumista. Kyselyn perusteella yli 60% vastanneista antoi argumentille ” Työntekijämme voivat hyvin ja tuntevat vastuuta omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista” arvosanan 3 - 5, mikä kuvaa, että nämä vastaajat ovat samaa mieltä tai kohtalaisen samaa mieltä argumentin kanssa. Hieman alle 40% vastanneista antoi arvosanan 1 - 2, mikä kuvaa, että he ovat jonkin verran eri mieltä argumentin kanssa. Yksikään henkilö ei vastannut, että kyseinen asia ei toteudu Saimaan ammattikorkeakoulussa. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2011b.) Kyselyn perusteella voidaan olettaa, että yli puolet henkilöstöstä ovat tyytyväisiä tai kohtalaisen tyytyväisiä työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvointiin. Hieman alle puolet on sitä mieltä, että asiat voisivat olla paremminkin. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010a.)



Kuvio 2. Strategisten henkilöstöpäämäärien toteutuminen Saimaan ammattikorkeakoulussa. Kysely keväällä 2010. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2011b.)

5.2 Henkilöstösuunnitelma

Saimaan ammattikorkeakoulussa henkilöstöstrategian toteuttamiseksi on laadittu henkilöstösuunnitelma vuosille 2010 - 2012. Henkilöstösuunnitelma sisältää henkilöstöstrategiaan perustuvat yksityiskohtaiset tavoitteet ja niihin liittyvän toimenpideohjelman, jolla ammattikorkeakoulu aikoo toteuttaa strategiaansa. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010c, 2.)

Kuten strategiaosiossakin, käsitellään tässä opinnäytetyössä henkilöstösuunnitelmaosiossa vain yhtä strategista päämäärää ja toimenpiteitä sen toteuttamiseksi. Tämä strateginen päämäärä on ”Työntekijämme voivat hyvin ja tuntevat vastuuta omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista”. Tämän päämäärän visiona on ”Työyhteisö ja sen jäsenet voivat hyvin ja työ antaa tekijöilleen aikaansaamisen ja onnistumisen iloa.” Strategiseen päämäärään ja visioon pääsemiseksi on muotoiltu viisi eri tavoitetta ja niiden alle eri toimenpiteitä tavoitteen saavuttamiseksi. Seuraavassa käydään läpi keskeisimmät toimenpiteet tämän em. strategisen päämäärän saavuttamiseksi. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010c.)

Kehityskeskustelut ja työnohjaus

Saimaan ammattikorkeakoulussa kehityskeskustelut käydään jokaisen työntekijän kanssa vuosittain. Kehityskeskusteluissa tarkistetaan, että työntekijät tietävät omaan työhönsä liittyvät tavoitteet, työtehtävien priorisoinnin ja tytössä suoriutumisen. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010c, 10.)

Työnohjausta järjestetään Saimaan ammattikorkeakoulussa pyynnöstä sekä yksittäiselle henkilölle että ryhmälle. Myös Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstöstä osa on koulutettuja työnohjaajia. (Kauranen 2011.)

Iloa elämään -toiminta

Saimaan ammattikorkeakoulussa henkilöstön työssä jaksamista tuetaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. Syksyllä 2008 on aloitettu Iloa elämään -projekti,

josta tuli 2011 vuoden alussa pysyvä toimintamalli (tämä oli henkilöstösuunnitelman yhtenä tavoitteena). Iloa elämään -toiminnan tavoitteena on henkilöstön fyysisen- ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen sekä yhteisöllisyyden kehittäminen. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010c, 10.) Näihin tavoitteisiin pyritään pääsemään eri toimintatapojen kautta. Iloa elämään -toimintaa käsitellään perusteellisemmin tämän opinnäytetyön myöhemmissä luvuissa.

Tiedottaminen

Tavoitteena tiedottamisessa on sisällöltään oleellinen, riittävä ja ajantasainen tiedotus henkilöstölle. Saimaan ammattikorkeakoulussa tiedotuskanavia on käytössä useita. Henkilökunnan intranetistä on luettavissa uusimmat uutiset, sekä eri raportit koskien Saimaan ammattikorkeakoulua. Dynasty-järjestelmästä on lisäksi luettavissa pöytäkirjoja, hakemuksia ja raportteja. Internettiedotuksen lisäksi joka toinen viikko ilmestyy Uutisnuotta-verkkolehti, joka lähetetään työntekijöiden sähköpostiin. Näiden lisäksi jokaisella toimialalla on omat kuukausikokouksensa, jossa käydään läpi ajankohtaiset asiat. Henkilöstöseminaareja järjestetään kerran vuodessa ja niissä käsitellään laajemmin ammattikorkeakoulun tulevaisuutta ja seuraavan vuoden haasteita. Erityisissä tapauksissa järjestetään lisäksi henkilöstölle tiedotustilaisuuksia nopeallakin varoitusajalla. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010c, 10.)

Esimiestyö

Saimaan ammattikorkeakoulussa esimiehille on käynnissä sisäinen esimieskoulutus. Koulutus kestää vuoden, ja vuoden aikana on kahdeksan koulutuspäivää. Koulutuksessa käsitellään ajankohtaan sopivia asioita, ja mm. syksyllä 2010 koulutuksessa käsiteltiin sekä kehityskeskusteluita että varhaisen välittämisen mallia. (Kauranen 2011.) Lisäksi Saimaan ammattikorkeakoulun johtoryhmä on osallistunut syksystä 2011 alkaen Metropolia-ammattikorkeakoulun organisoimaan ja opetus- ja kulttuuriministeriön mentoroimaan korkeakoulujohdon valmennusohjelmaan, jonka kesto on puolitoista vuotta (Pirttilä 2012).

Varhaisen välittämisen malli

Varhaisen välittämisen malli on rakennettu työkaluksi työyhteisön hyvinvointiin liittyvien asioiden kehittämisessä (Saimaan ammattikorkeakoulu c, 10). Varhaisen välittämisen malli on hyväksytty Saimaan ammattikorkeakoulussa joulukuussa 2009. Saimaan ammattikorkeakoulun Varhaisen välittämisen malli ohjaa ja ohjeistaa koko ammattikorkeakoulun henkilöstöä työkyvyn edistämiseen ja organisaatiossa esiintyvien konfliktitilanteiden ja päihdeongelmien hallintaan. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2009, 1.)

5.3 Työsuojelu ja työterveyshuolto

Saimaan ammattikorkeakoulun työsuojelun toimintaohjelma 2010 on hyväksytty joulukuussa 2009. Työsuojelun toimintaohjelmassa käydään läpi työsuojelutoimikunnan yleisiä periaatteita ja työsuojeluorganisaatioon kuuluvien henkilöiden tehtäviä. Toimintaohjelmassa käydään myös kohta kohdalta läpi eri työsuojeluun liittyviä tekijöitä ja sitä, kuinka nämä asiat on järjestetty Saimaan ammattikorkeakoulussa. Lisäksi lopussa mainitaan työsuojelun kehittämiskohteita Saimaan ammattikorkeakoulussa ja kerrotaan niiden seurannasta. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010b.)

Työsuojelun toimintaohjelmassa mainitaan yhtenä kohtana työterveyshuollon järjestäminen. Työterveyshuollosta on tehty sopimus Terveystalon kanssa ja työterveyshuollolla on oma toimintasuunnitelma Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Toimintasuunnitelma sisältää niin ennaltaehkäisevää toimintaa kuin korjaavaakin toimintaa. Lisäksi työterveyshuollolla on konsultoiva rooli ammattikorkeakoulun työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2010b.)

6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda Iloa elämään -toimintamalli Saimaan ammattikorkeakoululle. Iloa elämään -toiminta on Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Iloa elämään -toiminta alkoi projektimuotoisena, mutta toiminta vakiintui osaksi Saimaan ammattikorkeakoulun toimintaa vuoden 2011 alusta.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat seuraavat:

1. Iloa elämään -toiminnan kuvaus vuosina 2008-2011
2. Iloa elämään -toiminnan toiminta-ajatuksen selkiyttäminen
3. Iloa elämään -toimintamallin luominen Saimaan ammattikorkeakoululle

Ensimmäinen kehittämistehtävä kuvataan historiallisen analyysin avulla. Analyysin lähdemateriaalina käytetään haastatteluita, Saimaan ammattikorkeakoulun sisäisiä materiaaleja sekä Iloa elämään -toiminnan dokumentteja. Historiallisen analyysin perusteella selkiytetään Iloa elämään -toiminnan toiminta-ajatus. Toiminta-ajatuksen pohjalta luodaan Iloa elämään -toimintamalli.

Tämä opinnäytetyö on kehittämistehtävä. Kehittämistoiminnalla tarkoitetaan usein hankeperusteista toimintaa, mutta kehittäminen voi tarkoittaa myös organisaation jatkuvaa toimintaa. Tällaista toimintaa on esimerkiksi laatutyö, joka kuitenkin useimmiten rytmitetään tiettyihin jaksoihin. (Toikko & Rantanen 2009, 15.) Tämä opinnäytetyö on laatutyötä, joka kohdistuu jatkuvaan toimintaan.

Toiminnan kehittäminen tähtää muutokseen, jolla tavoitellaan parempaa kuin aikaisempi toimintatapa. Kehittämistoiminnan lähtökohtana voi olla nykyisen tilanteen ongelmat tai näkemys paremmasta toimintatavasta. Kehittämisprosessiin kuuluu viisi tehtävää: perustelu – miksi kehitetään, toiminnan organisointi, varsinainen toiminta, toiminnan arviointi ja palveluiden tai tuotteiden levittäminen. (Toikko & Rantanen 2009, 16, 56 – 57.)

Tämä opinnäytetyö on kehittämistehtävä, jossa tutkimusmenetelmänä käytetään kehittävää työntutkimusta. Engeströmin (1998, 12) mukaan kehittävä työn-

tutkimus yhdistää tutkimuksen, käytännön kehittämistyön ja koulutuksen. Tämän opinnäytetyön taustaosassa selvitetään työhyvinvoinnin käsitettä, sekä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen. Tätä voidaan pitää kehittävän työntutkimuksen ”tutkimus -osa-alueena”. Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat kehittävän työntutkimuksen käytännön kehittämistyötä. Tähän käytännön kehittämistyöhön kuuluu toiminnan kehittäminen kyselyiden ja käyttäjäpalautteiden pohjalta. Lisäksi kehittämistyötä on tässä opinnäytetyössä syntyvä toimintamalli. Koulutuksellista otetta tässä opinnäytetyössä ei ole.

Kehittävässä työntutkimuksessa kehittäminen, ratkaisut ja toimintamallin muutokset tulevat työyhteisön sisältä. Työtapojen muutokseen ja sisältöön vaikuttavat osallistujat itse. (Engeström 1998, 12.) Iloa elämään -toiminnan kehittämisessä työyhteisön jäsenillä on ollut merkittävä rooli. Heidän avullaan toimintaa on kehitetty henkilöstön haluamaan suuntaan. Tätä käsitellään tarkemmin opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa.

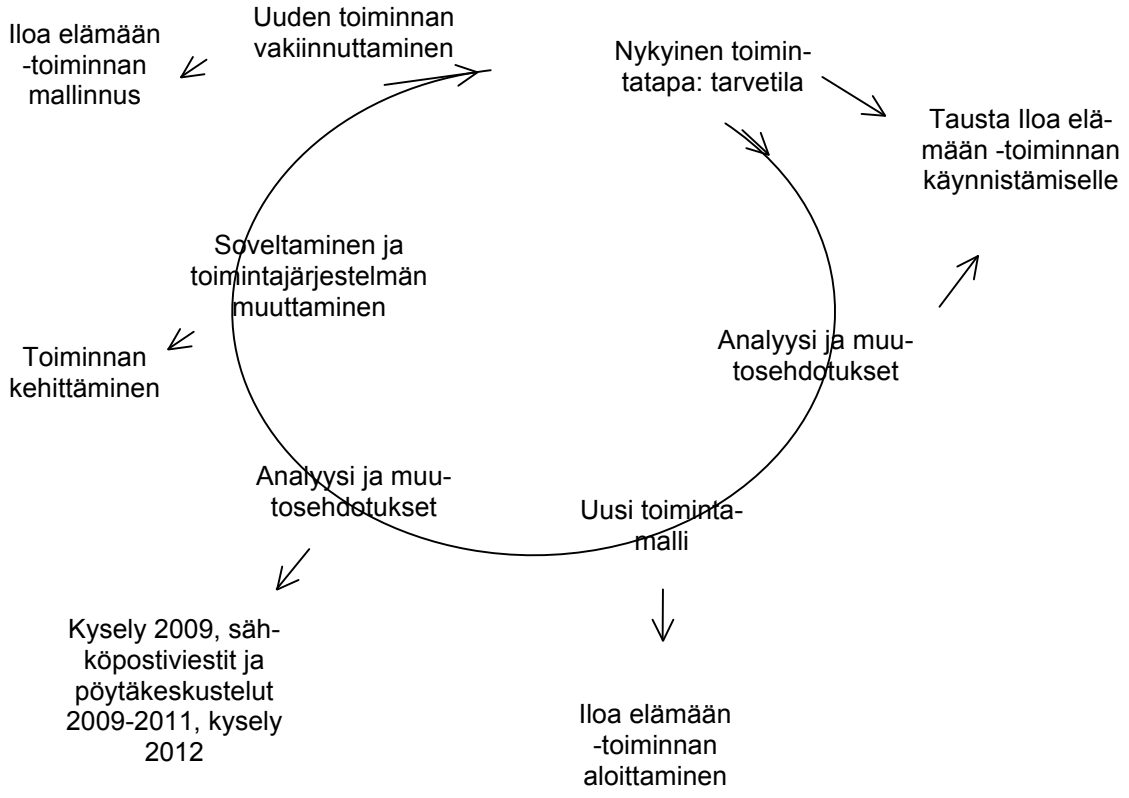
Kehittävässä työntutkimuksessa tutkijalla on kolmenlainen rooli. Tutkija toimii aktiivisena tapahtumiin puuttujana, tapahtumien tallentajana ja kriittisenä erittelijänä sekä omien tekojensa ja tulkintojensa reflektiivisenä arvioijana. Tutkijan vastuulla on luoda uusia välineitä ja koetella niitä työntekijöiden kanssa. (Engeström 1998, 126 - 127.) Tässä kehittämistehtävässä opinnäytetyön tekijä on toiminut ”tutkijana” koko Iloa elämään -toiminnan ajan vuosina 2008 - 2012.

6.1 Ekspansiivinen oppiminen

Kehittävä työntutkimus kohdistuu laadullisiin muutoksiin työssä ja organisaatiossa. Tätä laadullista muutosta ei ymmärretä vain valmiina tarjolla olevan tiedon ja kokemuksen omaksumisena, vaan tarvitaan ennakkoluulotonta asennetta kokeilla jotain aivan uutta. Tähän laadullisen muutoksen haasteeseen pyrkii vastaamaan ekspansiivisen oppimisen teoria. Ekspansiiviselle oppimiselle on tunnusomaista, että oppimisen kohteena on kokonainen toimintajärjestelmä ja sen laadullinen muutos. Oppimisprosessi on luonteeltaan kollektiivinen ja pitkäkestoinen. (Engeström 1998, 87.)

Ekspansiivinen oppiminen etenee syklissä, jonka sysää liikkeelle tarve muutokseen. Tämä tarve johtaa olemassa olevan toiminnan analyysiin. Analyysissä selvitetään muutostarpeen takana olevat ristiriidat ja etsitään uudenlaisia ratkaisuja toiminnan toteuttamiseen. Analyysin pohjalta syntyy uusi toimintamalli, joka sovelletaan käytäntöön. Kokeilun jälkeen uusi toimintamalli vakiinnutetaan ja sitä arvioidaan. (Engeström 1998, 87 - 91.)

Kuviossa 3 on esitetty Iloa elämään -toimintamallin kehittyminen ekspansiivisen oppimissyklin vaiheiden mukaan. Syklissä sisäringillä kulkee ekspansiivisen oppimisen vaiheet (mukailtuna Engeström 1998, 92 mukaan) ja ringin ulkopuolella on kirjattuna kuhunkin syklin kohtaan liittyvät toimet Iloa elämään -toimintamallin kehittymisessä.

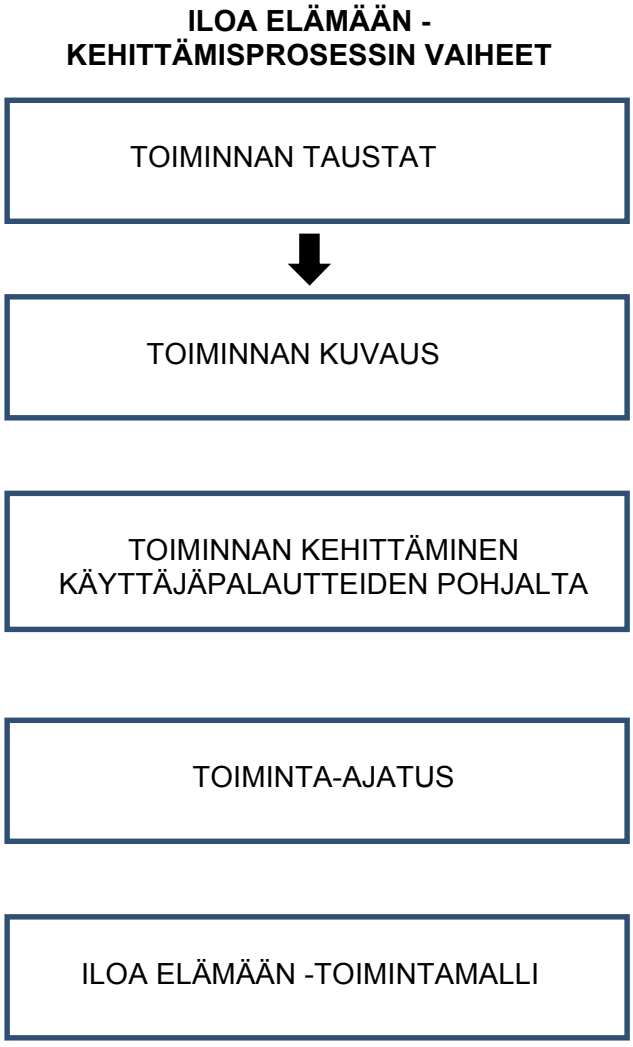


Kuvio 3. Ekspansiivisen oppimissyklin vaiheet sovellettuna Iloa elämään -toimintaan (Engeströmin 1998, 92).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on oppimissyklin viimeisenä vaiheena oleva uuden toiminnan vakiinnuttaminen, eli luoda Iloa elämään -toimintamalli Saimaan ammattikorkeakoululle. Oppimissyklin aikaisemmat vaiheet ovat toteutuneet vuosina 2008 - 2012. Tässä opinnäytetyössä kuvataan syklin vaiheet jo tapahtuneina toimintoina.

6.2 Kehittämisprosessin eteneminen

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi etenee kuvion 4 mukaisesti. Prosessi lähtee liikkeelle Iloa elämään -toiminnan taustan kuvaamisella. Taustassa selvitetään, millaista Saimaan ammattikorkeakoulun ennaltaehkäisevä työhyvinvointia tukeva toiminta on ollut ennen Iloa elämään -toiminnan käynnistymistä, ja millaisessa tilanteessa Iloa elämään -toiminta käynnistettiin. Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä työsuojelutoimintaa ja siihen liittyvää työhyvinvoinnin kehittämistä, vaikka Iloa elämään -toiminnan keskeiset tavoitteet ja toimintamalli tukevatkin olennaisena osana ammattikorkeakoulun työsuojelutoimintaa ja siihen liittyvää työhyvinvoinnin kehittämistä. Toiminnan taustan selvittämisen jälkeen kuvataan Iloa elämään -toiminnan sisältö ja toiminnan kehittyminen käyttäjäpalautteiden pohjalta. Näiden kuvausten perusteella selkiytetään Iloa elämään -toiminnan toiminta-ajatus, minkä perusteella luodaan Iloa elämään -toimintamalli.



Kuvio 4. Opinnäytetyön kehittämisprosessi

6.3 Aineiston keruu ja analysointi

Tässä kehittämistehtävässä aineisto hankittiin olemassa olevista Iloa elämään -toiminnan dokumenteista ja se analysoitiin historiallisen analyysin avulla. Historiallisen analyysin tarkoituksena on luoda menneisyydestä kokonaiskuva ja kuvata tapahtumia niin kuin ne todellisuudessa tapahtuivat (Tuomi & Sarajärvi 2011, 104). Iloa elämään -toiminnan dokumenteista saatiin kerättyä Iloa elämään -toiminnan sisältö vuosina 2008 - 2011. Tältä pohjalta pystyttiin selkiyttämään Iloa elämään -toiminnan toiminta-ajatus ja luomaan Iloa elämään -toiminnan toimintamalli.

Iloa elämään -dokumenteista saatu aineisto analysoitiin käyttäen sisällönanalyysimenetelmää. Tuomen & Sarajäven (2011, 103, 108) mukaan sisällönanalyysi on menetelmätapa, jolla voidaan analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin avulla saadaan aineisto järjestettyä tiiviiseen ja selkeään muotoon johtopäätösten tekoa varten. Tässä kehittämistehtävässä käytettiin kolmivaiheista induktiivista aineiston analyysiä, jossa ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen (redusointi), toinen vaihe aineiston ryhmittely (klusterointi) ja kolmas vaihe teoreettisten käsitteiden luominen (abstrahointi).

Syrjäläinen esittää vuonna 1994 julkaisemassaan teoksessa (Metsämuurosen 2005, 235 mukaan), että aineiston sisällönanalyysi alkaa tutkijan ”herkistymisestä” aiheeseen. Tämä ”herkistyminen” edellyttää oman aineiston perinpohjaista tuntemista ja sen keskeisten käsitteiden haltuunottoa. Tämän jälkeen tutkija sisäistää aineiston ja käsittelee sen teoreettisesti (ajattelutyö), mistä syntyy aineiston karkea luokittelu. Karkean luokittelun avulla tutkija täsmentää tutkimustehtävän ja tutkimuksen keskeisimmät käsitteet. Tämän jälkeen tutkija toteaa ilmiöiden esiintymistiheyden ja poikkeavuudet, josta seuraa aineiston uusi luokittelu.

Tässä kehittämistehtävässä aineiston sisällöllinen analyysi käsitti kaikki edellä mainitut vaiheet. Aineiston karkea luokittelu on nähtävissä liitteessä 1 (Iloa elämään -toiminnan sisällöt vuosina 2008 - 2011). Aineiston uusi luokittelu näkyy kehittämistehtävän vaiheessa, jossa määritellään Iloa elämään -toiminnan toiminta-ajatus.

Sisällönanalyysimenetelmässä aineiston uuden luokittelun jälkeen seuraa vielä ristiinvalidiointi, sekä johtopäätökset ja tulkinta (Syrjäläinen 2004, 90, Metsämuurosen 2005, 235 mukaan). Tässä kehittämistehtävässä näitä sisällönanalyysin vaiheita ei käsitellä.

6.4 Kehittämistehtävän luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tulee olla luotettava, eli validi ja realiaabeli. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka mittaustulokset ovat yleistettävissä. (Metsämuuronen 2005, 109.) Tässä kehittämistehtävässä ulkoinen validiteetti on pyritty huomioimaan kertomalla taustaosassa mahdollisimman selkeästi ja avoimesti Saimaan ammattikorkeakoulusta työnantajana.

Jotta tutkimus on sisäisesti validi, täytyy tutkimuksen mitata sitä, mitä sen on tarkoitus mitata (Metsämuuronen 2005, 109 - 110, Heikkilä 2010, 29). Validilla mittarilla saadaan keskimäärin oikeita tuloksia. Validiutta on hankala tarkastella jälkikäteen, joten tutkimuksen validiteetti tulisi varmistaa huolellisella suunnittelulla. (Heikkilä 2010, 29.)

Reliaabeli tutkimus on toistettavissa samanlaisin tuloksin. Jotta tutkimus on reliaabeli, tulee tutkimustulosten olla tarkkoja. Tämä vaatii tutkijalta tarkkuutta kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Heikkilä 2010, 30.)

Tutkimuksen tulee olla objektiivinen. Tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta, vaan tulokset tulee olla samankaltaiset tutkijasta riippumatta. Tutkija ei saa antaa omien näkemystensä näkyä tutkimustuloksista vaan tulosten esittelyn tulee olla puolueetonta. Tätä ei pysty useinkaan täysin välttämään, mutta tahallinen tulosten vääristely on anteeksiantamatonta. (Heikkilä 2010, 31, Tuomi & Sarajärvi 2011.)

Tutkimuksen tulee olla eettisesti hyväksyttävä. Hyvää tutkimusta ohjaa tutkijan eettinen sitoutuneisuus, johon vaikuttavat myös tutkijan omat eettiset arvot ja näkemykset. Tutkimusta tehdessään tutkijan on huolehdittava mm. siitä, että tutkimussuunnitelma on laadukas, valittu tutkimusmenetelmä on sopiva ja raportointi hyvin tehty. Eettinen näkökulma yhdistyy monessa kohdassa tutkimuksen luotettavuuden kriteereihin. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 125 - 127.)Tämän kehittämistehtävän luotettavuutta ja eettisyyttä analysoidaan tarkemmin työn lopussa ”Pohdinta -osiossa”.

7 ILOA ELÄMÄÄN -TOIMINTA

Ennen vuotta 2009 Saimaan ammattikorkeakoulu oli nimeltään Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu ja se oli osa Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymää. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun tyky-toiminta järjestettiin yhteisenä toimintana koko koulutuskuntayhtymän henkilöstön kanssa. (Spets 2012.)

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän tyky-toimintaa järjesti Kuntoutuksen Palvelupiste. Kuntoutuksen palvelupiste perustettiin Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun sisälle vuonna 1997. Kuntoutuksen palvelupistettä oli perustamassa kolme viimeisen vuoden fysioterapiaopiskelijaa ja sen käynnistämisen lähtökohtana oli koululle tullut pyyntö palvelutoiminnan tuottamisesta kuntoutukseen liittyen. Asiakkaina olivat pitkäaikaistyöttömät työvoimatoimiston ESR-projektin (Euroopan Sosiaalirahasto) myötä, sekä yksityinen yritys, joka osti testauspalveluita työntekijöilleen. (Spets 2012.)

Kuntoutuksen palvelupisteen alkuajoista lähtien sen työntekijöiden toimenkuvaan kuului myös oman henkilöstön työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttaminen. Tämä toiminta oli käytännössä ryhmäliikuntaa, joka käynnistettiin Kunnossa Kaiken Ikää -hankerahalla. Ryhmäliikunta sisälsi allasvoimistelua, kuntonyrkkeilyä ja lentopallovuoroja. Lisäksi toimintaan kuului erilaiset tyky-päivät sekä kuntotestaustoiminta. (Spets 2012.)

Vuonna 2001 Kuntoutuksen palvelupisteen toiminta laajentui hoitoalan tullessa mukaan toimintaan. Tässä vaiheessa Kuntoutuksen palvelupisteessä työskenteli yksi fysioterapeutti ja yksi sairaanhoitaja. Hoitopuoli toi tullessaan toiminnan laajentumisen, jolloin omalle henkilökunnalle järjestettiin aiemmin mainitun tyky -toiminnan lisäksi työnohjausta, stressi- ja painonhallintakursseja, päihde- ja tupakastavieroituskursseja sekä yleistä terveysneuvontaa. (Spets 2012)

Vuonna 2002 Kuntoutuksen palvelupisteen nimi muuttui Oppimiskeskus Motiiviksi ja työkykyä tukeva toiminta laajeni. Mukaan tuli kuntokorttitoiminta sekä omaehtoisen liikkumisen rahallinen tukeminen. Lisäksi järjestettiin terveysfoorumeita, jolloin kierrettiin eri yksiköissä tekemässä erilaisia terveysmittauksia. (Spets 2012.)

Vuonna 2008 hoitoala lopetti Oppimiskeskus Motiivissa, jolloin tyky–toiminnan sisältö kapeni pääasiassa ryhmäliikunnan tuottamiseen, omaehtoisen liikunnan rahalliseen tukemiseen, ergonomiakartoituksiin sekä testaustoimintaan. (Spets 2012.) Toiminnan loppumisen syynä oli hankerahoituksen loppuminen (Vehmasvaara 2012).

Saimaan ammattikorkeakoulun johto päätti käynnistää Iloa elämään -toiminnan syksyllä 2008. Iloa elämään -toiminnan käynnistämisen ensisijaisena tavoitteena oli tukea työhyvinvointia ja edistää yhteisöllisyyttä ammattikorkeakoulun merkittävässä muutostilanteessa, kun korkeakoulun toiminta muuttui kuntaorganisaatiosta osakeyhtiöksi ja henkilöstön virkasuhteet muuttuivat työsuhteiksi.

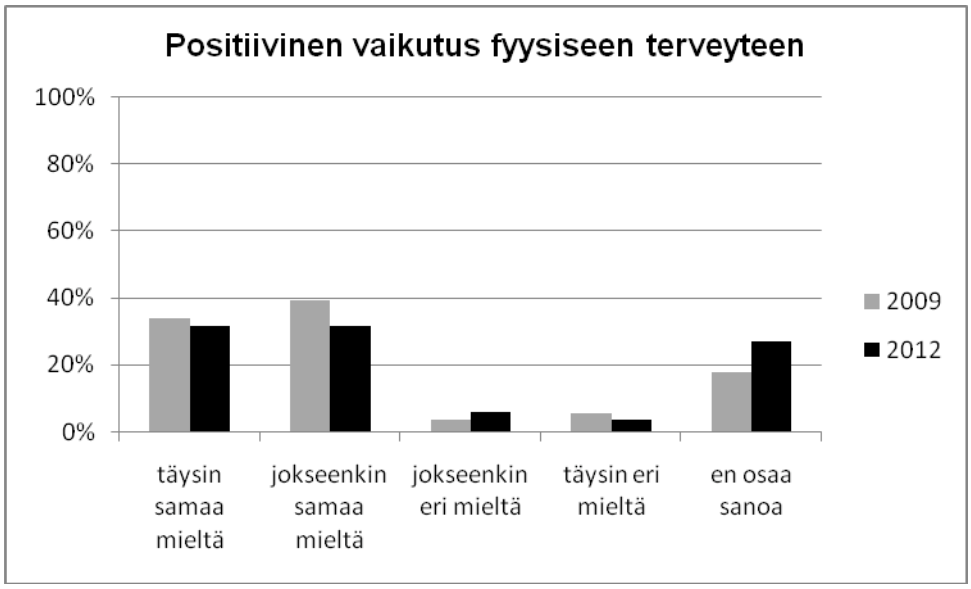
Iloa elämään -toiminnan avulla pyritään sekä terveyden edistämiseen että yhteisöllisyyden kehittämiseen. Lisäksi toiminnalla tuetaan henkistä hyvinvointia. Ennen tätä kehittämistehtävää Iloa elämään -toiminta on jaettu terveysosa-alueeseen, muihin hyvinvointitoimintoihin, tapahtumiin ja kampanjoihin. Terveysosa-alue sisältää erilaisia toimenpiteitä fyysisen terveyden edistämiseksi. Muu hyvinvointitoiminta on hyvinvointia edistävää toimintaa, mutta se ei liity suoraan fyysisen terveyden edistämiseen vaan painottaa enemmän henkisen hyvinvoinnin tukemista. Tapahtumiin kuuluvat mm. erilaiset demotunnit ja yksittäiset liikuntatapahtumat. Kampanjoita toteutetaan lukukausittain ja kampanjoiden teemat ovat vaihtuvia. Tämä jaottelu on nähtävissä taulukosta liitteestä 1.

Iloa elämään -toiminta käynnistettiin projektiluontoisena toimintana. Iloa elämään -projektin suunnittelu ja ensimmäinen toteutusvaihe käynnistyi syksyllä 2008. Suunnitteluun osallistui 3 ylempää toimihenkilöä sekä Iloa elämään projektin työntekijä, eli tämän opinnäytetyön tekijä. Iloa elämään -projekti oli aluksi vain lukukauden kestävä ja sen päättymisajankohta oli joulukuussa 2008. Positiivisten käyttäjäpalautteiden pohjalta toimintaa jatkettiin kevään 2009 loppuun. Syksyn 2008 käyttäjäpalautteita ei kerätty erikseen, vaan käyttäjäkokemukset tulivat esiin pöytäkeskusteluissa ja henkilökohtaisissa palautteissa sekä projektin työntekijälle että Saimaan ammattikorkeakoulun johdolle.

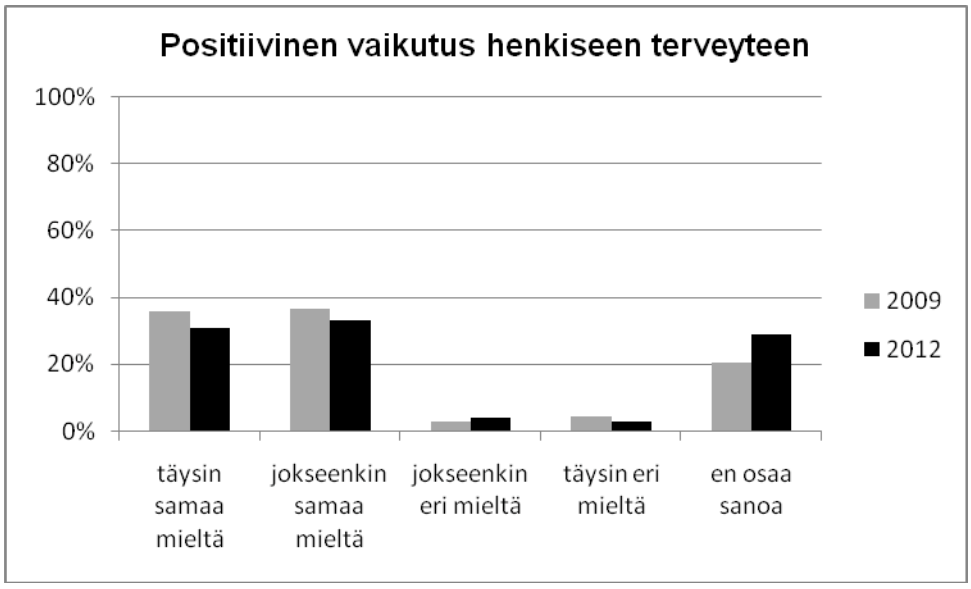
Iloa elämään -toiminnan kehittämiseksi ja käyttäjäpalautteiden keräämiseksi tehtiin maaliskuussa 2009 ja helmikuussa 2012 Webropol-pohjainen nettikysely.

Kysely lähetettiin kaikille Saimaan ammattikorkeakoulun työntekijöille riippumatta siitä, oliko henkilö osallistunut Iloa elämään -toimintoihin vai ei. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Kysely laadittiin siten, että se sisälsi selkeitä kysymyksiä kohdennettuna Iloa elämään -toiminnan kehittämiseen, mutta myös kysymyksiä, joita kysytään kansallisessa työhyvinvointitutkimuksessa, työolobarometrissä. Näin ollen osaa tuloksista voitiin vertailla valtakunnallisen kyselyn tuloksiin.

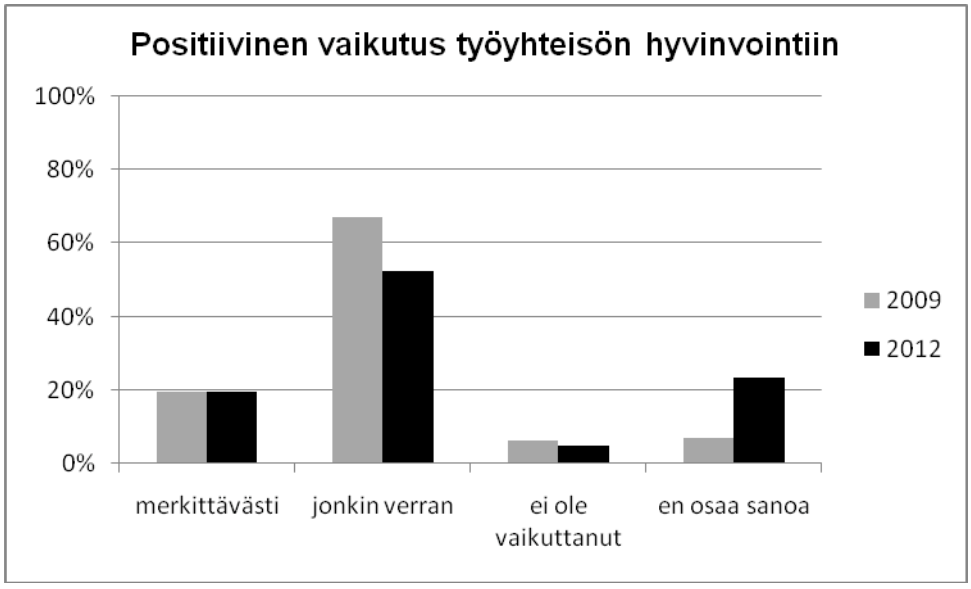
Ensimmäiseen vuoden 2009 kyselyyn vastasi 115 ja vuoden 2012 kyselyyn 107 ammattikorkeakoulun työntekijää. Enemmistö vastaajista koki, että Iloa elämään -toiminnalla oli ollut myönteinen vaikutus niin fyysiseen, psyykkiseen kuin työyhteisönkin hyvinvointiin. Kuvioissa 5 - 7 on kuvattu, kuinka monta prosenttia vastaajista on valinnut kyseisen väittämän.



Kuvio 5: Iloa elämään -toiminnan koettu vaikutus fyysiseen terveyteen. Henkilökunnan vastaukset väitteeseen *Iloa elämään –toiminnalla on ollut myönteinen vaikutus fyysiseen terveyteeni*



Kuvio 6. Iloa elämään -toiminnan koettu vaikutus henkiseen terveyteen. Henkilökunnan vastaukset väitteeseen *Iloa elämään –toiminnalla on ollut myönteinen vaikutus henkiseen hyvinvointiini ja jaksamiseen.*



Kuvio 7. Iloa elämään -toiminnan koettu vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Henkilökunnan vastaukset kysymykseen *Miten arvioisit Iloa elämään -toiminnan vaikuttaneen työyhteisön hyvinvointiin.*

Vuoden 2009 kyselyssä 95,5% vastaajista toivoi, että Iloa elämään -toimintaa jatketaan lukuvuonna 2009 - 2010. Vuoden 2012 kyselyssä 89% vastaajista piti

tärkeänä, että Iloa elämään -toimintaa jatketaan. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, haluavatko toimintaa jatkettavan. Kyselyn positiivisten tulosten perusteella Iloa elämään -toimintaa päätettiin jatkaa lukuvuonna 2009 - 2010 ja vuoden 2012 kyselyn jälkeen todettiin, että toimintaa kannattaa ehdottomasti jatkaa.

Molemmissa kyselyissä selvitettiin myös henkilöstön toiveita Iloa elämään -toiminnan sisällöiksi tuleville vuosille sekä pyydettiin toiminnan kehitysehdotuksia. Molempien kyselyiden avoimissa vastauksissa korostettiin jo olemassa olevan toiminnan hyvyyttä sekä toivottiin useiden jo olemassa olevien ryhmien jatkumista myös seuraavana lukuvuonna. Lisäksi tuotiin esiin joitakin uusia konkreettisia ideoita toiminnan kehittämiseksi. Vuoden 2009 kyselyn jälkeen useassa vastauksessa esiin tulleisiin kehitysehdotuksiin reagoitiin kehittämällä Iloa elämään -toimintaa toiveiden mukaisesti.

Kyselyiden välillä, aina lukukauden loputtua, on pyydetty sähköpostitse palautetta Iloa elämään -toiminnan kehittämiseksi. Näiden sähköpostien ja lukukauden aikana käytyjen käytäväkeskusteluiden perusteella toimintaa on kehitetty edelleen käyttäjien toivomaan suuntaan. Toimintaa on kehitetty myös seuraamalla osallistujamääriä ja lopettamalla ryhmät, joiden osallistujamäärät ovat olleet vähäiset (alle 6 osallistujaa), sekä toisaalta lisäämällä ryhmiä, joissa kaikki halukkaat osallistujat eivät ole mahtuneet ryhmään mukaan.

Liitteessä 1 on lueteltu vuosilta 2008 - 2011 Iloa elämään -toiminnan sisällöt. Taulukkoon on merkitty lukukausittain, mitä toimintoa kulloinkin on tarjottu. Taulukon yläosassa on lueteltu lukukaudet siten, että s2010 tarkoittaa syyslukukautta ja k2010 tarkoittaa kevätlukukautta kyseisenä vuonna.

Iloa elämään -toiminta on kehittynyt ja toisaalta säilyttänyt tietyt toiminnat koko olemassaolonsa ajan. Syksyllä 2010 Iloa elämään -toimintaa oli toteutettu projektimuotoisena kaksi vuotta. Toiminta todettiin hyväksi ja siitä haluttiin tehdä Saimaan ammattikorkeakoulun vakiintunutta toimintaa. Vuodenvaihteessa 2010-2011 Iloa elämään -toiminnasta tehtiin vakiintunut toiminta Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tämän työhyvin-

vointitoiminnan tavoitteellinen toimintamalli syntyy tämän opinnäytetyön perusteella.

8 ILOA ELÄMÄÄN -TOIMINNAN TOIMINTA-AJATUS

Iloa elämään -toiminnan pääasiallisena tavoitteena on työyhteisön ja siihen kuuluvien yksilöiden hyvinvointiin vaikuttaminen. Toiminnan kriittisiä menestystekijöitä ovat yksilöllisen ja kollektiivisen näkökulman huomioiminen, pitkäkestoisuus sekä fyysisen ja psykologisen toiminnan yhdistäminen yhteisöllisyyden kehittämiseen.

Tutkimuksissa on osoitettu, että työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välillä on yhteys. Tuottavuuteen vaikuttavat useat tekijät, mutta työhyvinvointi on yksi tuottavuutta lisäävä tekijä. Työhyvinvointiin panostamisen myötä sairauspoissaolo-, ammattitauti-, työtapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannukset laskevat. Näiden lisäksi myös työn tuottavuus paranee. Tutkimukset osoittavat myös, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. Hyvinvointi edistää organisaation jaksamista uudistumista ja tuloksentekoa pitkällä aikavälillä, ja yritys voi saada jopa 10 - 20-kertaisena takaisin rahan, jonka se panostaa työntekijöiden hyvinvointiin. (Kehusmaa 2011, 81.) Tästä huolimatta työhyvinvointi tulisi nähdä myös tuottavuuden rinnakkaisena tavoitteena, eikä vain sen ehtona tai seurauksena (Mamia 2009, 20).

8.1 Iloa elämään -toiminnan periaatteet

Seuraavassa on kuvattu Iloa elämään -toiminnan periaatteet. Iloa elämään -toiminta on yksi osa tavoitteellista työhyvinvointitoimintaa, jonka avulla työnantaja voi edistää ennen kaikkea koko työyhteisön, mutta myös yksittäisten työntekijöiden hyvinvointia ja työhyvinvointia. Toiminnan periaatteet valikoitui historiallisen analyysin avulla kerätyn aineiston sisällönanalyysistä.

Iloa elämään -toiminnan periaatteet:

1. Fyysisen ja psykologisen hyvinvoinnin tukeminen

Yksi Iloa elämään -toiminnan periaatteista on, että toiminta sisältää niin fyysistä kuin psykologistakin hyvinvointia tukevaa toimintaa. Pelkkä liikuntatoiminta ei riitä, vaan tarjolla on oltava myös hyvinvointia tukevaa toimintaa niille henkilöille, joita liikunta ei kiinnosta. Tällaista voi olla esimerkiksi erilaiset kulttuuriin ja käden taitoihin liittyvät toiminnat.

2. Yhteisöllisyys

Iloa elämään -toiminta sisältää yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa. Yhteisöllisyyttä tukeva toiminta on ryhmätoimintaa, jossa yksilö pääsee sosiaaliseen kanssakäymiseen muun henkilöstön kanssa vapaa-ajan merkeissä. Yhteisöllisyyttä tukeva toiminta voi olla myös toimintaa, jossa yksilöt omalla panoksellaan pyrkivät yhteisen tavoitteen saavuttamiseen. Tällaisesta toiminnasta on esimerkkinä kävelykampanja, jossa yksilöiden keräämien askelmäärien yhteissummalla kierretään maapallon ympäri.

3. Käyttäjälähtöisyys

Iloa elämään -toiminta on käyttäjälähtöistä toimintaa. Palvelun käyttäjillä tulee olla palautteenantokanava, ja heidän tulee saada vaikuttaa toiminnan sisältöihin. Palautetta kerätään säännöllisesti ja siihen myös reagoidaan.

4. Toiminnan jatkuva kehittäminen

Iloa elämään -toimintaa kehitetään jatkuvasti. Toiminnan kehittämisellä palautteiden kautta saadaan toiminnasta työyhteisön ja työyhteisössä olevien yksilöiden näköistä toimintaa. Iloa elämään -toiminta ei ole samanlaista toimintaa eri paikoissa, vaan toiminnan sisältö ja kehittäminen on työyhteisölähtöistä.

5. Toiminta lähellä henkilöstöä

Iloa elämään -toiminta tuodaan lähelle henkilöstöä. Iloa elämään -työntekijät näkyvät työyhteisön arjessa ja ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa. Työntekijät ovat helposti lähestyttäviä, mikä takaa rehellisen palautteen ja spontaanin toiminnan kehittämisen.

6. Suljetut ja avoimet ryhmät

Iloa elämään -toiminta sisältää niin suljettuja ryhmiä kuin avointa toimintaakin. Suljetuilla ryhmillä sitoutetaan ihmisiä ryhmän toimintaan, ja avoimilla toiminnoilla tarjotaan osallistumismahdollisuuksia sellaisillekin henkilöille, jotka eivät halua sitoutua säännölliseen toimintaan.

8.2 Iloa elämään -toiminnan sisältö

Ennen tätä kehittämistehtävää Iloa elämään -toiminnan sisältö jakautui terveys-osa-alueeseen, muihin hyvinvointitoimintoihin, tapahtumiin, kampanjoihin ja muuhun toimintaan. Uudet sisällön määritelmät syntyivät historiallisen analyysin kautta kerätyn materiaalin sisällönanalyysin perusteella.

Iloa elämään -toiminnan sisältö jakautuu kolmeen hyvinvoinnin alueeseen. Näitä ovat fyysinen hyvinvointi, psykologinen hyvinvointi ja sosiaalinen hyvinvointi. Lisäksi toiminta sisältää neljännen, muista hieman poikkeavan osa-alueen, muut hyvinvoinnin tukipalvelut. Iloa elämään -toiminnan sisällön eri osa-alueiden alla toteutetaan toimenpiteitä, jotka pääosin tukevat kyseisen osa-alueen hyvinvointia, mutta toimenpiteellä on luonnollisesti vaikutusta myös muihin toiminnan hyvinvoinninosa-alueisiin. Muut hyvinvoinnin tukipalvelut ovat palveluita, jotka eivät sisälly kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen mutta tukevat näiden toteutumista.

Fyysisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen

Fyysisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen sisältää peruspalveluita, joiden avulla tuetaan pääasiallisesti yksilön fyysistä hyvinvointia. Tällaisia peruspalveluita ovat mm. kuntotestaukset, personaltraining -palvelut, ryhmäliikunnat, ergonomiapalvelut, terveysneuvonta ja henkilökohtaisen elämäntaparemontin tukeminen.

Psykologisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen

Psykologisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen sisältää peruspalveluita, joiden avulla tuetaan pääasiallisesti yksilön psykologista hyvinvointia. Tällaisia peruspalveluita ovat mm. kulttuuriin, kirjallisuuteen ja musiikkiin liittyvät ryhmät sekä käden taitoihin liittyvät toiminnot. Psykologisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen on tiiviisti yhteydessä sosiaaliseen osa-alueeseen. Kaikki tämän osa-alueen toiminnot toteutetaan ryhmämuotoisena toimintana, mikä mahdollistaa sosiaalisen näkökulman toteutumisen.

Sosiaalisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen

Sosiaalisen terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen sisältää erilaisia kampanja- ja tapahtumaluonteisia palveluita, joiden avulla tuetaan pääasiallisesti yksilön sosiaalista hyvinvointia. Monen kampanjan ja tapahtuman sivutuotteena tuetaan myös fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Kuten edellä mainittiin, myös suurin osa psykologisen hyvinvoinnin peruspalveluista tukee sosiaalista hyvinvointia.

Kampanjat ovat kertaluonteisia, ajallisesti useita kuukausia kestäviä toimintoja, joiden avulla pyritään aktivoimaan ihmisiä osallistumaan omalla panoksellaan yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Kampanjoiden tarkoituksena on yhteisöllisen näkökulman lisäksi kohtalaisen lyhyellä ajanjaksolla saada osallistujat miettimään omaa panostaan oman hyvinvointinsa edistämiseksi ja herättää heidät ajattelemaan omaa hyvinvointiaan osana jokapäiväistä arkea. Esimerkkinä tällaisesta kampanjasta on ”80 päivässä maapallon ympäri -kävelykampanja”, jonka aikana kukin osallistuja kirjaa päivittäiset askeleensa nettipalvelimelle, joka laskee kerätyt askeleet yhteen ja näillä yhteisesti kerätyillä askeleilla kierretään maapalloa.

Tapahtumat sisältävät erilaisia lyhyempiä yksittäisiä demoluontoisia tapahtumia, lyhyempiä kursseja tai erilaisia työhyvinvointia tukevia päiviä tai kursseja. Tapahtumat ovat kaikille avointa toimintaa ja niiden tarjonnan monipuolisuudella pyritään tarjoamaan jokaiselle jotakin. Tapahtumien tarkoituksena on tuoda ih-

misiä yhteen vapaa-ajan merkeissä ja lisätä näin sosiaalista hyvinvointia. Tapahtumien tavoitteena on myös esitellä henkilöstölle erilaisia mahdollisuuksia vapaa-ajan viettoon ja kannustaa heitä löytämään itselleen sopiva vapaa-ajan harrastus.

Muut hyvinvoinnin tukipalvelut

Muut hyvinvoinnin tukipalvelut sisältävät erilaisia tukitoimia edellä mainittujen lisäksi. Tällaisia tukitoimia voivat olla esimerkiksi rahallinen tuki omatoimisen liikkumisen tukemiseksi (esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit) tai terveellisten elämäntapojen edistämiseksi (esimerkiksi tupakasta vieroituksen tuki). Myös erilaiset yhteistyötavat kuuluvat hyvinvoinnin tukipalveluiden alle (esimerkiksi yhteistyötavat urheiluvälineliikkeiden kanssa).

8.3 Iloa elämään -toiminnan kriittiset menestystekijät

Jotta Iloa elämään -toiminnan tavoitteisiin päästään ja henkilöstö innostuu ja sitoutuu toimintaan, on tiettyjen ehtojen täytyttävä. Vain kriittisten menestystekijöiden toteutumisen kautta voidaan olettaa, että Iloa elämään -toiminnalle asetetut tavoitteet saavutetaan. Kriittiset menestystekijät ovat määräytyneet neljän vuoden Iloa elämään -toiminnan kokemuksella. Seuraavassa on kuvattu Iloa elämään -toiminnan kriittiset menestystekijät.

1. Työyhteisön ja johdon sitoutuminen tavoitteelliseen toimintaan

   Ensiarvoisen tärkeää toiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi on johdon sitoutuminen toiminnan tukemiseen. Johdon tulee olla alusta asti mukana toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Johdon tulee omalta osaltaan kannustaa työntekijöitä toiminnan pariin ja omalla esimerkillään tuoda esille toiminnan periaatteita. Alasoinin (2011, 79) mukaan *ilman esimiesten vahvaa sitoutumista on vaarana, että hyvätkin suunnitelmat työkyvyn edistämiseksi jäävät vain hyviksi suunnitelmiksi.*

   Toiminnan tulee olla pääosin maksutonta osallistujille. Jotkut toiminnot voivat olla maksullisia, mutta niitä tulee olla vähemmän. Mitä suurempi rahallinen

tuki tulee työnantajalta, sitä enemmän henkilöstö osallistuu toimintaan. Toisaalta, jos henkilö joutuu maksamaan jostain toiminnasta, hän myös todennäköisemmin ottaa enemmän vastuuta toimintaan osallistumisesta.

2. Saavutettavuus

Iloa elämään -toiminnan on oltava käyttäjälähtöistä ja helposti lähestyttävää. Toiminnan on tapahduttava lähellä työntekijöitä ja heidän työpaikkaansa. Lisäksi, mitä lähempänä työaikaa toiminta järjestetään, sitä todennäköisempää on, että toimintaan osallistutaan. Toimintaan osallistumista tukee myös mahdollisuus osallistua toimintaan työaikana. Tämä ei ole välttämätöntä, mutta edesauttaa tavoitteiden toteutumista.

Iloa elämään -toiminnassa tulee ottaa huomioon kaikki työyhteisön ammattiryhmät ja alat. Toiminnan on oltava tasapuolista koko henkilöstölle ja kaikkien saavutettavissa.

3. Avoin ja ajantasainen viestintä

Iloa elämään -toimintaa tulee markkinoida näkyvästi, ja sen tulee olla esillä työyhteisön arjessa. Iloa elämään -toiminnalla on hyvä olla omat nettisivut, jotka toimivat ajankohtaisen tiedon jakajana ja kokoajana. Myös kuukausittaiset infokirjeet sähköpostitse, intranetissä tai ilmoitustauluilla lisäävät toiminnan näkyvyyttä.

4. Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin kokonaisuus

Jotta Iloa elämään -toiminnoilla voidaan tukea työhyvinvointia, tulee muiden työhön vaikuttavien hyvinvoinnin osa-alueiden olla kunnossa. Näitä ovat työkyvyn talomallin mukaan (kuva 2 s. 11) terveys, ammatillinen osaaminen, arvot, työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Jos joku näistä asioista ei ole kunnossa, on Iloa elämään -toiminnalla vaikea saada tuloksia aikaan.

8.4 Iloa elämään -toiminnan ohjaavat tekijät ja toimintamalli

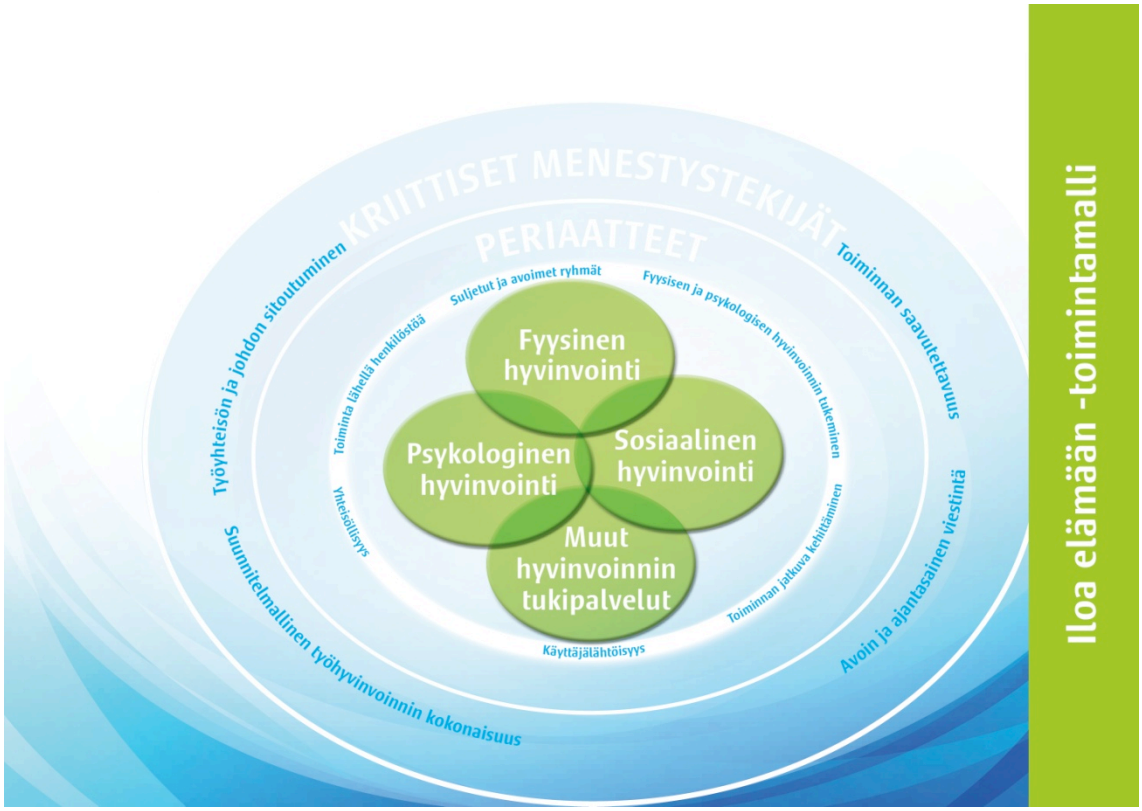
Yhteenvetona Iloa elämään -toiminnanperiaatteista, sisällöistä ja reunaehdoista voidaan todeta, että Iloa elämään -toimintaa ohjaavat tekijät ovat seuraavat:

VISIO = Hyvinvoiva työyhteisö, jonka jäsenet viihtyvät työssään

MISSIO = Fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen työyhteisön ehdoilla

ARVOT= Tervehenkisyys, yhteisöllisyys, tasa-arvoisuus

Kuvassa 3 on kaaviokuva Iloa elämään -toimintamallista. Toimintamalli rakentuu edellisessä luvussa mainituista Iloa elämään -toiminnan periaatteista, sisällöistä ja reunaehdoista.



Kuva 3. Iloa elämään -toimintamalli

9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda Iloa elämään -toimintamalli Saimaan ammattikorkeakoululle. Kehittämistehtävä eteni Engeströminexpansiivisen oppimissyklin mukaisesti, ja Iloa elämään -toimintaa käsiteltiin historiallisen analyysin avulla jo tapahtuneena toimintana. Toimintamallin taustalle luotiin toiminta-ajatus ja määriteltiin periaatteet ja kriittiset menestystekijät.

Kehittämistehtävän luotettavuus ja eettisyys

Kehittämistehtävän validiteettia ja reliabiliteettia on vaikea arvioida, sillä kehittämistehtävä on usein suunnattu johonkin tiettyyn organisaatioon tai toimintatapaan tietyssä ympäristössä. Tämäkin kehittämistehtävä oli Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön jo olemassa olevan Iloa elämään -työhyvinvointitoiminnan toimintamallin luominen, eli kehittämistehtävä oli sidottu tiettyyn kontekstiin.

Tässä kehittämistehtävässä ulkoista validiteettia, eli mittaustulosten yleistettävyyttä pyrittiin takaamaan kehittämistehtävän kontekstin mahdollisimman avoimella kuvaamisella. Taustaosassa on kuvattu Saimaan ammattikorkeakoulua työnantajana. Tämän lisäksi on kuvattu olosuhteita, joissa Iloa elämään -toiminta käynnistettiin ja joissa tällä hetkellä työyhteisössä ollaan. Tällä avoimella kuvaamisella voisi jollain tasolla olettaa, että samankaltaisessa työyhteisössä Iloa elämään -toimintamalli olisi toimiva työhyvinvointimalli ja toiminnan vaikuttavuudesta saataisiin samansuuntaisia tuloksia kuin Iloa elämään -toiminnan kyselyissä keväällä 2009 ja 2012.

Ulkoisen validiteetin onnistumista on tässä kehittämistehtävässä erittäin vaikea arvioida. Ei voida tietää, mitkä kaikki tekijät työyhteisön taustalla vaikuttavat tuloksiin, eli siihen kuinka vaikuttavaksi henkilöstö on kokenut Iloa elämään -toiminnan. Työhyvinvoinnin taustatekijöitä on aivan liikaa, jotta Iloa elämään -toiminnan tulokset voitaisiin yleistää pois siitä työympäristöstä, jossa ne on saatu. Tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää siten, että muille työyhteisöille kerrotaan, millaisia tuloksia toiminnalla on saavutettu Saimaan ammattikorkeakou-

lussa. Voidaan olettaa, että näitä tuloksia on saavutettu juuri Iloa elämään -toiminnan avulla ja että vaikutukset ovat eri työyhteisöissä samansuuntaisia.

Kehittämistehtävän reliaabelius pyrittiin varmistamaan huolellisella etukäteissuunnittelulla ja tutkimustulosten avoimella käsittelyllä. Tämän kehittämistehtävän reliaabelius pyrittiin varmistamaan mahdollisimman avoimella Iloa elämään -toiminnan kuvaamisella. Jotta tämä kehittämistehtävä olisi reliaabeli, pitäisi lukijan pystyä seuraamaan kehittämistehtävän etenemistä ja hahmottaa vaiheet, joiden kautta toimintamalli on muodostunut sellaiseksi, kuin se tässä kehittämistehtävässä muodostui. Opinnäytetyön liitteessä on tuotu lukijan nähtäväksi tiivistettynä kaikki historiallisen analyysin aineistot. Näin lukija pystyy päättelemään, mistä sisällönanalyysissa on ollut kyse ja mistä Iloa elämään -toimintamallin uudet sisällön osa-alueet ovat muotoutuneet. Tämä takaa sen, että tutkijasta huolimatta toimintamallin sisällöiksi valikoituisivat todennäköisesti samankaltaiset osa-alueet.

Kehittämistehtävän objektiivisuus oli tässä kehittämistehtävässä haastavaa. Olen ollut alusta asti mukana Iloa elämään -toiminnan luomisessa ja kehittämisessä. Iloa elämään -toiminta on pitkälti henkilöitynyt minuun ja olen sisällä toiminnan arkipäivässä. Oli vaikeaa ottaa rooli, jossa katson omaa toimintaani ja työtäni ulkopuolelta ja yritän luoda toimintamallia jo olemassa olevasta, itse kehittelemästäni toiminnasta. Pyrin olemaan kehittämistehtävän aikana mahdollisimman objektiivinen ja tarkastelemaan kriittisesti Iloa elämään -toiminnan sisältöjä. Käytin kehittämistehtävässä myös ulkopuolista apua ja pyysin mielipiteitä työyhteisömme eri toimialojen henkilöiltä.

Eettisesti hyväksyttävää tutkimusta ohjaa tutkijan sitoutuneisuus sekä tutkijan omat eettiset arvot ja näkemykset (Tuomi ym. 2011, 125 - 127). Tässä kehittämistehtävässä pyrin noudattamaan yleisiä eettisiä periaatteita. Pyrin esittelemään aineiston siten, että yksittäisten henkilöiden mielipiteet eivät ole erotettavissa. Pyrin tekemään työni mahdollisimman perusteellisesti ja hyvin, sillä tiedän, että toimintamallilla on vaikutusta monen ihmisen työhyvinvoinnin tukemiseen. Koska tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi toimintamalli, ei työssä ollut pelkoa yksityisyyden loukkaamisesta tai haittavaikutuksista työyhteisölle ja sen

yksilöille. Olen myös pyrkinyt esittämään kehittämistehtävän mahdollisimman avoimesti, mikä osaltaan lisää tutkimuksen eettisyyttä.

Opinnäytetyöprosessi

Engeströmin Ekspansiivisen oppimisen malli sopi tähän kehittämistehtävään erinomaisesti. Iloa elämään -toiminnan historiallista analyysia oli helppo lähteä tekemään tämän mallin mukaisesti. Dokumentit vuosilta 2008 - 2011 oli kohtalaisen helposti löydettävissä, ja jo olemassa oleva toiminta oli näiden pohjalta helppo kuvata.

Historiallisen analyysin avulla oli ilo huomata, kuinka Iloa elämään -toimintaa oli kehitetty käyttäjäpalautteiden pohjalta. Liitteenä olevasta taulukosta näkyy, kuinka käyttäjäpalautteet ovat vaikuttaneet toiminnan sisältöihin. Muutenkin toiminta on kehittynyt jatkuvasti, eikä se ole jumiutunut tiettyihin toimintoihin.

Iloa elämään toiminta-ajatuksen selkiyttäminen oli haasteellista. Iloa elämään -toiminnan taustalla oli ollut johdon ja työntekijän välisiin keskusteluihin perustuva toiminta-ajatus, mutta tätä toiminta-ajatusta ei ollut eksplisiittisesti kirjattu suunnitelmiin tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Vaati paljon aikaa ja keskusteluita, jotta tämän jo olemassa olevan toiminta-ajatuksen sai selkeästi kirjattua ja dokumentoitua.

Iloa elämään -toimintamallin luominen oli kohtalaisen helppoa toiminta-ajatuksen selkiyttämisen jälkeen. Toiminta-ajatuksessa ovat kaikki ne elementit, jotka toimintamalli sisältää. Haastetta toimintamallin luomiseksi aiheutti se, että moni työhyvinvointimalli perustuu samoihin hyvinvoinnin lähtökohtiin ja oli hankala kehitellä sellaista toimintamallia ja kuvaa, joka ei olisi jo jonkin yhteisön tai hyvinvointiyrityksen työhyvinvointikuviona.

Oma oppiminen

Opinnäytetyön toteuttaminen oli pitkä ja raskas prosessi. Vaikka itse opinnäytetyön kehittämistehtävä alkoi Iloa elämään -toiminnan taustojen kuvaamisella, alkoi itse prosessi jo paljon ennen sitä.

Opinnäytetyön aloitusvaiheessa oli vaikea rajata aihetta ja löytää juuri tähän työhön tarvittavat avainsanat. Opinnäytetyö paisui kuin pullataikina ja sain suunnitelmaseminaarissa ansaittua ja tarvittua palautetta siitä, että tällaisenaan opinnäytetyötä ei voi viedä läpi. Minun oli pakko ryhtyä rajaamaan aihetta. Opin, että oleellisten asioiden löytäminen on selkeyden kannalta ensiarvoisen tärkeää. Tämä pätee niin opinnäytetyössä kuin myös työelämässä omissa työtehtävissä.

Historiallista analyysia tehdessäni huomasin, kuinka oleellista on, että asiat on dokumentoitu tunnollisesti ja järjestelmällisesti. Vaikka tähän työhön Iloa elämään -toiminnan menneet toiminnot oli kohtalaisen helposti löydettävissä, olivat ne sekaisin eri kansioissa – osa kirjallisena ja osa virtuaalisena. Opin, että tulevissa työtehtävissäni ja myös tässä opinnäytetyössä kaikki on dokumentoitava selkeästi ja loogisesti.

Koko kehittämistehtävän ajan olen mielestäni kehittynyt tieteellisen tiedon käsittelijänä ja dokumentoijana. Olen suhtautunut yhä kriittisemmin kirjoitettuun tietoon ja olen ymmärtänyt, kuinka paljon ennakkosuunnittelua ja -työtä vaatii kerätä sellaista tietoa, jota voitaisiin käyttää luotettavasti vertailtaessa sitä aikaisempaan tietoon tai tutkimustuloksiin.

Opinnäytetyötä tehdessäni opin myös, että hyvinvointi ja työhyvinvointi käsitteet ovat hyvin laajoja ja on mahdotonta löytää niille yksiselitteistä selitystä. Jokainen taho katsoo näitä käsitteitä omalta kannaltaan ja määrittelee niiden sisällön omien lähtökohtiensa mukaan. Kirjallisuudessa olevat määritelmät ja tutkimustulokset ovat myös osittain ristiriidassa keskenään, mikä hankaloittaa käsitteiden määrittelyä. Tämä johtaa siihen, että mielestäni jokaisen työyhteisön tulisi ennen työhyvinvointitoiminnan aloittamista tehdä määrittely siitä, mitä heidän

työyhteisössään työhyvinvointi tarkoittaa. Vasta tämän jälkeen on mahdollista suunnitella konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työn edetessä opin myös, kuinka ensiarvoisen tärkeää on toisten ihmisten näkemysten kuuntelu. Henkilöt, jotka katsovat asiaa hieman eri näkökulmasta, antoivat minulle erittäin hyviä vinkkejä työn selkiyttämiseen ja toiminta-ajatuksen käsitteiden luokitteluun. Toivottavasti tämä ajatus kantaa myös tulevaisuuden työssä ja opin entistä enemmän arvostamaan ja kuuntelemaan toisten ihmisten mielipiteitä ja näkökulmia.

Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja merkitys

Tämän opinnäytetyön aihe tuli työelämästä ja näin ollen luotu toimintamalli otetaan työelämän käyttöön heti. Saimaan ammattikorkeakoululle toimintamalli on merkityksellinen, sillä se tukee Iloa elämään -toiminnan toteuttamista henkilöstä riippumatta. Vaikka minä Iloa elämään -toiminnan työntekijänä vaihtaisin työpaikkaa tai työtehtävää, on minun seuraajallani jo olemassa oleva toteutusmalli toiminnalle. Toiminta ei siis ole enää yhdestä henkilöstä riippuvaa ja yhteen henkilöön henkilöityvää.

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntynyt toimintamalli tukee Saimaan ammattikorkeakoulun henkilöstön hyvinvointia. Voidaan olettaa, että tämän toimintamallin pohjalta järjestetyn toiminnan myötä henkilöstö voi paremmin. Tämä heijastuu myös opiskelijoihin, sillä hyvinvoiva henkilöstö tukee myös opiskelijoiden hyvinvointia ja oppimista.

Saimaan ammattikorkeakoulussa opiskelijoiden hyvinvointia edistää Saimaan korkeakoululiikuntakonsepti, SaLUT. Myös SaLUT voisi hyödyntää tätä toimintamallia omassa toiminnassaan ja laajentaa näin hyvinvoinnin näkökulmaa ja tarjoamiaan palveluita.

Strategisia hyvinvointisuunnitelmia on 50 - 60%:ssa yrityksistä (Aura ym. 2010). Tämän opinnäytetyön kehittämistyönä syntyneestä Iloa elämään -toimintamallista voisi olla hyötyä monelle erilaiselle työyhteisölle. Iloa elämään -

toiminta kannattaisi tuotteistaa ja sitä kannattaisi markkinoida eri yrityksille. Iloa elämään -toimintamallin vahvuus on, että se on yrityksen omista tarpeista lähtevää toimintaa ja toiminnan sisältö voi olla mitä vain, kunhan toiminnan periaatteet ja kriittiset menestystekijät täyttyvät. Jos Iloa elämään -toimintamalli tuotteistetaan ja siitä pääsee hyötymään myös muut työyhteisöt, on tämän opinnäytetyön hyödynnettävyys entistä parempi. Kauaskantoisesti katsoen voidaan olettaa, että tämän opinnäytetyön myötä yhä useampi työelämässä oleva henkilö voi paremmin.

Iloa elämään -toiminnan kehittäminen jatkossa Saimaan ammattikorkeakoulussa

Iloa elämään -toiminnan käyttäjälähtöisyyttä voisi kehittää luomalla ohjausryhmän, jonka jäseninä olisi jokaiselta toimialalta yksi henkilö. Nämä henkilöt toisivat toimialansa terveisiä Iloa elämään -toiminnan kehittäjille ja toisaalta nämä henkilöt olisivat väylä Iloa elämään -toiminnan jalkauttamiseksi yhä useammalle henkilöstön jäsenelle. Toiminnan käyttäjälähtöisessä kehittämisessä voisi hyödyntää myös LivingLab -menetelmää, jonka avulla saataisiin henkilöstön ääntä entistä paremmin kuuluville.

Iloa elämään -toimintaan liittyviä samansisältöisiä kyselyitä on nyt tehty kaksi. Mielestäni samaa kyselyä tulisi toistaa muutaman vuoden välein, jotta koko henkilöstön ääni saataisiin kuuluviin säännöllisin väliajoin. Näin yksi Iloa elämään -toimintamallin periaatteista, toiminta on käyttäjälähtöistä, säilyy.

Iloa elämään -toiminnalle on asetettu suurpiirteiset tavoitteet. Aivan kuten ennen tätä opinnäytetyötä toiminnan tausta-ajatus oli suurpiirteinen. Seuraava askel toiminnan kehittämisessä työnantajan näkökulmasta voisi olla, että toiminnalle asetetaan selkeät sanalliset ja numeraaliset tavoitteet. Näitä tavoitteita seurattaisiin erillisellä, tätä varten rakennetulla työhyvinvointimittarilla. Työhyvinvointimittarilla voitaisiin mitata myös muita työhyvinvoinnin osa-alueita.

Strategisen työhyvinvoinnin tila -tutkimuksen mukaan strategista työhyvinvoinnin johtamista on yrityksissä vielä kohtalaisen vähän. Tällaista selkeää strategista työhyvinvoinninjohtamista ei myöskään ole vielä Saimaan ammattikorkea-

koulussa, vaikkakin henkilöstöstrategiassa työhyvinvointi tuodaan esiin. Työhyvinvointitoimintaa voitaisiin kehittää eteenpäin tätä kautta. Tämä hyödyttäisi varmasti niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin. Lisäksi Iloa elämään -toiminnan voisi strategisen hyvinvoinnin johtamisen kautta kytkeä entistä voimakkaammin muuhun ammattikorkeakoulun työhyvinvointitoimintaan.

LÄHTEET

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestävällä tavalla? TYKES raportteja 76. Helsinki.

Aromaa A., Huttunen J., Koskinen S. &Teperi, J. (toim.) 2005. Suomalaisten terveys. Helsinki: Duodecim.

Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2011. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011. Helsinki: Excenta Oy.

Blom R. & Hautaniemi A. (toim.) 2009. Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Elinkeinoelämän keskusliitto.2009. Sairauspoissaolojen hallinta. Työkykyä ja työhyvinvointia. Opas työpaikoille. www.ek.fi/julkaisut. (Luettu 23.3.2012.)

Elo, A-L., Liira, J., Karjalainen, V., Nikkarinen, T., Nygård, C-H., Vahtera, J. & Varonen, U. 2001. Tietoa tyky-toiminnan erilaisten muotojen ja menetelmien terveys- ja työkykyvaikutuksista. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki: Edita.

Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. 2. painos. Helsinki: Edita.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen.Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7. - 8. painos Helsinki: Edita.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. &Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa. Helsinki: Gummerus.

Janhonen, M. & Husman, P. 2006. Työterveyshuollot ja työelämän muutos.– pohdintoja työterveyshuollon roolista työyhteisöjen kehittäjänä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 29. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Kalimo, R. 1987. Stressi ja psyykkinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Lindström, K. &Kalimo, R. 1987. Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kandolin, I., Tuomivaara, S. & Huuhtanen, P. 2010. Joustot ja muutokset työorganisaatioissa. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J., &Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 67-74.

Kasvio A. &Kandolin I. 2010. Suomalaisten työhön kohdistuvat odotukset ja työkäyttäytyminen. Teoksessa Kauppinen T., Hanhela R., Kandolin I., Karjalainen

A., Kasvio A., Perkiö-Mäkelä M., Priha E., Toikkanen J., &Viluksela M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 34-42.

Kauranen, T. 2010. Sähköpostitiedonanto 14.1.2011.Kehitysjohtaja Saimaan ammattikorkeakoulu.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Launis, K., Lehto, A-M., Mäkitalo, J., Räsänen, K. & Ylikoski, M. 2001. Työkyky-tutkimuksen ja -tiedon katvealueet. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläke-laitos, Työterveyslaitos. Helsinki: Edita.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautanie-mi, A. (toim.) 2009. Työelämän muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gau-deamus.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä.3. laitos. Helsinki: Gummerus.

Peltomäki, P., Husman, K., Vertio, H., Virkkunen, J. & Ylöstalo, P. 2001. Menes-tyksekäs tyky-toimintaprosessi – tyky-toimintaprosessi suomalaisilla työpaikoil-la: tapausselostusten ja itsearviointien evaluointia. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki: Edita.

Pirttilä, A., Kauranen, T. & Anttila, E-H. 2010. Yhteiskuntavastuuraportti 2009-2010. Saimaan ammattikorkeakoulu.

Pirttilä, A. 2012. Haastattelu. Saimaan ammattikorkeakoulun rehtori.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rissa, K. 1998. Hyvinvointia valtion töihin. Valtionkonttori. Helsinki: Gummerus.

Ryff, C. & Singer, B. 2006. Ihmiselon ironiaa: hyvinvointia ja terveyttä matkalla kohti kuolemaa. Teoksessa Aspinwall, L. &Staudinger, U. (toim.) Ihmisen vah-vuuksien psykologia. Helsinki: Edita.

Räikkönen, T. 2007. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjal-lisuuskatsaus. Helsinki: Työterveyslaitos.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2009.Varhaisen välittämisen malli.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2010a. Henkilöstöstrategia 2010-2015 - Juuri Sinä, juuri Me teemme visiostamme totta.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2010b. Työsuojelun toimintaohjelma 2010.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2010c. Henkilöstösuunnitelma 2010-2012.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2011a. Dokumentit.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2011b. http://intra.saimia.fi/intra/. (Luettu 4.4.2011.)

Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Fyysinen hyvinvointi. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/. (Luettu 1.4.2012.)

Siltaniemi, A., Perälahti, A., Eronen, A. & Londèn, P. 2007. Hyvinvointi, palvelut ja elämänlaatu Keski-Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki: Hakapaino.

Spets H. 2012. Haastattelu. 12.01.2012. Fysioterapeutti Saimaan ammattikorkeakoulu.

Syvänen, S., Erätuli, P., Kokkonen, A., Nederström, R. & Strömberg, S. 2008. Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tekijät.Yhteistoiminnan kehittämisen ideat ja aatteet. Työelämän kehittämisohjelma Tykes. Raportteja nro 61. Helsinki.

Tilastokeskus 2011. http://www.tilastokeskus.fi/ (Luettu 3.1.2011)

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2010. Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa: ASLAK-kuntoutuksen ja Työhyvinvointikuntoremontin vaikuttavuus. Helsinki: Miina Sillanpään Säätiön julkaisusarja A:8.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos 2011a. Hyvinvointi. Http://www.ttl.fi/ (Luettu 6.9.2011)

Työterveyslaitos 2011b.Työhyvinvointi.Http://www.ttl.fi/ (Luettu 11.9.2011)

Työterveyslaitos 2011c.Työhyvinvoinnin talomalli. Http://www.ttl.fi / (Luettu 1.4.2012)

Työterveyslaitos 2001d.Työhyvinvointiin liittyvät ongelmat. Http://www.ttl.fi/ (Luettu 3.42012)

Vartia, M., Joensuu, M. & Lindström, K. 2010. Työorganisaatiot, johtaminen ja työilmapiiri. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J., & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 75-83.

Vehmasvaara, P. 2012. Puhelinhaastattelu. Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan koulutusjohtaja.

Ylöstalo, J. & Jukka, P. 2011. TEM raportteja 4/2011. Työolobarometri. Lokakuu 2010. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö.

ILOA ELÄMÄÄN TOIMINNAN SISÄLLÖT

Toiminto	S2008	K2009	S2009	K2010	S2010	K2011	S2011
TERVEYSKAMPANJA	-	-	-	-	-	-	-
Liikettä elämään ryhmä/kuntotestaus							
-GoodFit testi	X		X	X	X	X	X
- Kävelytesti	X		X	X			X
-PP-ergotesti			X	X	X	X	X
- Ryhti-lihastasapainokartoitus				X	X	X	X
- Suora kestävyystesti					X	X	X
-Goodbalance -testi					X	X	X
-SpinalMouse -testi					X	X	X
-FootScan -testi					X	X	X
- Liikuntasuunnitelmat	X		X				
- Personal training palvelut				X	X	X	X
Ergonomiakäynnit	X	X	X	X	X	X	X
Painonhallintaryhmä	X	X	X	X			
Elämäntaparemonttiryhmä					X	X	X
Souturyhmä	X	X					
Maratonryhmä/Juoksukoulu	X		X		X		X
Pyöräilyryhmä	X						
Ravitsemusneuvonta		X	X				
Tuki- ja liikuntaelin ft		X	X	X	X	X	X
Hyvän olon päiväkirja			X	X	X	X	X
Virtuaalinen taukojumppa				X	X	X	X
Liikuntaryhmät Lpr	-	-	-	-	-	-	-
- Allasjumppa	X x2	X x3	X x3	X x3	X X3	X x3	X x2
- Perusjumppa	X	X					
- Kuntotanssi	X	X	X	X			
-Zumba					X	X	X
- Kuntonyrkkeily	X	X	X	X	X	X	X
- Kehonhallinta + niha	X	X					
- Niska-hartiajumppa			X	X			X
- Salibandy	X	X	X	X	X	X	X
- Method Putkisto			X	X	X	X	X
- Äijäjumppa				X	X	X	X
- Aamulenkkiryhmä					X		
Liikuntaryhmät Imatra	-	-	-	-	-	-	-
- Lentopallo	X	X	X	X	X	X	X
-Physiopilates			X	X	X		
- Kehonhallinta + niha	X	X		X			
- Niska-hartiajumppa			X			X	X
- Rasvanpolttojumppa				X			

Toiminto	S2008	K2009	S2009	K2010	S2010	K2011	S2011
-Zumba					X	X	X
MUU HYVINVOINTI -TOIMINTA							
Avantouinti	X	X	X	X			
Geokätköily	X	X	X				
Kirjallisuuspiiri	X	X	X	X	X	X	X
Kulttuuripiiri	X	X	X	X	X	X	X
Musiikkipiiri	X	X	X	X	X	X	X
Irti tupakasta ryhmä	X	X	X				
Käden taidot työpajat			X	X	X		
50+ ryhmä			X	X			
Iloa elämään hyvillä teoilla -ryhmä					X		
Neulepiiri						X	X
TAPAHTUMAT							
Method Putkisto peruskurssi	X		X				
Method Putkisto kasvoklinikka					X	X	X
Patrik Borg luento	X						
Äänenkäytön luennot	X						
Äänenhuoltokoulutus		X					
Hohtokeilaus	X						
Curling				X			
Sauvakävelyohjaus	X						
Hiihto-opastus			X				
Kuntosaliharjoittelu x5				X			
Vaellus	X		X		X		X
Golf opastus Lpr			X				
Golf talviharjoittelu Imatra				X			
Golf greencard -suoritus				X			
Tenniskurssi					X	X	
Teemapäivä kävely	X		X				
Teemapäivä vihannes	X						
Teemapäivä 1 huono tapa pois	X						
Teemapäivä lainaa kaverilta hyvä tapa	X						
Teemapäivä marjapäivä	X						
Gymstick -demotunti		X					
Fitball -demotunti		X					
Bodypump -demotunti		X					
Bosuball -demotunti		X					
Kirkkovenesoutu -demo		X					
TaiChi -demotunti		X					
Horsebic -demotunti							X
CrossFit -demotunti							X
Aquazumba -demotunti							X

Toiminto	S2008	K2009	S2009	K2010	S2010	K2011	S2011
Zumba demotunnit				X			
Kahvakuulademotunti				X			
Zumbamegamarathon						X	
Treenix -vierailu		X					
Verenluovutus					X		
Porraspäiviin osallistuminen					X		
Viipurin pyöräily						X	
TRE -rentoutus						X	X
Joulukorttiaskartelu					X		
Neulontailta					X		
Hopeasormuskurssi						X	X
KAMPANJAT							
Kävelykampanja	X		X		X		X
Sulata sika -kampanja		X					
Läskillä lukutaitoa -kampanja				X			
Pienin askelin pirteäksi -kampanja						X	
Iloa elämään hyvillä teoilla kampanja				X			
MUU TOIMINTA							
Liikunta- ja kulttuurisetelit		X	X	X	X	X	X
Tupakasta vieroitustuki			X	X	X	X	X
Joulukalenteri hyvän olon vinkit					X		
UK -Koskimies sykemittari alet					X		
Venäjäyhteistyö						X	X