



Psykososiaalinen työhyvinvointi yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin tukena

Esitys työntekijöille

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Terveystieteiden (AMK)

syksy 2024

Liinu Rinne

Terveydenhoitaja		Tiivistelmä
Tekijä	Liinu Rinne	Vuosi 2024
Työn nimi	Psykososiaalinen työhyvinvointi yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin tukena. Esitys työntekijöille	
Ohjaaja	Tuula Viitala	

Opinnäytetyö käsittelee psykososiaalista työhyvinvointia ja sen vahvistamisen keinoja. Psykososiaalinen työhyvinvointi on työelämässä jatkuvasti esillä oleva ja yhteiskunnallisesti merkittävä aihe. Tarkoituksena oli luoda tietoa antava ja yleisöä aktivoiva esitys aiheesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden ymmärrystä psykososiaalisesta työhyvinvoinnista ja sen vahvistamisesta. Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle oli eräs sosiaali- ja terveystieteiden toimintayksikkö.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan tutkittuun tietoon perustuen työ- ja toimintakykyä sekä avataan työhyvinvointia käsitteenä. Opinnäytetyössä keskitytään käsittelemään työhyvinvoinnin psykososiaalista näkökulmaa tarkastellen psykososiaalisen työhyvinvoinnin sosiaalisia ja psyykkisiä tekijöitä omine kokonaisuuksineen. Lisäksi työssä avataan psykososiaalisen työhyvinvoinnin merkitystä organisatorisella tasolla. Toiminnallista osuutta varten etsittiin teoretietoa siitä, millainen on saavutettava esitys ja mitä on osallistava muutospohdinta.

Toiminnallisena osuutena opinnäytetyössä oli informatiivinen, ajattelua aktivoiva PowerPoint-esitys työryhmälle, joka oli osana yksikön kehittämispäivää. Esityksessä kerrotaan psykososiaalisen työhyvinvoinnin kokonaisuudesta sekä sen tukemisesta ajantasaiseen, näyttöön perustuvaan tietoon pohjautuen. Esitys sisältää pohdinta- ja muutostehtävän yhteistoimintana työryhmälle.

Esitys tarjosi työryhmälle tutkittua tietoa psykososiaalisen työhyvinvoinnin kokonaisuudesta sekä mahdollisesti tärkeän aiheen äärelle pysähtymisen. Kohdeyleisön aktivointi esityksen aikana tuki oman ajattelun kehittymistä psykososiaalisen työhyvinvoinnin vahvistamisesta sekä lisäsi yhteisöllisyyden tunnetta työryhmässä yhteisen pohdinnan myötä. Palautteen perusteella työryhmä koki aiheen käsittelyn työhyvinvoinnin näkökulmasta hyödylliseksi ja esityksen kattavaksi sekä selkeäksi.

This thesis addresses psychosocial well-being at work and methods for enhancing it. Psychosocial well-being at work is always current and socially significant topic. The purpose of this thesis was to create an informative and audience-activating presentation about the topic. The goal was to increase employee's knowledge about psychosocial well-being at work and its support. This thesis was commissioned by a company operating in the social and health sector.

The background discussion of this thesis starts with the definition of work ability and functional ability as a part of work well-being. The focus is on the psychosocial well-being at work separating psychological and social factors. The thesis also discusses supporting psychosocial well-being at work and its significance to the organizations. To facilitate the practical part of this thesis, information on what makes an effective and accessible presentation and what participating to change activities entails.

The practical part of this thesis involved the creation of an informative, thought-provoking PowerPoint presentation for the work team to be presented at their development day. The presentation about psychosocial well-being at work and its support is based on current, evidence-based knowledge. Presentation includes both a reflection task as well as a task of pondering change in groups.

The presentation provides essential information about the topic and enables reflection on an important subject. Activating the target audience during the presentation supported the development of individual thinking from the perspective of psychosocial work well-being and increased the sense of community within the team through reflection. Based on the feedback, the working group found this subject useful and the presentation comprehensive and clear.

Keywords Work well-being, psychosocial well-being at work, work ability

Pages 39 pages and appendices 18 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työ- ja toimintakyky sekä työhyvinvointi.....	2
3	Psykososiaalinen työhyvinvointi	3
3.1	Psyykkinen ulottuvuus	4
3.1.1	Stressi ja sen hallinta.....	5
3.1.2	Pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen.....	7
3.1.3	Ajanhallinta ja tunnekuorma	8
3.1.4	Kognitiivinen kuorma	9
3.1.5	Persoonallisuus ja tasapaino	10
3.2	Sosiaalinen ulottuvuus	11
3.2.1	Työilmapiiri ja työyhteisö.....	11
3.2.2	Haastavat vuorovaikutustilanteet ja epäasiallinen kohtelu	13
3.3	Psykososiaalista työhyvinvointia vahvistavat tekijät	13
3.3.1	Työn imu	14
3.3.2	Työstä palautuminen	15
3.3.3	Työhön vaikuttaminen	16
3.3.4	Työyhteisön toimivuus	18
3.3.5	Ongelmakohtiin puuttuminen	18
3.3.6	Työnohjauksen merkitys psykososiaaliseen työhyvinvointiin	19
3.3.7	Hyvä johtaminen.....	20
4	Psykososiaalinen työhyvinvointi organisatorisella tasolla	21
5	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	22
6	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	23
6.1	Saavutettava esitys.....	23
6.2	Hyvän esityksen piirteet	24
6.3	Osallistava muutospohdinta	25
6.4	Opinnäytetyön suunnitelma.....	26
6.5	Opinnäytetyön toteutus	26
6.6	Opinnäytetyön tulos	27
7	Pohdinta ja johtopäätökset	29
7.1	Toimeksiantajan palaute	33
7.2	Opinnäytetyön eettisyys, luotettavuus ja kestävyys.....	33
	Lähteet	35

Liitteet

Liite 1. Aineistonhankintasuunnitelma

Liite 2. PowerPoint-esitys työntekijöille

1 Johdanto

Työn tehokkuuden vaatimukset ja hektisyys ovat vuosien saatossa nousseet. Kuormitusta työssä lisäävät monet psykososiaaliset tekijät, jotka osaltaan riskeeraavat työntekijöiden työhyvinvointia. (Nurmi, 2016, s. 24) Työhyvinvoinnin kustannusten määräksi on Mankan & Mankan (2016, s.7) mukaan arvioitu olevan noin 24 miljardia euroa vuodessa. Kustannuksiin liittyvät ennenaikainen eläköityminen, ammattitaudit, sairauspoissaolot, sairaana työssä olemiseen liittyvät kustannukset sekä terveydenhoitokulut. Myös stressin hinta terveyden uhkatekijänä on arvioitu varsin mittavaksi. Työhyvinvoinnin taloudellinen vaikutus on näin ollen koko yhteiskunnan kannalta merkittävä.

Työhyvinvointi on olennainen työssä jaksamiseen liittyvä tekijä, jota tukevat työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (STM, n.d.). Työntekijän työkyky uskotaan organisaation tärkeimmäksi voimavaraksi. Työkykyyn tulee puuttua, sillä liian kuormittuneet ja kiireiset työntekijät eivät pysty optimaaliseen työtulokseen. Työhyvinvoinnin johtaminen on organisaation tuloksellisuuden osatekijä. On tärkeää lisätä työhyvinvoinnin kokonaisuuden ymmärrystä, jotta voidaan jo olemassa olevien ongelmien korjaamisen lisäksi tehdä preventiivistä työtä työhyvinvoinnin eteen. (Manka & Manka, 2016, s. 8)

Työhyvinvointi ei synny itsestään – sitä tulee johtaa, kuten muutakin toimintaa johdetaan. Jotta oikeansuuntaiset muutokset voivat syntyä, tarvitaan organisaation työtapojen esille nostamista sekä työyhteisön omien toimintamallien tiedostamista. (Manka & Manka, 2016, s. 227) Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu askel askeleelta koko henkilöstä osallistuttaen. Työntekijöillä on olennainen rooli psykososiaalisen työhyvinvoinnin kentällä, sillä toimet koskevat pääosin heitä. Konkreettiset keinot tukevat työhyvinvoinnin toteutumista. Yhdessä tehdyt työhyvinvoinnin edistämissuunnitelmat auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja oikean kehityssuunnan löytämisessä. (Manka & Manka, 2016, s. 10)

Yksilön työkyvyn edistämisen lisäksi tarvitaan työtapojen tarkastelua ja niihin vaikuttamista (Laitinen ym., 2023b, s. 44). Toiminnallisen opinnäytetyön tavoite on olla työelämälähtöinen sekä tarjota tilaajalle preventiivisesti tietoa ja neuvoa keskeiseen aiheeseen, joka tässä opinnäytetyössä on psykososiaalisen työhyvinvointi ja sitä vahvistavat tekijät. Haetun teorialiedon pohjalta on luotu informatiivinen, aktivoiva PowerPoint-esitys toimeksiantajan työntekijöille osaksi työryhmän kehittämispäivää. Opinnäytetyössä kuvataan, millainen on psykososiaalinen työhyvinvoinnin kokonaisuus ja mitkä tekijät vahvistavat psykososiaalista

työhyvinvointia. Opinnäytetyön tilaajana toimii eräs useita työntekijöitä työllistävä sosiaali- ja terveysalan organisaatio.

2 Työ- ja toimintakyky sekä työhyvinvointi

Työkyvyn kokonaisuus voidaan luonnehtia työntekijän voimavarojen ja osaamisen sekä työn vaatimusten ja kuormittavuuden väliseksi tasapainotilaksi. Juhani Ilmarisen työkykyä kuvaava Työkyky-talomalli kuvaa työkyvyn kokonaisuuteen vaikuttavat ulottuvuudet nelikerroksisena talona. Työkyky-talomallin perustaa kuvaa yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Seuraava kerros kuvaa osaamista, johon liittyy työntekijän peruskoulutus sekä ammatilliset taidot ja tiedot. On muistettava, että osaaminen on jatkuvasti muuttuva käsite. Yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat Työkyky-talomallin ylemmät kerrokset, joihin Ilmarinen kuvaa arvot, motivaation, työympäristön sekä työyhteisön tuen ja johtamisen kokonaisuuden. (Työterveyslaitos, n.d.-a; ks. myös STTK, n.d.)

Työkykyyn liittyvien ongelmien määrä on kasvanut (Laitinen ym., 2023a, s. 42). Kuten yksilön muutkin ominaisuudet, myös työkyky muuttuu elämän aikana. Ikääntymisen myötä tapahtuvat fyysiset muutokset saattavat vaikuttaa työkykyyn. Ammatillinen kehittyminen voi osaltaan vaikuttaa myönteisesti yksilön kokemukseen työkyvystä. Joskus työkyvyssä tapahtuu muutoksia, jotka alentavat työkykyä niin, ettei työntekijä pysty tekemään työtään täysipainoisesti. Käsitteellisesti puhutaan osatyökyvyttömyydestä. Ammatillisessa kuntoutuksessa pyritään estämään työkyvyttömyyttä ja lisäämään työvuosia. Toisinaan työkyvyn merkittävä aleneminen voi johtaa työkyvyttömyyteen. Työkyvyttömyyden polun viimeinen vaihe on työkyvyttömyyseläke, jolloin työkyvyn edistämiseksi ei ole enää mitään tehtävissä. (STTK, n.d.)

Työhyvinvointi perustuu terveyteen ja toimintakykyyn. Se kuvaa tasapainoa työn turvallisuuden, terveellisyyden ja tuottavuuden välillä. Työhyvinvointi on yksilön kokemus näiden toteutumisesta sekä työn mielekkyyden ja palkitsevuuden tunteesta. Hyvinvointi työssä tukee hallinnan tunnetta myös yksilön omasta elämästä. Työhyvinvointia voidaan edistää hyvillä elintavoilla. Toisaalta työpaikalla ympäristö ja yhteisö voivat myös kannustaa suotuisampiin elintapoihin. (Pennonon, 2021, s.16) Työpaikan hyvin aktiivista tai melko aktiivista, myönteistä vaikuttamista työntekijän terveyteen ja elintapoihin on työolotutkimuksessa koettu tapahtuvan (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 96).

Yksilön elintavoilla on vaikutusta henkilökohtaiseen hyvinvointiin, mutta myös työympäristöön. Liikkumattomuus, huonot ruokailutottumukset sekä laadullisesti huono uni kuormittavat työkäisten toimintakykyä. Päihteet ja mielenterveydelliset ongelmat ovat merkittäviä työkykyä heikentäviä tekijöitä. (Työterveyslaitos, n.d.-b) Työvoimapula on kasvattanut sosiaali- ja terveysalan työmäärän mittavaksi, mikä on yksi mielenterveyttä ja työkykyä uhkaava tekijä. Psykkisestä kuormittuneisuudesta johtuvat masennus- sekä ahdistuneisuusoireet ovatkin yleistyneet. Tämä antaa työyhteisötasoisena psyykkisen voiminnan tarkastelun lisäksi aihetta myös yksilötasoiselle tarkastelulle. (Laitinen ym., 2023b, s. 1825)

Työhyvinvointia on tutkittu pitkään. Tutkimusaihealueita on vuosien aikana muovattu aikakautteen sopiviksi. Alun perin työhyvinvoinnin tutkimuksessa on keskitytty stressin tutkimiseen fysiologisiin ilmiöihin. Ajan saatossa katsontakanta on laajentunut myös psykologisiin ja käyttäytymiseen liittyviin reaktioihin. Tutkimustyötä on myöhemmin laajennettu yksilön näkökulmasta ympäristöä tutkivaksi sekä näiden välistä tasapainoa tarkastelevaksi. Erilaiset mallintamisen keinot, kuten tasapainomalli, on edistänyt ymmärrystä työhyvinvoinnin kokonaisuudesta. (Manka & Manka, 2016, ss. 64–65)

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen liittyviä henkilöstöresursseja on käytetty kuntaorganisaatiotasoisena tutkimuksen mukaan melko vähän. Erilaisilla kyselyillä pyritään kartoittamaan työhyvinvointia, mutta työhyvinvointiin liittyvä riskien kartoitus ja työkyvyttömyyden kustannusten lasku on ollut varsin vähäistä. (Pekkarinen & Pekka, 2015, s. 8 ja 22) Sote-uudistuksen myötä syntyneitä hyvinvointialueita tarkasteltaessa painetta työstään kokee yli kolmasosa työntekijöistä. Samassa tutkimuksessa työkyvyn alenemista kertoo kokevansa jopa 40 prosenttia vastaajista. Tämä tuore tutkimus osoittaa, että työkykyyn ja työhyvinvointiin on syytä puuttua. (Laitinen ym., 2023b, s. 26)

3 Psykososiaalinen työhyvinvointi

Psykososiaalinen näkökulma on osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta, sillä työympäristöön liittyy aina psykososiaalinen ulottuvuus. Työhyvinvoinnin psykososiaalinen ulottuvuus sisältää työn johtamisen ja organisoimisen, yhteistyön, viestinnän, vuorovaikutuksen sekä työntekijän yksilöllisen käyttäytymismallin sekä historian. Sosiaaliset kontaktit, työilmapiiri, organisaation ja työyhteisön kulttuuri, arvot, normit sekä vastuunjako yhdessä työn sisällön kanssa muodostavat psykososiaalisen työympäristön. Joskus kuormittavassa työtilanteessa stressitasot saattavat nousta niin korkealle, että se vaikuttaa työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Haitallisessa kuormituksessa yhdistyy liiallinen kuormitus ja

stressi. (Karjalainen, 2020, s. 37) Kuormitustekijät ovat osa jokaista työpaikkaa ja niillä on aina jonkinasteinen vaikutus työntekijään, joka korostaa oikea-aikaisen puuttumisen merkitystä työhyvinvoinnin näkökulmasta (Työturvallisuuskeskus, n.d.-a).

Työsuojelu määrittelee psykososiaalisen kuormituksen olevan ”työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä”. Liiallisissa määrin kohdattuna nämä osatekijät ovat sellaisia, joista aiheutuu työntekijälle kuormitusta. Olennaista kuormitustekijöissä ovat niiden hallinta, suotuisat olosuhteet ja sopiva mitoitus.

(Työsuojeluhallinto, 2024) Työterveyshuolto voi olla mukana edistämässä psykososiaalista työhyvinvointia. Laissa säädetty ennaltaehkäisevä työterveys kuuluu kaikille.

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto kattaa muun muassa työpaikan terveystarkkailun sekä -vaarojen arvioinnin, tiedon antamisen, neuvonnan ja ohjauksen, ensiapuvalmiuden varmistamisen sekä työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan. (Tiitola ym., 2016, s.10)

Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan kartoittaa arviointiprosessin avulla.

Arvioinnin ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan työhön liittyvät kuormitustekijät.

Tunnistamisen jälkeen kuormitustekijöiden haitallisuutta tulee arvioida ja niiden merkitystä priorisoida. Arvioinnin jälkeen tilanteeseen tulee puuttua järjestelmällisesti niin, että haitallisimpaan kuormitustekijään puututaan ensin. Muutoksen kannalta on oleellista jäädä seuraamaan, ovatko tehdyt toimenpiteet olleet riittäviä. (Työsuojeluhallinto, 2024)

Työn psykososiaalinen kuormitus jaetaan psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin

(Työturvallisuuskeskus, n.d.-a). Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sisältyy työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä.

Järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa liian suuri työkuorma, kiire sekä puutteelliset järjestely- ja työolosuhteet. Työn sisällöllisiä kuormitustekijöitä ovat

informaatiotulva, työn keskeytyminen, liiallinen vastuu sekä jatkuva valmius ja hajanainen

työ. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta haittaavia tekijöitä voivat olla työyhteisön ja -ilmapiirin haasteet, riittämätön tuki, häirintä ja asiaton kohtelu sekä puutteet tiedonkulussa.

(Työsuojeluhallinto, 2023) Tässä opinnäytetyössä psykososiaalinen työhyvinvointi on jaettu psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen, jotka käsitellään seuraavissa luvuissa.

3.1 Psyykkinen ulottuvuus

Työn psyykkiset kuormitustekijät kuvaavat työntekijän resurssien ja työn edellytysten

tasapainottomuutta (Työturvallisuuskeskus, n.d.-a). Työtehtäviin ja työn sisältöön liitty

monia kuormitussyytiä. Työ voi olla hajanaista, yksitoikkoista, jatkuvaa valmiustilaa vaativaa

tai se keskeytyy jatkuvasti. Työssä voidaan joutua käsittelemään suura tietomääriä, jolloin tietotulva kasvaa hallitsemattomaksi. Työhön voi liittyä merkittävää vastuuta, hankalia vuorovaikutustilanteita ja jopa väkivallan uhkaa. Työn järjestelyyn liittyvät kuormitussyyt voivat olla tehtävien suunnittelemattomuus sekä työtehtävien jakautumisen ja mitoituksen epätasapaino. Vuorotyö on yksi työn järjestelyyn liittyvä kuormitussyy, jolla voi olla vaikutusta muun muassa työntekijän elimistön aineenvaihdunnan toimintaan sekä terveellisten elintapojen ylläpitoon (Azmi ym., 2020, ss. 4–10). Epäonnistuneet järjestelyt lisäävät työajan ulkopuolella tehtävää työtä. Tällöin myös työn tavoite ja vastualueet jäävät herkästi epäselviksi. (Karjalainen, 2020, s. 38)

Työhön panostus koetaan suureksi, kun samaan aikaan vain osa kokee työn olevan palkitsevaa. Työstressi on melko tavallista. (Laitinen ym., 2023b, s. 29) Työhön sitoutumisen mahdollistaminen muun muassa työn riittävällä suunnittelulla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. (Sujeong, 2023, s.1) Työssä tyytyväisyyttä lisäävät selkeät roolit sekä turvallinen työympäristö. Lisäksi yksilön työhyvinvointia tutkittaessa perhesuhteilla sekä riittävällä organisaation resursseilla on nähty olevan vaikutusta työhyvinvointiin. (Biswas ym., 2022) Oman työhyvinvoinnin tukeminen ennaltaehkäisee haitallisen työkuormituksen vaikutuksia (Työturvallisuus, n.d.). Työntekijällä on turvallisuuslain puitteissa velvoite noudattaa työhön ja sen olosuhteisiin asetettuja turvallisuus- ja terveellisyysvaatimuksia (Työturvallisuuslaki, 738/2002).

Seuraavaksi käsitellään psykososiaalisen työhyvinvoinnin psyykkisen ulottuvuuden osatekijöitä. Käsitellyiksi aiheiksi valikoituivat stressi ja sen hallinta, työuupumus, ajanhallinta ja tunnekuorma, kognitiivinen kuorma sekä persoonallisuus ja tasapaino.

3.1.1 Stressi ja sen hallinta

Vuonna 2022 palkansaajista lähes viidesosa kertoi kokevansa haitallista stressiä työssään. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s.73) Liian suuressa stressissä työntekijän voimavarat ovat liian vähäiset vaatimuksiin nähden. Nämä kulkevat suuntaviivaisesti yhdessä, sillä työn vaatimukset edellyttävät vaivannäköä ja työn voimavarat edistävät tavoitteisiin pääsemistä. (Työterveyslaitos, n.d.-c) Stressiä työpaikalla aiheuttavat tavallisesti epävarmuus, työpaikkakiusaaminen, esihenkilön ja kollegojen tuen puute sekä oman roolin epäselvyys työssä (Manka & Manka, 2016, s. 7).

Stressiin liittyviä fyysisiä oireita voivat olla esimerkiksi päänsärky, pahoinvointi ja sydämentykytykset. Psyykkisinä oireina voi esiintyä muun muassa jännittyneisyyttä,

ärtyneisyyttä, aggressiota, ahdistuneisuutta ja levottomuutta. Kuormittava stressi voi näkyä myös sosiaalisissa suhteissa vetäytymisenä sekä ihmissuhdeongelmina. (Mattila, 2022) Työyhteisössä kuormittavasta stressistä syntyvä tunnetila voi tarttua työntekijästä toiseen yhteisen tunnetilaan virittymisen seurauksena. Stressin siirtyminen voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta ja se voi tarttua myös esihenkilön ja henkilöstön välillä. (MIELI Suomen Mielenterveys ry, 2021)

Sopiva määrä stressiä toimii yhtenä aikaansaannin edistäjänä työssä, sillä se parantaa suorituskykyä. Stressi käynnistää tilan, jossa tarkkaavaisuus ja keskittyminen ohjaavat toimintaa kohti selviytymistä. Liiallisena stressillä on kuitenkin monia haitallisia vaikutuksia, kuten unihäiriöt, masentuneisuus sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Tällöin elimistön kyky palautua normaalisti on häiriintynyt. Tavallisia stressinaiheuttajia työssä voivat olla kiire ja epävarmuus. Pitkittynyt stressi on merkittävä kuormitus psyykkiselle hyvinvoinnille ja voi johtaa jopa työuupumukseen. (Työterveyslaitos, n.d.-d; Manka & Manka, 2016, s. 32; MIELI Suomen Mielenterveys ry, 2021)

Stressinhallinnan kannalta on oleellista opetella tunnistamaan liiallinen stressi ja sen aiheuttajat. Palautumisesta huolehtiminen, työmäärän rajaaminen ja tauottaminen sekä tehtävien priorisointi ovat tärkeitä stressinhallinnan keinoja, joita voidaan hyödyntää myös työhyvinvoinnin edistämiseksi. (MIELI Suomen Mielenterveys ry, 2021) Työntekijän stressiä lievittäviä voimavaroja ovat terveys ja energisyys, myönteinen ajatusmalli, hyvät kommunikointitaidot sekä kyky ratkaista ongelmia (Manka & Manka, 2016, s. 65).

Stressiä voi pyrkiä hallitsemaan erilaisin keinoin. Oma asennoituminen sekä stressiä aiheuttavia asioita on aiheellista pohtia. On hyvä miettiä, voiko itse vaikuttaa stressin aiheuttajiin. Vuorovaikutuksellisesta keskustelusta voi olla hyötyä, sillä kaikkiin stressinaiheuttajiin ei voida itse vaikuttaa. Omien rajojen kunnioittaminen, asioiden priorisointi sekä aikatauluttaminen voivat helpottaa stressinhallintaa. Keskusteleva ilmapiiri ja tuen saanti työpaikalla ovat kuormituksen helpottamisen avaintekijöitä. Huolehtimalla riittävästä työn tauottamisesta, työajan ja sen ulkopuolisen ajan rajaamisesta sekä sopivien rentoutuskeinojen löytämisestä, voidaan vähentää haitallista stressiä. Osa voi kokea hyötyvänsä fyysisestä rasituksesta tai ajatusten muualle suuntaamisesta erilaisin keinoin. On muistettava, että hallintakeinojen hyöty on aina yksilöllistä. Ulkopuolinen apu voi joissakin tapauksissa olla tarpeen. (MIELI Suomen Mielenterveys ry, 2021)

3.1.2 Pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen

Jos työkuorma kasvaa ja stressi pitkittyy, voi lopputuloksena olla työuupumus. Työuupumus *engl. burnout* on häiriötila, jossa työntekijän voimavarat ovat vähitellen heikentyneet. Voimavarojen heikentyminen näkyy Uusitalo-Arola ym. mukaan (2022) uupumusasteisena väsymyksenä, kyynistymisenä eli työn mielekkyyden häviämisenä sekä alentuneena ammatillisena itsetuntona. Työuupumukselle altistavat työn liialliset vaatimukset, joita voivat olla aikapaine, määrällinen kuormitus, keskeytykset, emotionaalinen kuormitus sekä ristiriita tavoitteiden ja roolien välillä. Työhön liittyvien syiden lisäksi myös yksilölliset tekijät, kuten tunnollisuus ja tunne-elämän epätasapaino voivat lisätä työuupumuksen riskiä.

(Työterveyslaitos, n.d.-c)

Työuupumus on vakava uhka yksilön työkyvylle. Tutkitusti vähiten työuupumusta koetussa kuntaorganisaatiossa muutoksen johtaminen, työajan ja -paikan joustavuus, esihenkilötoiminnan johtaminen, perehdytys sekä työhyvinvoinnin johtaminen olivat paremmalla tasolla enemmän työuupumusta koettuun kuntaorganisaatioon verrattuna. (Hakanen ym., 2019, s. 41) Työuupumus on yhteydessä myös heikompaan työhyvinvoinnin johtamiseen. Työhyvinvoinnin toimiva johtaminen kattaa selkeät tavoitteet, asioiden priorisoinnin ja pitkäjänteisen, huolellisen toiminnan. Työhyvinvoinnin johtaminen on työyhteisön ja toimintaympäristön muutosten ennusteellista huomioimista, tarvelähtöisten toimenpiteiden suorittamista sekä verkostoitumista työhyvinvointia tukevien tahojen välillä. Työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu ennakoiva ja ratkaisukeskeinen työote. (Hakanen ym., 2019, s. 45)

Työuupumuksen kokemus on keskiarvallisesti noussut palkansaajien keskuudessa. Oireista nousevat esiin erityisesti kroonistunut väsymys sekä keskittymisvaikeudet. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 72) Vuoden 2018 työolotutkimuksesta selviää, että merkittävimmäksi vaaraksi työssä koetaan vakavan työuupumuksen riski. Työkyvyttömyyden uhka on vuosien aikana pysynyt melko samana – selvää tilanteen kohentumista ei ole tapahtunut. Työmäärän kasvun uhka yli sietokyvyn näkyy myös lisääntyvänä haasteena. (Sutela, ym., 2019, ss. 215, 221–222)

Työuupumuksen ennaltaehkäisyssä olennaisia keinoja ovat hyvä stressinhallinta sekä voimavarojen edistäminen. Työuupumukselta suojaavaa työn imua lisäävät monipuoliset työtehtävät ja niiden kehittävyys, työtuloksen näkeminen, työyhteisön tuki sekä viestinnän toimivuus yhdessä työn vaikutusmahdollisuuksien kanssa. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Työuupumuksen hoidossa tärkeitä asioita ovat kärsivällisyys, palautumisesta ja levosta

huolehtiminen sekä sinnikkyys opittujen, haitallisten mallien muuttamisessa. Myös työterveydestä voi saada apua ja tukea tilanteeseen. (Nurmi, 2016, s. 20 ja 268)

3.1.3 Ajanhallinta ja tunnekuorma

Tiukat aikataulut ja työn nopea tahti ovat varsin yleinen ilmiö (STM, 2023, s. 43). Kiire nähdään yhtenä merkittävimpänä kuormitustekijänä työssä (Nurmi, 2016, s. 24). Kiireen haittaavaksi työssään ovat kokeneet noin kolmannes palkansaajista, joista naisia oli miehiä selvästi enemmän. Osin kiirettä voi selittää työpaikan liian vähäinen henkilöstö suhteutettuna työtehtäviin, jota yli puolet palkansaajista kertoikin vuoden 2018 työolotutkimuksessa huomanneensa. Kiireen ilmenemistä kuvasivat samaisessa tutkimuksessa vahvimmin tiukat aikataulut, työn keskeytykset ja samanaikaisesti liian monet eri työtehtävät. Merkittävin syy kiireen aiheuttamalle kuormitukselle kuvattiin olevan se, että työtä ei ehdi tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Kiire haittasi myös uusiin asioihin perehtymistä ja kouluttautumista. (Sutela ym., 2019, ss. 134–135) Kiireestä aiheutuvaa, melko usein esiintyvää jaksamiseen liittyvää pulmaa kertoi kokevansa 22 prosenttia palkansaajista vuoden 2018 työolotutkimuksessa. Luku on selvässä kasvussa aiempiin tutkimusvuosiin verrattuna. (Sutela ym., 2019, s. 135) Kiire voi lisätä työajan ulkopuolella tehtävää työtä, jolloin palautumiselle jää entistä vähemmän aikaa. Tämä tieto on hälyttävä ja sen jatkuminen lisää riskiä tilanteen vaikeutumiselle. (Sutela ym., 2019, s. 140)

Työllä on usein myös tunnekuormaa aiheuttava vaikutus. Työntekijöistä moni joutuu piilottamaan tunteensa osin tai kokonaan työpäivän aikana. (Manka & Manka, 2016, s. 29) Tunnekuormaa lisäävä tunnetyö kuvaa tunteiden hallintaa osana työtä ja sen kuormittavuutta. Tunnetyötä koki vuoden 2018 työolotutkimuksessa kohdanneensa olennaisesti työssään 28 prosenttia vastaajista, naiset useammin, kuin miehet. Heistä reilu kolmannes koki tunnetyön kuormittavan työssään. Tämän lisäksi tunnetyön kuormittavuus yhdistyi työn henkiseen rasittavuuteen. (Sutela ym., 2019, s. 131)

Työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana pitävät puolet palkansaajista, naiset jonkin verran miehiä enemmän. Koulutustasolla ja asemalla oli vaikutusta kokemukseen. Lisäksi työssä käsiteltävällä tietomäärällä sekä kiireellä on tutkittu yhteys työn henkisen kuormittavuuden kokemukseen. (Sutela ym., 2019, ss. 128–129) Kiire, työn tauotus, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja -tahtiin, väkivallan uhka ja häirintä, syrjintä ja kiusaaminen, työpaikan ristiriidat, työn organisointi sekä ilmapiiri, esihenkilötyö, työmäärä, korvaukseton ylityö sekä työympäristön rauhattomuus ovat ilmenneet merkittäviksi työn henkiseen kuormittavuuteen liittyviksi osatekijöiksi. (Lehto ym., 2015, ss. 33–38)

3.1.4 Kognitiivinen kuorma

Kognitiivinen toimintakyky pitää sisällään muistin, oppimisen, keskittymis- ja tarkkaavaisuuskyvyn, tiedonkäsittelytaidot, kielellisen toiminnan sekä toiminnan navigoinnin. Kognitiivisessa toiminnassa vastaanotetaan, käsitellään ja säilötään asioita. Työssä käytetään jatkuvasti kognitiotaitoja ja kohdataan paljon tietoa, jolle ei ole käyttöä. Rungas tiedon määrä, häiriöt ja työn keskeytyminen lisää työn kognitiivista kuormittavuutta. (Työturvallisuuskeskus, n.d.-b) Kognitiivisen kuorman hallinta liittyy työn ergonomiaan ja vaikuttaa työhyvinvointiin monin tavoin. Kognitiivinen ergonomia kuvaa ihmisen kognitiivisten taitojen, kuten ajattelun, muistin ja tarkkaavaisuuden sekä järjestelmäosaamisen välistä toimintaa. Hyvä kognitiivinen ergonomia edellyttää kuorman hallintaa. Tasapaino kuormituksen ja tiedonkäsittelyn ominaisuuksien välillä tukee työhyvinvointia. (Pennonen, 2021, ss. 24–25)

Työpäivän aikana kohdataan usein keskeytyksiä, joilla on työstressiä nostattava vaikutus. Keskeytyksiä voivat olla esimerkiksi eri viestintäkanavien ilmoitukset tai kollegoiden puhe. Keskeytykset vievät työntekijän huomion pois alkuperäisestä tehtävästä, joka vaikeuttaa sen loppuun suorittamista ja lisää näin ollen työntekijän emotionaalista kuormitusta. (Keller ym., 2020, ss. 149–150) Joustavalla työjärjestelyllä on osoitettu olevan positiivinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Etätyöskentelyn hyödyt, kuten yksilölle sopiva työnteon ajoittaminen sekä häiriötön työympäristö voivat osaltaan edistää työmotivaatiota ja -hyvinvointia. (Hakanen ym., 2019, s. 43)

Työtä voidaan organisoida selkeiden tavoitteiden, vastuu- ja roolijakojen sekä sopivan työmäärän mitoituksen avulla. Myös työtehtävien priorisointi ja erilaiset työn tauottamisen keinot tukevat kognitiivisen kuorman hallintaa. Työn ennalta sovittu keskeytysaika tai sen keskeytymättömyys edistävät kuormituksen hallintaa. Muistin kuormittuneisuutta ja tietotulvaa voidaan vähentää apuvälineiden hyödyntämisellä sekä tiedon hallinnalla ja suodattamisella. Tiedonkulun ja kommunikoinnin kehittämisellä voidaan vaikuttaa työpaikan yhteisiin työn- ja ajanhallinnan sääntöihin niitä edistävällä tavalla. Oman osaamisen kehittämisellä ja tiedon jakamisella ylläpidetään ajantasaista osaamista. Tietojärjestelmät ja niiden kehittäminen edesauttavat kognitiivisen kuormituksen parempaa hallintaa. Työntekijöiden osallistaminen kehittämistyöhön mahdollistaa järjestelmien optimaalisen käytettävyyden ja hyödyn. (Airila ym., 2023, s. 24)

3.1.5 Persoonallisuus ja tasapaino

Persoonallisuus käsittää ymmärryksen minuudesta, minäkäsityksestä, itsetunnosta, identiteetistä, arvoista, motiiveista ja eettisistä sekä sosiaalisista taidoista sekä temperamentista. Persoonallisuus muodostaa kokonaisuuden pysyvistä ja tunnusomaisista piirteistä. Elämäntilanteet ja tapahtumat voivat kuitenkin vaikuttaa persoonallisuuteen. Viisi persoonallisuuteen ja käyttäytymiseen sisältyvää osatekijää ovat tunnollisuus, ulospäinsuuntautuneisuus, kyky joustaa ja toimia yhdessä, tunne-elämän tasapaino sekä avoimuus. Nämä persoonallisuuden osat voivat toimia työhön sitoutumisen, menestyksen ja työtyytyväisyyden edistäjinä. (Pennonen, 2021, s. 133)

Minäkuvan käsitys vaikuttaa myös työntekijänä toimimiseen. Kielteinen minäkuva voi johtaa työssä alisuorituksiin ja luovuttamiseen. Samanaikaisesti kielteisen minäkuvan omaava työntekijä voi pyrkiä piilottamaan tämän muilta suorittamalla yli omien rajojen ja näin vaarantaa työssäjaksamistaan. Hyvä minäkuva ja itsetunto tukevat työhön tarvittavia voimavaroja. Temperamentin piirteet voivat vaikuttaa työjärjestelyihin. Jotkut kaipaavat rauhallista työtilaa, rutiineja ja aikaa siirtymille, kun samanaikaisesti toiset kaipaavat aktiivista toimintaa energian purkamiseen. Kun omat rajat tunnetaan, tiedetään taidot, kehityskohdat ja potentiaali, mutta samalla käsitetään jaksamisen ja hyvinvoinnin päätepisteet. (Pennonen, 2021, s. 140, 149 ja 170)

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on yksi liiallisen kuormittumisen riskitekijä. Kun työ- ja vapaa-aika ovat rajattu erillisiksi, ne toimivat toistensa voimavaroina. Aikajärjestely voi tuottaa ristiriidan tunnetta, joka on työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä. Työ voi osaltaan ruokkia merkityksellisyyden sekä tuottavuuden tunnetta ja näin myös täydentää elämän kokonaisvaltaista mielekkyyttä. Haastetta yhteensovittamiseen tuovat yksityiselämän tai työn haasteiden liiallisuus ja puutteellinen tuki. Näistä on tärkeä keskustella työpaikalla esihenkilölle ja vapaa-ajalla itselle luotettavan henkilön kanssa. Perhe-elämän kuormitukset voivat näkyä työssä jaksamisessa. Työn on kuitenkin nähty vaikuttavan enemmän perhe-elämään kuin perhe-elämän työhön. (Pennonen, 2021, ss. 41–42)

Siirtyminen työstä vapaa-ajalle on tärkeä hetki ja siihen voidaan kaivata ulkoisia tukikeinoja, kuten esimerkiksi musiikin kuuntelu tai liikkuminen. Tällöin siirtyminen hetkestä toiseen on tietoista ja se voi edistää työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. Vapaa-ajalla tapahtuva työasioihin palaaminen, esimerkiksi sähköpostien tai muiden työasioiden tarkistelu kautta,

voi vaikeuttaa työstä irtautumista ja palautumista. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeä ymmärtää, ettei työn tule viedä kaikkia voimavaroja. (Pennonen, 2021, ss. 42–43)

3.2 Sosiaalinen ulottuvuus

Tässä luvussa käsitellään psykososiaalisen työhyvinvoinnin sosiaalisen ulottuvuuden tärkeitä osatekijöitä, joita ovat työilmapiiri ja työyhteisö sekä haastavat asiakastilanteet ja epäasiallinen kohtelu. Sosiaalinen hyvinvointi on kokonaisuus, johon liittyy sosiaaliset suhteet sekä tunne yhteisöllisyydestä ja osallisuudesta. Sillä on vaikutusta koettuun elämänlaatuun sekä mielenterveyteen. Osallisuuden kehittämällä voidaan tukea sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämistä. Työ itsessään voi vahvistaa osallisuuden tunnetta ja lisätä näin työntekijän tunnetta sosiaalisesta hyvinvoinnista. (Vesa ym., 2020, ss. 14–15)

Myös sosiaalinen hyvinvointi voi kuormittaa. Sosiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla työyhteisölliset sekä vuorovaikutukselliset seikat. Iso osa palkansaajista toimii vuorovaikutuksessa työkavereiden lisäksi myös muiden ihmisten kanssa, jolloin vastavuoroisen kanssakäymisen määrä on suuri. (Sutela ym., 2019, s. 152) Työn sosiaalisiin kuormitussyihin liittyy myös yksintyö ja yksin jääminen, esihenkilön riittämän tuki, kollegiaalisuuden puute, tiedonkulkuun liittyvät ongelmat sekä syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu (Karjalainen, 2020, s. 39).

Työstä sosiaalista syrjäytymistä vähentävät työyhteisössä vallitseva hyvä ilmapiiri ja tuki. Avoin ja keskusteleva ilmapiiri ehkäisee kokemusta sosiaalisesta syrjäytymisestä. Parhaiten yksilön etäännyttäminen työstään estää yhteistuki kollegoiden ja esihenkilön välillä. Työyhteisön sisäinen tuki vahvistaa työntekijän tunnetta vaikuttavana osapuolena olemista ja korostaa työntekijöiden välistä yhteyttä. Työympäristön osatekijöillä, kuten työn organisoinnilla ja työhön vaikuttamisella voi olla vaikutusta kokemukseen riittävästä tuesta. (Manninen ym., 2023, ss. 71–72)

3.2.1 Työilmapiiri ja työyhteisö

Joskus esihenkilöiden ja alaisten välillä näkyy ristiriitatilanteita työpaikalla. Myös työntekijöiden välillä voi esiintyä ristiriitoja. (Sutela ym., 2019, s. 151) Jatkuva kiusaamista on koettu vähemmän, mutta joskus ilmenevää työpaikkakiusaamista on edelleen havaittu (STM, 2023, s. 53). Työpaikkakiusaaminen altistaa psyykkisille ja somaattisille oireille.

Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa myös sitä sivusta seuraavien hyvinvointiin, mikä tekee kiusaamisesta koko työyhteisön asian. (Sutela, 2019, s. 196)

Työssä jaksaminen ja viihtyminen edellyttää työyhteisön toimivuutta. Jotta tiedonkulku, ristiriitojen käsittely sekä onnistunut johtaminen voivat onnistua, tulee niiden olla aktiivista ja tarkkailunalaista toimintaa. Myös työhön liittyvät tavoitteet tulee olla yhteiset ja kaikille selvät. (Kärkkäinen, 2019, ss. 18–19) Työilmapiiriä tarkastelevia seikkoja työolotutkimuksessa ovat tasa-arvoisuus, kokeneempien työntekijöiden työkokemuksen arvostus, avoin ja kannustava ilmapiiri sekä yhteishenki, tiedonvälitys, työn ongelmista keskustelu sekä työn organisointi. Tutkimuksessa osoitettiin, että kaikilla näillä osa-alueilla on tapahtunut myönteistä kehitystä aiempiin vuosiin verrattaessa. (Sutela ym., 2019, ss. 146–148) Samassa työolotutkimuksessa hieman alle viidennes kaikista vastaajista koki työnsä hyvin organisoiduksi työpaikallaan. Nämä prosenttiluvut ovat pysyneet aiempiin vuosiin nähden melko samana. (Sutela ym., 2019, s. 146, kuvio 13.1)

Sosiaalista tukea kertoo vuoden 2015 Euroopan laajuisessa työolotutkimuksessa saaneensa kollegoiltaan 47 prosenttia sekä esihenkilöiltä 41 prosenttia työntekijän roolissa toimivista vastaajista. Sosiaalisesti tueksi tässä tutkimuksessa määriteltiin avunanto työtehtävien suorittamiseen, moraalinen tuki haastavissa työtilanteissa sekä solidaarisuuden tunteen vahvistaminen. Esihenkilön tueksi luettiin tekninen apu, asianmukainen työn valvominen, selkeät työtehtävät ja tavoitteet sekä ymmärrys työntekijöiden tekemään työhön. (Eurofound, 2022, ss. 32–33) Suomen tasolla lukemat ovat melko samat, sillä vuoden 2018 työolotutkimuksessa 40 prosenttia palkansaajista ovat kokeneet saaneensa tukea ja rohkaisua kollegoiltaan aina sitä kaivatessaan. Nuoremmat kyselyyn vastanneet työntekijät kokevat saaneensa tukea enemmän verrattaessa vanhempiin työntekijöihin. (Sutela ym., 2019, s. 149)

Tiimityöhön ja sen tuloksellisuuteen ollaan 2018 tehdyn työolotutkimuksen mukaan varsin tyytyväisiä. Suurimmassa osassa vastauksista koettiin tiimissä vallitsevan ilmapiiri, jossa uskalletaan kohdata ja käsitellä ongelmia sekä virheitä työhön liittyen. (Sutela ym., 2019, s. 164, kuvio 14.3) Tämän lisäksi hyvä uutinen on se, että yhä useampi palkansaaja kokee saavansa kiitosta työstään eri tahoilta (Sutela ym., 2019, s. 152). Avoimuus ajatusten ja ongelmien esiintuomisessa viittaa työyhteisön psykologiseen turvallisuuteen, jolla voi olla liiallista kuormittuneisuutta estävä vaikutus (Laitinen ym., 2023b, s. 5). Myös huumori on yksi työyhteisön sisäistä, positiivista yhteyttä vahvistava tekijä (Neves & Cunha, 2018).

3.2.2 Haastavat vuorovaikutustilanteet ja epäasiallinen kohtelu

Epäasiallista kohtelua työpaikalla voivat olla erilaiset häirintäkeinot, kuten uhkailu, työnteon tahallinen vaikeuttaminen, syrjintä tai seksuaalinen häirintä. Tilanteet aiheuttavat merkittävää vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Konfliktit työpaikalla voivat olla ristiriitatilanteita, fyysistä tai verbaalista vastakkainasettelua tai epäasiallista kohtelua. Vuonna 2021 tehdyssä Euroopan työolotutkimuksessa selviää, että vastaajista yhdeksän prosenttia altistui sanalliselle pahoinpitelylle ja uhkailulle työssään kuukauden aikana. Vuoden sisään kiusaamiselle, häirinnälle ja väkivallalle altistuneita vastaajia oli viisi prosenttia. Syrjintää työssään kokivat tutkimukseen vastanneista työntekijöistä 11 prosenttia vuoden aikana. Kiusaamisen ilmeneminen työpaikoilla on pysynyt pitkään samana. Selvittämättömät konfliktitilanteet heikentävät olennaisesti työhyvinvointia. Työpaikkakiusaaminen on myös kansantaloudellisesti merkittävä meno. (Eurofound, 2022, s. 32; Kaitsaari, 2023, ss. 494–495; Työsuojeluhallinto, n.d.-a)

Väkivalta- ja uhkatilanteet etenkin sosiaali- ja terveysalalla ovat hyvinvointialueita tutkivan kyselyn mukaan olleet valitettavan tavallisia. Fyysistä ja henkistä väkivaltaa sekä seksuaalista häirintää on kohdattu, pääosin asiakkaiden toimesta. (Laitinen ym., 2023b, s. 30) Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistaminen ja siihen puuttuminen on työhyvinvointia suojaava tekijä. Työnantajan on tärkeä olla tietoinen työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä ja puuttua siihen riittävän nopeasti ja tehokkaasti. Häirinnän tunnistamisessa voi auttaa työyhteisön toimivuuden kartoittaminen henkilöstöä kuulemalla. Työpaikalla häirintää ehkäisevää toimintaa ovat häirinnän hyväksymättömyys, yhteiset säännöt, valmiit menettelytavat sekä työntekijöiden tiedon lisääminen häirinnästä ja siihen puuttumisesta. Mikäli yhteisiä toimintamalleja ei ole ennalta sovittu, on esihenkilö ensimmäinen taho, jolle häirinnästä ilmoitetaan. Työsuojeluviranomaisiin voi olla yhteydessä, mikäli tiedonanto esihenkilölle ei johda riittäviin toimiin. (Työsuojeluhallinto, n.d.-a)

3.3 Psykososiaalista työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Työn laadullisten vaatimusten ja resurssien keskinäinen kohtaaminen on olennaista psykososiaalisen työhyvinvoinnin ylläpidon kannalta. Näiden välinen ristiriita lisää työn haitallista kuormitusta, jolloin työn kehittäminen ja rajaaminen voi olla välttämätöntä. (Nurmi, 2016, s. 72) Voimavaratekijät suojelevat työn haitalliselta psykososiaaliselta kuormitukselta. Voimavarojen hyödyntäminen edellyttää niiden tunnistamista. Työn palkitsevuus, merkityksellisyys, onnistuminen sekä vaikuttamismahdollisuudet ovat koettuja psykososiaalisen työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Lisäksi selkeät tavoitteet ja työn

sisällöllinen sekä ajallinen joustavuus tukevat hyvinvointia työssä. Työyhteisössä psykososiaalista työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat arvostus, vuorovaikutus, tuki sekä oikeudenmukaisuus. Innovatiivisuus ja varmuus työstä ovat organisaatioon liittyviä voimavaratekijöitä. Työntekijän omaan luonteeseen liittyvät seikat voivat olla merkittävä osa psykososiaalisen työhyvinvoinnin tukemista. (Työturvallisuuskeskus, n.d.-a)

Työn fyysisen, henkisen ja kognitiivisen kuormituksen kannalta olisi tärkeää omaksua toiminta- ja työkyvyn tukemisen taidot jo kouluttautumisvaiheessa. Myös vuorovaikutustaitojen oppimisesta on hyötyä kuormittuneisuuden hallinnassa. Psykologinen turvallisuus työssä suojaa työn laatuun ja turvallisuuteen liittyviltä ongelmilta. (Laitinen ym., 2023, s. 5 ja 8) Työyhteisön jäsenten kokemus tasavertaisuudesta voi osaltaan vahvistaa tunnetta työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta (O'Donovan & McAuliffe, 2020, s.12).

Työsuojelun yhteistoiminta pyrkii työn terveellisyyden ja turvallisuuden tukemiseen (Työsuojeluhallinto, n.d.-b). Työsuojeluyhteistoimintaan kuuluvat työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Vähintään kymmenen työntekijää työllistävässä yrityksessä on lain mukaan oltava nimettynä työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutettu. Pienempiin yrityksiin tämä on vapaaehtoista, mutta suositeltavaa. Työsuojelutoiminkuntaa edellytetään yli kahdenkymmenen työntekijän yrityksissä. (Karjalainen, 2020, ss. 111–112)

Psykososiaalista työhyvinvointia voidaan tukea sitä vahvistavin keinoin. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltavat, psykososiaalista työhyvinvointia vahvistavat tekijät ovat työn imu, työstä palautuminen, työhön vaikuttaminen, työyhteisön toimivuus, ongelmakohtiin puuttuminen, työnohjauksen merkitys psykososiaaliseen työhyvinvointiin sekä hyvä johtaminen.

3.3.1 Työn imu

Työn imu kuvaa työntekijän innostusta ja omistautumista työlleen. Tämä voi näkyä esimerkiksi töihin menon mielekkyytenä ja työnteosta nauttimisena. Tyytyväisyyttä ollessaan syventyneenä työhönsä kertoi kokevansa noin puolet vastaajista vuoden 2022 työolotutkimuksessa. Tämä voidaan määrittää yhdeksi työn imuun vaikuttavaksi osatekijäksi. Innostuneita työstään aina tai usein ovat 59 prosenttia palkansaajista. Työn imun kokemuksen keskiarvo on kuitenkin laskenut vertailuvuodesta. Kokemus työn imusta ei ole vuoden 2022 tutkimuksen mukaan riippuvainen koulutuksesta tai asemasta – sitä koetaan jokaisella tasolla. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, ss. 76–77)

Työterveyslaitos määrittää työn imua kuvaaviksi osa-alueiksi ”tarmokkuuden, omistautuneisuuden ja uppoutuneisuuden”. Tarmokkuus ilmenee sinnikkyytenä, kun taas omistautuneisuus työlle voi näkyä ylpeytenä ja merkityksellisyyden tunteena. Uppoutuminen työhön ilmenee siihen paneutumisena. Työn imussa ei ole kyse pakonomaisesta työskentelystä ja ne on hyvä erottaa toisistaan (Hakanen, 2018, s.114). Työn imua ja sitä kautta työhyvinvointia tukevat tekijät ovat tehtävään, työn järjestämiseen, työyhteisön kommunikointiin ja organisaatioon liittyvät voimavarat. (Työterveyslaitos, n.d.-e) Vaikka merkityksellisyyden tunne työstä on olemassa hieman yli puolella palkansaajista, on sen kokeminen hieman laskenut vuoden 2022 työolotutkimuksessa edellisvuoteen nähden (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 79). Myös työn muuttuminen intensiivisemmäksi saattaa vaikuttaa työntekijän kokemukseen työn imusta. (Mauno ym., 2022, s. 48)

Työn imun vastakohta, leipääntyminen, kuvaa työhön tylsistymistä. Leipääntymisessä kiinnostus työhön ja uuden oppiminen kärsivät. Joskus kiire estää työhön syventymisen, joka lisää tunnetta työn merkityksettömyydestä. Vuorovaikutukselliset haasteet sekä työympäristölliset ongelmat voivat lisätä tylsistymisen tunnetta. Työhön tylsistymiseen on syytä kiinnittää huomiota, koska sillä voi olla vaikutusta työntekijän lisäksi koko työyhteisöön. (Sarkkinen, 2015; Hakanen, 2018, s. 103) Tutkitusti joka kymmenes palkansaajista kokee innostuvansa työstään vain harvoin tai ei koskaan (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 77).

Työn vaatimukset voivat käynnistää selviytymistilan, jossa työntekijä on jatkuvassa kuormitustilassa. Kuormitustila voi jatkuessaan johtaa työuupumukseen. Työn imua kokemusta voidaan tukea työn voimavaroilla. Olennaista on, että työn vaatimukset eivät ylitä työn voimavaroja. Toimivassa työhyvinvoinnin johtamisessa tunnistetaan työn voimavarat ja vaatimukset huomioiden työntekijöiden ja -yhteisön eriävät kokemukset niistä. Tietoa voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä. (Hakenen, 2018, s. 104 ja 107).

3.3.2 Työstä palautuminen

Kokemus työssä jaksamisesta ja tasapainon tunteesta vaatii työstä palautumista. Riittävässä palautumisessa vapaapäivän tai loma-ajan jälkeen on virkeä ja valmis olo työhön paluuseen. Palautumisesta huolehtiminen tukee olennaisesti työkykyä ja terveyttä. Palautumisessa on kyse voimavarojen palaamisesta normaalille tasolle ja se edellyttää irtautumista kuormitustekijöistä. Mikäli palautuminen jää vajavaiseksi, vaatii työnteko ja kuormituksesta selviytyminen entistä enemmän ponnistelua. Palautuminen on subjektiivinen käsite. Palautumisprosessissa kehon valmiustilaan kuuluvat tapahtumat, kuten kortisolin sekä adrenaliinin eritykset vähenevät ja verenkiertoelimistö tasoittuu. Jotta palautuminen on

optimaalista, on työjaksojen välissä oltava riittävästi aikaa levolle. Palautumisen tunne ennaltaehkäisee työkykyyn ja terveyteen liittyvien ongelmien syntymistä sekä suojaa kuormittavalta stressiltä. (Pennonen, 2021, s. 35; Laitinen ym., 2023b, s. 3 ja 34)

Riittävää työstä palautumista on hyvinvointialueiden tutkimuksessa kokenut 35 prosenttia vastaajista. Samanaikaisesti 38 prosenttia vastaajista kertoo työkyvyn olevan alentunut. Tunne työkyvyn alenemisesta on tutkitusti kasvanut nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa sosiaali- ja terveysalalla. (Laitinen ym., 2023b, s. 24, 34 ja 40) Kokemus palautumisesta on aina yksilöllinen, johon vaikuttaa tunne riittävästä vapaa-ajasta. Kun työntekijän vapaa-aikaan sisältyy mielekästä tekemistä, työstä palautuminen mahdollistuu. Vapaa-ajan asioiden priorisointi on oleellista, mutta prioriteettien muuttuvuutta on syytä pohtia – ovatko juoksevat asiat tässä hetkessä tärkeämpiä kuin aika palautumiselle? Oman ajan kirjallinen suunnittelu voi konkretisoida palautumisen ja mahdollistaa sen paremman toteutumisen. Myös loman aikana tulee huolehtia palautumisesta (Mielenterveystalo.fi, n.d.; Pennonen, 2021, ss. 42–44) Terveellisistä elintavoista huolehtiminen, kuten riittävä unensaanti, hyvä ravitsemus sekä suositusten mukainen liikkuminen tukevat työstä palautumista. Palautumista voi edistää myös sosiaaliset kontaktit tärkeissä ihmissuhteissa. (Mielenterveystalo.fi, n.d.)

Myös työpäivän aikana voi palautua. Olennaista työpäivän aikaisessa palautumisessa on kiireen tunteen vähentäminen. Tällöin voidaan vaikuttaa myös kuormituksen kasautumiseen. Lakisääteisistä tauoista on syytä pitää kiinni. Lyhyetkin tauot mahdollistavat palautumisen ja vireystilan nousun. Mikrotautot, eli lyhyet, sekunneista minuutteihin kestävät tauot ovat tehokasta työnaikaista palautumista. Tällöin esimerkiksi pieni liike, huomion suuntaaminen hetkeksi toisaalle tai lyhyet kehon venytysliikkeet edistävät työssä jaksamista. Palautumisen kannalta vaativan ja kevyemmän työtehtävän vuorottelu sekä ajatusten keskittäminen tärkeimpään työtehtävään on todettu hyväksi. Työyhteisölliset voimavarat tukevat riittävää palautumista. Myös hengitysharjoitukset voivat olla yksi työn tauottamisen ja hermoston rauhoittamisen keino. (Pennonen, 2021, s. 40; ks. myös Laitinen ym., 2023b, s. 43) Osaamisesta huolehtiminen ja sen kehittäminen lisäävät tyytyväisyyttä työssä ja voivat näin vahvistaa riittävää palautumista (Mielenterveystalo.fi, n.d.).

3.3.3 Työhön vaikuttaminen

Työhyvinvointia edistää merkittävästi tunne työn hallinnasta. Tunne työn hallinnasta kuvaa yksilön vaikuttavuusmahdollisuuksia työtehtäviin ja -tahtiin. Vaikuttamismahdollisuudet ovat tutkittaessa nähty yksityisellä sektorilla julkista sektoria hieman yleisempinä sekä miesten

vaikuttamismahdollisuudet suurempina verrattuna naisiin. (Manka & Manka, 2016, s. 29) Kokemusta työn hallinnasta on tutkitusti lisännyt vaikuttamismahdollisuudet ja sananvalta työssä (Laitinen ym., 2023b, s. 15).

Vaikuttamisella tarkoitetaan työntekijän suorittamaa työn muokkaamista voimavaroja ja tavoitteita tukevaksi. Henkilöstön osallistamisella on nähty olevan positiivista vaikutusta työkykyyn, työn imuun sekä työssä suoriutumiseen. Osallistaminen voi vaikuttaa myös työntekijän sitoutumiseen organisaatioon. Työntekijän kokemus siitä, että hänen työpanostaan arvostetaan, vahvistaa osaltaan työntekijän suoriutumista työssä. (Larjovuori ym., 2015, s. 24) Vaikuttamismahdollisuuksien kokeminen palkansaajien keskuudessa näkyy vuoden 2022 työolotutkimuksessa aiempien vuosien kaltaisena. Tähän odotetaan muutosta, sillä vuosilta 2021 ja 2022 mitatut kokemukset vaikuttamisen näkökulmasta ovat noususuuntaisia pidempää aikajanaa tarkasteltaessa. Tämä voi selittyä työn muuttumisella aiempaa vahvemmin tieto- ja asiantuntijuutta edustavaksi. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, ss. 80–81)

Etätyö on yleistynyt vuosien aikana. Etätyön määrään vaikuttaminen on osa työtyytyväisyyttä. (STM, 2023, s. 47) Työsuhteen muoto, kuten osa-aikaisuus tai määräaikaisuus, vaikeuttavat usein työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia. Nämä poikkeavat työsuhteen muodot voivat johtaa työntekijöiden eriarvoiseen asemaan. Työyhteisön sosiaaliseen pääomaan sijoittaminen sekä jokaisen työntekijän osaamisen kehittämismahdollisuudet lieventävät poikkeavien työsuhdemuotojen haittavaikutuksia. (Larjovuori ym., 2015, s.22) Kun työntekijä voi vaikuttaa työhönsä, hänen kykynsä sekä mahdolliset rajoitteensa on pystytty huomioimaan työn suunnittelussa ja toteutuksessa. Työhön ja tilanteeseen sopivaksi mukautettu työympäristö tukee työn sujuvuutta. (Nurmi, 2016, s. 74)

Jotta tunne oman työn hallinnasta ja siihen vaikuttamisesta voi syntyä, on työntekijän pyrittävä vaikuttamaan kognitiiviseen kuormaan ja sen hallinnan kehittämiseen. (Nurmi, 2016, s. 74) Työntekijän vaikuttamisen mahdollisuudet ovat eduksi myös organisaatiolle. Työntekijän osallistamisella kehitystyöhön ja organisaation toimintamalleihin voidaan tukea myös yritystä koskevien uudistusten onnistumista. (Larjovuori ym., 2015, s. 24) Tämän vuoksi on hyvä, että sananvallan paljoutta koetaan työelämässä. (Laitinen ym., 2023b, s. 29)

Hyvinvointia työssä edistää oman perustyötehtävän ymmärtäminen ja siihen keskittyminen. Työn perustehtävän määrittelee työpaikka. Joskus perustehtävä voi unohtua kiireen ja mahdollisten työkuva muutosten myötä, jolloin sen mieleen palauttaminen on aiheellista. (Nurmi, 2016, ss. 70–71)

3.3.4 Työyhteisön toimivuus

Työhyvinvointia vahvistava tiedonvälitys sekä tasapuolinen kohtelu koetaan aiempien vuosien mukaisesti melko hyvin toteutuvaksi työolotutkimuksessa myös vuonna 2022. Miesten kokemus toteutumisesta on ollut naisia vahvempi. Ristiriitatilanteiden selvittämiseen koetaan olevan valmiuksia työpaikoilla. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, ss. 89 ja 91–92)

Työyhteisö vahvistuu vuorovaikutuksessa. Keskusteleva ja avoin ilmapiiri edistää myönteisiä ihmissuhteita, positiivista tunne-energiaa sekä luovuutta. Työryhmän välinen dialogi jalostaa avointa ja luottamuksellista vuorovaikutuskeskustelua. Tavoitteena on, että työyhteisön jäsenet kokevat tulevansa kohdelluiksi arvostavasti ja heidän ideoitaan hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. (Ruutu & Salmimies, 2015, s. 23) Yhteisöllisyyden tunne on osa työtyytyväisyyttä ja sen kokeminen on vuoden 2022 työolotutkimuksen mukaan runsasta palkansaajien keskuudessa. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s.78)

Yhdessä työskentely on lisääntynyt. Tiimiäly-käsite kuvaa taitoja työskennellä tiimissä. Olennaista on, että tiimillä on keskinäistä luottamusta, kykyä mukautua tilanteisiin ja rohkeutta ottaa riskejä. Joustavuus, tiedonkeruu ja kehittyminen ovat olennaisia tiimiälyn ominaisuuksia. Tiimiäly tuo organisaatiolle etua, kun se pyrkii organisaation asettamiin tavoitteisiin kaikkien työntekijöiden potentiaalia hyödyntäen. (Hiila, ym., 2019, s. 65)

Tiimiälytaitoja voidaan harjoitella ja kehittää. Yksi tiimiälytaidoista on itsetuntemus, jota voidaan tukea työssä jokaisen tekijän osaamisen ja oppimishalun oikeinkohdistamisella. Yhteistä suuntaa tukee ajatus työyhteisön yhteisestä tavoitteesta, jonka saavuttamiseen on suunniteltu polku. Salliva ilmapiiri kunnioittaa jäseniään, osoittaa luottamusta ja kohtaa jokaisen työntekijän mielipiteen arvokkaana. Lupa ja vastuu toimia on yksi tiimiälyn osa, jossa korostuu työnjaon ja roolien selkeys, mutta joka samanaikaisesti kuvaa työntekijän itsenäistä päätöksentekokykyä. Rikastava vuorovaikutus tarkoittaa tiedonjakoa, jossa yhteinen päämäärä ohjaa yksilön työskentelyä ryhmässä. (Hiila ym., 2019, ss. 77–78) Nämä viisi tiimiälytaitoa yhdessä muodostavat Hiila ym. (2019) mukaan organisaation vahvan tiimiälyn.

3.3.5 Ongelmakohtiin puuttuminen

Tunnollisuudessa pyritään siihen, että kaikki annetut työtehtävät suoritetaan parhaalla mahdollisella tavalla. Myös vapaa-aika voi mennä suorittamiseksi. Täydet päivät lisäävät kokonaiskuormitusta ja nostavat näin riskiä stressin sekä ahdistuksen lisääntymiselle.

Työmäärän rajaaminen vaatii itsetuntemusta ja omien rajojensa ymmärtämistä. Onnellisuudella ja hyvinvoinnilla on molemmin suuntainen yhteys. (Pennonen, 2021, ss. 170–171) Ongelmien kokemus on yksilöllistä. Ongelmakohtien havaitseminen ja onnistunut puuttuminen vaatii tilanteen konkreettista kohtaamista. Tavoitteiden asettaminen edistää kohdattujen ongelmien ratkaisemista. (Nurmi, 2016, s. 61)

Kun omat rajat ylittyvät, on tärkeää pysähtyä pohtimaan tilannetta sen sijaan, että jäisi vain odottamaan tilanteen parantumista. Tilanteen pohtimisessa on hyvä hyödyntää muita ihmisiä, kuten työyhteisöä tai ystäviä, sillä vuorovaikutus tukee asioihin puuttumista. Toisaalta puuttuminen työpaikalla vaatii avointa kommunikointia koko työyhteisön, erityisesti esihenkilön ja työntekijän välillä. Kehityskeskustelut ovat yksi tilanne, jossa liian suureksi koetut kuormitustekijät on hyvä ottaa esille. (Pennonen, 2021, s. 172)

Joskus työssä kohdataan tilanteita, jotka ovat järkyttäviä, yllättäviä ja psyykkisesti kuormittavia. Tilanteen prosessoinnin aloittamiseksi on hyödyllistä käydä purkukeskustelu tilanteesta mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen. Purkukeskustelussa (eng. defusing) pyritään lievittämään akuuttia stressireaktiota, antamaan asian läpikäynnille tilaa sekä helpottaa normaaliin työarkeen palaamista. Jälkipuinti (eng. debriefing), olisi aiheellista pitää noin kahden vuorokauden kuluttua tapahtuneesta. Jälkipuinnin tarkoituksena on työkyvyn palauttaminen sekä työyhteisön toimivuuden vahvistaminen. (Suomen Sairaanhoidajat ry, n.d.)

Työyhteisösovittelussa pyritään puuttumaan epäkohtiin ja työssä ilmenneisiin konfliktitilanteisiin. Työyhteisösovittelu voi edistää tilanteiden ratkeamista, mutta muuttuvina osatekijöinä voivat olla sovittelutilanteessa tehtyihin lupauksiin sitoutuminen ja keskustelun vastavuoroisuus. Konfliktien ratkaisussa on olennaista, että kaikki osapuolet osallistuvat sovitteluun, päätösvaltainen henkilö on läsnä tilanteessa ja että keskustelu on vastavuoroista sekä reflektovaa. Sovitteluun palaaminen myöhemmällä ajankohdalla voi vahvistaa sitoutuneisuutta yhteiseen sopimukseen. Onnistunut, riittävän varhain tapahtuva työyhteisösovittelu tukee työhyvinvointia. (Kaitsaari, 2023, s. 497 ja 499)

3.3.6 Työnohjauksen merkitys psykososiaaliseen työhyvinvointiin

Yksi osa psykososiaalisen työhyvinvoinnin vahvistamista on työnohjaus. Työnohjaus on prosessi, jonka taustalla vaikuttavat ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet. Positiivisen vuorovaikutuksen kokonaisuus muodostuu vastavuoroisesta kuuntelusta ja kuulemisesta. Omien ajatusten ilmaisu sekä pystyvyys omien ajatusten muuttamiseen on osa positiivista

vuorovaikutusta. Työnohjausta toteuttavan ammatilliset tavoitteet yhdessä sisäisen kiinnostuksen kanssa vaikuttavat ohjaustilanteeseen. Prosessi on muuttuva kokonaisuus, jota tulee tarkastella tilanteiden muuttuessa sekä tietoisuuden kasvaessa. (Ruutu & Salmimies, 2015, s.19 ja 23)

Työnohjaus tavoittelee ohjauksen kohteen kykyä edistää omaa toimintaansa haluamaansa suuntaan. Työelämän näkökulmasta ohjaus voi kohdistua esimerkiksi yhteistyöhön ja työntekijän kehittymiseen ympäristönsä toimijana. Työnohjaus voidaan suunnata yksilölle tai yhteisölle. Ohjauksessa tavoitellaan oman ongelmanratkaisukyvyn vahvistamista sen sijaan, että ohjaus tarjoaisi suoria ratkaisukeinoja. Tavoitteena on siirtää opitut tiedot ja taidot arjen tilanteisiin. Hyvässä työnohjauksessa tapahtuu oivalluksia, syntyy vuorovaikutusta ja dialogisuutta sekä luottamuksen vahvistumista. Ryhmässä toteutettu työnohjaus vahvistaa ryhmän etuja välttämällä yksilöohjauksesta syntyvää mahdollista oman edun tavoittelua. Yksilön on olennaista tunnistaa oman osaamisensa todenmukaisuus ja sen myötä vastuullinen toiminta. (Kupias, 2022, ss. 22–23 ja 31)

Kun pyritään myönteiseen muutokseen, on tärkeää, että ohjattava osallistuu aktiivisesti omien tavoitteidensa saavuttamiseen. Lähtökohdat työskentelylle muodostuvat ohjattavan omista tavoitteista, kokemuksista ja toiveista. Tällä on myös vaikutusta toimijuuden tasoon sekä sitoutumiseen. On oleellista ymmärtää, että ohjattava on omien kokemustensa, näkemystensä, tunteidensa ja elämänsä erityisosaaja. Omien vahvuuksien tunnistaminen sekä niihin uskomisen edistää haasteisiin tarttumisen rohkeutta. (Ruutu & Salmimies, 2015, s. 20) Työnohjaus on keino suojata työntekijää työuupumukselta (Suomen sairaanhoitajat ry, n.d.).

3.3.7 Hyvä johtaminen

Työssä resursseja voi kuluttaa kehnot työyhteisötaidot sekä puutteellinen johtaminen. (Manka & Manka, 2016, s. 7) Työntekijän työhyvinvointiin, työn sujuvuuteen ja onnistumisen kokemuksiin voidaan vaikuttaa olennaisesti hyvällä johtamisella. Hyvään johtamiseen kuuluu tuki, avoin kommunikointi, tasa-arvoisuus, johdonmukaisuus, psykologisen turvallisuuden tukeminen sekä aitous ja läsnäolo. (Työturvallisuus, n.d) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on roolissaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edistäjä. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä ja puuttua haitallisiksi osoitettuihin tilanteisiin. Esihenkilön vastuu- ja velvollisuusalueeseen kuuluu työkykyä ylläpitävä toiminta (Työterveyslaitos, n.d.-a). Kun esihenkilö kunnioittaa työntekijöiden

oikeuksia, vahvistaa se samanaikaisesti työntekijän ja esihenkilön välistä luottamussuhdetta (Laitinen ym., 2023b, s. 21).

Neljä viidestä palkansaajasta kokee esihenkilön toiminnan olevan hyvän johtamisen periaatteiden mukaista (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 87). Hyvässä johtamisessa toteutuu työntekijän ja esihenkilön välinen toimiva vuorovaikutus. (Manka & Manka, 2016, s. 9) Esihenkilön toteuttama johtamistyö on työntekijöiden tärkeä tuen lähde, kun työntekijät tunnistavat heidän roolinsa johtajina (Eurofound, 2022, s. 33). Esihenkilöiltä saadun tuen määrä onkin tutkimustulosten mukaan vuosien aikana noussut. (Sutela ym., 2019, s. 149, kuvio 13.2) Esihenkilön toimii tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun edistäjänä. Hieman alle 80 prosenttia työntekijöistä on kokenut saavansa oikeudenmukaista kohtelua esihenkilön toimesta myös hyvinvointialueita koskevassa tutkimuksessa. (Laitinen ym., 2023b, s. 21) Tämän lisäksi varhainen tuki sekä työhön paluun tuki ovat esihenkilön vastuualuetta. Esihenkilöt ovat motivoituneita olemaan mukana työhyvinvointiin liittyvissä toimissa, mutta aikaresurssit sekä välineet tähän on koettu riittämättömiksi. (Aura ym., 2014, s. 47; Larjovuori ym., 2015, s. 25)

Ihmislähtöinen esihenkilön johtamistyö sekä toimivat työpaikan henkilöstökäytännöt vahvistavat työntekijöiden kokemusta työn imusta. Tämä osaltaan vaikuttaa aktiiviseen työhön sopeutumiseen. Esihenkilötoiminta liittyy myös työntekijän kokemukseen työhön vaikuttamisesta. Jos esihenkilötoiminta rajoittaa työntekijöiden aktiivista työhön vaikuttamisen toimintaa tarpeettomasti, voi se vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin työhön vaikuttamismahdollisuuksista ja näin ollen heikentää työn imua. Esihenkilön luottamus työntekijöihinsä edistää työn yhteistä kehittämistä sekä työntekijöiden kokonaiskapasiteetin hyödyntämistä työssä. (Hakanen ym., 2019, s. 56) Työsuojelu ohjaa työntekijöitä ilmoittamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esihenkilölle työn liiallisesta kuormittavuudesta. Esihenkilön velvollisuuteen kuuluu tilanteen tarkempi kartoittaminen. Esihenkilön kanssa on hyvä keskustella siitä, mitä asialle tehdään. (Työsuojeluhallinto, 2024)

4 Psykososiaalinen työhyvinvointi organisatorisella tasolla

Työhyvinvoinnilla on tutkittu olevan myös organisaatioon vaikuttava merkitys erityisesti tuottavuuden ja tuloksellisuuden tasolla. Työhönsä tyytyväiset sekä motivoituneet työntekijät ovat produktiivisia. Lisäksi näillä työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja, jotka ovat yksi merkittävimpiä organisaation menoeriä. Organisaatiotasolla työhyvinvointi nähdään tuloksellisuuden ja asiakastyytyväisyyden lisäksi myös työntekijöiden vaihtuvuuden

vähentymisenä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, n.d.) Hyvä perehdytys on Hakanen ym. (2019, s. 4) mukaan yhteydessä työntekijän kokemaan korkeampaan työn imuun ja vähäisempään työuupumukseen.

Henkilöstöjohtamisen käytännöistä henkilöstön hallinta, osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin johtaminen sekä viestintä ja osallistaminen ovat nähty tärkeimpinä henkilöstökäytänteinä. (Hakanen ym., 2019, s. 33) Mittaus- ja kehittämiskohteena työelämässä on inhimillinen pääoma, joka kuvaa työntekijöiden ja johdon voimavaroja. Inhimillinen pääoma tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista. Kun inhimilliseen pääomaan halutaan sijoittaa, tehdään toimia esimerkiksi työntekijöiden hankkimiseen, palkitsemiseen sekä hyvinvoinnin tukemiseen. (Larjovuori, ym., 2015, s. 9)

Organisatorisella tasolla joustavien työjärjestelyjen hyödyt on nähty yksilön osaamisen tehokkaampana hyödyntämisenä, muutostilanteiden parempana hallintana sekä kustannussäästöinä muun muassa tilavuokrissa ja työmatkakuluissa. Lisäksi joustava työjärjestely voi vahvistaa työntekijän ja organisaation välistä luottamussuhdetta sekä vaikuttaa organisaation julkikuvaan. (Hakanen ym., 2019, s. 43)

Hyvä muutosjohtaminen sekä työntekijöiden osallistuttaminen muutostyöhön jo suunnitelmavaiheessa ovat avainasemassa onnistuneissa muutoksissa (Laitinen ym., 2023b, s. 43). Organisaation muutokseen liittyvä tehokas ja oikeanlainen johtaminen, kuten muutoksesta vastaavan tahon nimeäminen sekä riittävä viestintä työntekijöille ja heidän osallistuttaminen muutokseen on työntekijöissä syntyvää epävarmuutta lieventävä keino. Tällä on vaikutusta myös yksilön hyvinvoinnille, sillä epävarmuus voi lisätä työuupumusta ja heikentää työn imua. (Hakanen ym., 2019, s. 43)

5 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön aiheena on psykososiaalinen työhyvinvointi ja sen vahvistaminen työyhteisössä. Psykososiaalinen työhyvinvointi on työelämässä jatkuvasti esillä oleva, yhteiskunnallisesti merkittävä aihe. Tarkoituksena oli luoda tietoa antava ja yleisöä aktivoiva esitys aiheesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden tietoutta psykososiaalisesta työhyvinvoinnista ja sitä vahvistavista tekijöistä. Toimeksiantajana työlle oli eräs sosiaali- ja terveysalan toimintayksikkö, joka pysyy toiveestaan tässä opinnäytetyössä nimettömänä.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset: Millainen on psykososiaalinen työhyvinvoinnin kokonaisuus? Mitkä tekijät vahvistavat psykososiaalista työhyvinvointia?

6 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä korostuu työelämälähtöinen näkökulma. Tavoitteena on kehittää, toteuttaa ja arvioida palveluja. Toiminnallisessa opinnäytetyössä määritellään tutkimuskysymykset ja hyödynnetään kelvollisen tutkimusmenetelmän käyttöä.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä pyritään keskittymään kehittävään ja tutkimukselliseen työotteeseen. Työ sisältää sekä teoriaosuuden, että toiminnallisen osuuden, joka tässä opinnäytetyössä on työryhmää aktivoiva PowerPoint-esitys. Toiminnallisen osuuden suunnitelma, toteutus ja tulos käydään läpi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee ilmetä käsitellyn aiheen tietoperusta, tavoite ja tarkoitus, tuotoksen arviointi sekä pohdinta. Raportoinnin tulee olla rakenteellisesti selkeä, kieleltään sujuva ja ulkoasultaan viimeistelty kokonaisuus. (HAMK, n.d.)

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin toimeksiantajaorganisaation tarpeisiin vastaava, työryhmää aktivoiva PowerPoint-esitys psykososiaalisesta työhyvinvoinnista. Diaesitys avaa aiheeseen liittyviä käsitteitä, antaa tutkimuspohjaista tietoa ja käsittelee psykososiaalista työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä. Diojen sisältö avataan tarkemmin toteutus- ja tulososioissa. Toiminnallisen osuuden toteutusta varten selvitettiin, millainen on saavutettava esitys, mitä ovat hyvän esityksen piirteet sekä haettiin tietoa osallistavasta muutospohdinnasta.

6.1 Saavutettava esitys

Saavutettavassa esityksessä houkuttelevuus toimii kuuntelijan oppimisen aktivoijana. Aiheen käsittelyn hyödyn kannalta on tärkeää, että kiinnostus aiheeseen herätetään heti alussa, jolloin voidaan varmistaa kiinnostuksen pysyvyys koko esityksen ajan. Esityksen kerronnan on hyvä olla johdonmukaista ja noudattaa rakenteellisesti hyvää kokonaisuutta, jotta kuuntelijan ymmärrys vahvistuu ja esityksen tavoitteet saavutetaan. (Kurzweil ym., 2020, s. 1616)

Esityksen päämääränä on antaa aihetta ohjaaviin kysymyksiin vastaus. Esityksen aikaiset välikysymykset aktivoivat kuuntelijan ajattelua sekä vahvistavat opittua. Kuuntelijoita voi myös olla hyvä rohkaista esittämään kysymyksiä. Hyvässä esityksessä puhe on etukäteen

käsikirjoitettu, sillä se tukee työn rakenteellisuutta ja luontevampaa esittämistä. (Kurzweil ym., 2020, s. 1613)

6.2 Hyvän esityksen piirteet

Onnistunut esitys on etukäteen läpikäyty ja siitä on kerätty vähintään suullinen palaute harjoitusyleisöltä. Ymmärryksen vahvistamiseksi keskeiset asiat ovat aiheellista erotella esimerkiksi luettelomerkkien avulla. Esitystä kuuntelevan on tutkitusti vaikea huomioida samanaikaisesti lukemaansa sekä kuulemaansa. Esittäjän puheen tavoitteena on luoda kokonaiskäsitystä aiheesta luettelomerkittyjen, tärkeimpien asioiden ympärille. Esityksessä pyritään luomaan ymmärrys käsiteltävästä aiheesta jo ensimmäisten muutamien sekuntien aikana. (Kurzweil ym., 2020, ss. 1613–1614)

Tilastoja esitellessä on tieto hyvä jakaa osiin. On olennaista lisätä kuulijan ymmärrystä avaten tietoja, joita esitetty tilasto käsittelee. Puheen samanaikaisuus esitetyn materiaalin kanssa tukee esityksen johdonmukaisuutta – ikään kuin materiaali ja puhe kävisivät dialogia. Tapausesimerkit, käytännön kysymykset sekä keskeisten termien korostus osaltaan vahvistaa kuulijan ymmärrystä esityksen aiheesta. Myös esityksen kieli on tärkeä valita kohdeyleisön kanssa yhteiseksi. (Kurzweil ym., 2020, s. 1614)

Esityksen kerronnallisuus tulee olla linjassa sen sisältävän grafiikan kanssa. Pelkistetty graafinen kokonaisuus tukee yleisöä kohdentamaan huomionsa puheeseen, joka on keskeinen ohjausmenetelmä. Rungas grafiikka voi osaltaan lisätä kuulijan kognitiivista kuormitusta. Käytettyjen kuvien ja muiden grafiikoiden tulee olla helposti ymmärrettäviä sekä laadullisesti hyviä. Esityksen tehokuutta on hyvä arvioida. Asianmukainen eteneminen ja rakenteellinen kokonaisuus kohtuullisella informaatiolla tukevat esityksen saavutettavuutta. Mikäli esityksessä haluaa mainita hyödynnettäviä sivustoja, tulee niiden ajankohtaisuus sekä eettinen näkökulma huomioida. (Kurzweil ym., 2020, s. 1614)

Esityksen puhekielen tulee olla ammattimaista, mutta ymmärrettävää selkokieltä.

Persoonallisuutta puheeseen voidaan lisätä keskustelevan kielen sekä aihe-esimerkkien avulla. Saavutettava esitys on etukäteen suunniteltu ja huolellisesti toteutettu kokonaisuus, joka vastaa kuulijan tarpeeseen sekä esityksen aihealueen kysymyksiin. (Kurzweil ym., 2020, ss. 1615–1616)

6.3 Osallistava muutospohdinta

Psykososiaalista työhyvinvointia ja sitä kohti johtavia muutoksia voidaan tarkastella ja niihin voidaan vaikuttaa koko työryhmää osallistavin keinoin. Työhyvinvoinnin toimivuudessa ja kehittämisessä tärkeää ovat päätöksenteko ja johtaminen, yhteistoimijuus sekä seuranta- ja kehittämistyö. Voimavaroja vahvistaminen ja samanaikainen kuormituksen hallinta järjestely- ja sisältökeinoin tietoisesti tukevat työhyvinvointia ja sen kehittymistä. (Tarkkonen, 2014, s. 109)

Toimiva muutos vaatii tilanteen kokonaisvaltaista hahmottamista ja kohtaamista. Kun tilanteen todellisuus tunnustetaan, edistetään pelkojen ja huolien kohtaamista ja niistä ylipääsemistä, tuetaan hiljaisen tiedon esilletuloa sekä konfliktien hyödyntämistä. Tällöin voidaan ennaltaehkäistä myös tulevia ongelmia. Onnistuneessa muutoksessa sallitaan erilaiset näkemykset ja ne kohdataan tasa-arvoisesti. Ennen yhteistä ratkaisua on tärkeää saada jokainen ajatus kuuluviin, sillä se tukee sovitun toteutumista tehokkaasti. Omien ajatusten esilletuonti vaatii haavoittuvuuden riskin hyväksymistä. Haavoittuvuuteen liittyvää häpeän tunteen kohtaamista voi harjoitella esimerkiksi itsemyötätunnon vahvistamisella ja vertailun minimoinnilla. Häpeän tunteen hyväksymisessä on paljon etuja, sillä se muun muassa vahvistaa toiminnan nopeutumista, lisää avoimuutta ja sallivuutta työyhteisön sisällä, poistaa turhia pelkoja sekä mahdollistaa yksilön kykyjen tuonnin osaksi yhteisön etua. (Hiila ym., 2019, ss. 163–167)

Työryhmän osallistuttamisella pyritään monipuoliseen ideointiin. Suurempi määrä ideoita vahvistaa myös niiden laadullista tuottavuutta. Työntekijöiden osallistuttaminen psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen on olennaista muutoksen toteutumisen kannalta. Työntekijöiden tulee olla selvillä siitä, mihin asiaan heidän halutaan vaikuttavan. Tällä tavoin pyritään löytämään työntekijöiden, muutoksen kohderyhmän, näkemyksestä psykososiaalisen työhyvinvoinnin haasteet ja puuttumaan niihin yhteisesti päätetyin keinoin. Tällainen toimintatapa voi ennustaa myös myöhemmin tapahtuvaa tiedon avointa ja monipuolista jakoa. (Hiila ym., 2019, ss. 151–153)

Muutokseen voi liittyä myös haasteita, jolloin usko siihen voi horjua. Koska muutos on monimutkainen kokonaisuus, voi se vaikeuttaa siihen sitoutumista. Innostuksen säilyttäminen muutokseen vaatii sen konkretisointia ja pitkäjänteisyyttä tulosten suhteen. Joskus muutos voi unohtua muun työkiireen alle. Muutos vaatii sen käytäntöön panoa, osallistumista ja vuorovaikutusta. Erikseen sovittu ajankohta tilanteen uudelleentarkastelulle ja sen loppuun saattamiselle lisäävät sen vaikuttavuutta. Myös epäonnistumiset tulee sallia, jotta kehitys ja

oppiminen mahdollistuvat. (Hiila ym., 2019, ss. 152–153 ja 158) Muutoksessa onnistumisen kannalta olennaista on sen seuraaminen, sillä ilman sitä muutoksen prosessi voi pysähtyä. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön uskoon muutoksesta palautteen, motivoinnin sekä luottamuksen kautta. (Kallankari, 2019, ss. 156–157).

6.4 Opinnäytetyön suunnitelma

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toiminnallisena osuutena toimi aktivoiva esitys tilaajan työntekijöille osana kehittämispäivää. Opinnäytetyössä toteutettiin Powerpoint-esitys, joka tuotti tietoa ja ohjausta työryhmälle. Powerpoint-esitys toteutettiin aiheesta löydetyn teorian mukaisesti. Esitystä toteutettaessa pyrittiin noudattamaan saavutettavan esityksen piirteitä ja suunnitelmaa osuuden toteuttamisesta. Esityksessä käytetty tieto kerättiin ainoastaan opinnäytetyön teoriaosuudessa käytetyistä lähteistä.

Toiminnan kehittämisen ja vaikuttamisen näkökulmasta osallisuuden toteutumista on hyvä aika ajoin tarkastella. Yhteisöön tai ympäristöön kuulumisen kokemus vahvistaa osallisuuden tunnetta. Koettu osallisuuden tunne tukee myös yhteisön sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Osallisuudessa on oleellista pyrkiä toiminnan kehittämiseen yhdessä, kuitenkin yksilön omaehtoisuutta hyödyntäen. (THL, 2023) Opinnäytetyön tuotoksessa käytettiin osallistavaa otetta, jolla pyrittiin vuorovaikutukseen koko työyhteisön ja esittäjän kesken. Aktivoivaa ajattelua haluttiin tukea aiheen käsittelyn aikana, johon käytettiin tueksi pohdintakysymyksiä. Pohdintakysymykset kannustavat tarkastelemaan, mitä asioita yksilö tekee jo oman tilanteensa tukemiseksi. Lisäksi niiden tarkoitus oli rohkaista ajattelemaan asioiden nykytilannetta ja niiden kehittämistä.

6.5 Opinnäytetyön toteutus

Aiheen valinta perustui työelämälähtöisyyteen, ammatillisen kehittymisen mahdollisuuteen sekä aiheen ajankohtaisuuteen. Opinnäytetyön aiheen käsittelyä voitiin hyödyntää osana toimeksiantajan kehittämispäivää. Toiminnallisena tuotoksena opinnäytetyössä toimi PowerPoint-esitys, jossa käsiteltiin kerätyn teorian avulla psykososiaalista työhyvinvointia ja sen edistämistä työyhteisössä. Opinnäytetyön tilaajayritys pidetään nimettömänä.

Opinnäytetyön prosessi alkoi tietokantojen kirjallisuushaulla. Käytettyjä tietokantoja olivat Medic, Pudmed ja Terveysportti Duodecim. Hakukoneina toimivat HAMK Finna, Google

Scholar, Journal.fi sekä Julkari. Tietokantojen sekä hakukoneiden lisäksi teorian tiedon materiaalina toimi erilaiset aiheeseen liittyvät, luotettavat internetsivut. Suomenkielisinä hakusanoina tässä opinnäytetyössä olivat työhyvinvointi, psykososiaalinen työhyvinvointi, stressi, psykososiaalinen kuormitus, työnohjaus, työstä palautuminen, työn imu ja työhön vaikuttaminen. Englanninkielisinä hakusanoina opinnäytetyössä käytettiin work well-being, psychosocial well-being ja stress. Tiedonhaun kriteerit määriteltiin niin, että teoksessa käydään läpi psykososiaaliseen työhyvinvointiin liittyviä aihealueita. Aikakriteeriksi määriteltiin vuonna 2014 tai sen jälkeen julkaistut teokset.

Esitys toteutettiin sovittuna ajankohtana toimeksiantajan kehittämispäivän yhteydessä. Etukäteistietoa osallistujamäärästä ei kerätty. Paikalla oli yhteensä kymmenen henkilöä. Osallistujat olivat työntekijöitä, lähiesihenkilö sekä yksikönjohtaja. Tavoitteena oli tuoda tärkeä aihe, psykososiaalinen työhyvinvointi, osaksi työryhmän keskustelua ja tarjota työntekijöille pysähtymishetkeä omien tarpeidensa äärelle. Preventiivisellä tiedonannolla tavoitellaan vaikuttavuutta työntekijöiden psykososiaaliseen työhyvinvointiin nyt ja tulevaisuudessa.

Etukäteisvalmisteluna PowerPoint-esityksen esittämistä harjoiteltiin, jolloin pystyttiin määrittelemään suuntaa antavasti esityksen ajallinen kesto. Aikaan huomioitiin tilaa myös kysymyksille ja pohdintakeskustelulle. Tilaaja ilmoitti kokoustilasta etukäteen ja oli tiedossa, että esitystä ei saada sähköisesti pidettyä. Tämän vuoksi PowerPoint-esitys oli tulostettu valmiiksi jokaista paikalla ollutta työntekijää varten. Tämä mahdollisti aiheesta etenemisen omaan tahtiin, henkilökohtaisten muistiinpanojen kirjoittamisen sekä itsenäisen, jo käsiteltyyn aiheeseen palaamisen.

Esitys eteni suunnitellun mukaisesti diasta seuraavaan. Useiden dioiden kohdalla työntekijät pysähtyivät jakamaan ajatuksiaan yhteisesti. Tunnelma oli hyväksyvä ja rauhallinen. Keskustelu oli vastavuoroista, muut huomioivaa ja se tuki työntekijöiden syventymistä aiheeseen. Vastavuoroisella keskustelulla mahdollistettiin oivallukset, löydettiin yhteiset kehittämiskohteet sekä toisaalta vahvistettiin työryhmän jo olemassa olevia vahvuuksia. Oivallukset vaativat kriittistä oman ja työryhmän toiminnan tarkastelua, jota koko työyhteisö teki yhteisissä keskusteluissa.

6.6 Opinnäytetyön tulos

Powerpoint-esityksen dioja syntyi yhteensä 33. Aihetta käsiteltiin kerätyn teorian tiedon pohjalta monipuolisesti ja työelämälähtöisesti. Diasarja alkoi otsikon jälkeen esitysluettelolla,

jossa kuvattiin esityksessä käytävät asiat. Diojen 4–5 avulla pyrittiin orientoimaan kuuntelijoita aiheen pariin käyden läpi tietoa siitä, miksi aihe on tärkeä. Lisäksi kysyttiin kuulijoiden ajatuksia siitä, mitä sana psykososiaalinen työhyvinvointi tuo mieleen. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin perustana määriteltiin käsitteet toiminta- ja työkyky sekä työhyvinvointi diassa 6. Seuraava dia käsitteli psykososiaalisen työhyvinvoinnin kokonaisuuden määrittelyä ja sen jaottelua.

Diat 8–15 käsittelevät psykososiaalisen työhyvinvoinnin psyykkisiä tekijöitä, joita ovat stressi ja työuupumus, kognitiivinen kuorma, ajanhallinta ja tunnekuorma sekä persoonallisuus ja tasapaino. Tässä työssä käsitellyjä sosiaalisia tekijöitä ovat työilmapiiri ja työyhteisö sekä haastavat vuorovaikutustilanteet ja epäasiallinen kohtelu, joihin perehdyttiin dioissa 16–18. Psykososiaalista työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä ovat työn imu, työstä palautuminen, työhön vaikuttaminen, työyhteisön toimivuus, ongelmakohtiin puuttuminen, työnohjaus sekä hyvä johtaminen. Näitä aihealueisiin tutustuttiin dioissa 19–27. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin merkitystä organisatorisella tasolla avattiin diassa 28. Dia 29 teki yhteenvedon esityksen tärkeimmistä seikoista. 32. diassa esiteltiin Powerpoint-esityksessä käytetyt lähteet, jotka ovat käytössä opinnäytetyön teoreettisessa viitekehityksessä. Osaa teorialähteistä ei hyödynnetty työn toiminnallisessa osuudessa, mutta ne toimivat oleellisina tiedon lisääjinä opinnäytetyön raporttipohjassa. Diat 15, 17, 21–23 ja 25 sisälsivät teorialähteiden lisäksi pohdintakysymyksiä, jotka pyrkivät käynnistämään työntekijöiden itsenäistä ajattelua käsitelystä aiheesta. Työntekijät saivat pohtia aktivointikysymyksiä kirjoittamalla vastaukset itselleen ylös, keskustelemalla ääneen tai vaihtoehtoisesti mieltä itsekseen. Pohdintakysymysten tavoitteena oli oman ja työryhmän yhteisen työskentelyn tarkastelu ja syy-seuraussuhteiden ymmärtämisen vahvistaminen. Esitystilanteen aikana kävimme aktiivista keskustelua psykososiaaliseen työhyvinvointiin liittyen. Tämä osaltaan valmisteli työntekijöitä yhteiseen pohdintatehtävään, joka annettiin suoritettavaksi diasarjan loppuvaiheessa.

Viimeiset diat (29–31) pitivät sisällään yhteenvedon käsitelystä aiheesta, työryhmän yhteistoimintaa aktivoivan, nelivaiheisen pohdintatehtävän sekä palautekysymykset suulliseen palautteeseen. 30. dia sisältää työryhmälle osoitetun yhteisen muutos- ja pohdintatehtävän. Tehtävän ensimmäisessä vaiheessa työntekijän tuli miettiä itselle tärkeä psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiskohta. Toisessa vaiheessa työryhmä valitsi yhdessä näistä kolme tärkeintä teemaa. Kolmannessa vaiheessa työryhmän tuli yhdessä keksiä jokaiseen teemaan vähintään yksi konkreettinen keino, jolla sen toimivuutta voidaan edistää. Lopuksi työryhmä sopi päivän, jolloin psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiskohteiden ja niihin sovittujen konkreettisten keinojen toteutumista tarkastellaan.

Työryhmä kirjoitti tavoitteet ylös. Tarkoituksena oli tuoda tavoitteet konkreettisesti nähtäville, jolla pyrittiin varmistamaan niihin sitoutumista ja toteutumista. 31. diassa pyydetään suullista palautetta esityksestä sekä aiheen käsittelyn hyödyllisyydestä. Viimeisessä diassa kiitettiin yhteistyöstä ja annetaan esityksen tekijän yhteistiedot. Esityksen visuaalisuutta tuettiin neutraaleilla väreillä, kuvioilla ja korostuksilla sekä PowerPointin omilla kuvakkeilla.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tavoitteena oli löytää opinnäytetyöhön aihe, joka palvelee työelämässä olevia, edistää opinnäytetyön tekijän ammatillista osaamista aiheesta ja on osa terveyttä edistävää toimintaa. Aloituskvaiheessa lähestyttiin entuudestaan tuttua yritystä opinnäytetyön aiheen tarpeellisuuden tiimoilta. Aiheen käsittelylle nähtiin hyöty osana tämän sosiaali- ja terveysalan toimintayksikön kehittämispäivää. Opinnäytetyön etenemistä edisti usko sen positiivisesta vaikutuksesta toimeksiantajaorganisaation psykososiaaliseen työhyvinvointiin. Teoriatiedon hakeminen ja tutkimustulosten vertailu lisäsivät merkittävästi opinnäytetyön tekijän ammatillista ymmärrystä psykososiaalisen työhyvinvoinnin nykytilasta ja sen edistämisen keinoista.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset olivat: Millainen on psykososiaalinen työhyvinvoinnin kokonaisuus? Mitkä tekijät vahvistavat psykososiaalista työhyvinvointia?

Aiheen käsittelyllä nostettiin esille jatkuvasti läsnä oleva, tärkeä hyvinvoinnin osatekijä. Työyhteisöön merkittävästi vaikuttavan aiheen käsittelyllä pyrittiin tukemaan työntekijöiden omaa ajattelua psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämisestä ja sitä tukevista tekijöistä. Usein ongelmista ja haasteista on helpompi vaieta, sen sijaan, että niitä nostettaisiin esille. Ongelmanratkaisun näkökulmasta asioiden esille tuominen ja niiden avoin käsittely tukee ongelmiin puuttumista ja edistää näin työntekijöiden hyvinvointia työssä. Tämä vaatii työyhteisöltä kannustavaa ilmapiiriä, riittävää tukea sekä erilaisten mielipiteiden hyväksymistä. (Hiila ym., 2019, ss. 163–167)

Teoriatietoa psykososiaalisesta työnhyvinvoinnista löytyi paljon. Toiset lähteet olivat syventyneet aiheeseen enemmän, kun taas toisissa lähteissä aiheen käsittely oli pintapuolisempaa. Rungas tiedon määrä vaikutti käytettyjen lähteiden valintaan ja niiden kriittiseen tarkasteluun. Koska tietoa oli paljon, tuli aihekokonaisuuden olla selkeästi rajattu. Rajauksessa huomioitiin toimeksiantajaorganisaation työympäristö ja sen erityispiirteet. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin jakaminen psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen

helpotti tiedonhakua ja jäsenteli niiden käsittelyä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön raporttiin käsitellyt aihealueet jaettiin otsikoihin selkeyttämään sisältöä ja tukemaan toiminnallisen osuuden, PowerPoint-esityksen, rakenteellista kokonaisuutta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys antoi ydintietoa useasta eri psykososiaalisen työhyvinvoinnin osatekijästä. Lisäksi opinnäytetyössä syvennyttiin psykososiaalista työhyvinvointia vahvistaviin tekijöihin.

Henkilöstön osaamisen edistäminen on olennainen osa psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittämistä. Tiedon lisääminen, voimavarojen tukeminen ja ohjaus ovat henkilöstön osaamista tukevia keinoja. Valveutuneet työntekijät osaavat tarkastella aktiivisesti työhyvinvointiaan. Kun henkilöstö tietää työyhteisön käytänteet ongelmatilanteissa, puuttuvat he todennäköisemmin vastaan tuleviin tilanteisiin. (Työterveyslaitos, n.d.-b.) Yksi keino tukea henkilöstön työhyvinvointiosaamista ovat muun muassa tämän opinnäytetyön kaltaiset interventiot, työnohjaus sekä kehityskeskustelut.

Elintavoilla on merkittävä vaikutus yksilön fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn ylläpidossa, jotka ovat Työkyky-talomallin perusta (Työterveyslaitos, n.d.-a.). On kuitenkin syytä ymmärtää, että työntekijän hyvät elintavat eivät yksinään ylläpidä työhyvinvointia. Terveyttä voidaan edistää myös työpaikalla työyhteisöllisin ja työjärjestelyllisin keinoin. Työpaikan osallistavalla sekä kannustavalla ilmapiirillä tuetaan hyvinvointia ja jaksamista työssä. (Työterveyslaitos, n.d.-b.) Myös tasa-arvoinen kohtelu on tärkeä osa yhdessä rakennettua työhyvinvointia (STM, n.d.).

Kuormittavaa stressi on tavallista työntekijöiden keskuudessa (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 73). Tämä liittyy usein koettuun, jatkuvasti lisääntyvään kiireeseen, joka kuormittaa erityisesti psykososiaalista työhyvinvointia (Manka & Manka, 2016, s. 32). Stressin kuormittavuutta voidaan lievittää myös työyhteisössä, kun kommunikointi on avointa ja toimintamenetelmät ovat kaikille selvät. Kun työntekijä kokee, että asioihin puututaan, oma työnkuva on selkeä ja esihenkilön toimintaan voi luottaa, saattaa se vahvistaa ongelmien rohkeampaa puheeksi ottamista ja näin edistää psykososiaalista työhyvinvointia.

Kuormittavilta ja hyvinvoinnille haitallisilta tilanteilta ei voida työelämässä kokonaan välttyä. Ongelmatilanteeksi nämä muodostuvat silloin, kun niiden olemassaolo sivuutetaan eikä työntekijä ole riittävän kiinnostunut toimimaan aktiivisena vaikuttajana työhyvinvointinsa edistämisessä. Sama haaste voi varjostaa koko työyhteisöä. Motivaatio ja halu vaikuttaa ovat työntekijästä lähtöisiä asioita, joita tulee tukea työympäristössä. Kun hyvinvoinnista kiinnostutaan, vaikuttava muutostyö voi mahdollistua. Ongelmakohtien tunnistaminen ja niihin liittyvä aktiivisen toiminnan muutos ovat työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä

tukikeinoja. Työsuojelu kuvaakin olennaiseksi kuormitustekijöiden kokonaisvaltaista hallintaa ja oikeanlaista mitoitusta (Työsuojeluhallinto, 2024).

Työhyvinvoinnin tarkastelu on laajentunut vuosien myötä (Manka & Manka, 2016, ss. 64–65). Psykososiaalisen työhyvinvoinnin kokonaisuus on moniulotteinen ja vaatii kattavassa tarkastelussa useita eri näkökulmia. Työ- ja toimintakyvyn sekä työhyvinvoinnin käsitteiden määrittely tässä opinnäytetyössä tuki ymmärrystä psykososiaalisesta työhyvinvoinnista, joka on vain yksi osa työhyvinvointia. Opinnäytetyössä avataan psykososiaalista työhyvinvointia käsitteenä sekä käsitellään sen osatekijöitä jaotellen ne psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Psykososiaalista työhyvinvoinnin vahvistavia tekijöitä tarkasteleva osuus nostaa esiin työssä voimavaratekijöiksi koetut alueet ja antaa tietoa niiden hyödyntämisen keinoista. Tiedonkäsittely on rajattu tärkeimpien osatekijöiden pääpiirteisiin tarkastellen niiden merkitystä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tämän opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena oli pohdintaa aktivoiva PowerPoint-esitys työntekijöille. Tuotoksella pyrittiin antamaan uusia näkökulmia sekä ajattelumalleja psykososiaaliseen työhyvinvointiin, jotka työryhmä voisi siirtää käytännön yksilö- ja tiimityöskentelyyn. Esityksen avulla pyrittiin myös tarjoamaan yksikön työntekijöille hetkeä tarkastella omaa psykososiaalista työhyvinvointiaan ja vahvistaa sen merkityksen ymmärtämistä työyhteisössä. Työssä pyrittiin käsittelemään niitä tekijöitä, jotka tavallisimmin nousevat esiin tutkittaessa psykososiaalista työhyvinvointia. Aiheen käsittelyssä pyrittiin myös huomioimaan juuri tämän toimeksiantajaorganisaation työympäristöön liittyviä seikkoja.

Pohdintakysymykset pyrkivät aktivoimaan ajattelua. Ne olivat hyödyllisiä keskustelun aloituksessa ja aiheeseen syventymisessä. Puhuttelevilla pohdinnoilla haluttiin myös vahvistaa työryhmän tunnetta siitä, että heidän äänensä halutaan kuuluviin. Tästä syystä esihenkilön läsnäolo oli tärkeä esitystilanteessa. Esitykseen pyrittiin sisältämään tärkeimmät asiat tästä opinnäytetyöstä noudatellen hyvän esityksen piirteitä. Diojen tekstit yritettiin pitää lyhyinä ja ytimekkäinä, joissa tärkein tieto nousee esille. Esityksen tekstisisältö olisi voinut olla lyhyempää, jolloin sisällöllistä kokonaisuutta olisi voinut tukea vielä vahvemmin esittäjän puheella. Tämä ilmeni myös toimeksiantajan palautteessa, jolle on tässä opinnäytetyössä oma lukunsa.

Työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon merkityksen käsittely opinnäytetyön aiheessa jää melko suppeaksi. Tätä olisi voitu käsitellä enemmän, joka olisi saattanut lisätä tämän toimintayksikön työntekijöiden ymmärrystä työterveyshuollosta ja sen roolista toimijana sekä näin lisätä sen hyödynnettävyyttä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Toisaalta

työterveyshuollon palvelut ovat sopimuskohtaisia, lakisääteisiä palveluita lukuun ottamatta, jolloin sen rooli psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistäjänä ja tukijana vaihtelee. Laissa säädetyt, kaikille kuuluvat työterveyshuollon palvelut kattavat ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (Tiitola ym., 2016, s. 10).

Psykososiaalinen työhyvinvointi on subjektiivinen käsite. Psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikutetaan niin yksityis- kuin työelämässäkin. Yksityiselämän haasteiden ratkaiseminen tukee työssä jaksamista. Samanaikaisesti puuttamalla työpaikan kuormitustekijöihin voidaan tukea yksilön palautumista ja hyvinvointia myös työajan ulkopuolella. Työhyvinvointia tarkastellessa on muistettava yksilöllisyys, sillä kokemus riittävästä palautumisesta, ongelmakohtiin puuttumisesta ja työn imusta on aina henkilökohtainen.

Mitä voimme tehdä? Työolotutkimukset ovat tärkeitä työhyvinvoinnin seurantakeinoja. Tutkimustyötä tarvitaan, jotta kehityskohdat löydetään ja niihin voidaan vaikuttaa. Vastuu työhyvinvoinnista on niin yksilö- kuin yhteisötasoinen asia. On välttämätöntä, että työhyvinvointiin puututaan. Varhainen puuttuminen ja tiedon lisääminen osaltaan tukevat kustannusten hillintää ja heikentyneen työhyvinvoinnin pidempiaikaisia seurauksia. Muutos edellyttää asioiden esille nostoa ja työyhteisön toimintatapojen aktiivista tarkastelua, myös vaikeiden asioiden osalta (Hiila ym., 2019, ss. 163–167). Kun haasteet tunnistetaan, niihin voidaan tarttua ja edistää näin oikeansuuntaista muutosta. Jos ei ole työhyvinvointia, ei voi olla hyvinvoivia työntekijöitä, työpanosta eikä työn tuloksellisuutta.

Jotta työssä jaksetaan, tulee sen olla turvallista sekä terveyttä ja hyvinvointia tukevaa (STM, n.d.). Ennaltaehkäisevän työterveyshuoltoon kuuluvat neuvonta ja ohjaus sekä työkykyä ylläpitävä toiminta ovat merkittäviä, jokaisen työntekijän oikeuksia, joilla voidaan preventiivisesti vaikuttaa työikäisten hyvinvointiin ja pidempään työssä pysymiseen. (Tiitola ym., 2016, s. 10) Vaikuttaminen edellyttää resurssien priorisointia ja niiden oikeinkohdentamista. Kuormitustekijöiden arviointiprosessissa otetaan aina iso askel kohti parempaa työhyvinvointia. (Työsuojeluhallinto, 2024) Vahvistamalla työntekijän tietoutta työterveyshuollosta lisätään yhteistyötä ja siitä syntyviä positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Kuten todettu, työhyvinvoinnin kustannukset ovat yhteiskunnallisesti merkittävät (Manka & Manka, 2016, s. 7). Tämä opinnäytetyö haluaa vedota kaikkiin työikäisiin, työpaikkoihin ja johtotoimiin rohkaisten parempaan muutokseen. Suomi on yksi merkittävimpiä inhimillisen pääoman maita, jota oletettavasti halutaan olla jatkossakin. (Lim ym., 2018) Inhimillistä olisi

olla työikäinen ja voida vuosikymmenten mittaisen työuransa hyvin niin, että myös työn ulkopuoliselle elämälle jäisi jaksamista ja hyvinvointia.

7.1 Toimeksiantajan palaute

Kehittämispäivänä pidetyn esityksen jälkeen toimeksiantajayrityksen työntekijät antoivat suullista palautetta PowerPoint-esityksestä keskittyen sen sisältöön ja esittämiseen. Palautteen mukaan psykososiaalinen työhyvinvointi käsitteenä oli työryhmälle entuudestaan tuttu. Työryhmä kertoi tienneensä asiasta jonkin verran etukäteen, mutta hahmottivat nyt psykososiaalisen työhyvinvoinnin laajuuden paremmin. Uudeksi käsitteeksi nousi tiimiäly, josta esityksessä kerrottiin. Työryhmän palautteen mukaan diaesitys oli visuaalisesti kiinnostava ja selkeä kokonaisuus, jossa nostetaan aiheen olennaisimmat asiat esiin. Aiheen käsittelyä pidettiin hyödyllisenä ja se oli luonnollinen jatkumo työryhmän kehittämispäivän työnohjaukselle ja sen aiheille. Työryhmä koki aiheen merkitykselliseksi ja sen äärelle pysähtymisen tärkeäksi. Aiheen nähtiin herättävän hyvää keskustelua. Esityksen pitäjää kuvattiin rauhalliseksi ja vakuuttavaksi puhujaksi. Rooli tutussa työryhmässä oli esityspäivänä erilainen ja se näyttäytyi työntekijöiden kokemuksen mukaan asiantuntevuutena.

Suullisen palautteen lisäksi työryhmän esihenkilö antoi kirjallista palautetta opinnäytetyöstä. Kirjallisessa palautteessa ilmeni samoja asioita, joita työryhmä toi suullisessa palautteessa esiin. Esitys nähtiin loogisesti etenevänä ja hyvin jaoteltuna kokonaisuutena. Diojen asiasisältö olisi työryhmän palautteen mukaan voinut olla tiiviimpi. Työryhmä koki esityksen varrella olleiden pohdintakysymyksien tukeneen aiheen laajempaa käsittelyä, joten ne nähtiin hyödyllisinä. Esityksen nähtiin haastaneen pohtimaan psykososiaalista työhyvinvointia niin yksilö- kuin yhteisötasolla sekä herättäneen aiheesta keskustelua. Esittäjän koettiin antaneen tilaa pohdinnalle ja keskustelulle. Esiintymistä kuvattiin selkeäksi ja luonnolliseksi.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys, luotettavuus ja kestävyys

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan suosituksia. Eettisestä näkökulmasta opinnäytetyössä on pyritty neutraaliin, todenmukaiseen kerrontaan näyttöön perustuvien tietojen avulla. Teoriatietoa on haettu rajatuin ehdoin, jotta se olisi mahdollisimman tuoretta ja todenmukaista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019) Kun tietoa jaetaan, on eettisten käytänteiden mukaista huolehtia tiedon luotettavuudesta. Koska tieto muuttuu, oli olennaista huolehtia sen

ajankohtaisuudesta. Näitä käytänteitä tuettiin tämän opinnäytetyön tiedonhaussa julkaisuvuosien rajaamisella sekä tuoreimpien tutkimustulosten hyödyntämisellä.

Teoriatiedon laaja kerääminen mahdollisti aiheen monipuolisen tarkastelun. Lähteinä aiheen käsittelyssä olivat tutkimukset, artikkelit, aiheen internetsivut sekä painetut kirjat. Eri lähteistä tutkittu teoriatieto oli yhdenmukaista, eikä niissä esiintynyt ristiriitaa. Eri vuosilta kerätty tutkimustieto aiheesta antoi todenmukaista, tuloksellista tietoa opinnäytetyön aiheen muutosellisuudesta. Tiedonhaku oli aiheeseen rajattua ja aiheeseen perehtymiseen varattiin aikaa. Lähteitä arvioitiin kriittisesti ennen niiden hyödyntämistä. Lähteenä käytettiin muutamien järjestöjen internetsivua, joiden sisältö tuki muiden lähteiden tietoa.

Esitys oli suunniteltu mahtumaan kehittämispäivän aikatauluun. Toiminnallinen osuus jouduttiin toteuttamaan paperillisena tuotoksena, sillä esittämistilassa ei ollut erillistä näyttöä esityksen heijastamiselle. Työntekijöille tulostettiin tehty PowerPoint-esitys, mikä lisäsi paperin käyttöä. Sähköisenä tuotoksena paperin ylimääräistä käyttöä olisi voitu välttää. Toisaalta paperiesitys mahdollisti omien muistiinpanojen tekemisen ja tuki näin syventymistä aiheeseen. Kestävän kehityksen näkökulmasta opinnäytetyön tarkoitus on toimia osana ennaltaehkäisevää työtä, jonka tavoitteena on tukea työvuosien jatkumista ja yksilön hyvinvointia. Preventiivinen työote on olennainen osa terveydenhoitotyötä.

Lähteet

- Airila, A., Savinainen, M. & keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. (2023). *SOSIAALI- JA TERVEYSALA – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan*. Tietoa työkyvystä 1/2023. [pdf]. Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>
- Aro, A., Aho, J., Kedonpää, K., Lappi, T. & Rämö, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. (2014). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014*. Pohjola Vakuutus Oy ja Suomen Terveystalo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-490-2>
- Azmi, N., Juliana, N., Teng, N., Azmani, S., Das, S. & Effendy, N. (2020). Consequences of Circadian Disruption in Shift Workers on Chrononutrition and their Psychosocial Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2043. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062043>
- Biswas, T., Mäkelä L. & Andresen, M. (2022). *Work and non-work-related antecedents of expatriates' well-being: A meta-analysis*. *Human Resource Management Review*, 32(3). ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100889>
- Eurofound. (2022). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/working-conditions-time-covid-19-implications-future>
- Hakanen, J. (2018). *Työn imu*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Hakanen, J., Hakonen, A., Seppälä, P. & Viitala R. (2019). *Uudistu ja onnistu hyvällä henkilöstöjohtamisella*. Acta nro 272. [pdf]. Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/1977-uudistu-ja-onnistu-hyvalla-henkilostojohtamisella-acta-nro-272>
- HAMK. (n.d.). *Opinnäytetyö*. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 12.3.2024 osoitteesta <https://www.hamk.fi/opiskelijalle/opintojen-suunnittelu/opinnaytetyo/>
- Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. (2019). *Tiimiäly*. Tuuma-kustannus.
- Husu, P., Sievänen, H., Tokola, K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A. & Vasankari T. (2018). *Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-585-3>
- Kaitsaari, T. (2023). *Työyhteisösovittelulla muutos konfliktitilanteeseen*. Työelämän tutkimus, 21(3). <https://doi.org/10.37455/tt.129188>

- Kallankari, S. (2019). *Muutoksen johtaminen arjessa*. Opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Kustannus Oy Duodecim.
- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat – psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam books.
- Keller, A. C., Meier, L. L., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2020). *Please wait until I am done! Longitudinal effects of work interruptions on employee well-being. An International Journal of Work, Health & Organisations*, 34(2), 148–167.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1579266>
- Kupias, P. (2022). *Työnohjaus ja coaching*. Tukea työssä onnistumiseen. Gaudeamus Oy.
- Kurzweil, D., Marcellas, K., Brandon, H. & Meyer, E. (31.7.2020). Evidence-Based Guidelines for Recording Slide-Based Lectures. *Medical Science Educator*, 30, 1611–1616. <https://doi.org/10.1007/s40670-020-01032-w>
- Kärkkäinen, M-L. (2019). Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä U. & Kärkkäinen, M-L. *Työyhteisön työnohjaus*. 2. uudistettu painos. T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.
- Laitinen, J., Nikunlaakso R. & Koivisto T. (2023a). Mielenterveyden edistäminen sote-työpaikalla. *Aikakauskirja Duodecim*, 2023(22).
<https://www.duodecimlehti.fi/duo17972>
- Laitinen, J., Selander, K., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Nevanperä, N. & Korhokangas E. (2023b). *Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla. Tutkiva Hoitotyö*, 21(2), 3–10.
- Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J. & Kivimäki, M. (2024). Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. *Työterveyslaitos*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-148-2>
- Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2015). *Inhimillinen pääoma - Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>
- Lehto, A-M., Sutela, H. & Pärnänen A. (2015). *Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3595-2>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Manninen, S. M., Koponen, S., Sinervo, T., Kouvo, A-J. & Laulainen, S. (2023). *Työpaikkaostrakismiin yhteydessä olevat tekijät sairaalaorganisaatioissa. Työelämän tutkimus*, 21(1), 2023. <https://doi.org/10.37455/tt.109916>
- Mauno, S., Minkkinen J., Feldt, T. & Herttalampi M. (2022). *Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. Työelämän tutkimus*, 20(1), 2022. <https://doi.org/10.37455/tt.99318>

- MIELI Suomen Mielenterveys ry. (2.8.2021). *Stressin hallinta*. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/>
- Mielenterveystalo.fi. (n.d.). Palautuminen työstä. *Helsingin yliopistollisen sairaalan Psykiatrian verkkopalvelu*. Haettu 22.5.2024 osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/palautuminen-tyosta>
- Neves, P., & Cunha, M. P. e. (2018). Exploring a model of workplace ostracism: The value of coworker humor. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 330–347. <https://doi.org/10.1037/str0000069>
- Pennonnen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Kustannus Oy Duodecim.
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2015). *Työnohjaajan opas*. Talentum Pro.
- Sarkkinen, M. (1.12.2015). *Kolme tapaa tylsistyä työssä*. Työpiste. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kolme-tapaa-tylsistya-tyossa>
- STM. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 15.4.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STTK. (n.d.) *Työkyky*. *Ammattiliittojen keskusjärjestö*. Haettu 16.11.2023 osoitteesta <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>
- Sujeong, H. (30.10.2023). *Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis*. *BMC nursing* 22(405). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01573-6>
- Suomen Sairaanhoidajat ry. (n.d.). *Psykososiaalisen jaksamisen tukeminen*. Haettu 7.5.2024 osoitteesta <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/psykososiaalisen-jaksamisen-tukeminen/>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- Tarkkonen, J. (2014). *Työhyvinvointia yhteistoiminnalla*. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. UNIPress.
- Tiitola, K., Takala, E-P., Rentto, T., Tulenheimo-Eklund, E. & Kaukiainen, A. (28.9.2016). *Työkyvyn heikkenemisen varhaisen tunnistaminen*. TOIMIA-verkosto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201703315899>
- THL. (15.12.2023). *Osallisuus yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 11.4.2024 osoitteesta <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetetussa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet/osallisuus-yhteisöissä-ja-vaikuttamisen-prosesseissa>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

- Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (n.d.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli*. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Työsuojeluhallinto. (20.6.2023). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?* Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työsuojeluhallinto. (21.1.2024). *Psykososiaalinen kuormitus*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työsuojeluhallinto. (n.d.-a). Epäasiallinen kohtelu. *Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu*. Haettu 1.4.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- Työsuojeluhallinto. (n.d.-b). Työsuojelun yhteistoiminta. *Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu*. Haettu 15.3.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Työkyky*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Elintavat*. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>
- Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Stressi ja työuupumus*. Haettu 12.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (n.d.-d). *Stressi ja sen mekanismit*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/sisailma/sisailma-terveys-ja-oireilu/stressi-ja-sen-mekanismit>
- Työterveyslaitos. (n.d.-e). *Työn imu*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Työturvallisuuskeskus ry. (n.d.-a). *Psykososiaalinen kuormitus*. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset>
- Työturvallisuuskeskus ry. (n.d.-b). *Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia*. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyö/tietotyö-kognitiivinen-kuormittuminen-ja-tietoergonomia/>
- Työturvallisuuslaki. 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18>
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. (18.8.2022). Työuupumus (burnout). *Kustannus Oy Duodecim*. Haettu 27.2.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

- Vesa, S., Santalahti, V., Nieminen, V., Nikunlaakso, R., Reuna, K., Niemi, M., Ketonen, E-L., Kouvonen, A., Lintula, L., Salo, P., Luukkainen, K., Salenius, M. & Oksanen, T. (2020). *Sosiaalinen hyvinvointi ja sen tiedolla johtaminen*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:52. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-037-0>
- Vuokko, A. & Tuisku, K. (2017). Uudet itsearviointimittarit työ- ja toimintakyvyn arvioon. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 133(7), 667–674. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13645>

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Psykososiaalinen työhyvinvointi yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin tukena: esitys työntekijöille

Opinnäytetyön tekijä: Liinu Rinne

AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Opinnäytetyössä ei kerätä henkilötietoja tai arkaluonteisia henkilötietoja. Teoreettinen tieto haetaan internetistä ja aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta käyttäen Hämeen ammattikorkeakoulun kirjaston kirjoja. Valmiina aineistona tilaajalle tuotetaan Powerpoint-esitys, joka toteutetaan sisällöllisesti opinnäytetyöhön etsityn teorian pohjalta.

AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA

Opinnäytetyön aineisto säilytetään henkilökohtaisella P-aseamalla sekä Onedrive-pilvitalennustilassa. Aineistoa pääsee käsittelemään ainoastaan opinnäytetyötä tekevä opiskelija. Aineisto ei sisällä henkilökohtaisia tietoja tai muuta salattavaa tietoa.

AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyön aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä ja se tuhotaan vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Siihen asti aineistoa säilytetään tutkimuseettisesti oikein. Aineisto on vain opiskelijan saavutettavissa.

Liite 2. Esitys työntekijöille



Esityslista

- Esityksen tavoitteet
- Miksi aihe on tärkeä
- Työ- ja toimintakyky sekä työhyvinvointi
- Psykososiaalinen työhyvinvointi
- Psyykinen ulottuvuus
- Sosiaalinen ulottuvuus
- Psykososiaalista työhyvinvointia suojaavat tekijät
- Psykososiaalinen työhyvinvointi organisatorisella tasolla
- Yhteenveto
- Aika miettii yhdessä!
- Palautetta, kiitos!
- Lähteet
- Kiitos

Esityksen tavoitteet

Tavoitteena ymmärtää työhyvinvointi, työ- ja toimintakyky käsitteenä sekä työhyvinvoinnin psykososiaalinen ulottuvuus. Pohdinnalla tavoitellaan oman ajattelun aktivoitumista ja toiminnan suuntaamista itselle tärkeisiin aiheisiin.

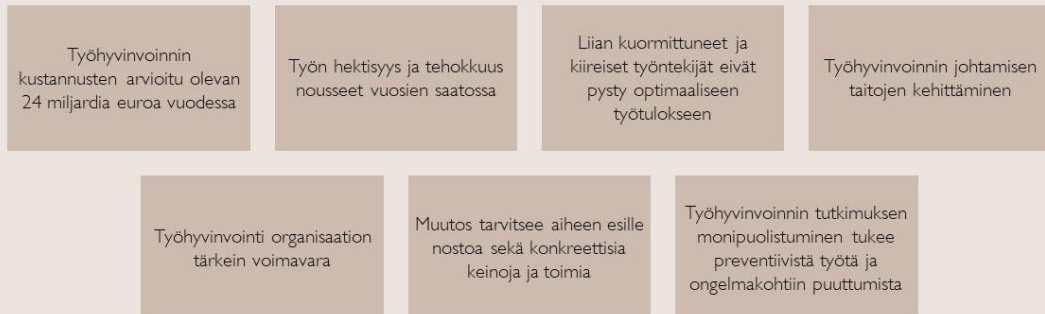
3



Mitä psykososiaalinen työhyvinvointi tuo sinulle mieleen?



Miksi aihe on tärkeä?

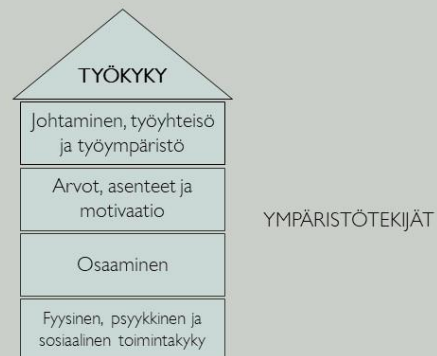


5

Työ- ja toimintakyky sekä työhyvinvointi

TYÖHYVINVOINTI

- Perustuu terveyteen ja toimintakykyyn
- Tasapaino työn turvallisuuden, terveellisyyden ja tuottavuuden välillä
- Subjekttiivinen kokemus
- Työn mielekkäys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi
- Työntekijän työkyky organisaation tärkein voimavara
- Liikkumattomuus, huonot ruokailutottumukset ja riittämätön uni työkyvyn uhkana
- Päihteet ja mielenterveydelliset haasteet näkyviä haasteita työkyvyssä



6

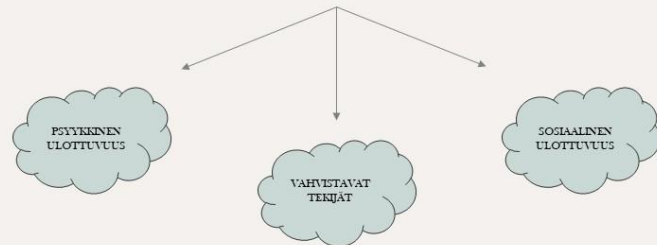
PSYKOSOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Työn johtaminen ja organisointi
 Yhteistyö ja viestintä
 Vuorovaikutus
 Yksilöllinen käyttäytymismalli ja historia
 Sosiaaliset kontaktit
 Työilmapiiri
 Organisaation ja työyhteisön kulttuuri
 Arvot, normit ja vastuunjako
 Työn sisältö

**PSYKOSOSIAALINEN
TYÖHYVINVOINTI**

merkittävä osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta

- Osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta
- Psykososiaalinen työhyvinvointi voi kuormittaa
 - liiallinen kuormitus ja stressi
- Työn sisältöön ja järjestelyihin sekä sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä
- Kuormitustekijöiden hallinta, suotuisat olosuhteet ja sopiva mitoitus
- Työterveyshuolto voi olla mukana edistämässä psykososiaalista työhyvinvointia



7

**PSYKKINEN
ULOTTUVUUS**

Psyykkiset kuormitustekijät kuvaavat työntekijän resurssien ja työn edellytysten tasapainottomuutta

- Stressi ja sen hallinta
- Pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen
- Ajanhallinta ja tunnekuorma
- Kognitiivinen kuorma
- Persoonallisuus ja tasapaino

**TYÖTEHTÄVIIN JA TYÖN
SISÄLTÖÖN LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT**

- työn hajanaisuus tai yksitoikkoisuus
- jatkuvaa valmiustilaa vaatiminen
- jatkuva keskeytyminen
- hallitsematon tietotulva
- merkittävä vastuu
- hankalat vuorovaikutustilanteet
- väkivallan uhka

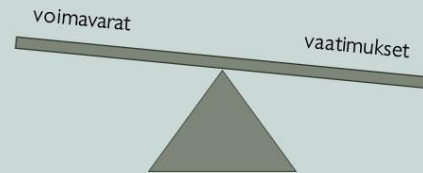
**TYÖN JÄRJESTELYYN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT**

- tehtävien suunnittelemattomuus
- työtehtävien jakautuminen
- työn mitoitus
- vuorotyö

8

STRESSI

- Voi näkyä fyysisinä ja/tai psyykkisinä oireina
- Aiheuttajia työpaikalla mm. kiire, epävarmuus, työpaikkakiusaaminen, esihenkilön ja kollegojen tuen puute sekä oman roolin epäselvyys työssä
- Sopivissa määrin eduksi parantaen suorituskykyä
- Liiallisena haittaa työkykyä aiheuttaen mm. unihäiriöitä, masentuneisuutta, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä
- Stressi voi siirtyä työntekijästä toiseen tiedostetusti tai tiedostamatta
- Pitkittyneenä voi johtaa työuupumukseen



9



10

TYÖUUPUMUS

- Pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen
- Häiriötila, jossa voimavarat ovat vähitellen heikentyneet
- Näkyy uupumusasteisena väsymyksenä, kynnistymisenä eli työn mielekkyyden häviämisenä sekä alentuneena ammatillisena itsetuntona
 - Yksilön ominaisuudet vaikutuksellisia

Alustavia tekijöitä

- aikapaine
- määrällinen kuormitus
- keskeytykset
- emotionaalinen kuormitus
- ristiriita tavoitteiden ja roolien välillä

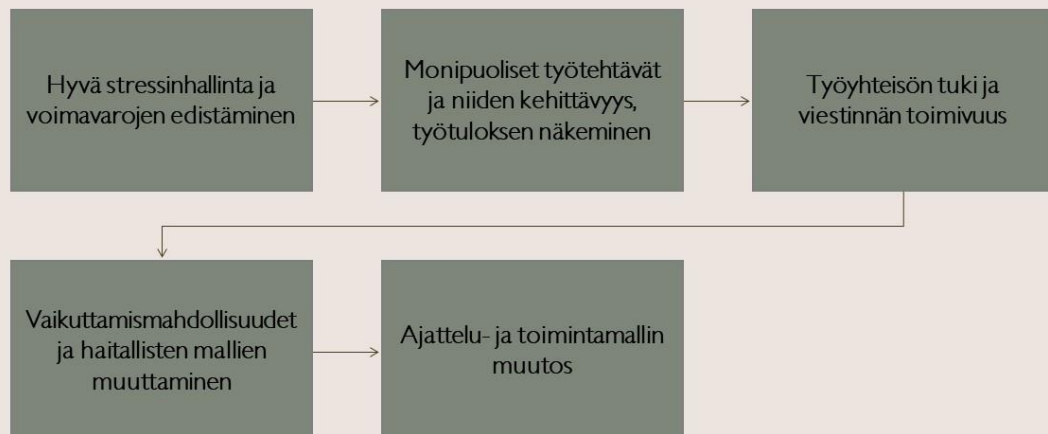


Hyvä työhyvinvoinnin johtaminen suojaa työuupumukselta

- tavoitteet
- priorisointi
- pitkäjänteinen ja huolellinen toiminta
- työyhteisön ja toimintaympäristön muutosten ennusteellinen huomioiminen
- tarvelähtöiset toimenpiteet
 - verkostoituminen

11

TYÖUUPUMUKSELTA SUOJAAVAT TEKIJÄT



12

AJANHALLINTA- JA TUNNEKUORMA

Tunne
työn
hallinnasta

VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työn tauottaminen
Vaikutusmahdollisuudet
Väkivallan uhka ja häirintä
Syrjintä ja kiusaaminen
Työpaikan ristiriidat
Työn organisointi sekä ilmapiiri
Esihenkilötyö
Työmäärä
Korvaukseton ylityö
Työympäristön rauhattomuus


- Suurin hallinnantunteen haitta on kiire
 - tiukat aikataulut, työn keskeytyminen, samanaikaiset työtehtävät
- Kiire usein myös perehtymisen ja kouluttautumisen esteenä
- Työajan ulkopuolella tehtävä työ kasaantuu
- Tunnekuormaa koetaan paljon etenkin sosiaali- ja terveysalalla
- Henkistä kuormaa lisäävät kiire ja käsiteltävä tietomäärä

13



KOGNITIIVINEN KUORMA

- Kognitiivinen ergonomia - ihmisen kognitiivisten taitojen, kuten ajattelun, muistin ja tarkkaavaisuuden sekä järjestelmäosaamisen välistä toimintaa
- Kuorman hallinta lisää työhyvinvointia
- Keskeytykset yleinen kognitiivista kuormaa lisäävä tekijä
- Olellaista työn organisointi selkeiden tavoitteiden, vastuu- ja roolijakojen sekä sopivan työmäärän mitoituksen avulla
- Apuvälineet, tiedonhallintataidot ja sen suodattaminen muistin kuormittuneisuuden tukena
- Oman osaamisen kehittäminen
- Joustavat työjärjestelyt
- Tietojärjestelmät ja niiden kehittäminen



Kuorman hallinnassa voidaan hyödyntää muistin apuvälineitä, kuten kalenteria, muistilappua tai viikkosuunnitelmaa.

Etukäteen sovittu keskeytysaika vähentää työn keskeyttymisen haittavaikutuksia.

Osallistumalla työn suunnittelu- ja kehittämistyöhön voidaan vaikuttaa kognitiivisen kuorman hallintaan.

14

PERSOONALLISUUS & TASAPAINO

Muista, ettei työn kuulu viedä kaikkia voimavaroja!



- Käsitys minuudesta, itsetunnosta, identiteetistä, arvoista, motiiveista ja eettisistä sekä sosiaalisista taidoista sekä temperamentista
- Elämäntilanteet vaikuttavat persoonallisuuteen
- Persoonallisuuden osatekijöitä ovat tunnollisuus, ulospäinsuuntautuneisuus, kyky joustaa ja toimia yhdessä, tunne-elämän tasapaino ja avoimuus
 - työhön sitoutumisen, menestyksen ja työtyytyväisyyden edistäjiä
- Kielteinen minäkuva voi johtaa ali- tai ylisuoriutumiseen ja luovuttamiseen
- Voimavaroja hyvä minäkuva ja itsetunto
- Temperamentti mukana työelämässä



POHDI:

Miten sinun persoonallisuutesi näkyy työssäsi?
Mitkä osatekijät persoonallisuudessasi tukevat työssä jaksamista?

Muistamisen arvoista...



Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja rajaaminen.
Yksityiselämän tai työn haasteiden liiallisuus ja tuen puute.
Työn vaikutus perhe-elämään ja toisin päin.
Vuorovaikutuksellinen keskustelu.
Siirtymien irtautumisen keinoja esimerkiksi musiikin kuuntelu, lämpimän juoman äärelle istuminen tai liikkuminen.
Vapaa-ajalla ei tehdä työasioita!

15

SOSIAALINEN ULOTTUVUUS

Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu sosiaalisista suhteista sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunteesta

Sosiaalista syrjäytymistä ehkäisevät avoin ja keskusteleva ilmapiiri

- Työilmapiiri ja työyhteisö
- Haasteelliset asiakastilanteet ja epäasiallinen kohtelu

Työyhteisölliset ja vuorovaikutukselliset seikat

Yksintyö ja yksin jääminen

Esihenkilön riittämätön tuki

Kollegiaalisuuden puute

Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat

Syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

16

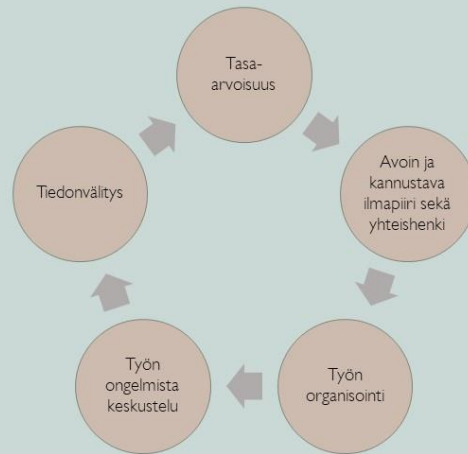
TYÖILMAPIIRI JA TYÖYHTEISÖ

- Työpaikkakiusaaminen altistaa psyykkisille ja somaattisille oireille vaikuttaen koko työyhteisöön
- Työssä jaksamisen ja viihtymisen perusta
- Edellytyksenä aktiivinen ja tarkkailunalainen toiminta



POHDI:

Mitkä toimivan työyhteisön asiat mielestäsi toteutuvat työyhteisössäsi? Entä missä asioissa näet kehitettävää?



17

HAASTAVAT ASIAKASTILANTEET JA EPÄASIAALLINEN KOHTELU



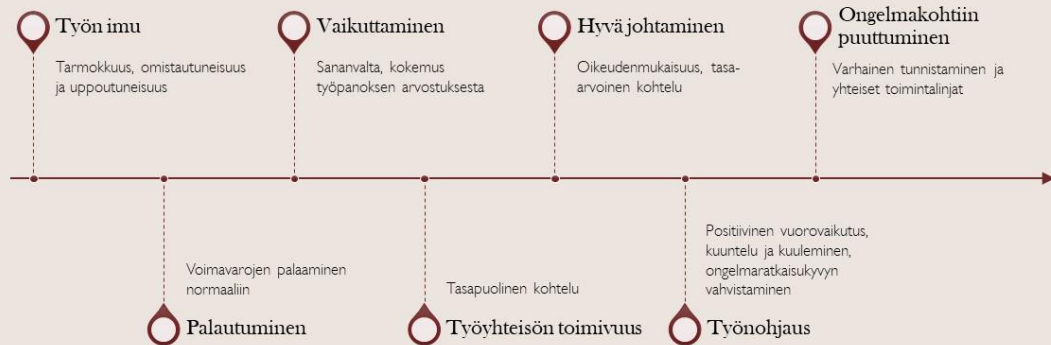
- Kiusaamisen ilmeneminen työpaikoilla on pysynyt pitkään samana
- Epäasiallista kohtelua työpaikalla voivat olla erilaiset häirintäkeinot, kuten uhkailu, työnteon tahallinen vaikeuttaminen, syrjintä tai seksuaalinen häirintä
- Väkivalta- ja uhkatilanteet tavallisia sosiaali- ja terveysalalla

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistaminen ja siihen puuttuminen:

- työyhteisön toimivuuden kartoittaminen henkilöstöä kuulemalla
- häirinnän hyväksymättömyys, yhteiset säännöt, valmiit menettelytavat sekä työntekijöiden tiedon lisääminen häirinnästä ja siihen puuttumisesta
- häirinnästä ilmoittaminen esihenkilölle!

18

Psykososiaalista työhyvinvointia vahvistavat tekijät



19



Työn imu

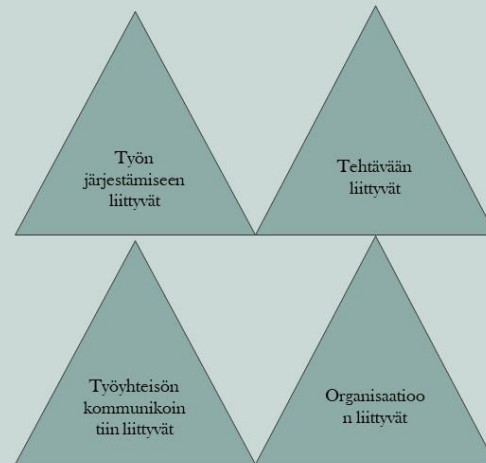
- Tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuneisuus
- Osa jokaista koulutustasoa ja asemaa
- Työn imu sekä kokemus työn merkityksellisyydestä yleisesti lasketut



Leipääntyminen

- Työhön tylsistymistä
- Kiinnostus ja uuden oppiminen kärsivät
- Kiireellä vaikutus leipääntymiseen
- Vuorovaikutukselliset haasteet sekä työympäristölliset ongelmat voivat lisätä leipääntymistä

Voimavaratekijät



POHDI: Mitkä asiat innostuvat sinua työssäsi?

20

Palautuminen

Voimavarojen palautuminen normaalille tasolle

Kortisolin ja adrenaliinin erityis vähenevät, verenkiertoelimistö tasoittuu

Vapaapäivän tai loma-ajan jälkeen olo on virkeä ja valmis työhön paluuseen

Irtautuminen kuormitustekijöistä

Kokemus palautumisesta yksilöllistä

Ennaltaehkäisee työkyvyn ongelmia ja suojaa kuormittavalta stressiltä

Vapaa-ajan mielekäs tekeminen ja priorisointi

Oman ajan kirjallinen suunnittelu voi tukea palautumisen toteutumista

PALAUTUMINEN TYÖN AIKANA

- ✓ kiireen tunnun vähentäminen
 - ✓ lakisäätteiset taudit
 - ✓ mikrotaudit
- ✓ vaativan ja kevyen työtehtävän vuorottelu sekä ajatusten keskittäminen tärkeimpään
- ✓ hengitysharjoitukset

POHDI:

Onko sinulla energiaa uuteen päivään työvuoron alkaessa?
Onko sinulla mahdollisuus pitää taukoja työpäivän aikana?
Osaatko hyödyntää taukoja palautumiseen?

21



VAIKUTTAMINEN

- Työn muokkaamista voimavaroja ja tavoitteita tukeväksi
- Osallistamisella nähty positiivista vaikutusta työkykyyn, työn imuun sekä työssä suoriutumiseen
- Voi tukea sitoutumista organisaatioon
- Työsuhteen muoto, kuten osa-aikaisuus tai määräaikaisuus vaikeuttavat usein työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia = eriarvoisuus
- Kun työntekijä voi vaikuttaa työhönsä, hänen kykynsä sekä mahdolliset rajoitteensa on pystytty huomioimaan työn suunnittelussa ja toteutuksessa
- Olennaista kognitiivisen kuorman hallinta ja sen kehittäminen
- Tukee myös yrityksen uudistusten onnistumista

Muista aina työsi perustehtävä ja palauta se tasaisin väliajoin mieleesi!



POHDI:

Millä tavoin sinä voit vaikuttaa työssäsi? Voitko itse edistää vaikutusmahdollisuuksiasi?

22

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS

- Tiedonvälityksen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen
- Työyhteisö vahvistuu vuorovaikutuksessa
 - myönteiset ihmissuhteet
 - positiivinen tunne-energia
 - luovuus
- Yhteisöllisyyden tunteen tiedetään vahvistavan työtyytyväisyyttä
- Tiimiäly - taidot yhdessä työskentelyyn

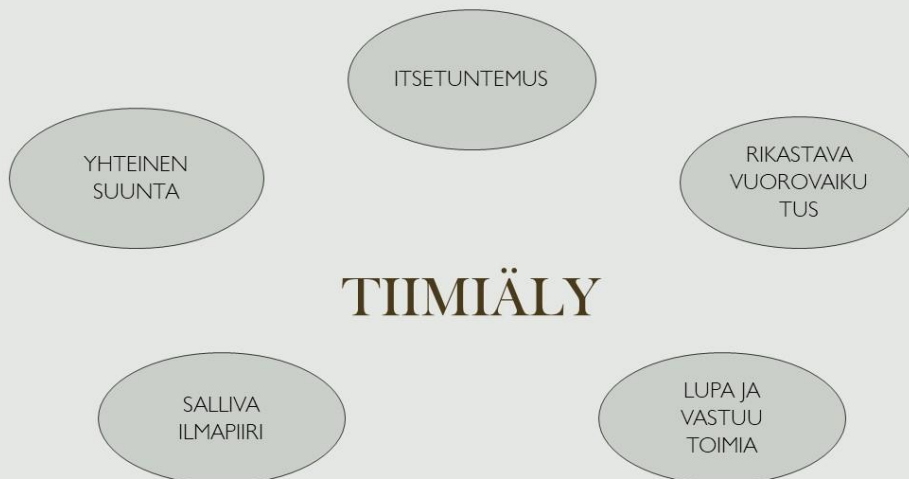


POHDI:

Millainen työyhteisö ympärilläsi on?
Miten voit itse kehittää omia vuorovaikutustaitojasi?

23

TIIMIÄLY



24

ONGELMAKOHTIIN PUUTTUMINEN

- Puuttuminen vaatii tilanteen havaitsemista ja kohtaamista
- Tavoitteiden asettaminen
- Omien tuntemusten aktiivinen kuuntelu
- Keskustelu, avoin kommunikointi
- Kehityskeskustelut ja työyhteisösovittelut ongelma-kohtiin puuttumisen tukena



POHDI:
 Voitko ottaa ongelmat puheeksi
 työpaikalla?
 Puututaanko työpaikalla ongelma-kohtiin?



Purkukeskustelu

Tavoitteena pyrkiä lievittämään akuuttia stressireaktiota, antamaan tilaa asian läpikäynnille sekä helpottaa normaaliin työarkeen palaamista.

Jälkipuinti

Kahden vuorokauden kuluessa tapahtuneesta, tavoitteena työkyvyn palauttaminen ja työyhteisön toimivuuden vahvistaminen.

25

TYÖNOHJAUKSEN MERKITYS PSYKOSOSIAALISEEN TYÖHYVINVOINTIIN

- Ohjauksen kohteen kyky edistää omaa toimintaansa haluamaansa suuntaan
- Pystyvyysusko
- Tavoitteena vahvistaa ongelmanratkaisukykyä
- Tavoitteet, kokemus ja toiveet
- Epärealistinen käsitys omasta osaamisestaan
 - vastuu ja sen tasapaino

Itseensä ja
 osaamiseensa luottava
 työntekijä on tehokas
 työssään



26

HYVÄ JOHTAMINEN

- Työssä resursseja voi kuluttaa kehnot työyhteisötaidot sekä puutteellinen johtaminen
- Hyvässä johtamisessa toteutuu tuki, avoin kommunikointi, tasa-arvoisuus, johdonmukaisuus, psykologisen turvallisuuden tukeminen sekä aitous ja läsnäolo
- Toimiva vuorovaikutus, työntekijän oikeuksien kunnioittaminen
- Roolin ymmärrys lisää tukea
- Varhainen tuki ja työhön paluun tuki
- Hyvää johtamista heikentävät aikaresurssit ja puutteelliset välineet
- Toimivat henkilöstökäytänteet tukevat työn imua
- Esihenkilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön uskoon muutoksessa



Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee, että työnantaja on roolissaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edistäjä. Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä ja puuttua haitallisiksi osoitettuihin tilanteisiin.

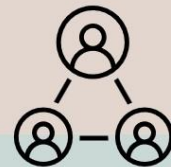
Esihenkilön vastuu- ja velvollisuusalueeseen kuuluu työkykyä ylläpitävä toiminta.

27

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS ORGANISATORISELLA TASOLLA



- Suuri merkitys tuottavuuden ja tuloksellisuuden tasolla
- Tyytyväiset ja motivoituneet työntekijät ovat produktiivisia
- Sairauspoissaolot yksi merkittävimpiä organisaation menoeriä
- Hyvä työhyvinvointi tukee työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemistä
- Inhimillinen pääoma tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista
- Joustavat työjärjestelyt lisäävät kustannustehokkuutta
- Toimiva muutosjohtaminen



28

Yhteenveto



Työhyvinvointi ja sen psykososiaaliset tekijät ovat merkittävä toimielin työkyvyn ylläpidossa ja työtyytyväisyydessä. Ne vaativat aktiivista seurantaa ja varhaista puuttumista.



Työntekijöiden hyvinvointi tukee yksilöä, työyhteisöä sekä koko organisaatiota!

29

AIKA MIETTIÄ YHDESSÄ!

01

Pohdi ensin itsenäisesti jokin sinulle tärkeä psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiskohta ja kirjoita se ylös.

02

Valitkaa sitten yhdessä niistä kolme psykososiaalisen työhyvinvoinnin aluetta, johon toivotte parannusta työyhteisössänne.

03

Miettikää jokaiseen teemaan vähintään yksi konkreettinen keino, miten sitä voitaisiin edistää teidän työajessanne.

04

Sopikaa aika, milloin pysähdytte yhdessä pohtimaan, miten keinot ovat tulleet käyttöön.

30

Palautetta, kiitos!



Oliko käsite psykososiaalinen työhyvinvointi sinulle entuudestaan tuttu?



Lisääntykö tietämyksesi ja/tai taitosi psykososiaalisesta työhyvinvoinnista esityksen aikana?



Koitko aiheen käsittelyn hyödylliseksi?

31

Lähteet

- Airila, A., Savinainen, M. & keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. (2023). **SOSIAALI- JA TERVEYSALA – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan**. Tietoa työkykyästä. 1/2023. [pdf]. InnoCrop Oy. Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://www.varma.fi/globaalitietoy/onartaja/tietoa-tyo-kyvysta-sosiaalija-terveysala.pdf>
- Hälänen, J., Hälonen, A., Seppälä, P. & Vitala, R. (2019). *Uudistu ja onnistu hyvällä henkilöstöjohtamisella*. Acta nro 273. [pdf]. Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisu/2019/1977-uudistu-ja-onnistu-hyvalla-henkilostojohtamisella-acta-nro-273>
- Hilla, I., Tukainen, M. & Hakola, I. (2019). *Timidiy*. Tuuma-kustannus.
- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat – psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam books.
- Keller, A. C., Meier, L. L., Effner, A. & Semmer, N. K. (2020). Please wait until am done! Longitudinal effects of work interruptions on employee well-being. *An International Journal of Work, Health & Organisations*. Vol 24 issue 2, pages 148–167. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1579266>
- Latinen, J., Nikula-Aro, R. & Kivistö, T. (2023a). Mielenterveyden edistäminen sote-työpaikalla. *Aikakauskirja Duodecim*. Vuosi 2023, nro 22. <https://www.duodecimlehti.fi/doi/17972>
- Latinen, J., Selander, K., Tolvanen, M., Yli-Kataja, K., Nevanperä, N. & Korhakangas, E. (2023b). Työstressin psykologinen turvallisuus tukee työssä jaksamista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaaliseen ja terveysohlo. *Tuokio*. *Hoitotyö*. 21(2), 3–10.
- Larjovuori, R-L, Manka, M-L & Nuutinen, S. (2015). *Inhimillinen pääoma – työhyvinvointi, tukeva johtaminen, pidempää työssä*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>
- Lehto, A-M, Sutela, H. & Pärnänen, A. (2015). *Työn henkinen ja ruumiillinen rasitus*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3595-2>
- Manka, M-L & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Manninen, S. M., Koponen, S., Sinervo, T., Kouvo, A.J. & Laulainen, S. (2023). Työpaikkosairauksien yhteydessä olevat tekijät sosiaalieriarjoissa: Työelämän tutkimus. Vol 21 Nro 1. <https://doi.org/10.37455/itt.1099116>
- MIELI Suomen Mielenterveys ry. (28.2021). *Stressin hallinta*. <https://mieli.fi/materiaali-ja-ohjelut/ohjelut/ohjelut-mielenterveyden-vaivastamasta-tyoelamianmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/>
- Pennonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta opua työhyvinvointiin*. Kustannus Oy Duodecim.
- STM (nd). *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 15.4.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyo-hyvinvointi>
- STTK (nd). *Työkyky*. Ammattilaitojen keskusjärjestö. Haettu 16.11.2023 osoitteesta <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digitaalinen työelämä – työolotutkimuksen tulokset 1977–2018*. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- Työsuojeluhallinto. (nd-a). *Epäasiallinen kohtelu*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- Työsuojeluhallinto. (2023). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työsuojeluhallinto. (21.1.2024). *Psykososiaalinen kuormitus*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos (nd-a). *Elinvoimat*. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyo-kyky/elinvoimat>
- Työterveyslaitos. (nd-b). *Stressi ja sen mekanismit*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyo-kyky/saialma/saialma-terveys-ja-oreellu/stressi-ja-sen-mekanismit>
- Työterveyslaitos. (nd-c). *Stressi ja työuupumus*. Haettu 12.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyo-kyky/stressi-ja-tyo-oupuumus>
- Työterveyslaitos. (nd-d). *Työkyky*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyo-kyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (nd-e). *Työn imu*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyo-kyky/tyon-imu>
- Työturvallisuuskeskus. (nd-a). *Psykososiaalinen kuormitus*. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://tti.fi/tyoturvallisuus/tyo-ympariston-turvallisuus/tyokoumuksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykykkiset-ja-osaajat>
- Työturvallisuuskeskus. (nd-b). *Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietovergonomis*. Haettu 20.2.2024 osoitteesta <https://tti.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaisia-tieto-ala-asiatuntija-ja-toimistotyotietotyö-kognitiivinen-kuormittuminen-ja-tietovergonomis/>
- Työturvallisuuskeskus. 7/38/2002. <https://filex.fi/fi/ak/jaartasa/2002/20020738#L4P18>
- Uusitalo-Aro, L., Tuisku, K. & Rossi, H. (18.8.2022). *Työuupumus (burnout)*. Kustannus Oy Duodecim. Haettu 27.2.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/di100681>
- Vesa, S., Santalahti, V., Nieminen, V., Nikula-Aro, R., Reuna, K., Niemi, M., Ketonen, E-L., Kouvo, A., Lintula, L., Salo, P., Luukkainen, K., Salenius, M. & Oksanen, T. (2020). *Sosiaalinen hyvinvointi ja sen pedolla johtaminen*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:52. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-037-0>
- Vuokko, A. & Tuisku, K. (2017). *Uudet itsearvioinnit: työ- ja toimintakyvyn arvioon*. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2017; 133:667-674. Haettu 16.11.2023 osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/doi/13645>

32



Liinu Rinne

Terveystenhoitajakoulutus (AMK)

Kevät 2024