

Ida Laakso

TYÖURIEN PIDENTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINNIN
KEHITTÄMINEN
CASE ROLLS-ROYCE OY AB

Liiketalouden koulutusohjelma
2015

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	7
2.1	Tutkimuksen tarkoitus	7
2.2	Tutkimuksen tavoitteet	7
2.3	Viitekehys.....	8
2.4	Rolls-Royce Oy Ab	8
3	TYÖURIEN PIDENTÄMINEN	10
3.1	Työväestön ikääntyminen.....	10
3.2	Eläkeuudistus 2017.....	11
3.3	Työkaluja työurien pidentämiseen	12
4	TYÖHYVINVOINTI	15
4.1	Mitä on työhyvinvointi?	15
4.2	Työhyvinvoinnin portaat	16
4.3	Työkyky ja ikääntyminen	19
4.4	Työn kuormittavuus ja stressi.....	22
4.5	Työn imu ja flow	26
4.6	Motivaatio	27
5	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	29
5.1	Työhyvinvoinnin johtaminen	29
5.2	Druvan-malli	31
5.3	Esimiehen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa.....	32
5.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen	34
5.4.1	Työhyvinvoinnin mittarit.....	36
5.4.2	Tykytoiminta	37
5.5	Työterveyshuollon rooli	39
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	40
6.1	Tutkimusote.....	40
6.2	Kohderyhmän valinta	41
6.3	Tiedonkeruumenetelmät.....	41
6.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	42
7	TUTKIMUSTULOKSET	43
7.1	Tutkimuksen kulku	43
7.2	Kysely.....	43
7.3	Kyselyn tulokset	44
	Oma hyvinvointi	44

Työssä jaksaminen	46
Työelämässä jatkamiseen vaikuttavat asiat	50
Työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät	52
Avoimet kysymykset	54
7.4 Haastattelu	55
Sairaspoissaolot ja niiden syyt	55
Yli 55-vuotiaiden työssä jaksaminen	56
Yhteistyö	57
8 YHTEENVETO JA POHDINTA	58
8.1 Yhteenveto.....	58
8.2 Pohdinta.....	60
LÄHTEET.....	63
LIITTEET	

TYÖURIEN PIDENTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN CASE ROLLS-ROYCE OY AB

Laakso, Ida
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Tammikuu 2016
Ohjaaja: Teppola, Petteri
Sivumäärä: 70
Liitteitä: 2

Asiasanat: eläkeuudistus, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, työurien pidentäminen

Opinnäytetyöni aiheena oli työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen Rolls-Royce Oy Ab:n organisaatiossa. Tutkimuksen tarkoituksena oli pyrkiä kuvaamaan Rolls-Roycen ikääntyvien työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa ja selvittää mitä asioita työntekijät arvostavat työssään. Tarkoituksena oli erityisesti löytää keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseksi ja työurien pidentämisen mahdollistamiseksi.

Teoriaosuudessa käsitellään työurien pidentämisen syitä, kokonaisvaltaista työhyvinvointia sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämistä. Lisäksi teoriaosuudessa käydään läpi eläkeuudistusta, josta johtuen tämän tutkimuksen toimeksiantaja halusi selvittää uudistuksen vaikutuksia henkilöstön työssä jatkamiseen.

Tutkimuksessa käytettiin pääosin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, jonka tueksi käytettiin myös kvalitatiivista menetelmää. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta sekä puolistrukturoitua haastattelua. Kyselylomake jaettiin Rolls-Roycen 84:lle yli 55-vuotiaalle työntekijälle ja haastattelu tehtiin Rolls-Roycen työterveyshoitajalle. Kyselyn vastausprosentti oli 52,4.

Tutkimuksen tuloksena saatiin tietoa Rolls-Roycen työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta. Työntekijät olivat pääosin terveitä ja palautuvat työpäivistään hyvin, mutta omasta terveydestään huolehtimisessa oli parannettavaa. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, mitä asioita työntekijät työssään arvostavat, kuten työn mielekkyyttä, sekä mitkä asiat ovat tärkeitä työssä jatkamisen kannalta.

PROLONGING CAREERS AND DEVELOPING WELL-BEING AT WORK CASE ROLLS-ROYCE OY AB

Laakso, Ida
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business and Administration
January 2016
Supervisor: Teppola, Petteri
Number of pages: 70
Appendices: 2

Keywords: finnish pension reform, wellbeing at work, furthering wellbeing at work, prolonging career

The subject of this thesis was prolonging careers and developing well-being at work in Rolls-Royce Oy Ab. The purpose of the thesis was aim to describe state of well-being of Rolls-Royces aging employees and determine what employees appreciate in their work. The purpose was especially to find ways to develop well-being and to enable prolonging careers in Rolls-Royce.

In theoretical part determines reasons for prolonging careers, well-being at work and improving work ability and well-being at work. In theoretical part describes also Finnish pension reform, which was the reason that the client of this thesis wanted to find out the influences of reform to prolonging careers of the personnel.

In thesis data was collected quantitatively, but also qualitatively, by using structured questionnaire and semi-structured interview. The questionnaire was given to 84 Rolls-Royces over 55 years old employees and the interview was carried out with Rolls-Royces occupational health care nurse. The response rate of the questionnaire was 52,4.

The result of the research shows in which condition well-being of employees in Rolls-Royce is. Employees were mostly healthy and they recovered from workday well, but the challenge of the well-being is their own invest to it. The research also shows what employees value in their work, for example sensibleness of work, and what is important to prolonging their careers.

1 JOHDANTO

Suomessa asukkaat ikääntyvät ikärakenteesta johtuen EU-maista nopeimmin. Kansainvälisen kilpailukyvyn turvaamiseksi olisikin tärkeä panostaa siihen, että ikääntyvät ihmiset pystyttäisiin pitämään työkykyisinä ja työelämässä mukana mahdollisimman pitkään.

Työurien pidentäminen tulee ajankohtaisesti, kun eläkeuudistus astuu voimaan vuonna 2017. Sen ansiosta eläkkeelle siirtymisikä tulee nousemaan 63 ikävuodesta 65:een. Eläkeiän nousemisen myötä yrityksille tulee entistä tärkeämmäksi huolehtia ikääntyvien työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta.

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat seikat. Siksi onkin vaikea erottaa työhyvinvointi erilliseksi osaksi kokonaisyhyvinvoinnista. Tässä opinnäytetyössä pyrin selvittämään työhyvinvoinnin eri osa-alueita sekä työhyvinvoinnin tukemisen työkaluja.

Tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä kuvaamaan Rolls-Roycen ikääntyvien työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa ja selvittää mitä asioita työntekijät arvostavat työssään. Tarkoituksena on erityisesti löytää keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseksi ja työurien pidentämisen mahdollistamiseksi.

Aiheen tähän opinnäytetyöhön sain tämän tutkimuksen toimeksiantajayritykseltä, Rolls-Roycelta.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

2.1 Tutkimuksen tarkoitus

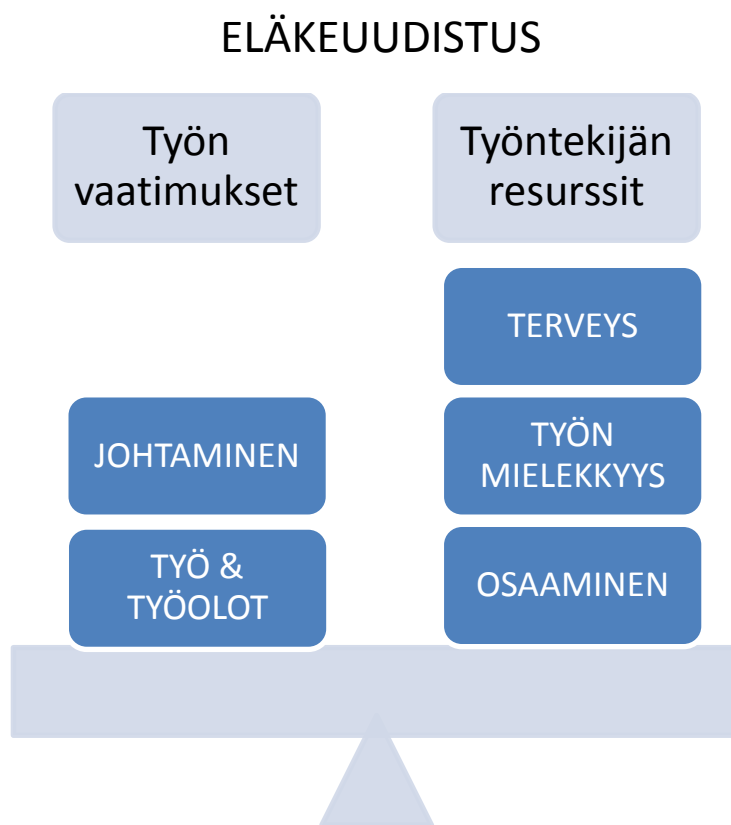
Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen on yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tila Rolls-Royce Oy Ab:n Rauman yksikössä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää työurien pidentymisen syitä sekä löytää keinoja työurien pidentämiseksi.

2.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää:

- Millainen on yrityksen yli 55-vuotiaiden fyysinen/psykkinen hyvinvoinnin tila?
- Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät vahvistavat työhyvinvointia?
- Mitkä on yrityksen kannalta suurimmat haasteet työhyvinvoinnin ylläpitämisessä?
- Miten yrityksessä pidetään kirjaa työntekijöiden terveyteen liittyvistä asioista?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän haluun jatkaa työelämässä?

2.3 Viitekehys



Kuva 1. Viitekehys. Työn vaatimusten ja työntekijän resurssien tasapainomalli. (Mukaillen Suonsivu 2014.)

Työn vaatimusten tulee olla tasapainossa työntekijän resurssien kanssa, jotta työkyky pysyy hyvänä. Työn vaatimukseen vaikuttaa johtaminen sekä työolot ja työ itsessään, työntekijän resurssit taas koostuvat terveydestä, työn mielekkyydestä sekä osaamisesta. Eläkeuudistuksen myötä työurien pidentäminen tulee ajankohtaiseksi ja työn vaatimusten sekä työntekijän resurssien tasapainottaminen yhä enemmän tärkeämmäksi.

2.4 Rolls-Royce Oy Ab

Rolls-Royce Oy Ab on perustettu vuonna 1988, kun Rauma Repolan kansikonete-

das ja Holmingin konepaja yhdistyivät, jolloin yrityksen nimeksi tuli Aquamaster-Rauma Oy. Myöhemmin, vuonna 1995, englantilainen pörssiyhtiö Vickers osti yhtiön ja yrityksen nimeksi tuli vuonna 1998 Kamewa Finland Oy. Vuonna 1999 yritys siirtyi englantilaisen Rolls-Roycen omistukseen ja vuonna 2000 yrityksen nimi muutettiin Rolls-Royce Oy Ab:ksi. (Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.)

Rolls-Royce Plc on englantilainen pörssiyhtiö, jolla on neljä liiketoimialaa: meritekniikka, siviili-ilmailu, puolustusteollisuus ja energialaitokset. Rolls-Royce Oy Ab on Rolls-Royce Plc:n tytäryhtiö ja se kuuluu meritekniikan liiketoimialaan. Meritekniikan liiketoimialalla on neljä eri asiakassektoria: kauppa-alukset, Offshore-alukset, puolustusvoimien alukset ja sukellusveneet. (Rolls-Roycen www-sivut 2015.)

Yrityksellä on Suomessa tuotantolaitoksia Raumalla ja Kokkolassa. Työntekijöitä Raumalla on 580 ja Kokkolassa 84. Rauman yksikön henkilökunnasta noin 70 prosenttia on toimihenkilöitä ja 30 prosenttia työntekijöitä. (Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.)

Suomessa on keskitytty meritekniikan tuotteiden valmistamiseen. Rolls-Royce Oy Ab:n tuotevalikoimaan kuuluvat potkurilaitteet, vintturijärjestelmät ja vesisuihkulaitteet erityyppisiin aluksiin. Potkurilaitteita ja vinttureita markkinoidaan, myydään ja suunnitellaan Raumalla, lisäksi Raumalla valmistetaan potkurilaitteita. Vesisuihkulaitteiden markkinointi-, myynti-, suunnittelu- ja valmistustoimintaa on Kokkolassa. Lisäksi yhtiö tarjoaa asiakkailleen myymiensä tuotteiden huoltopalveluja ja varaosia. (Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.)

Vuonna 2014 yrityksen liikevaihto oli 614 MEUR. Suurimman osan liikevaihdosta tuottaa potkurilaitteet, joiden osuus on 73 % koko liikevaihdosta. Suurin osa liiketoiminnasta koostuu viennistä, ainoastaan noin prosentti liikevaihdosta tulee Suomesta. Yhtiö toimii globaaleilla markkinoilla, ja sen päämarkkina-alueita ovat Aasia ja Eurooppa. (Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.)

3 TYÖURIEN PIDENTÄMINEN

3.1 Työväestön ikääntyminen

Suomen väestö ikääntyy ja ihmiset elävät aikaisempaa vanhemmiksi, joten työurien pidentäminen on tullut ajankohtaisemmaksi. Eläkkeelle siirrytään aikaisemmassa vaiheessa, jolloin huoltosuhteet muuttuvat raskaammiksi sekä eläkemenot ja terveydenhoitopalveluiden kustannukset kasvavat (Ilmarinen 2006, 18). Väestön ikääntymisestä johtuen valtion hoiva- sekä eläkemenot kasvavat, jolloin yhteiskunta tarvitsee lisää verotuloja kattaakseen hyvinvointipalveluja (Työeläke www-sivut 2014). Ikääntymisestä johtuvien julkisten kustannusten ennustetaan nousevan vuoteen 2050 mennessä 27,9 % BKT:stä, kun vastaava luku oli vuonna 2000 19,4 % (Ilmarinen 2006, 19).

Edellä mainittujen tekijöiden yhteisvaikutuksesta paineet työssä jatkamiseen entistä pidempään ovat tulleet suuremmiksi. Ennenaikaisella eläköitymisellä on vakavia seurauksia: talouskasvu heikkenee, hyvinvointipalvelut supistuvat sekä raskas huoltosuhte estää kilpailukyvyn kehityksen. Verokantaa joudutaan nostamaan jatkuvasti tai joudutaan ottamaan velkaa, jolloin tulevien sukupolvien elintaso on uhattuna. (Ilmarinen 2006, 19.)

Työurien pidentämisen ansiosta työntekijälle ehtii karttumaan parempi eläketurva, mikä kannustaa työntekijää pysymään työelämässä kauemmin (TELA 2015). Työeläkkeen karttumisprosentti kasvaa, mitä iäkkäämmäksi työntekijä tulee. Esimerkiksi 63–67-vuotiaalle työntekijälle kertyy eläkettä 4,5 % vuotuisista työansioista, mikä vastaa 15 vuoden työskentelyä 1,5 % karttumalla. Lisäksi työntekijällä on mahdollisuus 63 vuotta täytettyään saada kannustinkarttumaa jatkaessaan työelämässä. (Työeläkkeen www-sivut 2014.)

Ikääntyväksi työvoimaksi voidaan kutsua yli 55-vuotiaita työntekijöitä, koska noin kahdella kolmasosasta kyseisen ikäluokan työntekijöistä on jokin lääkärin toteama krooninen sairaus. Iän myötä toimintakyky heikkenee pikkuhiljaa. Yli 55-vuotiaista työntekijöistä kolmannes kokee, että heidän työkykynsä on enää keskinkertainen tai

huono työn fyysisiin vaatimuksiin verrattuna, noin neljännes taas henkisiin vaatimuksiin verrattuna. (Ilmarinen 2006, 42, 60.) Helsinki Health Studyn tutkimuksen mukaan työoloja parantamalla toimintakykyä voidaan kuitenkin pitää yllä ja sen heikkenemistä hidastaa. Tutkimuksen mukaan työurien pidentämisessä on otettava huomioon ikääntyvien työntekijöiden työolosuhteet sekä työn kuormittavuus. Jos etenkin työn fyysistä kuormittavuutta kevennetään, toimintakyvyn heikkeneminenkin hidastuu. (Lääperi 2015.)

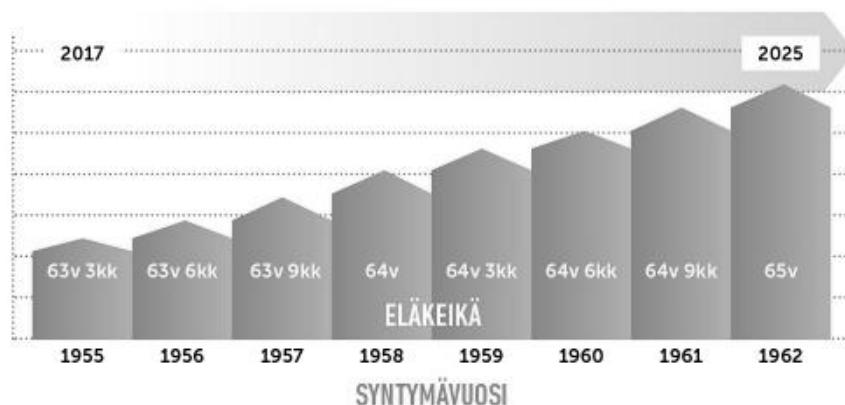
SAK:n eli Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön mukaan pelkästään työurien pidentäminen ei riitä, vaan on keskityttävä myös työllisyyden kasvattamiseen ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn. Siksi yritysten onkin erityisen tärkeää panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin, jolloin voidaan ennaltaehkäistä ennenaikaista työkyvyttömyyttä ja pidentää sitä kautta työntekijöiden työuria. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä on mahdollista vähentää esimerkiksi työsuojelun kehittämällä, koulutus- ja kehittämismahdollisuuksien edistämällä ja työtehtävän muokkaamisella työntekijälle sopivaksi. Esimerkiksi muokkaamalla työaikoja ja työtehtäviä työntekijän työkykyyn ja elämäntilanteeseen sopiviksi, työurat pitenevät työntekijöiden työhyvinvoinnin paranemisen kautta. (SAK:n www-sivut.)

3.2 Eläkeuudistus 2017

Työmarkkinakeskusjärjestöt EK, KT, SAK ja STTK ovat sopineet eläkeuudistukseen liittyvistä asioista syyskuussa 2014. Eläkeuudistukseen liittyvät valmistelut saatiin päätökseen toukokuussa 2015. (Eteran www-sivut.) Hallitus antoi eduskunnalle asiasta esityksen syyskuun 3. päivä ja lain olisi tarkoitus astua voimaan 1. tammikuuta 2017 (Hallituksen esitys HE 16/2015).

Uudistuksen tarkoituksena on nostaa vanhuuseläkeiän alarajaa asteittain vuodesta 2017 alkaen siten, että vuonna 1955 tai sitä myöhemmin syntyneiden eläkkeelle jäämisikää nostetaan kolmella kuukaudella vuodessa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että vuonna 1955 syntyneet saavat jäädä eläkkeelle 63 vuoden ja 3 kuukauden iässä ja vuonna 1956 syntyneet 63 vuoden ja 6 kuukauden iässä ja niin edelleen. Kuten kuvasta 2 näkee, vuonna 1962 tai sitä myöhemmin syntyneiden eläkkeelle jäämisikä

tulee olemaan 65 vuotta. Uudistuksen myötä eläkeikä tullaan sitomaan eliniän odotusikään ja näiden välistä suhdetta seurataan tasaisin väliajoin, seuraavaksi vuonna 2027. (Eläkeuudistus 2015.)



Kuva 2. Eläkeiän ylärajan asteittainen muuttuminen (Eläkeuudistus 2015.)

Vuonna 2014 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan työeläkejärjestelmässä 61,2 vuotta. Eläkkeelle siirryttiin vuoteen 2013 verrattuna 0,3 vuotta myöhemmin. (Eläketurvakeskus 2015.) Eläkeuudistuksen tavoitteena olisi saada eläkkeellesiirtymisiän odote vähintään 62,4 ikävuoteen vuoteen 2025 mennessä (Hallituksen esitys HE 16/2015). Eläkeuudistuksen myötä eläkeiän yläraja tulee olemaan viisi vuotta alarajaa ylempänä. Uudistuksen myötä vanhuuseläkeiän alaraja on siis 65 vuotta ja näin ollen yläraja 70 vuotta. (Eläkeuudistus 2015.) Tämän lisäksi osa-aikaeläke poistuu käytöstä ja sen tilalle tulee osittain varhennettu vanhuuseläke. Tämä tarkoittaa sitä, että eläkettä voi ottaa 61 vuoden iästä lähtien, jolloin varhennetaan, eli pienennetään se osa eläkkeestä, joka nostetaan. Eläkeuudistuksen myötä työurien pidentyessä työeläkemaksujen nousupaine laskee sekä työllisyysaste nousee. (Eläketurvakeskuksen tiedote 2015.)

3.3 Työkaluja työurien pidentämiseen

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä voidaan vähentää puuttamalla työkykyä uhkaaviin tekijöihin riittävän ajoissa. Ikääntyvien ihmisten työssä jaksamisen tukemisessa on tärkeä ottaa huomioon työaikojen joustavuus, kunnollinen työvuorosuunnittelu

sekä muita joustokeinoja, joiden avulla työssä jaksamista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan. Eri-ikäisten työntekijöiden kyvyt on otettava huomioon ja niitä pitää kehittää ja hyödyntää. (Halonen 2011.) Ennakointi ja ajoissa puuttuminen iän aiheuttamiin muutoksiin työkyvyssä edesauttaa ikääntyvän työssä pysymistä vielä pitkään (Ilmarinen 2006, 117).

TNS Gallup Oy:n vuonna 2010 teettämä eläketutkimus selvitti kansalaisten arvioita työssä jaksamisesta ja suhtautumisesta palkansaajajärjestöjä kohtaan eläkeasioissa. Tutkimukseen vastasi 1213 15–74-vuotiaasta Suomen kansalaista. Tuloksista selvisi, että vain vajaa kolmannes vastanneista arvioi jaksavansa työssä yli 63-vuotiaaksi. Ylempien toimihenkilöiden sekä työntekijöiden välillä oli merkittävä ero: ylemmistä toimihenkilöistä enemmän kuin kaksi viidestä, toimihenkilöistä joka neljännes ja työntekijöistä vain viidesosa arvioi jaksavansa työssä vielä 63-vuotiaana. Työssä jaksamiseen merkittävästi vaikuttavia tekijöitä oli vastaajien mielestä mielekäs työ, hyvät vaikutusmahdollisuudet, lomapäivien lisääminen, työn keventämismahdollisuus sekä johtamistapojen parantaminen. (TNS Gallupin mielipidetutkimus 2010.)

Vastaavanlaisia tuloksia saatiin myös Valtiokonttorin vuonna 2012 vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiltä valtion työntekijöille teettämässä kyselyssä, jonka tuloksista selvisi, että ylivoimaisesti suurimpana kannustimena työssä jatkamiseen koettiin työtehtävien ja työn mielekkyys. Muita kannustimia olivat taloudelliset kannustimet, hyvä terveydentila sekä työilmapiiri. Tutkimuksen mukaan eläkehakuisuutta lisäsivät:

- osaamisen ongelmat
- työn rasittavuus
- työn arvostuksen puute
- epävarmuus työn jatkuvuudesta
- kiire
- vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa

(Väänänen-Tomppo & Sohlman 2012.)

Korvaava työ voi auttaa työntekijän työssä pysymistä, jos tämä ei esimerkiksi terveydentilastaan johtuen suoriudu tavanomaisista työtehtävistään. Kansainvälisen tut-

kimusverkoston Cochrane-tutkimuksen mukaan esimerkiksi masennuksesta kärsivän työtehtävän muutos hoidon ohella voi vähentää sairaspöissaolojen määrää (Telma 2015). Korvaavaa työtä selvitetessä tulee ottaa huomioon työntekijän toiveet ja terveydentila. Korvaavan työn keinoja on esimerkiksi työtehtävän rajaaminen, työkuormituksen vähentäminen, aikatauluvapaat työtehtävät, toimintatapojen kehittäminen, työparityöskentelymahdollisuus, työympäristön rauhoittaminen esimerkiksi omalla työtilalla, työaikajärjestelyt sekä joustomahdollisuuksien kuten säännöllinen työaika, ylitöiden välttäminen, lyhennetty työaika, lisääminen. Lisäksi yksi tärkeä keino on osaamisen kehittäminen. (Halonen 2011.)

Työn kuormittavuutta voidaan säädellä joustoilla. Erilaisia työhön liittyviä joustoja on esimerkiksi tehtävän jousto, työajan jousto tai sijaintijousto. (Ilmarinen ym. 2003, 88 - 89.) Esimerkiksi työturvallisuuslain mukaan yötyötä tekeväälle on tarjottava mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai päivätyöhön siirtymiseen, jos työntekijän terveydentila tai olosuhteet sitä vaativat. Työn teosta on tärkeä olla myös mahdollisuus säännöllisiin taukoihin. (738/2002, L 5 § 30-31.)

Jos työkyvyn heikkenemisen syynä on sairaus, työntekijällä tulisi olla mahdollisuus saada työeläkekuntoutusta. Työeläkekuntoutuksen tarkoituksena on tukea työntekijää jatkamaan työelämässä. Työeläkekuntoutukseen kuuluu työkokeilu, työhönvalmennus, sekä mahdollisesti uuteen työhön tai ammattiin ohjaava kurssi tai koulutus. Työkokeilun tarkoituksena on toimia pehmeänä laskeutumisena takaisin työelämään pitkän poissaolon jälkeen. Se voi tapahtua joko tämän omassa tehtävässään tai uusissa tehtävissä joko vanhalla tai uudella työpaikalla. Työhön valmennuksen tarkoitus taas on perehdyttää uuteen työhön, jos työntekijän terveydentila ei sovellu vanhaan työtehtävään. Valmennus voi sisältää ammatillista koulutusta ja kursseja ammatitaidon hankkimiseksi toiseen tehtävään. (Halonen 2011.)

Ikääntyvien työntekijöiden koulutus vaatii erityistä panostusta, koska osana ammatillista koulutusta yleensä vaaditaan myös esimerkiksi tietoteknisten taitojen hallintaa ja kielitaito kansainvälistymisen merkityksen lisääntyessä. Tietotekniikka taas on nykyisin välttämätön työkalu, joka ei välttämättä ole ennen kuulunut ammatilliseen osaamiseen. (Ilmarinen 2006, 162-163.) Ikääntyvien työntekijöiden kouluttamisessa on oleellista käytäntöjen kautta opettaminen, esimerkiksi uusien tietojen ja taitojen

kokeilu osana vanhaa työtehtävää. Esimiehen rooli työntekijän kouluttamisessa on tärkeä, koska tuki ja rohkaisu edesauttavat työntekijää uuden oppimisessa. (Ilmarinen 2006, 169.)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Mitä on työhyvinvointi?

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä työturvallisuudesta ja -terveydestä. Työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla ja ehkäistä työhön liittyviä vaaratekijöitä, pitää huolta työyhteisön hyvinvoinnin tilasta ja työtapojen turvallisuudesta sekä luoda uusia toimintatapoja mahdollisten epäkohtien parantamiseksi. Työnantajan velvollisuutena on luoda organisaatioon mahdollisimman turvallinen ja terveellinen työympäristö. (738/2002, 2 L, 8 §.)

Koska työ on olennainen osa ihmisen elämää, on sillä myös iso merkitys hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin erottaminen muusta hyvinvoinnista onkin vaikeaa, koska työn tuoma toimeentulo ja elämän rytmitys sekä sosiaaliset suhteet luovat ison osan kokonaisyhyvinvoinnista. Yksityiselämän ihmissuhteet, taloudellinen riippumattomuus sekä elämäntavat heijastuvat myös työhön. Näiden lisäksi hyvinvointiin vaikuttaa ihmisen oma persoonallisuus ja tarpeet, elämänarvot sekä päivittäiset valinnat, tavoitteet ja niihin pyrkiminen. (Rauramo 2012, 10.)

Otala & Ahonen ovat eritelleet kirjassaan *Työhyvinvointi tuloksentekijänä (2005)* ihmisten kuvauksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista:

”Työhyvinvointi on sitä, että aamulla on kiva tulla töihin.”

”Työhyvinvointi on sitä, että saa onnistua ja olla ylpeä työstään.”

”Työhyvinvointi on sitä, että saa jatkuvasti uusia haasteita ja voi oppia uutta.”

”Työhyvinvointi on sitä, että tuntee tekevänsä merkittävää työtä ja kokee olevansa arvostettu.”

” Työhyvinvointi on sitä, että yrityksemme on jatkuvasti kilpailukykyinen, koska jokainen haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on valmis panemaan itsensä likoon yhteisen menestyksen vuoksi.”

(Ojala & Ahonen 2005, 27.)

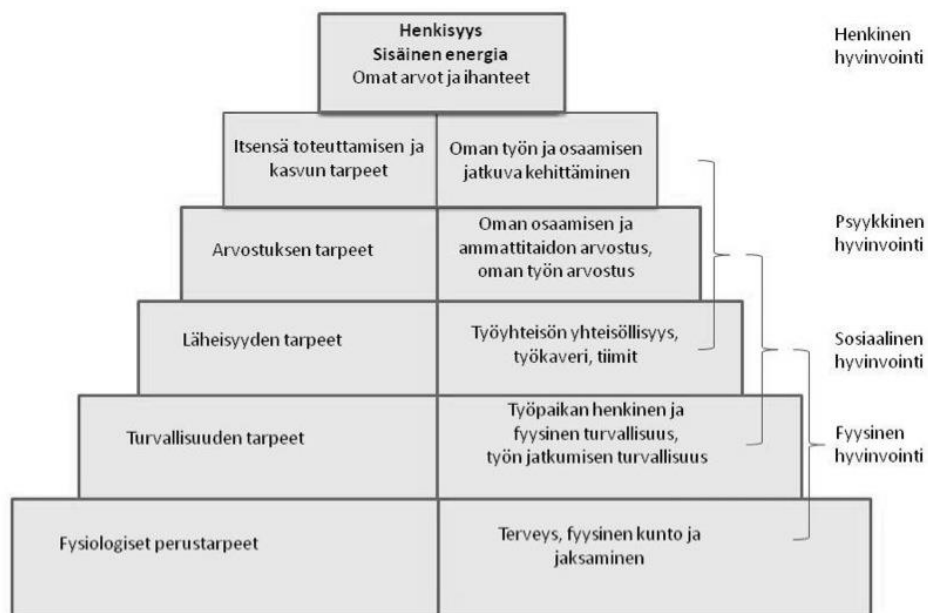
Työhyvinvointi on siis henkilökohtainen asia ja se merkitsee jokaiselle eri asiaa. Toisilla korostuu turvallisuus ja vapaus, kun taas toisille se merkitsee terveyttä ja innostusta asioista. (Rauramo 2012, 10.) Työntekijät voivat työssään hyvin, kun työ on merkityksellistä, työntekijä tuntee, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työpaikan asioihin ja he hallitsevat työnsä sekä tuntevat olevansa arvostettuja ja tasavertaisia työyhteisön jäseniä (Työturvallisuuskeskus www-sivut). Työhyvinvointi onkin ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseen suuntaan, että jokaisella olisi mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa (Ojala & Ahonen 2005, 28).

Työhyvinvoinnin tarkoituksena on ennen kaikkea vähentää työtapaturmia, ehkäistä sairaspotilaita ja ennenaikaisia eläköitymisiä sekä parantaa työilmapiiriä ja työtehoa. Työntekijöiden ja yrityksen johdon onkin tärkeää ymmärtää, että hyvä ammattitaito ja työkyky luovat pohjan niin fyysiseen kuin henkiseen hyvinvointiin ja niiden eteen on tehtävä työtä. Työhyvinvoinnin ollessa vankalla pohjalla myös ihmisten elämänlaatu paranee. (Kauhanen 2010, 201.)

4.2 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo käyttää kirjassaan *Työhyvinvoinnin portaat (2012)* viittä eri porrasta kuvaamaan työhyvinvointia. Kyseisessä mallissa kuvataan ihmisen viisi perustarvetta suhteessa työhön ja niiden vaikutuksesta motivaatioon. Kyseinen malli pohjautuu *Maslowin tarvehierarkiaan*, jonka pääajatuksena on, että ihmisen toiminnan päätaivoite on omien kykyjensä ja mahdollisuuksiensa toteuttaminen. Maslowin teorian mukaan hierarkian ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi, joka on

aidoin kaikista motiiveista. Työhyvinvoinnin portaat on nimetty mukaillen Maslowin teorian mukaisia ihmisen perustarpeita, jotka ovat: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näistä on työhyvinvointiin liittyen luotu vastaavat termit: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 12-13.)



Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Maailman terveysjärjestö WHO kuvaa terveyttä täydellisenä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana. **Fysiologiset tarpeet**, eli terveys, muodostaa ihmisen fyysisen hyvinvoinnin, joka on työhyvinvoinnin perusta, kuten kuvasta 3 voi nähdä (Ojala & Ahonen 2005, 29). Terveyttä ei ole pelkästään sairauden puute: terveyden edistämiseen kuuluu olennaisena osana sekä sairauksien ehkäisy että tavoitteellinen toiminta terveyden ja hyvinvoinnin aikaansaamiseksi. Työnantajalla on vastuu henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisäämisestä sekä työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentämisestä sekä eläköitymisiässä olevien työntekijöiden työssä jaksamisen tukemisesta, jotta ennakkoeläköitymiset voitaisiin ennaltaehkäistä. (Rauramo 2012, 26.) Helsingin sanomien mukaan suomalaisten suurimpia terveysongelmia ovat ylipaino sekä tupakointi. Suomalaisista naisista 43 % ja miehistä 60 % ovat ylipainoisia. Tutkimusten mukaan

kuitenkin suomalaiset ovat halukkaita parantamaan elintapojaan lisäämällä vapaa-ajan liikkumista sekä ruokavaliotaan terveellisemmäksi. (HS 2015.)

Toisena portaana työhyvinvoinnissa on **turvallisuuden tarve**. Turvallisuuden tunne työssä syntyy, kun työntekijä kokee työympäristön ja työvälineet turvallisiksi sekä työilmapiirin, johon ei kuulu kiusaamista ja pelkoa epäonnistumisista. Turvallisuuden tunnetta lisää myös työtehtävien selvyys ja osaaminen sekä tietoisuus työn jatkuvuudesta. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Työturvallisuuden toteutumista työssä tukee erilaiset lait, määräykset ja ohjeet, joita yrityksen on noudatettava. Yrityksen koko henkilökunnan onkin tärkeää olla sitoutunut noudattamaan turvallisia työ- ja toimintatapoja kaikessa toiminnassaan. Turvallisuuden varmistamisessa työpaikalla on tärkeää määrittää vastuut, varmistaa osaaminen sekä rakentaa uusia yhteistyömuotoja ja varmistaa uusien työntekijöiden kunnollinen perehdyttäminen, jotta he ovat tietoisia työhön liittyvistä vaaroista. (Rauramo 2012, 70.) Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä huomioiden työntekijän ammattiosaaminen sekä työkokemus ja huolehdittava kattavasta perehdytyksestä yrityksen työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. (738/2002, L 2 §14.)

Kolmantena portaana on läheisyyden sekä **yhteisöllisyyden tarve**. Yhteisöllisyyden tarve tyydyttyä tunnepohjaisilla suhteilla, kuten ystävyys- ja parisuhteet. Jos kaksi alinta porrasta on hyvällä mallilla, ihmisen tarve läheisyyteen ja yhteisöllisyyteen aktivoituu. Jokaisella työntekijällä on oma rooli työyhteisössä. Hyvä ja toimiva yhteisö vaatii luottamusta ja avoimuutta, jotta se toimii. (Rauramo 2012, 103, 105.) Halu kuulua johonkin yhteisöön voi liittyä työpaikalla eri porukoihin tai ammattiyhteisöihin kuulumiseen. Yhteisöllisyyden tarve on ennen kaikkea sosiaalista hyvinvointia, joka tukee ihmisen työhön sitoutumista ja työssä jaksamista. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

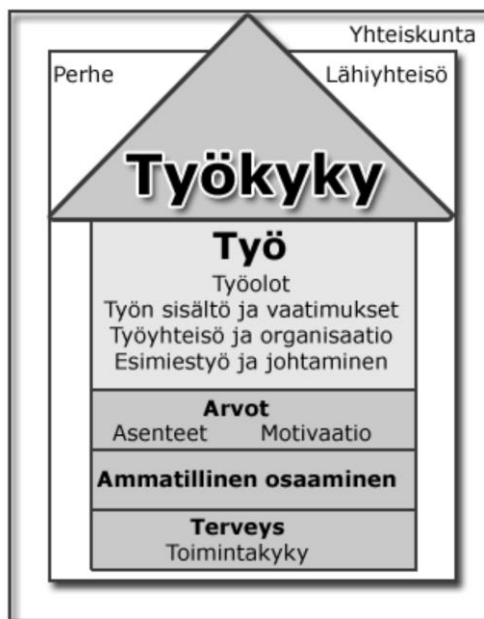
Arvostuksen tarpeet jaetaan alempaan ja ylempään tarpeeseen: alempi tarve on muilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta, kuten status, kuuluisuus ja kunnia, kun taas ylempi on itsearvostusta, joka muodostuu itseluottamuksesta, kompetenssista ja riippumattomuuden ja vapauden tunteesta. Terve ihminen pyrkii vakaaseen ja korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Arvostuksen tarpeen tyydyttäminen pa-

rantaa itsetuntoa, mutta arvostuksen puute voi johtaa alemmuuden ja avuttomuuden sekä heikkouden tunteisiin. Arvostuksen tarve liittyy työelämässä työn osaamiseen ja ammattitaitoon. Henkilön itsensä kannalta merkittävää arvostusta saadaan sellaiselta henkilöltä, joka on henkilön itsensä kannalta tärkeä, esimerkiksi lähin esimies, työ-kaveri tai asiakas. (Rauramo 2012, 123,124.)

Itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve on työhyvinvoinnin portaista ylimpänä. Alemmat portaat luovat perustan tälle viimeiselle, osaamisen tarpeelle. Maslowin teorian mukaan ihmisellä on tarve kehittää itseään älyllisesti sekä haastaa ympäristöön ja luoda uutta tietoa. Siksi yksilöllä onkin tarve päästä hyödyntämään koko potentiaaliaan, joka muodostuu, kun alempien portaiden tarpeet on tyydytetty. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu omien rajojensa ylittämiseen ja uusista haasteista nauttimiseen. Ylimmän portaan toteuttaminen onkin omaan unelmaansa pyrkimistä. (Rauramo 2012, 145.)

4.3 Työkyky ja ikääntyminen

Työkyvyn rakentumisessa on ensisijaisesti kyse työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muuttuvat iän myötä, kun taas työn vaatimukset esimerkiksi globalisaation ja uuden teknologian seurauksena. Työkykyyn olennaisesti vaikuttavat tekijät siis vaihtelevasti jatkuvasti, mikä vaikeuttaa voimavarojen ja työn vaatimusten tasa-painon löytämistä. (Ilmarinen 2006, 80.)



Kuva 4. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 80.)

Työkykytalon (kuva 4) mukaan työkyky syntyy, kun työn vaatimukset sekä ihmisen ja työyhteisön voimavarat ovat tasapainossa. Kun ihmisen voimavarat eli terveys, ammatillinen osaaminen ja sisäiset motivaatiot, asenteet ja arvot ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, sitä parempi on työssä jaksamisen taso. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostaa perustan työkyvyn muodostumiselle. Lisäksi perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunnalliset verkostot vaikuttavat yksilön toimintakykyyn. Työllä, työolosuhteilla eikä johtamisella ei ole merkitystä, jos työntekijän terveydentila ja toimintakyky sekä arvot, asenteet ja motivaatio sekä osaaminen eivät ole riittäviä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 28.)

Terveyden ja toimintakyvyn muodostavat siis fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky. Tähän kuuluu muun muassa perimä, elintavat ja elinympäristö sekä niiden terveellisyys. Terveyttä edistävien elämäntapojen ja työn avulla tätä kerrosta voidaan vahvistaa. Osaaminen muodostuu yksilön ammattitaidosta, jota voi vahvistaa esimerkiksi jatko- ja täydennyskoulutuksilla sekä työssä oppimisella. Koska haasteet ja vaatimukset muuttuvat työssä koko ajan, osaamisen jatkuvan päivittämisen tärkeys kasvaa, koska se on edellytys työkyvylle (Ilmarinen 2006, 79). Arvot ja asenteet muodostuvat yksilön kokemuksista työssä toteutuvista arvoista ja periaatteista: saako hän arvostusta työstään, onko työnantaja luotettava ja kohtelu tasapuo-

lista. Arvojen ja asenteiden lisäksi perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat työn tasapainoon, koska esimerkiksi perheen elämäntavat vaikuttavat työntekijän terveyteen sekä perheen yhteiset arvot työntekijän näkemyksiin. (Ilmarinen & Vainio, 2012.)

Isoimman kerroksen työkykytalosta muodostaa työ itsessään. Työ kattaa työympäristön, työtehtävät, työkuormituksen sekä johtamisen ja esimiestyön. Työn prosessit tulisi saada mahdollisimman tehokkaiksi vaarantamatta työntekijöiden terveyttä. Työkykytalo on keskellä yhteiskuntaa, eli toimintaympäristöä. Yhteiskunta luo omat haasteensa: globalisaatio, teknologinen kehitys, taloudellinen taantuma, joustavuusvaatimukset sekä osaamisen vaatimusten muutokset ja työurien epävakaisuus aiheuttavat paineita työkyvyn ylläpitämiseen. (Ilmarinen & Vainio, 2012.)

Esimiehen rooli työntekijän työkyvyn ylläpitämisessä on tärkeä. Esimiehellä on ennen kaikkea vastuu työyhteisön hyvinvoinnin mahdollistavien toimenpiteiden ylläpitämisestä ja ongelmien ennaltaehkäisemisestä. Esimiehen tehtävänä on yhdessä työntekijän kanssa tunnistaa työstä aiheutuvia ongelmia ja löytää keinoja niiden parantamiseksi. Tärkeää on tunnistaa ongelmat riittävän ajoissa, jotta ongelmista ei aiheudu vakavampia seurauksia, kuten sairauksia ja muita kärsimyksiä. (Rauramo 2012, 62.)

Esimiehen keskeistä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää toimintaa on ohjaus-seuranta ja palauteviestintä, yksilöiden tasavertainen kohtelu, innostaminen, analysointi, suunnittelu, päätöksenteko ja kehittäminen sekä delegointi, vaatiminen ja valvonta. Oikeudenmukainen ja yhdenvertainen esimies-alaissuhde edesauttaa työkykyä ja hyvinvointia. (Rauramo 2012, 130.) Esimiehen roolista työhyvinvoinnin kehittämisessä kerrotaan myöhemmin lisää.

Ikääntyminen vaikuttaa työntekijän työkykyyn vaihtelevasti. Ilmarisen teettämän seurantalutkimuksen aikana noin 60 % vastanneista työkyky säilyi erinomaisena, vajaalla 30 % työkyky heikkeni, kun taas vajaalla 10 % se parani. Tuloksissa ei ollut suuria poikkeamia miesten ja naisten välillä. Verrattuna nuoriin työntekijöihin, ikääntyvien työkyvyssä oli enemmän hajontaa; vanhemmissa työntekijöissä oli selvästi enemmän niitä, joiden työkyky oli joko keskinkertainen tai huono. Seurantalutkimukseen osallistuneiden keski-ikä oli tutkimuksen alussa 51 vuotta ja seuranta kesti 11 vuotta. (Ilmarinen 2006, 81- 82.)

Erityisesti fyysinen kunto heikkenee iän myötä, mikä voi vaikuttaa haitallisesti fyysistä työtä tekeväälle työntekijälle. Tutkimusten mukaan fyysinen työ itsessään ei riitä pitämään kuntoa yllä, vaan työntekijän on itse tärkeä huolehtia kunnostaan liikunnan avulla. (Ilmarinen ym. 2003, 52.) Druvan-mallin (kuva 9) mukaisesti fyysisen kunnan ylläpitämiseksi yritys voi tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden esimerkiksi vesijumppaan/uintiin, palloiluhallin tai muun urheiluhallin sekä kuntosalin käyttömahdollisuuden ja sauvakävelyä tai muuta yhdessä liikkumista sekä näyttöpäätetyötä, eli toimistotyötä tekeville esimerkiksi taukovoimistelua kesken työpäivän (The Druvan Model 2007). Yritys voi ottaa käyttöönsä siis esimerkiksi liikuntasetelit sekä solmia yhteistyösopimuksia eri kuntosalien tai uimahallien ja muiden liikuntapaikkojen pitäjien kanssa, kuten monissa yrityksissä onkin tapana.

Työelämään liittyen merkittävimpiä ikääntyvien työntekijöiden psyykkisen toimintakyvyn heikentymisen oireita on havaintotoimintojen tarkkuuden sekä nopeuden heikkeneminen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että koko inhimillinen tiedonkäsittelyjärjestelmä ja havaintojärjestelmä hidastuu. Tärkeä on kuitenkin muistaa, että useimmissa työtehtävissä vahva työmotivaatio ja kokemus voivat korvata nopeuden ja tarkkuuden. (Ilmarinen 2006, 142-143.)

4.4 Työn kuormittavuus ja stressi

Työhön liittyy olennaisena osana jonkin verran stressiä, eli työssä kuormittumista. Stressillä tarkoitetaan elimistön sekä mielen ja tunne-elämän reaktiota normaalista elämäntasapainosta poikkeavaan ja sitä järkyttävään tilanteeseen. Pitkäaikainen altistuminen stressille voi aiheuttaa työntekijälle terveysongelmia ja toisaalta kustannuksia työnantajalle. Oireet saattavat tulla esiin juuri työpaikalla, koska siellä vietetään suuri osa ajasta ja työllä sekä työoloilla voi olla niin terveyttä edistäviä kuin sitä heikentäviä vaikutuksia (Ahola 2011, 12-13). Stressi voi alkaa psyykkisinä oireina ja johtaa yleensä myös fyysisiin oireisiin. Sopiva määrä stressiä ei ole haitallista, koska se antaa boostia työsuoritukseen sekä vaikuttaa positiivisesti aikaansaannoksiin ja tuloksiin. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut.fi).) Työssä esiintyvä kuormittuneisuus liittyy:

- työn sisältöön
- työn laatuun ja määrään
- työyhteisön toimintatapoihin
- yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen
- yksilön ominaisuuksiin
- yhteiskunnallisiin tekijöihin

(Elo ym. 2002.)

Jokaisella työpaikalla ilmenee kuormitustekijöitä. Kuormitustekijät voivat olla fyysisiä, eli tuki- ja verenkiertoelimistöä kuormittavia sekä psykososiaalisia, eli henkistä kuormitusta. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi raskas ruumiillinen työ, taakkojen kantaminen, staattiset tai hankalat työasennot, jatkuva paikallaan istuminen, käsien voimankäyttö tai samanlaisena jatkuva toistotyö. Henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät voivat liittyä työn määrään, työyhteisöön, töiden organisoinnin ongelmiin, työympäristöön tai työn sisältöön sekä organisaation toiminta- tai johtamistapaan. Työn hektisyys, liiallinen kiire ja suorituspaineeet voivat luoda haitallista stressiä. Myös alikuormittava tai työ, jossa ei ole tarpeeksi haastetta, voi kuormittaa työntekijää haitallisesti. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut.)

Sopivan fyysisesti raskas työ tukee työntekijän työkykyä, liiallinen sekä haitallinen kuormitus taas heikentää työkykyä. Työstä aiheutuvaa fyysistä kuormitusta ovat esimerkiksi työasennot, työssä tapahtuvat liikkeet, liikkuminen sekä voiman käyttö. Näiden lisäksi vaarallinen työympäristö, kuten esimerkiksi kuumassa tai kylmässä työskentely tai likaisessa ja märässä työympäristössä työskenteleminen lisäävät työn kuormitusta (Ilmarinen ym. 2003, 76). Työn fyysisellä kuormittavuudella onkin suora vaikutus tuki- ja liikuntaelinoireisiin sekä työssä jaksamiseen. Jos työn kuormittavuus kasvaa liian suureksi, se voi johtaa jopa sairauksiin, ammattitauteihin ja lopulta työkyvyttömyyteen. Siksi fyysisessä työssä tulisi keskittyä minimoimaan siinä tapahtuvat käsin tehtävät siirrot ja nostot, toistuvat ja yksipuoliset liikkeet sekä paikallaan istuminen. (Rauramo 2012, 47,48.)

Työn fyysisen kuormittavuuden helpotukseksi työ tulisi organisoida siten, että työtilat sekä -tavarat olisivat mahdollisimman ergonomisia sekä mahdollisia apuvälineitä työn helpottamiseksi olisi saatavilla (Rauramo 2012, 48). Työpisteen rakenne ja työ-

välineet tulisivat olla valittu ergonomian mukaisesti ja mitoitettu työntekijän edellytykset huomioon ottaen. Työpisteen ja välineiden tulisi olla säädettävissä ja järjestettävissä, jotta niistä ei koidu työntekijälle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Työntekijällä tulee olla riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus työasennon vaihtamiseen sekä apuvälineisiin raskaissa ja toistuvissa nostoissa. (738/2002, L 5 § 24.)

Työn henkinen kuormitus liittyy tietotyön tiukkaan kontrollointiin sekä työstä aiheutuviin aikapaineisiin. Tietotyö edellyttää jatkuvaa uutta, omaehtoista oppimista. (Ojala & Ahonen 2005, 58.) Työn paine syntyy työn vaatimusten ja työntekijän suorituksen edellytysten välisestä suhteesta. Jos paine pääsee kasvamaan liian suureksi, työntekijä kokee paineen kiireenä. Optimaalista on siis sopiva työn paine, eli työn vaatimusten tulisi olla tasapainossa työntekijän edellytysten kanssa. Optimaalinen työpaine on noin 40 % vaativassa asiantuntijatyössä sekä 80 % vähemmän vaativassa työssä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä pystyy optimaaliseen työsuoritukseen normaalissa työssä 80 % ja vaativissa työtehtävissä 40 % työajastaan. Kun työpaine kasvaa liian suureksi, on vaarana työssä jaksamisen heikentyminen ja siitä seuraavia terveysongelmia, kuten työuupumus. (Aro 2007.)

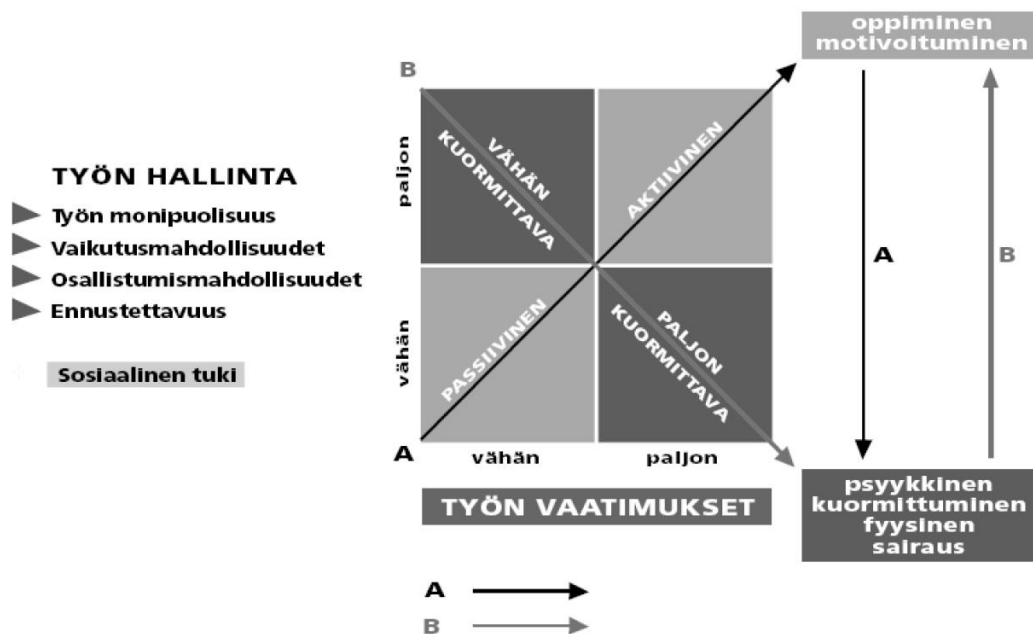
Työyhteisön sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa heikentävästi työn huono organisointi, jatkuva kiire ja työstä aiheutuva paine, epäselvät työtehtävät, arvoerot, työympäristön vaaratekijät ja epäkohdat sekä pelko työpaikan menettämisestä. Näihin ongelmiin tulisi etsiä ratkaisuja neuvottelemalla ja pohtimalla yhdessä työntekijän kanssa mahdollisista parannuksista. (The Druvan Model 2007.)

Tilastokeskuksen vuosina 1977-2008 teettämän työolotutkimuksen mukaan työn psyykkinen kuormittavuus kasvaa, mitä suurempi yritys on kyseessä. Työ koetaan henkisesti raskaampana, mitä isompi työpaikka on. Työpaikan sisällä tapahtuvat ristiriidat lisäävät henkistä kuormitusta: esimerkiksi esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat, työntekijöiden keskinäiset ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen nousivat tutkimuksessa esille. Työpaikkakiusaamista kokivat erityisesti naiset. Myös kiire koettiin henkisesti kuormittavana. (Lehto & Sutela 2008.)

Nykypäivän työtehtävät ja työympäristöt vaativat tiedonkäsittelyn, kokonaisuuksien hyvää hallintaa sekä toiminnan ohjausta ja vuorovaikutustaitoja. Vaikka masennuk-

sen syntymiseen vaikuttavat mm. ihmisen perimä, elämäkokemukset, elinympäristö sekä persoona, myös pitkittynyt työkuormitus voi joskus olla syynä masennuksen puhkeamiseen. Tällaista kuormitusta voi olla epäasiallinen kohtelu, epäoikeudenmukaisuus, työn liian suuret vaatimukset huono ilmapiiri, yhteisöllisyyden puute sekä jatkuva epävarmuus tulevista. (Ahola 2011, 20-21.)

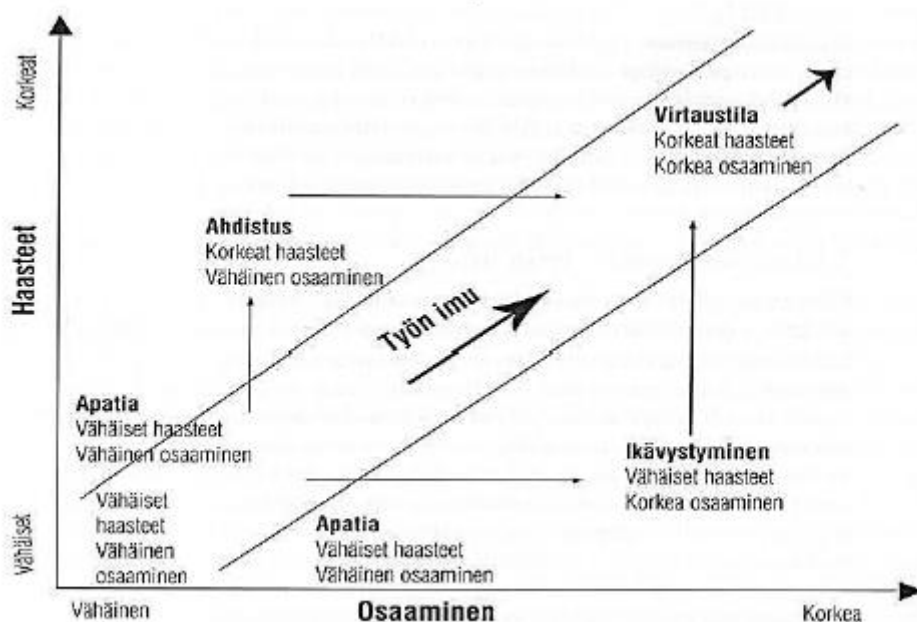
Jokainen yksilö kokee työn kuormituksen eri tavalla sekä siitä johtuvat oireet voivat vaihdella suuresti. Työkuormituksesta palautuminen, työmotivaatio, koettu työn paljous, aiemmat onnistumiset ja suoritukset sekä työn säätely ja hallinta vaikuttavat työstressin oireisiin (kuva 5). Esimerkiksi työn huonon hallinnan on todettu lisäävän mielenterveysongelmien ja sydäntautien riskiä sekä näistä johtuvia sairauspoissaoloja. Työnhallinnan parantamisella voidaan pystyä pienentämään sairauspoissaolojen riskiä yli 20 %. Pitkäaikainen stressi voi johtaa työuupumukseen tai jopa masennukseen, joka voi johtaa työkyvyttömyyteen. Työuupumus ilmenee voimakkaana kokonaisvaltaisena väsymyksenä ja henkilökohtaisen sitoutumisen ja työn motivaation laskuna. Masennuksen oireita ovat pysyvä mielialan lasku, mielenkiinnostomuus, voimakas väsymys sekä ruokahaluttomuus, uniongelmat ja itsetuhoiset ajatukset. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut.)



Kuva 5. Työn hallinnan malli. (Viitala 2009, 220.)

4.5 Työn imu ja flow

Työhyvinvointi, työn imu ja ”flow” tuovat esiin onnistumisen tunteita työssä ja lieventävät työstä aiheutuvaa kuormittumista. Työn tulisi olla turvallista ja terveellistä sekä tuottavaa. Työntekijöiden tulee tuntea työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, jolloin työnteko on osa heidän elämäntilannetta. Työn mielekkääksi kokeminen luo hyvän ilmapiirin työyhteisöön, ja työssä syntyneet ihmissuhteet vaikuttavat työssä jaksamiseen ja jopa työurien pidentämiseen. Työn imu on suhteellisen pysyvä tila, jossa työntekijä on omistautunut, motivoitunut ja uppoutunut työhönsä. Työn imua kokevalla työntekijällä on yleensä myönteinen asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan sekä vähemmän halua työpaikan vaihtoon. Lisäksi työn imua kokeva työntekijä on yleensä sekä oma-aloitteinen ja parhaansa tekevä työssään että halukas kehittämään asioita työpaikalla. (Työturvallisuuskeskus www-sivut.) Työn imua kokeva henkilö pääsee parhaaseen suoritukseensa, koska työn haasteet ja osaaminen ovat sopuissa (kuva 6). Työn imu tuottaa positiivisia tunteita ja luo korkean aktiivisuustason, joka pysyy yllä jatkuvan toiminnan vuoksi. Työn imuun ei tarvita ulkoisia motivaattoreita, kuten palkkioita. (Ojala & Ahonen 2005, 128.)

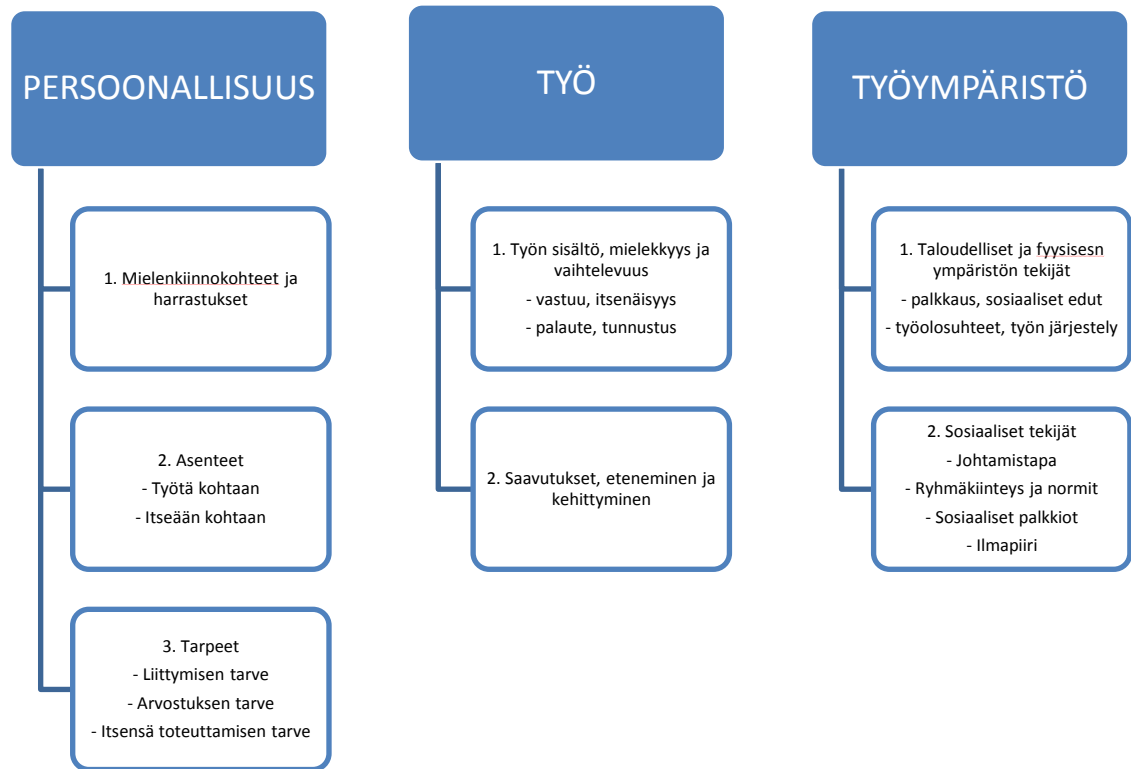


Kuva 6. Työn imu. (Ojala & Ahonen 2005, 129.)

Flow-tila on työn imua lähellä oleva tila, jossa työntekijän kompetenssi on tasapainossa työn vaatimusten ja tavoitteiden kanssa. Flow-tilassa ollessaan työntekijä paneutuu työtehtäväänsä koko kapasiteetillaan sulkien kaiken muun epäolennaisen tietoisuudestaan. Flow syntyy, jos työntekijän taidot vastaavat haasteita ja tämä on kiinnostunut tehtävänä olevista asioista. Työtehtävällä on tärkeää olla selkeä päämäärä ja työntekijällä tarpeeksi osaamista tehtävän tekemiseksi. Tehtävän tulee olla tarpeeksi haastava, mutta samalla kuitenkin tasapainossa työntekijän kompetenssin kanssa. Flow-tilan saavuttamisen kannalta tärkeää on työskentelyrauha, jolloin täydellinen keskittyminen on mahdollista sekä työn etenemisestä saatava välitön palaute, jotta työntekijä tietää tekevänsä merkityksellistä työtä. Flow-tilassa ajantaju katoaa ja työntekijä tuntee hallinnan tunnetta eikä keskity niinkään oman itsensä arvioimiseen vaan käsillä olevaan tehtävään. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

4.6 Motivaatio

Työn merkitys on muuttunut, koska tänä päivänä ihmiset kuluttavat rahaa enemmän statuksensa ylläpitämiseen. Rahaa käytetään oman identiteetin rakentamiseen ja arvostuksen saamiseen erilaisissa yhteisöissä. Työ voidaankin luonnehtia välttämättömäksi pahaksi, toimeentulon mahdollistajaksi, kutsumukseksi tai jopa elämätehtäväksi. Työn merkitykseen vaikuttaa olennaisesti se, kuinka mielekkäänä ihminen työnsä kokee. Mielekkään työn edellytyksinä ovat työn hyvä organisointi, jotta työntekijän ja organisaation odotukset ja arvot ovat sopuinnassa keskenään, työn selkeät tavoitteet sekä työyhteisöstä saatu tuki ja kannustus. (Rauramo 2012,125,126.)



Kuva 7. Työmotivaation syntyminen. (Mukaillen Viitala 2009.)

Työmotivaatio syntyy persoonallisuuden, työn ja työympäristön yhteisvaikutuksesta (kuva 7). Kuvassa näkyvistä osa-alueista, kuten mielenkiinnonkohteet ja harrastukset sekä asenteet ja tarpeet, työn mielekkyys ja vaihtelevuus sekä esimerkiksi palkka ja työolosuhteet ja -edut määrittelevät työntekijän työtyytyväisyyden sekä motivaation. Henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteet sekä asenteet ja tarpeet ovat tärkeimpiä tekijöitä motivaation syntymiseksi. Jos työntekijä ei ole kiinnostunut tekemästään työstä, arvostuksen puute heijastuu asenteisiin. Terve itsetunto tuottaa hyviä tuloksia ja hyvät tulokset saavat työntekijän arvostamaan itseään enemmän. Tätä kautta myös motivaatio vahvistuu. (Viitala 2009, 158-159.)

Työelämään liittyvät asenteet voidaan jakaa eettisiin, turvallisuushakuisiin, urasuuntauneisiin sekä työkeskeisiin. Eettisesti motivoituneilla ihmisillä korostuu työssä työnantajan eettisyys sekä yhteiskunnallisuus, turvallisuushakuisilla työntekijöiden tarkoituksena on lähinnä ansaita rahaa toimeentuloksi kun taas urasuuntauneilla työn motivaattorina toimii vaikutusvalta sekä taloudellinen menestyminen ja tavoite esimiestehtäviin etenemisestä. Työkeskeiset ihmiset arvostavat oman asiantuntemuksensa

kehittymistä ja ovat yhteistyöhaluisia ja uhrautuvaisia työssään. Työkeskeisesti suuntautuneet ovat esimerkiksi halukkaita tarvittaessa ylitöihin. (Kauhanen 2010, 114.)

Työn motivaatioon liittyy olennaisesti siihen liittyvät palkkiot ja kannustimet. Työtyytyväisyyttä lisäävät esimerkiksi saavutukset, työstä saadut tunnustukset, työ itsessään, vastuu sekä kasvu ja kehittyminen. Tyytymättömyyttä työssä lisäävät huonosti hoidettu yrityspolitiikka ja hallinto, työnjohtoon liittyvät suhteet, palkka, työkaverit, henkilökohtainen elämäntilanne, alaisuudet, status sekä turvallisuus. Työtyytyväisyyttä lisääviä toimenpiteitä tulisikin käyttää henkilöstön motivoimiseksi ja pyrkiä poistamaan tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat. (Kauhanen 2010, 112-113.)

Palkitsemiskeinot voidaan jakaa aineellisiin ja aineettomiin. Aineellisena kannustimena toimii yleensä palkka eli raha tai jokin muu rahallinen etu. Suomessa olevia lakisääteisiä rahallisia etuja ovat esimerkiksi sosiaaliturvaetuudet, työeläke, sairausvakuutus, tapaturmavakuutus ja työttömyysvakuutus. Muita vapaaehtoisia etuja ovat lisävakuutukset, kuten eläke-, matka-, sairaskuluvakuutukset sekä luontoisedut kuten ateriaetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu. Aineeton palkitseminen liittyy enemmänkin työuraan ja sosiaalisiin palkkioihin. Niiden merkitys kasvaa, mitä suurempi palkka työntekijällä on, koska tulojen merkitys pienenee niiden kasvaessa ja muiden tekijöiden merkitys kasvaa. Aineettomia kannustimia on status, kiitoksen saaminen, tyytyväisyys työtehtävistä, arvostus sekä sosiaaliset suhteet. (Kauhanen 2010, 115, 135, 137; Viitala 2009, 17.)

5 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointia tulisi johtaa, kuten mitä tahansa muutakin liiketoiminnan osaluuetta. Työhyvinvointi tulisikin liittää osaksi yrityksen strategiaan, visioon ja arvoihin. Yrityksen on tärkeää määritellä työhyvinvoinnille selkeä sisältö ja tavoitteet sekä kehittämiskohteet, resurssit sekä mittarit ja niiden seuranta. Kun yritys pystyy sitomaan työhyvinvointityön ja strategisen työhyvinvoinnin johtamisen osaksi jokapäi-

väistä toimintaansa, myös yrityksen tuloksellisuus paranee. (Ilmarinen) Työhyvinvoinnista huolehtimalla yritys pystyy pienentämään sairaus-, tapaturma- ja työttömyyskustannuksia sekä parantaa työtyytyväisyyttä, työyhteisön ilmapiiriä ja motivaatiota (Ojala & Ahonen 2003, 60).



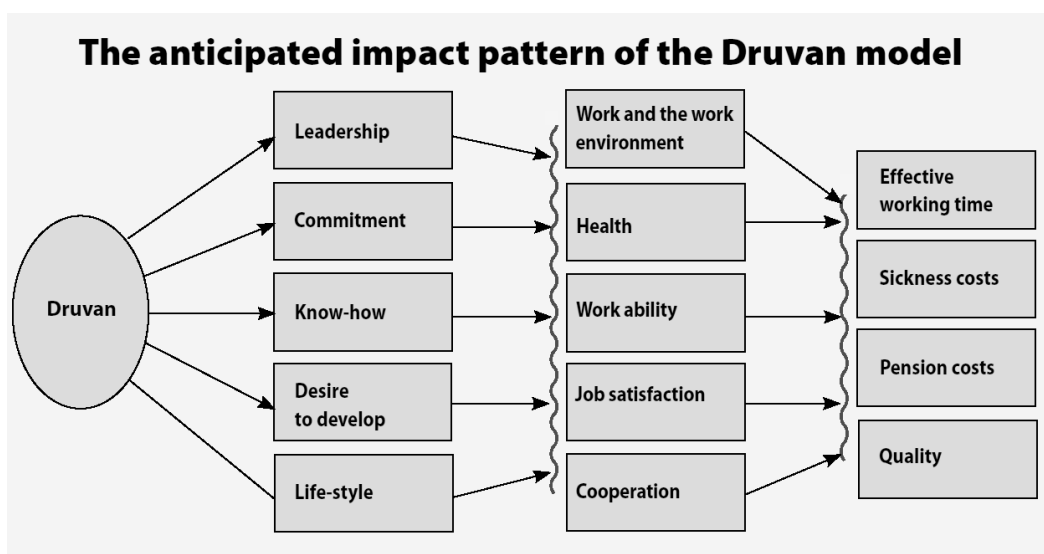
Kuva 8. Työhyvinvoinnin talo. (Ilmarinen)

Ilmarinen on kuvannut työhyvinvoinnin johtamista työhyvinvoinnin talona (kuva 8) siten, että talon kattona on johtaminen, joka yhdistää työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet yhdenmukaisiksi muuhun liiketoimintaan. Katon alla ovat kaksi yrityksen toiminnan kannalta keskeistä työhyvinvoinnin tavoitetta: tuloksellisuus ja työssä jaksaminen. Kaiken lähtökohtana on työ, joka liittyy olennaisesti kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten esimiestyöhön, työyhteisöön, osaamiseen ja yksilön kokonaishyvinvointiin. Työn sujuvuuden varmistaminen on koko työhyvinvoinnin lähtökohta. Työhyvinvoinnin johtamisen perustana on yhteisöllisyys, osallistaminen ja sitouttaminen. (Ilmarinen) Johto pystyy omalla sitoutumisellaan ja kannustamisellaan saamaan myös työntekijöiden asenteet työsuojelua ja työhyvinvointia kohtaan myönteisiksi. Siksi yrityksen on erityisen tärkeää panostaa työyhteisön avoimeen tiedonkulkuaan, välittömään vuorovaikutukseen ja ihmislähtöiseen johtamisjärjestelmään. (The Druvan Model 2007.)

Työntekijöiden työkykyä heikentäviä tekijöitä ovat erityisen raskas työ, heikko ergonomia, huono esimiestyö sekä liikunnan vähäisyys. Jos yhdessäkin edellä mainituista osa-alueissa on puutteita, on työhyvinvointi uhattuna ja tehokas toiminta sekä hyvinvointitavoite vaikea saavuttaa. Työhyvinvoinnin lisääminen vaatiikin monitahoista ja laajaa työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä töiden uudelleenjärjestämistä ja johtamistapojen muovaamista. Organisaation toimivuuden kannalta työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii yhteistyötä työntekijöiden kanssa. Työntekijät on hyvä ottaa mukaan toimintaan ja päästää heidät vaikuttamaan asioihin. Yhteisöllisyys tulisi katsoa voimavarana, joka kannattaa hyödyntää henkilöstön sitouttamisessa. (The Druvan Model 2007.)

5.2 Druvan-malli

Druvan-malli on Ove Näsmanin ja Guy Ahosen kehittämä malli, jonka avulla työhyvinvointiin liittyviä uhkia pyritään kääntämään mahdollisuuksiksi. Kyseistä mallia hyödyntäen vuosina 2002-2005 toteutettiin Dragsfjärdissä Druvan-hanke, josta saatiin hyvät tulokset mallin käyttämisestä: mallin mukainen toiminta lisäsi työntekijöiden hyvinvointia työssä sekä vähensi sairauspoissaoloja ja varhaiseläkkeiden määrää. Druvan-mallin toimenpiteiden avulla yrityksen kulut vähenevät ja sille kertyy huomattavia taloudellisia säästöjä. (The Druvan Model 2007.)



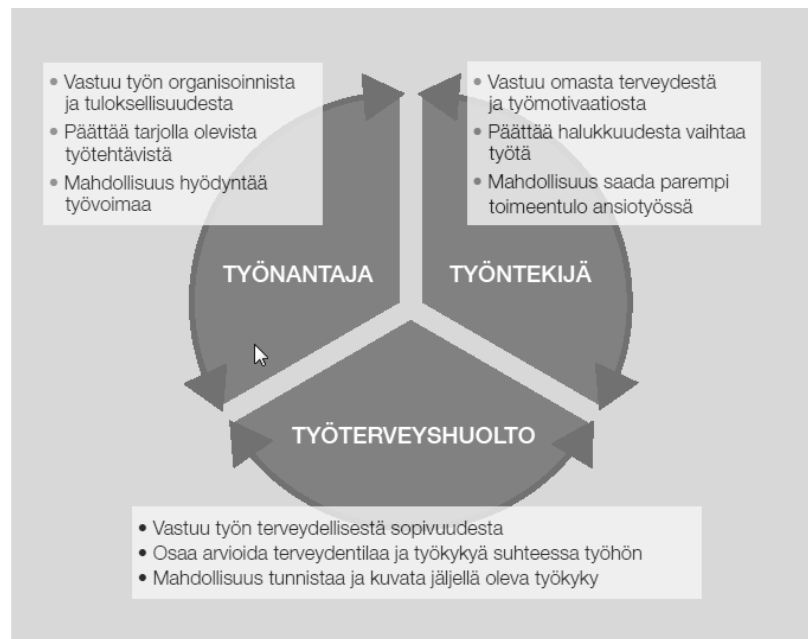
Kuva 9. Druvan-malli. (The Druvan Model 2007.)

Druvan-mallin mukaisesti (kuva 9) panostamalla henkilöstön hyvinvointiin kehittämällä työpaikan johtajuutta (leadership), sitoutumista (commitment), tiedonkulkua (know-how), kehitystoimintaa (desire to develop) sekä henkilöstön elämäntapaa (life-style) henkilöstön kokonaisvaltainen työhyvinvointi paranee, jolloin sairauspoissaoloista johtuvat kulut sekä käytettävissä oleva työaika kehittyvät parempaan suuntaan (The Druvan Model 2007; Suutarinen & Vesterinen 2010, 72). Pääpaino Druvan-mallissa on sairauksien ja työkyvyttömyyden ehkäisemisessä. Korjaavat toimenpiteet, kuten kuntoutus ovat vasta toissijaisia. (The Druvan Model 2007.)

Druvan-mallin tarkoituksena on ottaa työhyvinvointia ja tuottavuutta edistävä toiminta yrityksen jokapäiväisen kehittämistoiminnan osaksi. Tutkimustulokset osoittavat Dragsfjärdin Druvan-hankkeen tuoneen tuloksia mm. parantamalla yrityksen työntekijöiden toimintakykyä ja viihtyvyyttä työssään. Näiden avulla myös työssä jaksaminen parani ja yhteistyö lisääntyi, jolloin sairaus- ja eläkekulut saatiin vähemmään merkittävästi. (The Druvan Model 2007.)

5.3 Esimiehen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa

Jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia sekä omasta että työyhteisönsä hyvinvoinnista. Yrityksellä olisi hyvä olla käytössään *varhaisen välittämisen toimintamalli*, jonka avulla työntekijä, työnantaja sekä työterveyshuolto sitoutuvat tavoittelemaan hyvinvoivaa, työkykyistä ja tulosta tekevää henkilöstöä (kuva 10). Varhaisessa välittämisessä keskeisenä asiana on työn tekemiseen liittyviin ongelmiin puuttuminen aikaisessa vaiheessa. Tärkeää on seurata sairauspoissaoloja ja puhua mahdollisista ongelmakohdista työntekijöiden kanssa. (Halonon 2011.)



Kuva 10. Varhaisen välittämisen keskeiset toimijat (Halonen 2011.)

Esimiehen keskeisin tehtävä on hyvinvoinnin näkökulmasta huolehtia, että työntöon edellytykset täyttyvät niin, että työntekijällä on mahdollisuus keskittyä tekemään työtään. Työntöon edellytyksistä huolehtiakseen esimiehen tulee noudattaa yrityksen toimintatapoja sekä tällä tulee olla tietämystä siitä, mitkä asiat ovat oleellisia työhyvinvoinnin, työkyvyn sekä työterveyden kannalta ja esimerkillinen asenne edellisiä asioita kohtaan. (Ahola 2011, 63.)

Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus puhua esimiehensä kanssa työnsä tai työpaikan turvallisuuteen liittyvistä epäkohdista. Esimiehellä on velvollisuus tarttua näihin epäkohtiin ja selvittää tilanne jos työntekijän työkuunto ja toimintakyky sekä työn sujuminen on vaarantunut. Oleellista on kiinnittää huomiota, jos työntekijän työn tekeminen muuttuu oleellisesti aiempaan verrattuna. Ahola käyttää esimiehen käsikirjassa *Tue työkykyä (2011)* esimerkkitarinaan poissaolojen hälytysrajoja työntekijän työpanoksen seuraamisessa. Hälytysrajoja poissaoloille voi olla esimerkiksi 5 poissaolokertaa, 20 työpäivää vuodessa tai yhtäjaksoinen 30 päivän poissaolo. (Ahola 2011, 39-40.)

Kun esimies huomaa jotain hälyttävää alaisensa työntöonossa, tulisi tämän ottaa asia puheeksi ja ilmaista huolestuneisuutensa. Esimiehen tulee selvittää yhdessä kyseisen työntekijän kanssa onko syytä huoleen ja tarvitseeko tämä terveydenhuollon tukea

ongelmaansa. Asian puheeksi ottaminen ei aina ole helppoa kummallekaan osapuolelle. Siksi esimiehen tulisi puuttua tilanteeseen varhaisessa vaiheessa, jotta negatiivisia tunteita ei ole ehtinyt kertyä ja asiallinen keskustelu onnistuu paremmin. (Ahola 2011, 43.)

5.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittäminen on työpaikan sisällä tapahtuvaa toimintaa, joka edellyttää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä. Keskeisiä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittämisen pääkohtia ovat työn ja ympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä työntekijöiden terveyden ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. (Työterveyslaitos 2015.) Kehittämiskohteiden varhainen tunnistaminen edellyttää suunnitelmaa siitä, kuinka yrityksessä pystytään tunnistamaan hyvinvointia uhkaavat tekijät ja löytää niitä vahvistavia ja edistäviä tekijöitä. Koska työelämä muuttuu jatkuvasti, työhyvinvoinnin uhkiin on tärkeä pystyä ennakoimaan ja vaikuttamaan hyvissä ajoin. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 61.)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on mukana niin työpaikan johto kuin esimiehet, henkilöstöhallinto sekä työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö. Nämä tahot muodostavat yrityksen työhyvinvoinnin ”kehittämisryhmän”, jonka tulisi olla hyvin perillä työhyvinvoinnin portaista, jotta eri käytäntöjen arvioiminen ja kehittäminen onnistuu. Tämän työryhmän tulisi säännöllisin ajoin kokoontua yhteen ja käydä läpi työhyvinvointiin liittyviä asioita. Ryhmän jäsenten tulisi kommunikoida muutenkin säännöllisesti keskenään. Organisaation jäsenten tulisi yhdessä suunnitella ja kartoittaa tavoitteet sekä priorisoida työhyvinvoinnin portaisiin liittyvät menetelmät. Tämän lisäksi tulee resurssoida yrityksen voimavarat tavoitteiden saavuttamisen mahdollistamiseksi sekä realisoimiseksi. (Työterveyskeskuksen [www-sivut](#).)

Yrityksessä Pekkaniska on saatu hyviä tuloksia työntekijöille jaettavista kuntobonusista työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä kuntoiluun kannustamiseksi. Yritys esimerkiksi maksaa bonusia tupakattomuudesta sekä alkoholittomuudesta, urheilukilpailuun osallistumisesta sekä muusta kuntoilusta, kuten pyöräilystä ja lenkkeilystä.

Yritys on teettänyt tutkimuksen työntekijöilleen heidän mielipiteestään kuntobonusia kohtaan sekä arvioidakseen niiden kannattavuutta. Tutkimuksesta kävi ilmi, että kuntobonusien ansiosta yli puolella osallistuneista stressitasot olivat laskeneet sekä työmotivaatio kasvanut. Sairauksista johtuvat poissaolot olivat Suomen keskiarvoa huomattavasti alemmat: vuonna 2013 Suomessa poissaolojen keskiarvo oli 11 päivää vuodessa, kun Pekkaniskalla vastaava luku oli vain 5 päivää. (Pekkaniskan www-sivut.)

Toisaalta myös Druvan-hankkeen tulokset ovat olleet hyviä. Dragsfjärdissä kunnassa tehdyn työkykyindeksin mukaan työhyvinvointi kehittyi hankkeen ansiosta erittäin hyvin. Hankkeen ansiosta ikääntymisestä johtuvaa työkyvyn heikkenemistä pystyttiin parantamaan myönteiseen suuntaan, työilmapiirissä tapahtui paranemista sekä sairauspoissaolot vähenivät ratkaisevasti. Näistä kaikista hankkeen tuomista parannuksista johtuen kunta sai 46 % tuoton henkilöstön hyvinvointiin sijoitetulle pääomalle. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 67.)

Druvan-hankkeessa keskeisenä tekijänä on Metal Age -menetelmä, jonka avulla pyritään moniulotteiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Menetelmän avulla on tuloksista päätellen saatu vahvasti osallistavia suunnittelumenetelmiä, jotka ovat sitouttaneet yksilöitä oman työhyvinvointinsa parantamiseen. Menetelmässä organisaatio jaetaan n. 10-20 henkilön ryhmiin, jotka kokoontuvat yhdessä miettimään kehittämiskohteita ja toimenpiteitä sekä laativat aikataulut toimenpiteiden toteuttamiseksi. Menetelmän ansiosta muutosvastarinta on saatu ehkäistyä sekä konkreettisia ja räätälöityjä käytännön toimenpiteitä on tullut esille työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 68-69.)

Kehittämällä työhyvinvointia yritys säästää sairauspoissaoloihin ja ennaikaisiin eläköitymisiin meneviä varoja. Esimerkiksi välttämällä tapaturman yritys parantaa tulostaan 9000 € ja ennaltaehkäisemällä poissaoloja 415 €. Yksi poissaolopäivä maksaa yritykselle 325 € ja kokeneen työntekijän menettäminen aiheuttaa jopa 60 000 € liiketuloksen menetyksen. Työn sujuvuuden parantamiseksi 5 % parannus työelämän laatuun tuottaa 2000 € /työntekijä lisäarvoa yritykselle. (Rauramo 2012, 19.)

5.4.1 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvoinnin kehittämisen apuna voi olla erilaisia mittareita ja muita tiedonkeruun apuvälineitä, kuten esimerkiksi erilaiset kyselyt ja kartoitukset. Työhyvinvoinnin mittarit voidaan jakaa taloudellisiin, yksilö- ja työyhteisö- sekä työympäristömittareihin. Näiden avulla voidaan kuvata esimerkiksi henkilöstön ajankäyttöä, työsuhdetta, terveyttä, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä, osaamista ja tuloksellisuutta. (Rauramo 2012, 20.) Näiden mittareiden tarkoituksena on tukea hyvinvointia ja auttaa sen edistämässä sekä auttaa tunnistamaan ongelmat ja epäkohdat ajoissa. Hyviä työhyvinvoinnin mittareita on esimerkiksi:

- kehityskeskustelut
- vaara- ja läheltä piti -ilmoitukset
- työhyvinvointikyselyt
- työturvallisuuskartoitukset
- sairauspoissaolojen seuranta

Työntekijöiltä saatu tieto auttaa organisaatiota tunnistamaan ja kehittämään mahdollisia ongelmakohtia. (Suonsivu 2014, 98-100.)

Työpaikka- ja yksilökohtaiset kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden pohtia yrityksen antamia tavoitteita, niiden toteutumista sekä antaa palautetta puolin ja toisin. Kehityskeskusteluissa olisi hyvä ottaa aiheeksi myös työhyvinvointiin liittyvät asiat, kuten työmäärän sopivuus, työtehtävän sisällön vastaavuus tehtävänkuvaan sekä henkilökohtaiset kehittymisen sekä tuen tarpeet (Ahola 2011, 83). Yrityksen sisällä on hyvä pitää säännöllisesti palavereja, joiden avulla tiedonkulku paranee ja se lisää yhteishenkeä sekä parantaa työn ja työyhteisön kehittämismahdollisuuksia. (The Druvan Model 2007.)

Sairauspoissaolojen seuranta kuuluu olennaisena osana organisaation työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Sairauspoissaoloilla on iso merkitys yrityksen toimintaan, koska niistä aiheutuvat kulut on suuret. Suomessa yrityksen palkkakustannuksista sairauspoissaoloista sekä työkyvyttömyydestä ja tapaturmista muodostuu noin 10 % (Kauppalehti 2011). Jos poissaoloja on paljon, tulisi yrityksen selvittää niiden syyt

ja miettiä keinoja tilanteen parantamiseksi. Pitkät sairauspoissaolot saattavat olla esimerkiksi merkki mahdollisista työkyvyttömyyseläköitymisistä. Sairauspoissaoloja pystytään seuraamaan esimerkiksi sairauspoissaoloprosentilla. Yleensä on esimiehen vastuulla alaistensa poissaolojen määrän ja keston seuranta, sekä tarvittaessa poissaolojen syiden selvittäminen työntekijöidensä kanssa. Siksi onkin tärkeää, että yrityksellä on selvät ohjeet, kuinka sairaus- ja tapaturmatapauksista ilmoitetaan ja raportoidaan eteenpäin. Esimerkiksi pidempien, yli 20 päivää kestävien poissaolojen jälkeen työntekijöitä tulisi tukea työhön paluussaan. Sairaudet voivat aiheuttaa väliaikaista tai pysyvää toiminnan vajavuutta, jolloin työtä tai työoloja voi joutua muokkaamaan työntekijän työkykyyn sopivaksi. (Rauramo 2012, 42.)

Jokaisen työntekijän vastuulla on ottaa työssään huomioon työhyvinvointi. Vaikka suurin vastuu työhyvinvoinnin johtamisesta on johdolla ja esimiehillä, se vaatii toimivan ja tavoitteisiin sitoutuneen työyhteisön. Jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan työyhteisön hyvinvointiin asennoitumisellaan, innostuneisuudellaan sekä vuorovaikutustaidoillaan. Yksi tärkeimmistä organisaation menestymiseen liittyvistä asioista on toimiva yhteistyö. (Ilmarinen) Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan yrityksen tulee keskittyä erityisesti työkyvyn johtamiseen, jotta sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä voidaan ehkäistä ja edistää urien jatkumista pidempään (Kauppalehti 2011).

5.4.2 Tykytoiminta

Tykytoiminta on kaikenlaista työnantajan ja työntekijöiden sekä yhteistyöorganisaatioiden välistä toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää ja tukea työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran jokaisessa vaiheessa. Tykytoimintaa on työn ja työympäristön parantaminen, työn ja työorganisaatioiden kehittäminen sekä työntekijän hyvinvoinnin ja ammatillisen osaamisen edistäminen. (Ilmarinen 2006, 83.) Oikeanlainen tykytoiminta kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä ja työmotivaatiota sekä parantaa työpaikan toimivuutta ja ilmapiiriä. Tykytoiminnan tarkoituksena on tukea työssä jaksamista sekä työkyvyn säilyttämistä. Näin myös yrityksen kannattavuus ja toimintakyky paranee kestäväällä tavalla. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2014.) Työnantaja voi tukea henkilöstönsä terveyttä esimerkiksi järjestämällä erilaisia tyky-

päiviä sekä antamalla mahdollisuuksia tutustua eri lajeihin. Tykytoiminnan tavoitteena on kannustaa työntekijöitä liikkumaan säännöllisesti sekä lisätä työssä viihtyvyyttä ja lujittaa yhteishenkeä. (Rauramo 2012, 25 - 26, 28.)

Yrityksen järjestämällä liikuntatoiminnalla voi olla merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Kohtuullinen ja säännöllinen liikunta vaikuttaa myönteisesti niin työkykyyn kuin vapaa-aikana jaksamiseen sekä esimerkiksi unen laatuun. (Rauramo 2012, 28.) Liikunnan ohessa korostuu myös terveellisen ravinnon merkitys. Terveyttä ja työkykyä edistävän ruuan tulisi olla monipuolista ja värikästä, jotta ihminen saa tarvittavat vitamiinit ja kivennäisaineet jaksakseen työssään paremmin. Työpaikan lounastauko tarjoaa työhön sopivan virkistymistauon, jolloin työntekijä pystyy irtautumaan työstään ja pitämään yllä sosiaalisia suhteita. (Rauramo 2012, 29.) Erityisesti vuorotyötä sekä liikkuvaa työtä tekeville työntekijöille olisi tärkeää tarjota ravitsemusneuvontaa sekä erityisiä toimenpiteitä terveellisen ruuan mahdollistamiseksi työpaikalla. (Rauramo 2012, 30.)

Rolls-Roycella on vuonna 2003 alulle pantu senioriklubi, ”Rollit”. Rollitoiminta pitää sisällään erilaista ohjelmaa ja matkoja sekä ”rollivapaita” yrityksen 55-vuotiaille tai sitä vanhemmille työntekijöille. ”Rollit” perustettiin tukemaan yrityksen yli 55-vuotiaita työntekijöiden työssä jaksamista, jotta yrityksen kokenut ja ammattitaitoinen työntekijäkunta säilyisi yrityksessä pidempään. (Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.)

Rollivapaat muodostuvat siten, että 56-vuotiaat saavat yhden vapaan vuodessa. Sen jälkeen joka vuosi tulee myös yksi vapaapäivä vuodessa lisää. Näin ollen esimerkiksi 65-vuotiaalla Rolls-Roycen työntekijällä on 10 ylimääräistä vapaata vuodessa. Vapaiden tarkoituksena on tukea eläköityvien työntekijöiden työssä jaksamista ja mahdollistaa vapaiden pitämisen silloin, kun se on työntekijän jaksamisen kannalta tärkeää. (Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.)

5.5 Työterveyshuollon rooli

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrää, että työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa yhteistyössä toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuus ja terveellisyys sekä pyritään parantamaan työyhteisön yhteistoimintaa sekä työntekijöiden henkilökohtaista terveyttä ja toimintakykyä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka kohdistuu työhön, työoloista koituvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseen sekä työntekijöiden terveyden suojelemiseen ja edistämiseen. (Työterveyshuoltolaki L 2, § 4.)

Työterveyshuollon tehtävä on tuottaa palveluja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi sekä henkilöstön työkyvyn, turvallisuuden ja terveyden tukemiseksi ja edistämiseksi yhteistyössä yrityksen johdon, työturvallisuusasiantuntijoiden, työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden sekä henkilöstöhallinnon henkilöiden kanssa. Työterveyshuollolla on käytössään erilaisia mittareita ja arviointiteja, joiden pohjalta se seuraa työoloja yrityksessä. Työterveyshuollon toimintaa on esimerkiksi:

- työterveystarkastukset
- terveysneuvonta
- työkyvyn edistäminen
- sairauspoissaolojen hallinta
- onnettomuuksien torjunta
- ensiapuvalmiudesta vastaaminen
- ergonomiasta huolehtiminen
- kuntoutustyö
- yhteisötoiminta ja kriisiapu yhteistyössä yrityksen kanssa

Edellä mainittujen palveluiden lisäksi terveydenhuoltoon kuuluu yleensä myös sairaanhoitopalvelut. (Rauramo 2012, 37 - 38.)

Työterveyshuollon tehtävänä on huolehtia säännöllisistä terveystarkastuksista, erilaisista kuntoutuskursseista, sairaanhoidosta, työpaikkaselvityksistä, ergonomisista palveluista, työpaikkaliikunnan tarjoamisesta sekä päihde- ja muista elämäntapa-asioiden tukemisesta. Työterveyshuolto tekee esimerkiksi työhöntulotarkastuksen, sekä terveystarkastus tulisi tehdä vähintään joka viides vuosi henkilökunnalle. Yli 50-vuotiaille terveystarkastus tulee tehdä joka kolmas vuosi. (The Druvan Model 2007.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusote

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostuu syyn ja seurausten välisen suhteen selvittäminen sekä asioiden tarkastelu realistisesti ja loogisesti. Aineiston keruumenetelmänä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on määrällinen, eli numeerinen mittaus. Koehenkilöiden tai tutkittavien henkilöiden rajaus tapahtuu määrittelemällä perusjoukko, josta otanta otetaan. (Hirsjärvi ym. 2014, 139-140.)

Tutkimuksesta saadut muuttujat muunnetaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa taulukkomuotoon tai tilastollisesti käsiteltävään muotoon, jolloin niiden analysoiminen helpottuu. Tutkimuksen päätelmät eli analysointi tehdään havaintoaineiston tilastollisella analysoinnilla, esimerkiksi kuvailemalla tuloksia prosenttitaulukoissa. (Hirsjärvi ym. 2014, 140.)

Kvantitatiivinen tutkimusote sopii tähän tutkimukseen, koska tutkimuksella on selvä kohderyhmä, johon tutkimus keskittyy. Koska kohderyhmä on melko iso, teen koko joukolle kyselylomakkeen, jonka tuloksista tulen tekemään taulukoita analysoinnin helpottamiseksi.

Kvantitatiivisen tutkimusotteen tueksi tulen tekemään myös teemahaastattelun, eli haastattelusta saatava materiaali on laadullista, eli kvalitatiivista. Haastatteluun valit-

sin puolistrukturoidun haastattelumenetelmän eli teemahaastattelun. Teemahaastattelulle tyypillistä on, että haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelussa haastattelupaikan tulee olla rauhallinen ja turvallinen, jotta haastateltavaan saa luotua hyvän yhteyden. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48, 74.) Lisäksi kyselylomakkeen kysymyksistä osa on avoimia. Avoimet kysymykset tuovat tutkimukseen laadullista otetta haastattelun lisäksi (Hirsjärvi ym. 2014, 164).

6.2 Kohderyhmän valinta

Kohderymänä tutkimuksessa on Rolls-Royce Oy Ab:n ikääntyvät, eli yli 55-vuotiaat toimihenkilöt sekä työntekijät. Yrityksessä työskentelee 84 55-vuotiaasta tai sitä vanhempaa henkilöä, joista 49 on toimihenkilöitä ja 35 työntekijöitä. Näistä naisia on 14 ja miehiä loput, eli 70 henkilöä.

6.3 Tiedonkeruumenetelmät

Tiedonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytetään kyselylomaketta (liite 1), jonka jaan henkilökohtaisesti kohdehenkilöille, eli kyseessä on kontrolloitu kysely (Hirsjärvi ym. 2014, 169.) Kyselyn mukana on saate, jossa kerron tutkimukseni tarkoituksesta ja tavoitteista. Kyselylomake on kolmesivuinen ja se jaetaan jokaiselle yrityksen yli 55-vuotiaalle toimihenkilölle ja työntekijälle. Kyselylomake jaetaan paperiversiona sisäisesti yrityksessä.

Kyselylomake koostuu taustatietojen selvittämisestä sekä kahdeksasta kysymyksestä, joista kolme on avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeessa käytän hyödyksi Likertin asteikkoa, jossa on 4-5 vastausvaihtoehtoa nousevasta laskevaan (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). Tämän lisäksi kyselylomakkeessa on käytetty avoimia ja monivalinta- eli strukturoituja kysymyksiä. Monivalintakysymyksien avulla vertailu on helppoa, kun taas avoimien kysymysten avulla vastaaja ilmaisee itseään omin sanoin, koska vastauksia ei ole ehdotettu valmiiksi. (Hirsjärvi ym. 2014, 198-201.)

Toimihenkilöille ja työntekijöille jaettavan kyselylomakkeen lisäksi haastattelun yrityksen työterveyshoitajaa. Haastattelu löytyy liitteenä opinnäytetyön lopusta (liite 2).

Työterveyshoitajalle esitän kysymyksiä koskien Rolls-Roycen työntekijöiden ja toimihenkilöiden poissaolojen syitä ja niiden kestoja sekä Dextran toimia yrityksen ikääntyvien työntekijöiden työn tukemiseksi ja turvaamiseksi.

6.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Kyselyä tutkimusmenetelmänä pidetään hyvänä laajan tutkimusaineiston saamisen kannalta. Kysely mahdollistaa suuren kohderyhmän sekä monien eri asioiden kysymisen. Kun kyselylomakkeen suunnittelee huolellisesti, aineisto on helppo muuttaa käsiteltävään muotoon ja sen analysoiminen helpottuu. Kysymyslomake säästää myös aikaa ja kustannuksia. (Hirsjärvi ym. 2014, 195.)

Kyselytutkimuksen heikkouksia ovat sen tulosten pinnalliseksi ja vaatimattomaksi jääminen. Tutkija ei pysty varmistumaan koskaan siitä, miten tosissaan vastaajat ottavat kysymykset tai kuinka rehellisesti he kysymyksiin vastaavat. Vastausvaihtoehdot eivät välttämättä aina ole tarpeeksi kattavia kaikkien vastaajien näkökulmasta, jolloin saattaa tulla väärinymmärryksiä. Yksi kyselytutkimuksen suurimmista heikkouksista saattaa olla heikko vastausprosentti. (Hirsjärvi ym. 2014, 195.)

Kyselylomakkeen laatiminen voi olla vaikeaa, koska siitä ei ole olemassa tarkkoja sääntöjä. Hirsjärven mukaan kyselylomakkeen laadintaa voidaan pitää taiteen muotona, koska onnistuneen lomakkeen laadintaan liittyy niin moninaiset tiedot kuin persoonalliset kokemukset. (Hirsjärvi ym. 2014, 202.)

Haastattelun etuna on se, että haastattelija pystyy itse säätämään joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja haastateltavaa myötäillen. (Hirsjärvi ym. 2014, 205.) Valitsin haastattelun tutkimukseen, koska se tukee kyselylomakkeista saatavaa tietoa. Haastattelun haasteena kuitenkin on, etten tiedä varmaksi tulenko saamaan haluamiani tietoja. Koska haastattelun aiheena on työterveyshuolto ja heidän ylläpitämät tiedot yrityksen työntekijöistä, on epävarmaa voivatko he luovuttaa tarvitsemiani tietoja ja voinko käyttää niitä hyödykseni tässä tutkimuksessa.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Tutkimuksen kulku

Jaoin kyselylomakkeet Rolls-Roycen yli 55-vuotiaille työntekijöille ja toimihenkilöille maanantaina 26.10.2015. Kyselylomakkeet jaettiin jokaiselle kohderyhmän henkilölle henkilökohtaisesti paperiversiona. Kyselylomakkeen mukana oli saate, jossa kerroin tutkimukseni taustat ja tarkoituksen, sekä ohjeet kyselylomakkeen palauttamiseen. Kyselylomakkeen täyttämiseen ja palauttamiseen annoin aikaa kaksi viikkoa.

Haastattelin Dextran työterveyshoitajaa perjantaina 12.11.2015 klo 10.15 koskien Rolls-Roycen yli 55-vuotiaiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden sairauspoissaoloja. Sovin kyseisestä haastatteluajasta etukäteen sähköpostitse asianomaisen kanssa. Kerroin sähköpostissa, mitä asioita haastattelu tulisi käsittelemään. Menin itse paikan päälle Dextran toimipisteeseen tekemään haastattelun. Haastattelu pidettiin työterveyshoitajan työhuoneessa ja se kesti n. tunnin verran. Siihen osallistui alkuvaiheessa myös Dextran sihteerinä toimiva henkilö, joka oli valmiiksi tulostanut materiaalia haastatteluun liittyen.

7.2 Kysely

Kysely jaettiin 84 Rolls-Roycen yli 55-vuotiaalle työntekijälle. Kyselyyn vastasi yhteensä 44 henkilöä, joista 29 oli toimihenkilöitä ja 15 työntekijöitä. Vastausprosentti oli siis 52,4 eli vähän yli puolet kohderyhmästä vastasi kyselyyn.

Kysely (liite 1) koostuu taustatiedoista (sukupuoli, ikä, palvelusvuodet ja työntekijä/toimihenkilötiedot) sekä kuudesta monivalintakysymyksestä liittyen omaan hyvinvointiin, työssä jaksamiseen, työelämässä jatkamiseen sekä työn mielekkyyteen. Työssä jaksamiseen liittyen on lisäksi avoin kysymys työssä jaksamisen osa-alueiden parannusehdotuksista. Lisäksi kyselyssä on kolme avointa kysymystä liittyen työhyvinvoinnin tukemiseen ja rollitoiminnan kehittämiseen sekä muut kommentit ja eläkeuudistukseen tutustumisesta.

7.3 Kyselyn tulokset

Taustatiedot

Kyselyyn vastanneet henkilöt ovat 55–63-vuotiaita toimihenkilöitä sekä työntekijöitä. Vastanneiden toimihenkilöiden keski-ikä on 58 ja työntekijöiden 59. Yli 60-vuotiaita oli kyselyyn vastanneissa 6 toimihenkilöä ja 7 työntekijää, eli kaikista vastanneista vain 15 %. Palvelusvuodet vaihtelivat 2,5 vuodesta 39 vuoteen. Keskimäärin kyseisen kohderyhmän toimihenkilöiden palvelusvuosien kesto on 25 ja työntekijöiden 18,5.

Oma hyvinvointi

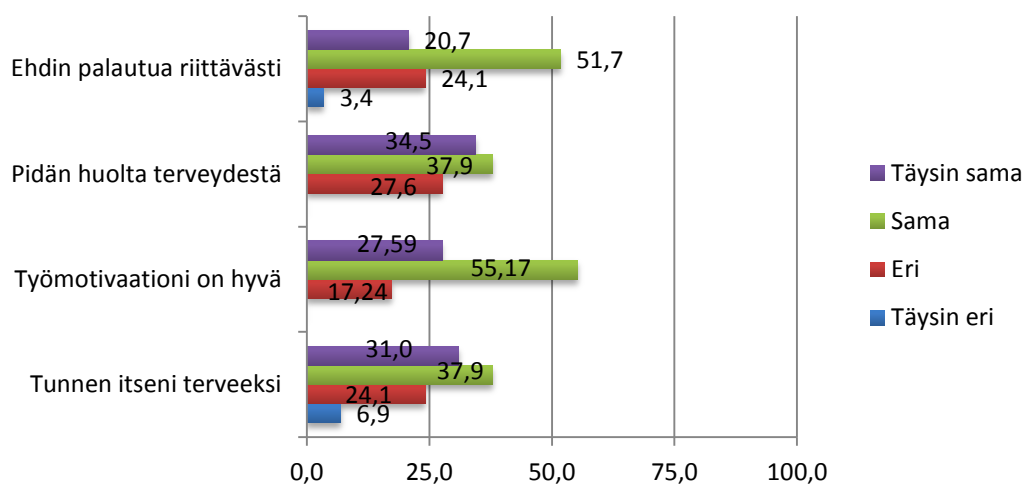
Kysymys 1

Kaikki toimihenkilöt (29 hlö) vastasivat omaa hyvinvointia koskevaan kysymykseen. Kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä yli 72,4 prosenttia (21 hlö) tuntee ehtivänsä palautua työstään riittävästi. He vastasivat väitteeseen olevansa samaa tai täysin mieltä. Vain kaksi vastaajaa vastasi olevansa täysin eri mieltä. Vastaava luku työntekijöillä on täysin sama, eli tulokset eivät eronneet toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ollenkaan. Yksikään työntekijöistä ei kokenut olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Ne toimihenkilöt, jotka vastasivat olevansa eri mieltä väittämän kanssa, ovat olleet yrityksen palveluksessa keskimäärin 29 vuotta.

Toimihenkilöistä 13 eli 87 prosenttia vastasi kyseiseen kysymyksen jokaiseen kohtaan. Toimihenkilöistä 72,4 prosenttia (21 hlö) kertoo pitävänsä huolta terveydestään, kun taas vastaava prosenttiluku työntekijöillä on parempi, jopa 92,3 (12 hlö). Työmotivaatio näyttäisi olevan työntekijöillä hieman parempi: toimihenkilöistä 82,8 prosenttia (24 hlö) kokee työmotivaationsa olevan hyvä, kun taas 17,2 prosenttia (5 hlö) vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa, työntekijöistä 85,7 (11 hlö) kokee olevansa samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja vain 14,3 prosenttia (2 hlö) eri mieltä.

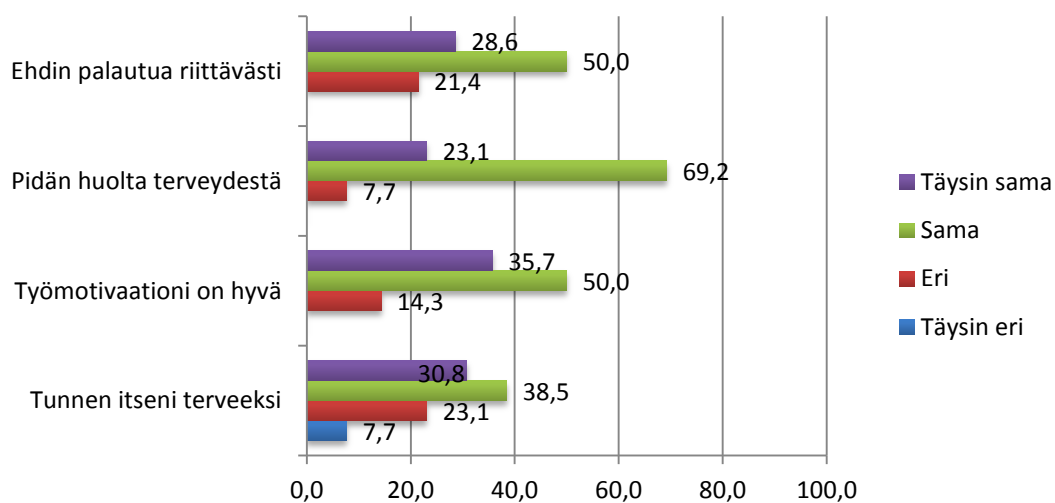
Toimihenkilöistä 69 prosenttia (20 hlö) tuntee itsensä terveeksi, kun taas työntekijöillä vastaava luku on 69,3 (9 hlö). Kuitenkin toimihenkilöistä 31 prosenttia (9 hlö) ja työntekijöistä 30,7 prosenttia (4 hlö) eivät tunteneet itseään terveiksi. Kyselyyn vastanneista miehistä enemmistö tuntee olonsa terveeksi, kun taas naisista puolet vastasi olevansa väittämän kanssa eri mieltä. Vastausten perusteella ikäryhmien 55–60 ja 60–65-vuotiaat tuntevat itsensä yhtä terveiksi.

Toimihenkilöiden vastausjakauma omaan hyvinvointiin liittyen %



Kaavio 1.

Työntekijöiden vastausjakauma omaan hyvinvointiin liittyen %



Kaavio 2.

Työssä jaksaminen

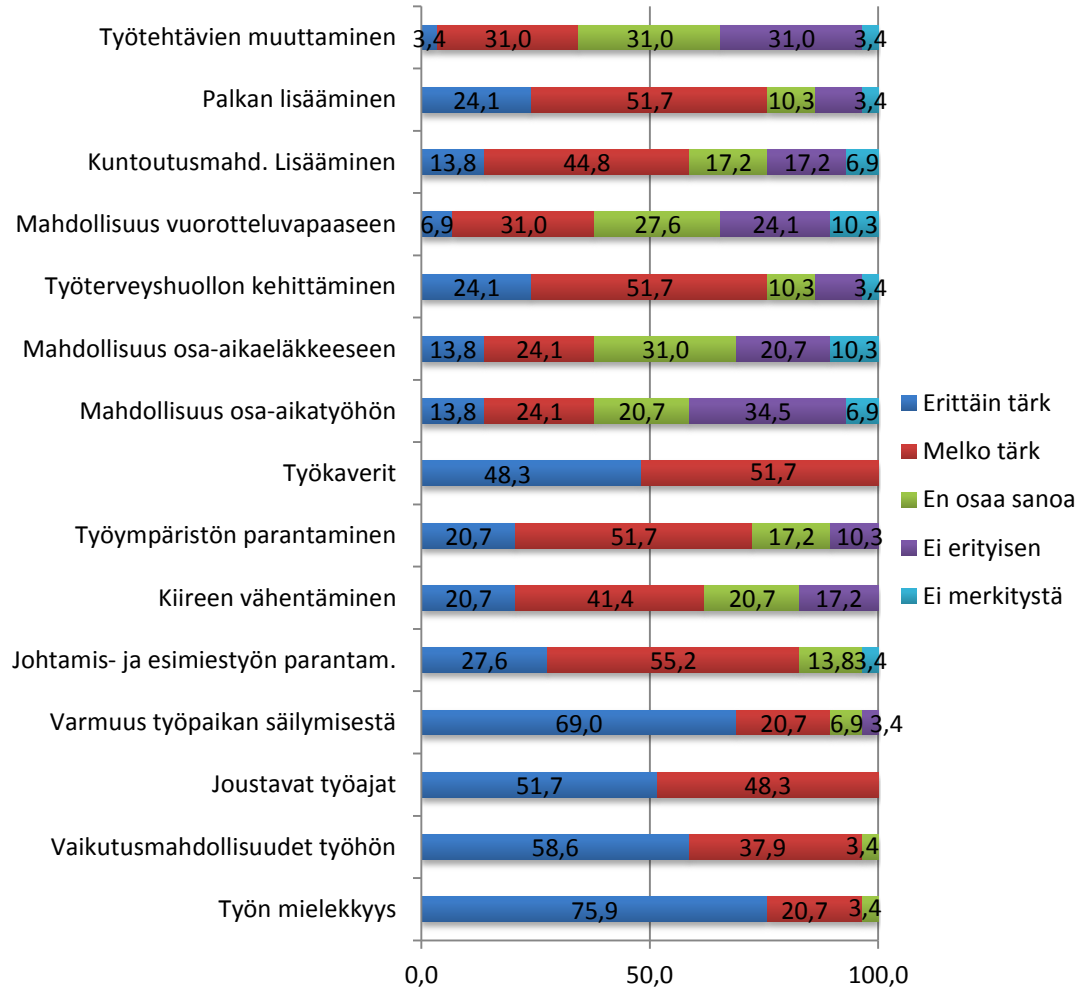
Kysymys 2

Toimihenkilöistä kaikki vastasivat työssä jaksamista koskeviin kysymyksiin. Toimihenkilöiden mielestä tärkein työssä jaksamiseen vaikuttava asia on työn mielekkyys. Vastaajista 75,9 prosenttia (22 hlö) vastasivat sen olevan erittäin tärkeä asia. Toiseksi ja kolmanneksi tärkeimpänä asiana toimihenkilöt kokevat varmuuden työpaikan säilymisestä sekä työn vaikutusmahdollisuudet. Muita tärkeiksi koettuja työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita ovat palkan lisääminen, työterveyshuollon kehittäminen, työkaverit, työympäristön parantaminen sekä johtamis- ja esimiestyön parantaminen. Yli 50 prosenttia vastaajista listasivat nämä asiat melko tärkeiksi. Työtehtävien muuttamisella, mahdollisuudella vuorotteluvapaaseen tai osa-aikatyöhön ei koeta olevan merkitystä tai niiden olevan erityisen tärkeitä. Noin kolmasosa vastaajista eivät osanneet sanoa onko työtehtävien muuttamisella tai mahdollisuudella osa-aikaeläkkeeseen vaikutusta työssä jaksamiseen.

Myös kaikki työntekijät vastasivat tähän kysymykseen. Työntekijöiden keskuudessa tärkeimpinä työhön jaksamiseen vaikuttavina asioina pidetään työn mielekkyyttä ja varmuutta työpaikan säilymisestä, johon 80 prosenttia (12 hlö) vastasivat sen olevan erittäin tärkeää. Lisäksi yli 50 prosenttia vastaa pitävänsä melko tärkeänä työtehtävien muuttamista, kuntoutusmahdollisuuksien lisäämistä, työterveyshuollon kehittämistä, kiireen vähentämistä, johtamis- ja esimiestaitojen parantamista sekä vaikutusmahdollisuuksia työhön. Työntekijöiden keskuudessa yksikään ei vastannut yhteenkään kohtaan ”ei merkitystä”, mistä voi päätellä, että työntekijöiden mielestä kaikilla vaihtoehdoilla on merkitystä työssä jaksamiseen.

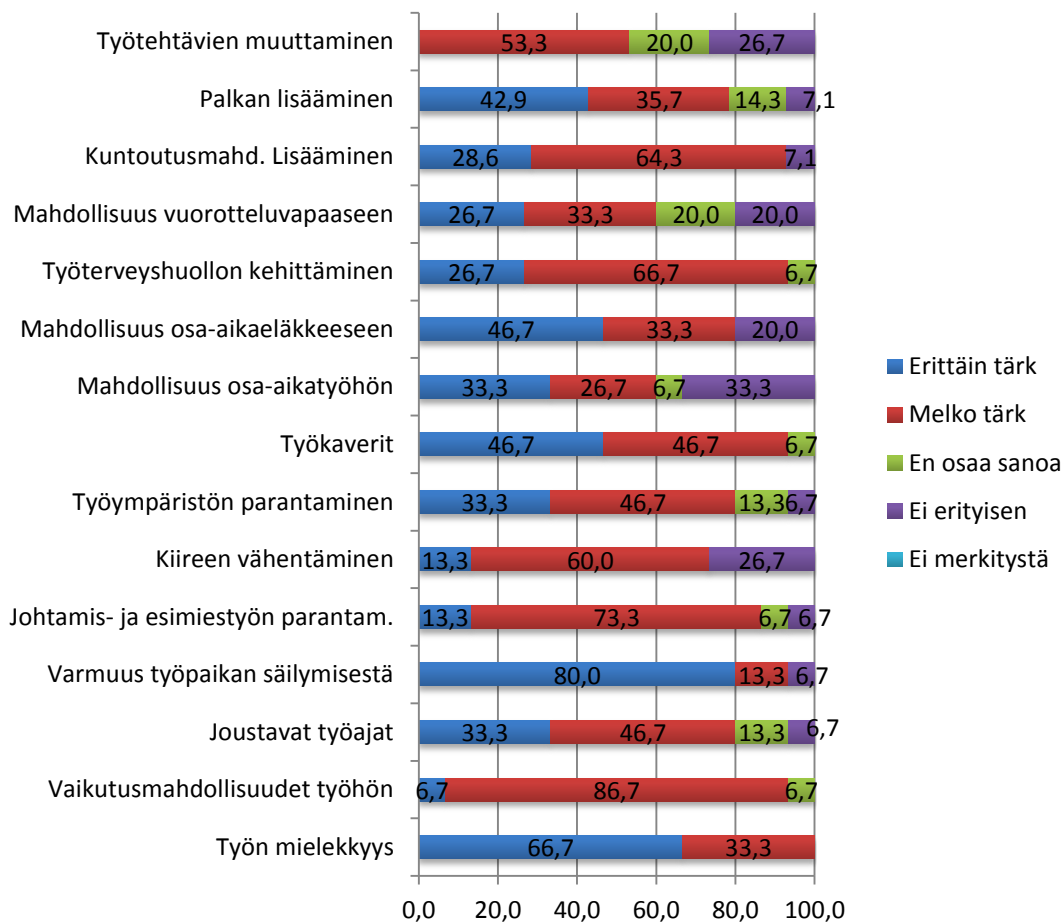
Samaan aihepiiriin oli lisäksi täydentävä kysymys työssä jaksamisen parannuskohteista. Vastaajien mielestä parannuskohteita ovat erityisesti johtamis- ja esimiestyö, liiallinen byrokratia sekä mahdollisuus työtehtävien vaihtoon tai kiertoon. Esille tuli epävarmuus työpaikan säilymisestä sekä enemmän kuin yksi vastaajista toivovat saavansa enemmän palautetta esimieheltään. Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista toivovat esimiehiltä parempaa panostusta esimiestyöhön sekä paneutumista alaistensa asioihin syvemmin.

Toimihenkilöiden vastausjakauma työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista %



Kaavio 3.

Työntekijöiden vastausjakauma työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista %



Kaavio 4.

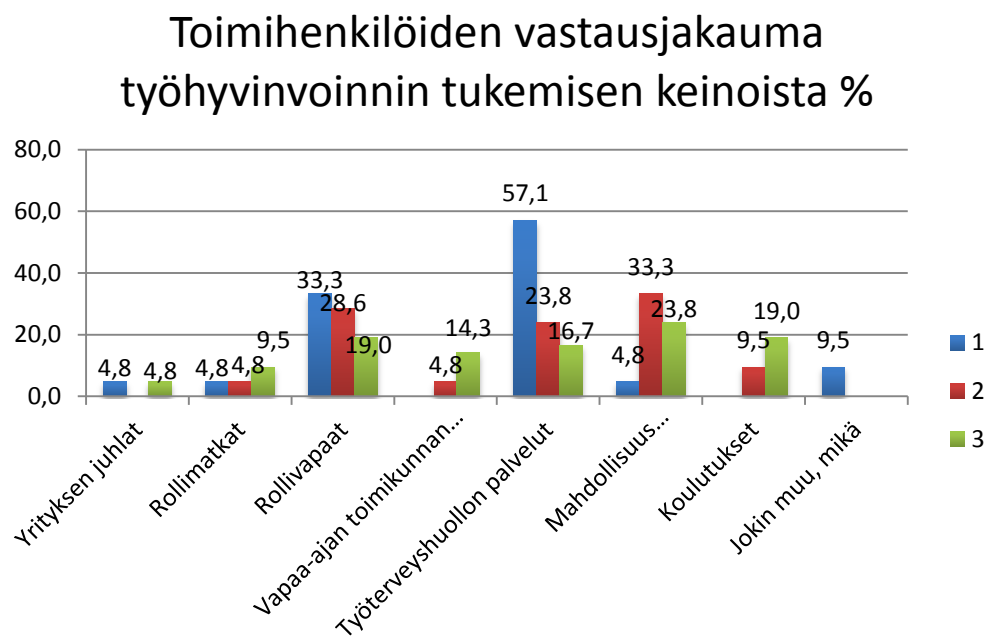
Kysymys 3

Työhyvinvoinnin keinoja koskeva kysymykseen vastaaminen tuotti hankaluuksia: ainoastaan 21 (72 %) toimihenkilöä merkitsivät keinot, kuten kysymyksessä pyydettiin. Tärkeimpiä toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tukemisen keinoja ovat yli 50 prosentin (12 hlö) mielestä työterveyshuollon palvelut sekä yli 30 prosentin (7 hlö) mielestä rollivapaat. Vastanneista kaksi vastasivat jokin muu –kohtaan tärkeimmiksi liikuntasetelit Raumalaisille sekä yrityksen osoittaman arvostuksen työntekijöitä kohtaan. Toimihenkilöiden mielestä vähiten tärkeimmät työhyvinvoinnin tukemisen keinot ovat vapaa-ajan toimikunnan toimet sekä koulutukset. Yksikään vastaajista ei

merkannut niitä tärkeimmiksi, ja vain 14,3 (3 hlö) prosenttia merkkasi ne toiseksi tärkeimmäksi keinoksi.

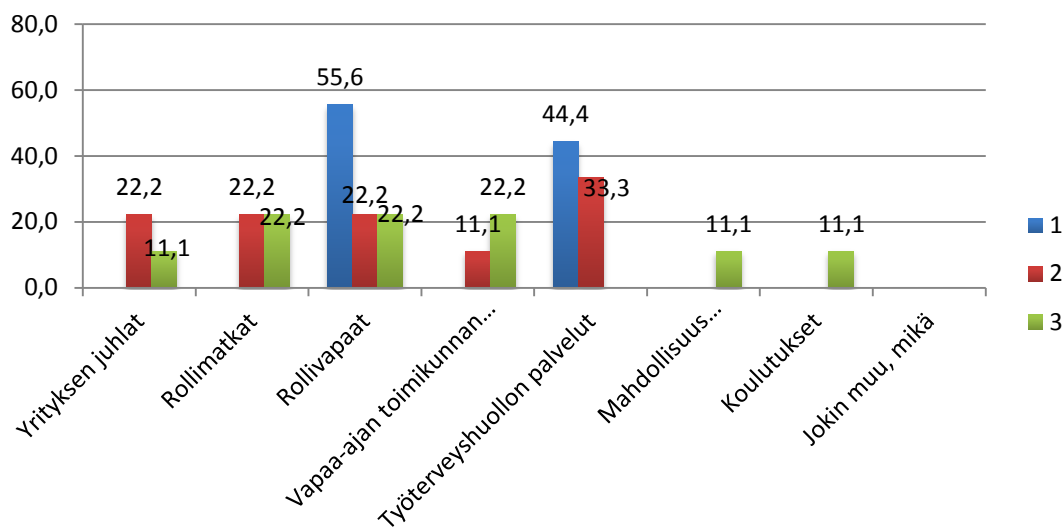
Työntekijöistä 60 prosenttia (9 hlö) vastasivat kysymykseen, kuten pyydettiin. Työntekijöistä 55,6 prosenttia (5 hlö) pitävät rollivapaita tärkeimpänä työhyvinvoinnin tukemisen keinona sekä 44,4 prosenttia (4 hlö) työterveyshuollon palveluita. Toiseksi tärkeimmiksi keinoiksi työntekijät kokevat yrityksen juhlat sekä rollimatkat. Vähiten tärkeimpiä keinoja ovat mahdollisuus työpaikkaruokailuun sekä koulutukset.

Vastauksista päätellen työntekijöiden ja toimihenkilöiden mielestä samat keinot ovat tärkeimpiä, eli työterveyshuollon palvelut sekä rollivapaat. Työntekijöiden mielipiteet jakautuvat kuitenkin enemmän: heidän mielestään tärkeitä keinoja ovat myös yrityksen juhlat sekä rollimatkat, kun taas toimihenkilöiden vastauksista päätellen ne eivät ole erityisen tärkeitä. Toimihenkilöistä 33 prosentin (7 hlö) mielestä mahdollisuus työpaikkaruokailuun on toiseksi tärkein keino, kun taas työntekijöistä yksikään ei ollut valinnut sitä ensimmäiseksi eikä toiseksi tärkeimmäksi.



Kaavio 5.

Työntekijöiden vastausjakauma työhyvinvoinnin tukemisen keinoista %



Kaavio 6.

Työelämässä jatkamiseen vaikuttavat asiat

Kysymys 4

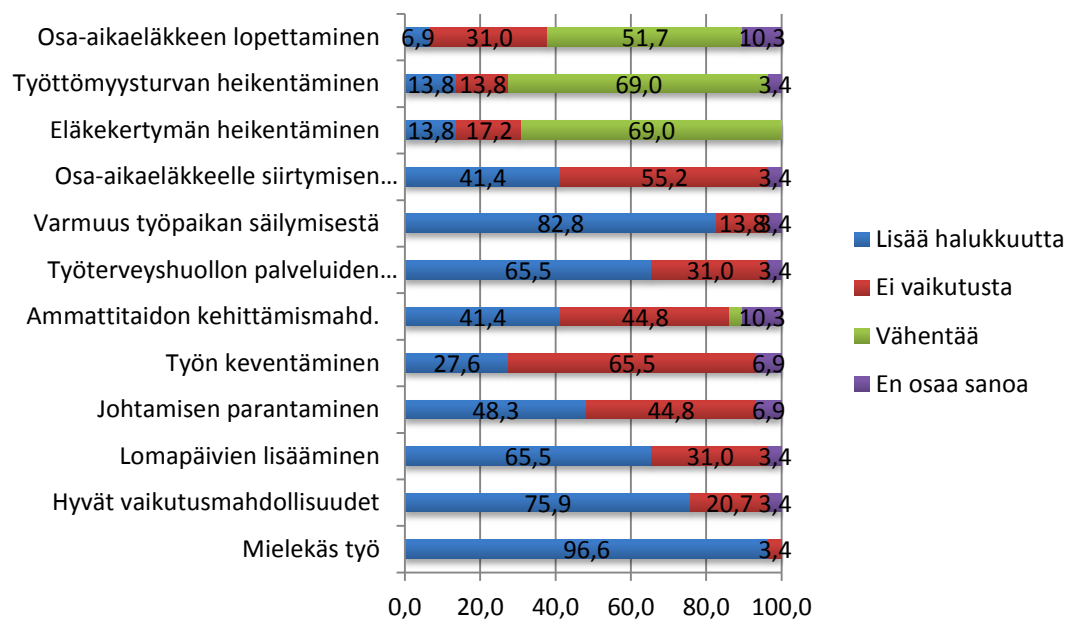
Kaikki toimihenkilöt vastasivat kyseiseen kysymykseen. Toimihenkilöistä 96,6 prosenttia (28 hlö) vastasivat mielekkään työn olevan tärkein työelämässä jatkamiseen vaikuttava asia. Muita tärkeitä asioita ovat yli 65 prosentin mielestä varmuus työpai-kan säilymisestä, hyvät vaikutusmahdollisuudet sekä työterveyshuollon palveluiden parantaminen ja lomapäivien lisääminen. Puolestaan osa-aikaeläkkeen lopettaminen sekä työttömyysturvan ja eläkekertymän heikentäminen vähentävät halukkuutta työelämässä jatkamiseen. Muun muassa työn keventämisellä ja osa-aikaeläkkeelle siirtymisen helpottamisella ei koeta olevan vaikutusta.

Vastaukset jakautuvat lähes tasan halukkuuden lisäämisen ja ei vaikutusta –vaihtoehtojen välillä kohdissa ”ammattitaidon kehittämisellä” ja ”johtamisen paran-tamisella”: 12 toimihenkilöä vastasi ammattitaidon kehittämisen lisäävän halukkuut-ta, kun taas 13 on sitä mieltä, ettei sillä ole vaikutusta, kun taas 14 henkilöä vastasi

johtamisen parantamisen lisäävän halukkuutta ja 13 henkilön mielestä sillä ei ole vaikutusta.

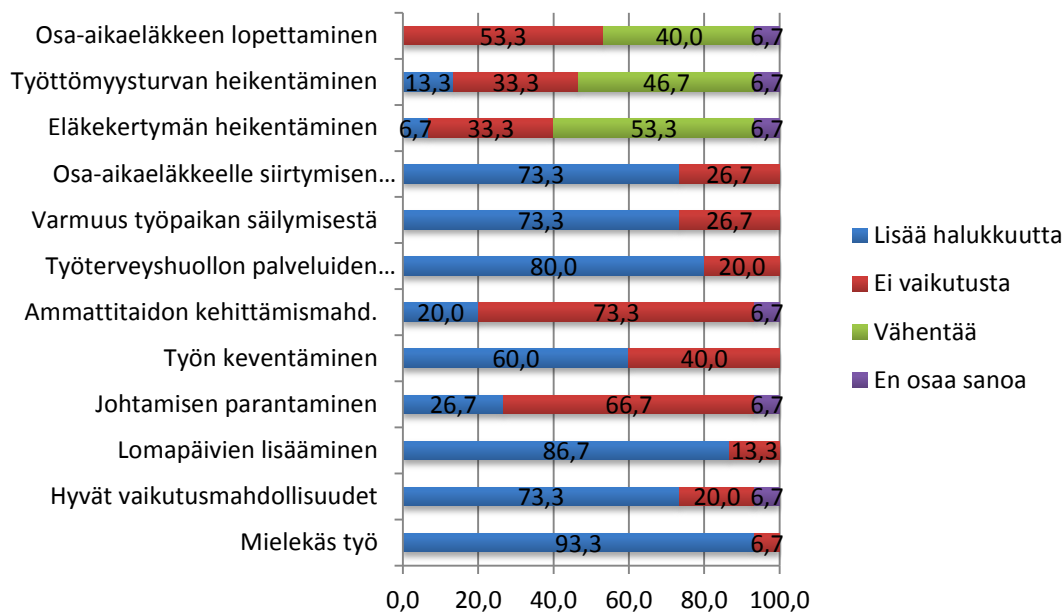
Kaikki työntekijät vastasivat kyseiseen kysymykseen. Myös työntekijöistä 93,3 prosenttia (14 hlö) ovat sitä mieltä, että mielekäs työ on tärkein työelämässä jatkamiseen vaikuttava tekijä. Muita tärkeitä asioita ovat lomapäivien lisääminen, työterveyshuollon palveluiden parantaminen, osa-aikaeläkkeelle siirtymisen helpottaminen, varmuus työpaikan säilymisestä sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet ja työn keventäminen. Näihin vastasi yli 60 prosenttia työntekijöistä niiden lisäävän halukkuutta. Puolestaan 46 prosentin (7 hlö) mielestä työttömyysturvan heikentäminen, ja 40 prosentin (6 hlö) mielestä sekä osa-aikaeläkkeen lopettaminen että 53,3 prosentin (8 hlö) mielestä eläkekertymän heikentäminen vähentävät halukkuutta työelämässä pidempään jatkamiseen. Ammattitaidon kehittämismahdollisuudella, johtamisen parantamisella eikä myöskään osa-aikaeläkkeen lopettamisella koeta yli 50 prosentin mielestä olevan vaikutusta työelämässä jatkamiseen.

Toimihenkilöiden vastausjakauma työelämässä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä %



Kaavio 7.

Työntekijöiden vastausjakauma työelämässä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä %



Kaavio 8.

Työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät

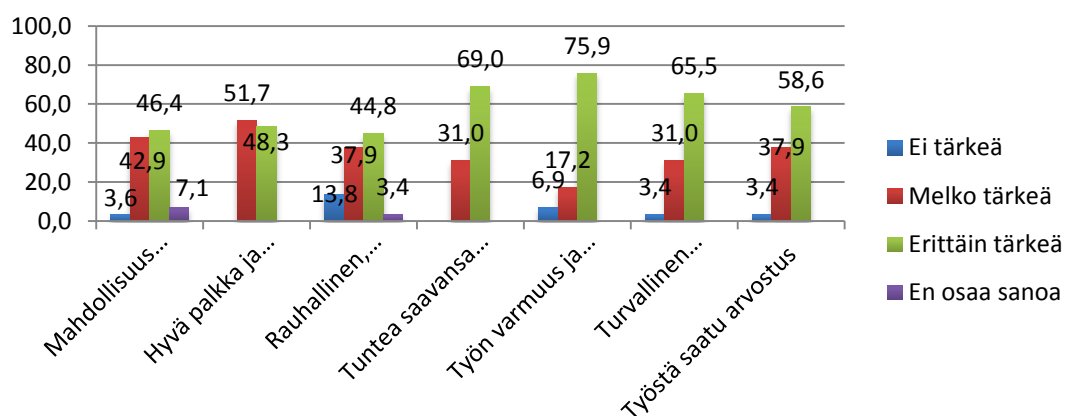
Kysymys 5

Kaikki kyselyyn vastanneet vastasivat kyseiseen kysymykseen. Toimihenkilöistä 75 prosenttia (22 hlö) mielestä työn varmuus ja sen säännöllisyys on tärkein työn mielekkyyteen vaikuttava asia. Yli 50 prosenttia mielestä erittäin tärkeitä ovat myös tuntea saavansa jotain arvokasta aikaan, turvallinen työympäristö, työstä saatu arvostus sekä hyvä palkka ja rahalliset edut. Vähiten tärkeänä toimihenkilöt pitävät rauhallista, säännönmukaista työtä. Toimihenkilöistä yli 44 prosenttia vastaavat jokaisen vaihtoehdon olevan erittäin tärkeitä tekijöitä työn mielekkyyden kannalta.

Työntekijöistä 73 prosenttia (11 hlö) mielestä tärkein mielekkyyteen vaikuttava tekijä on turvallinen työympäristö. Lisäksi yli 50 prosenttia mielestä erittäin tärkeää oli myös hyvä palkka ja rahalliset edut sekä työn varmuus ja säännöllisyys. Työntekijät vastasivat mahdollisuuden kehittää itseään, tuntea saavansa jotain arvokasta aikaan

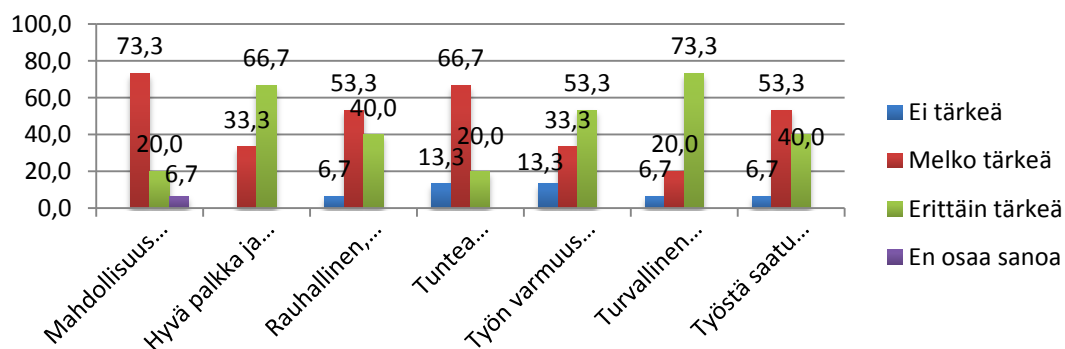
sekä rauhallisen, säännönmukaisen työn ja työstä saadun arvostuksen olevan melko tärkeitä. Eniten ei tärkeänä pidettiin tuntea saavansa jotain arvokasta aikaan sekä työn varmuutta ja säännöllisyyttä.

Toimihenkilöiden vastausjakauma työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä %



Kaavio 9.

Työntekijöiden vastausjakauma työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä %



Kaavio 10.

Avoimet kysymykset

Kysymys 6

Kyselyyn vastanneista 40 prosenttia (18 hlö) vastasivat työhyvinvoinnin tukemisen keinoja koskevaan kysymykseen. Vastauksista käy ilmi, että sekä toimihenkilöt että työntekijät toivovat enemmän liikunnan tukemiseen liittyviä asioita, kuten yksilöllistä ohjausta kuntosalilla tai liikuntasetelejä raumalaisien työntekijöiden käyttöön. Lisäksi toivotaan lyhennettyjä, kuten 6 tunnin, ja kevennettyjä työpäiviä helpottamaan mahdollisia fyysisiä rajoitteita sekä lisäämään työn mielekkyyttä.

Kysymys 7

Vastaajista 50 prosenttia (22 hlö) vastasivat rollitoiminnan toimivuutta koskevaan kysymykseen. Ainoastaan yhdessä kyselylomakkeessa rollitoimintaan ei olla tyytyväisiä, loput vastanneista kertovat rollitoiminnan olevan toimivaa ja tarpeellista. Sen kerrotaan olevan tarpeellista ”auttamaan jaksamista arjen askareissa” sekä virkistävää. Ehdotukseksi toiminnan parantamiseksi annetaan kokoontumisten pitämistä Raumalla tai sen lähialueella sekä hyväksi koettujen rollivapaiden lisäämistä.

Kysymys 8

Toimihenkilöistä vain 45 prosenttia (13 hlö) on tutustunut eläkeuudistukseen, kun taas työntekijöistä eläkeuudistukseen oli tutustunut 58 prosenttia (7 hlö) vastanneista. Vastaajien iällä, sukupuolella eikä toimenkuvalla ei näytä olevan vaikutusta siihen, kuka on eläkeuudistukseen tutustunut. Tutustumisprosentin pienuudesta voisi todeta, etteivät puolet Rolls-Roycen yli 55-vuotiaista ole tietoisia, mitä muutoksia eläkeuudistuksen myötä on tulossa.

7.4 Haastattelu

Sairaspoissaolot ja niiden syyt

Kysymys 1

Työterveyshoitajan mukaan Dextra kerää asiakkaidensa työntekijöistä ajantasaista dataa koskien heidän poissaolojensa kestoa ja syitä. Dextran asiakkailla on myös mahdollisuus päästä näkemään tätä dataa: jokaisella asiakasyrityksellä on oma, räätälöity näkymä ohjelmaan. Ohjelman oikeudet on yleensä yrityksen henkilöstöhallinnolla.

Yrityksen toimintasuunnitelmaan on merkitty keskeisimmät haasteet työhyvinvointiin yrityksessä: työntekijöillä vuoro- ja yötyöt, sekä työn henkinen ja fyysinen rasitus, kuten melu, ja muut tapaturmavaarat sekä toimihenkilöillä matkustamiseen liittyvät kuormitustekijät sekä toimistotilojen moninaiset tilat, kuten avokonttori, ja ilman laatu ja ergonomia sekä myös työn fyysinen ja henkinen kuormitus, kuten tiimi- ja yhteistyö. Työterveyshuollon keskeisin tehtävä onkin ennaltaehkäisevä terveyshuolto.

Yleisimpiä yli 55-vuotiaiden Rolls-Roycen työntekijöiden ja toimihenkilöiden sairaspöissaolujen syitä ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, ruuansulatusvaivat sekä hengityselinsairaudet. Työterveyshoitaja kertoo ruuansulatusvaivojen johtuvan erityisesti keskivartalolihavuuden lisääntymisestä kyseisessä ikäluokassa. Kyseisen ikäluokan omat elämäntavat ovatkin merkittävässä osassa ruuansulatusvaivojen ennaltaehkäisyssä. Psykiatrisia sairauksia ei tässä ikäluokassa ole juuri ollenkaan. Hengityselinsairaudet, kuten flunssa, ovat kausiluontoisia sairauksia ja yhtä yleisiä joka ikäluokassa.

Dextralla ei ollut mahdollista antaa tietoa eritellysti toimihenkilöillä ja työntekijöillä esiintyvistä eri sairaspöissaolujen syistä. Saatavien tietojen hyväksi käyttäminen tässä opinnäytetyössä on hankalaa, koska otanta on suhteellisen pieni ja riski siitä, että joku henkilö on tunnistettavissa esitettävissä tiedoista, kasvaa.

Kysymys 2

Sairaspoissaolojen kestoa tarkasteltaessa ikäryhmittäin käy ilmi, että tarkasteltaessa poissaoloja päivinä, 55-64-vuotiailla ja 15-24-vuotiailla on ollut lähes saman verran sairaspöissaoloja 1.1.2015-13.11.2015 välisenä aikana. Poissaolot suhteutettuna pv/hlö 55-64-vuotiaiden ikäryhmässä poissaoloprosentti on huomattavasti suurempi.

Sain Dextralta täsmällistä tietoa poissaolojen lukumäärästä, sekä tarkat poissaoloprosentit, mutta valitettavasti tarkkaa poissaolojen määrää en voi tuoda tässä opinnäytetyössä ilmi, koska otannan ollessa pieni, sairaspöissaolopäivien tuominen ilmi on mahdotonta, ettei kenenkään yksityisyyden suojaa rikottaisi. Sairaspöissaoloprosentti on 55-64-vuotiailla 30 prosenttia koko sairaspöissaolojen määrästä. Toiseksi eniten olevalla, eli 15-24-vuotiailla sairaspöissaoloprosentti on 26,4.

Työterveyshoitajan mukaan yli 55-vuotiaiden sairaspöissaolojen pituudet eivät ole merkittävästi pidempiä, kuin muissa ikäryhmissä. Kuitenkin iän myötä sairauksista toipuminen pitkittyy, minkä takia nuorempi henkilö toipuu samasta sairaudesta yleensä nopeammin kuin iäkkäämpi henkilö. Tämä selittääkin sen, miksi 55-64-vuotiaiden sairauspöissaoloprosentti on suurempi kuin 15-24-vuotiaiden ikäryhmässä. Työterveyshoitaja kertoo yli 55-vuotiaiden ikäluokassa itsehoidon tärkeyden korostuvan, koska yleensä tuossa iässä harrastelut jäävät vähemmälle ja on henkilön omalla vastuulla pitää huolta liikkumisestaan. Nuoremmilla, 15-24-vuotiailla, sairaspöisoloprosentti selittyy tapaturmilla, joita tapahtuu yleensä nuoremmille heidän harrastuksissaan ja vapaa-ajallaan.

Yli 55-vuotiaiden työssä jaksaminen

Kysymys 3

Jokaisen henkilön kohdalla otetaan huomioon tämän mahdolliset rajoitteet työhön, ja pyritään saamaan aikaan ratkaisu, jonka mukaan työntekijä kykenee tekemään työtään, esimerkiksi kevennettynä. Kevennetyn työn tarkoituksena on mahdollistaa työ-

hön palaaminen, vaikka joitain rajoitteita olisikin. Esimerkiksi kevennetyn työn vaikutuksesta yrityksen sairaspöissaolujen pituuksia on saatu lyhennettyä huomattavasti.

Rollitarkastuksia pidetään yli 55-vuotiaille 1-3 vuoden välein. Tarkastusten pitäminen mietitään jokaisen henkilön kohdalla erikseen tämän tarpeiden mukaan: voi olla jopa vuoden välein, jos kyseisellä henkilöllä on siihen tarve, esimerkiksi sairauksia tai muita työhön liittyviä rajoitteita. Työterveyshuollolla on jatkuva seuranta osatyökykyisien työntekijöidensä työkyvystä ja sen kehittymisestä.

Yhteistyö

Kysymys 4

Kysyttäessä yhteistyön sujuvuudesta työterveyshoitaja kertoo yhteistyön olleen pitkäaikaista. Yhteistyö on sujunut todella hyvin ja saumattomasti. Työterveyshoitaja ja muut Dextran Rolls-Roycen vastuuhenkilöt pitävät säännöllisesti, lähes päivittäin, yhteyttä Rolls-Roycen henkilöstön edustajiin. Yhteyttä pidetään puhelimitse ja sähköpostitse sekä tasaisin väliajoin pidettävin tapaamisin. Esimerkiksi vuoden lopussa pidetään työsuojelutoimikunnan tapaaminen, jossa käydään läpi seuraavan vuoden toimintasuunnitelma yhdessä Rolls-Roycen henkilöstön edustajien kanssa. Siellä molemmat osapuolet esittävät omat näkemyksensä seuraavan vuoden tavoitteista ja yhdessä sovitaan seuraavan vuoden toimintasuunnitauksista, jotta yhteistyö olisi mahdollisimman sujuvaa.

Työterveyshoitaja korostaa, että on erityisen tärkeää tuntea yritys hyvin, jotta on selvillä sen työoloista sekä tuntea työntekijöitä henkilökohtaisesti. Siksi Rolls-Roycellle tehdään säännöllisin väliajoin esimerkiksi työolokatsauksia, jotta työterveyshuolto on perillä sen hetkisestä tilanteesta.

Yhteistyö on hänen mukaansa ”välitöntä ja sujuvaa”, eikä hänellä ole siihen tällä hetkellä parannettavaa. Hän pyrkii pitämään yhteydenpidon jatkossakin yhtä sujuvana ja uskoo, että tulevaisuudessakaan ei tule olemaan ongelmia yhteistyössä.

8 YHTEENVETO JA POHDINTA

8.1 Yhteenveto

Tutkimuksesta saatiin hyvin samankaltaisia tuloksia, kuten aiemmin teetetyssä valtiokonttorin tekemässä kyselyssä vanhuuseläkkeelle siirtyneille henkilöille. Siitä saattujen tulosten mukaan työssä tärkeimpänä kannustimena koettiin työn mielekkyys, joka oli myös Rolls-Roycen työntekijöiden mielestä tärkein kannustin. Eläkehakuisuutta lisäsivät taas esimerkiksi arvostuksen puute, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä epävarmuus työn jatkumisesta, jotka kävivät ilmi myös valtiokonttorin kyselyssä.

Kyselyn perusteella Rolls-Roycen yli 55-vuotiaat toimihenkilöt sekä työntekijät tuntevat olonsa pääsääntöisesti terveeksi sekä heidän työmotivaationsa on suurimmalla osalla hyvä. Kyselyyn vastanneet miehet tuntevat olonsa pääsääntöisesti terveemmiksi kuin naiset. Sekä toimihenkilöt että työntekijät pitävät huolta terveydestään, mutta työntekijät näyttäisivät kyselyn perusteella pitävän terveydestään huolta toimihenkilöihin verrattuna enemmän. Huomattavaa on se, että kuitenkin lähes kolmasosa toimihenkilöistä sekä neljäsosa työntekijöistä eivät tunne itseään terveeksi eivätkä pidä huolta terveydestään. Herääkin kysymys, mistä tämä johtuu? Onko kenties heidän elintavoissaan jotain, mikä huonontaa heidän terveydentilaansa?

Vastausten perusteella työpäivistä palautumiseen vaikuttaa työuran kesto. Ne henkilöt, jotka eivät mielestään palaudu työpäivistä riittävästi, ovat olleet yrityksen palveluksessa keskimäärin 29 vuotta. Lisäksi kaikki kieltävästi vastanneet olivat toimihenkilöitä. Suurin osa, eli 73 prosenttia (32 hlö) kaikista vastanneista koki kuitenkin palautuvansa työpäivistään riittävästi.

Samat asiat tulivat esiin työssä jaksamiseen sekä työelämässä jatkamiseen vaikuttavissa tekijöissä: sekä toimihenkilöt että työntekijät pitävät työn mielekkyyttä tärkeimpänä työssä jaksamiseen sekä työelämässä jatkamiseen vaikuttavana asiana. Lisäksi varmuus työpaikan säilymisestä koetaan tärkeäksi. Työntekijöiden mielestä toiseksi tärkeimpänä asiana työssä jaksamisessa on työtehtävän muuttaminen, kun taas

toimihenkilöt vastaavat vaikutusmahdollisuuksien olevan toiseksi tärkeintä. Tämä voi selittyä osittain työnkuvalla: työntekijöillä työ on fyysisesti rasittavaa, jolloin työtehtävän muutos voi olla olennaista jaksamisen kannalta, kun taas toimihenkilöillä korostuu työn henkinen rasitus ja työhön vaikuttamisen tärkeys.

Mahdollisuus työtehtävien vaihtoon sekä työnkiertoon tuli esille myös parannusehdotuksista. Lisäksi kyselyyn vastanneet toivovat esimiehiltä parempaa panostusta esimiestyössään sen vastuualueissa, kuten esimerkiksi palautteen antamisessa. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistämiseksi onkin erityisen tärkeä, jotta työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi ja voivat avoimesti kertoa esimiehelleen, jos jokin vaijaa heitä. Yrityksen johtamiseen toivottiin myös parannusta, mutta vastauksista ei käynyt ilmi, mitä parannuksia toivottaisiin tapahtuvan. Kysymyksen 4 vastausten perusteella kuitenkin johtamisen parantamisella ei toimihenkilöistä 40 prosentin (13 hlö) eikä työntekijöistä yli 60 prosentin (10 hlö) mielestä ole vaikutusta työelämässä jatkamiseen.

Kaikki työhyvinvoinnin tukemisen keinot saivat kannatusta, joten vaikuttaa siltä, että kaikki yrityksen käytössä olevat keinot ovat tärkeitä. Tärkeimmiksi vastaajat valitsivat työterveyshuollon palvelut sekä rollivapaat. Koulutukset ovat vastaajien mielestä vähiten tärkein keino. Uusiksi työhyvinvoinnin tukemisen keinoiksi ehdotettiin liikuntaseteleitä raumalaisille työntekijöille sekä yrityksen osoittamaa arvostusta työntekijöitään kohtaan.

Työn mielekkyyteen vaikuttavat toimihenkilöiden mielestä eri asiat kuin työntekijöiden. Toimihenkilöt arvostavat työn varmuutta ja säännöllisyyttä, kun taas työntekijät arvostavat turvallista työympäristöä. Toiseksi tärkeimpinä kumpikin ryhmä tunsivat työstä saadun arvostuksen, jonkin arvokkaan saamisen aikaan, hyvän palkan sekä muut rahalliset edut. Toimihenkilöistä yli 44 prosentin mielestä kaikki vaihtoehdot ovat tärkeitä työn mielekkyyden kannalta. Nämäkin vastauserot voivat selittyä työnkuvalla: työntekijöille on olennaisen tärkeää, että työympäristö on turvallinen, jotta ei satu työtapaturmia, joiden riski on tuotannossa työskentelevillä työntekijöillä suuri. Toimihenkilöt taas arvostavat työn varmuutta ja säännöllisyyttä, joka on yleensä toimistotyötä tekeville toimihenkilöille tärkeää. Työterveyshoitajan haastattelun perusteella juuri työtapaturmavaara onkin suurimpia haasteita työntekijöille, kun taas

toimihenkilöille matkustamisesta sekä työn henkisestä kuormituksesta johtuvat haasteet.

Työhyvinvoinnin tukemiseksi kyselyyn vastanneet toivoivat liikunnallista tukemista, kuten ohjausta kuntosalille sekä liikuntaseteleitä raumalaisille työntekijöille. Työpäivän lyhentämistä toivottiin myös avoimissa kysymyksissä, mikä tuli esiin osittain jo aiemmin työssä jaksamiseen liittyvässä kysymyksessä, jossa vastaajat kertoivat kevennetyn työn auttavan työssä jaksamisessa pidempään. Myös työterveyshoitajan haastattelun mukaan työn keventämisellä oli positiivisia vaikutuksia työssä jaksamisessa ja sairaspöissaolojen ehkäisemisessä. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukeva rollitoiminta oli suurimman osan mielestä toimiva jo sellaisenaan. Muutamia ehdotuksia toiminnan parantamiseksi oli, kuten toiminnan pitämistä Rauman seudulla sekä rollivapaiden lisäämistä.

Haastattelusta kävi ilmi, että yleisimpiä pöissaolojen syitä kohderyhmässä ovat elintapasairaudet, kuten ruuansulatussairaudet sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Näiden sairauksien ennaltaehkäisyssä korostuukin ennaltaehkäisy omasta terveydestään huolehtimalla. Toimihenkilöistä 72,4 prosenttia ja työntekijöistä jopa 92,3 prosenttia kertovat pitävänsä huolta terveydestään, mikä voi selittää sen, ettei kyseisen ikäluokan pöissaolot eroa juurikaan seuraavaksi suurimmasta, 15–24-vuotiaiden ikäluokasta. Vaikka tarkkaa lukua ei pöissaoloista voitu tuoda ilmi, ne eivät ylittäneet hälytysrajoja (Ahola 2011, 39-40).

Työterveyshoitajan mukaan kevennetyllä työllä on saatu vähennettyä sairaspöissaoloja sekä lyhennettyä niiden kestoja. Työntekijöiden mielestä kevennety työ lisääkin halukkuutta työelämässä jatkamiseen, mikä tukee työterveyshoitajalta saatua tietoa. Myös TNS Gallupin teettämässä kyselyssä vastaajat kertoivat työn keventämismahdollisuuden vaikuttavan työssä jaksamiseen merkittävästi.

8.2 Pohdinta

Tavoitteena tässä työssä oli selvittää Rolls-Roycen ikääntyvien työntekijöiden nykyinen hyvinvoinnin tila sekä heidän työssä arvostamiaan asioita. Tarkoituksena oli

teorian sekä kyselyn vastausten perusteella löytää keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseksi sekä työurien pidentämisen mahdollistamiseksi.

Tutkimuksen haasteena oli kohdeyrityksessä käynnistyneet yt-neuvottelut syksyllä 2015, jolloin olin jo aloittanut tämän opinnäytetyön tekemisen. Yt-neuvotteluista johtuvat irtisanomiset viivästyttivät työni etenemistä, koska en voinut jakaa kyselylomaketta ennen kuin asianomaiset saivat irtisanomisistaan tietää. Yt-neuvottelut saattoivat vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, joten en osaa sanoa, ovatko ne vaikuttaneet myös kyselylomakkeen vastausprosenttiin.

Kyselylomake toimi mielestäni hyvin, ja sain haluamaani tietoa koskien työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa sekä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavista asioista. Kyselylomakkeessa olisi kuitenkin voinut kysyä tarkemmin vastaajien elintavoista, jotka voisivat selittää elintapasairauksista johtuvia sairaspöissaoloja.

Mielestäni tutkimuksen tavoitteet täyttyivät. Sain vastauksien sekä haastattelun perusteella tietoa Rolls-Roycen työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta sekä selvitin, mitä asioita he työssä jaksamisessaan arvostavat sekä mitkä asiat ovat tärkeitä työssä jatkamisen kannalta.

Yritys voisi mielestäni miettiä esimerkiksi työeläkekuntoutuksen mahdollisuutta sairaspöissaolojen vähentämiseksi sekä mahdollisten hyvinvointiongelmien parantamiseksi ja työhön paluun helpottamiseksi. Työeläkekuntoutuksen avulla työurien pidentäminen mahdollistuu, koska sen avulla sairauden vuoksi poissaolleen työntekijänä työhön paluu helpottuu ja tämä voi sen ansiosta jaksaa työtehtävässään vielä pitkään. Lisäksi teoriaosuudessa mainituista Druvan-mallista sekä Pekkaniskan kuntobonusista saatujen hyvien tuloksien mukaan yrityksen kannattaisi harkita jomman kumman tai molempien mallien käyttöönottamista. Molemmissa on pääpaino terveydestä huolehtimisessa, erityisesti liikunnan lisäämisessä ja terveysuhkien ennaltaehkäisyssä, jonka tärkeyttä myös työterveyshoitaja haastattelussa korosti. Ennaltaehkäisyyn avulla yritys säästää sairaanhoitokuluissa sekä työhyvinvointi yrityksessä paranee.

Tämän tutkimuksen mukaan kolmasosa yrityksen työntekijöistä eivät tunteneet itseään terveeksi. Kuten teoriassa kerrottiin työhyvinvoinnin portaista, terveys on kaiken

hyvinvoinnin perusta. Jos se ei ole kunnossa, muissakin hyvinvoinnin osa-alueissa voi näkyä ongelmia. Jatkotutkimuksena voisikin tehdä työterveystutkimuksen, josta selviää erityisesti yksilöllisten ja altistavien tekijöiden, kuten esimerkiksi ylipainon sekä alkoholin ja tupakan käytön, merkitys ja vaikutus työstä palautumiseen sekä muuhun työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä –käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint Oy.

Aro, A. 2007. Psyykkiset ominaisuudet ja työssä jaksaminen -esitys. Työ- ja elinkeinoministeriön seminaarimateriaali.

Elo, A-L., Launis, K., Vartiainen, M., Stålhammar, H. & Airila, A. 2002. Kuorma kevyemmäksi – opas työn kuormittavuuden arvioimiseen. Työministeriö.

Eläketurvakeskuksen tiedote. 2015.

http://www.etk.fi/fi/service/etusivu/304/arkisto?contentPath=fi%2Ftiedotteet_uusi%2F10092015_elakkeelle_siirtyminen_myohentyy&tab=notices

Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 21.7. 2015.

<http://www.etk.fi/fi/service/etusivu/304/etusivu>

Eläkeuudistuksen www-sivut. 2015. Viitattu 21.7.2015.

<http://www.elakeuudistus.fi/>.

Eteran www-sivut. Viitattu 14.7.2015.

<http://www.etera.fi/elaketurva/elaketurva/eläkeuudistus-2017>.

Hallituksen esitys eläkeuudistukseksi. HE 16/2015. Viitattu 28.9.2015.

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_16+2015.aspx

Halonen, K. 2011. Henkilöriskit hallintaan. Työkirja. Ilmarinen.

<http://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/tyokirja-henkiloriskit-hallintaan.pdf>.

Helsingin-Sanomien. 2015. Suomalaisten tupakointi vähentynyt - ylipaino pahin terveysongelma. HS 11.5.2015. Viitattu 16.10.2015.

<http://www.hs.fi/elama/a1431308445429>.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Painopaikka Yliopistopaino.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos & sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä: Gummerus.

Ilmarinen J. & Vainio V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus & elintarvikealojen työalatoimikunta. Viitattu 7.10.2015.

http://www.tyoturva.fi/files/3770/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

- Ilmarinen. n.d. Johda työnvointia tuloksellisesti. Opas.
<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni –Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY. Uudistettu painos.
- Kauppalehti. 2011. Sairastelun hintalappu: kymmenen prosenttia palkkakuluista. 23.8.2011. Kauppalehti Oy. <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/sairastelun-hintalappu-kymmenen-prosenttia-palkkakuluista/bev8agV6>.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008.
- Lääperi, M. 2015. Työoloilla on suuri vaikutus ikääntyvän työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn. Uutisvuoksi 1.10.2015. Viitattu 8.10.2015.
<http://www.uutisvuoksi.fi/Online/2015/10/01/Ty%C3%B6oloilla%20on%20suuri%20vaikutus%20ik%C3%A4%C3%A4ntyv%C3%A4n%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4n%20terveyteen%20ja%20toimintakykyyn/2015519645370/16>.
- SAK:n www-sivut. Viitattu 2.10.2015. <https://www.sak.fi/>
- Suonsivu , K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIPress.
- Suutarinen, P. & Vesterinen P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOY.
- Pekkaniska www-sivut. Viitattu 13.10.2015. <http://www.pekkaniska.com/tietoameista/kuntobonukset/>.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Rolls-Royce Oy Ab:n www-sivut. 2015. Viitattu 21.7.2015. www.rolls-royce.com
- Rolls-Royce Oy Ab:n intranet-sivut 2015.
- Työeläkealan www-sivut. 2015. Viitattu 5.10.2015. <http://www.tela.fi/elakeuudistus> sekä http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen.
- Telma 2015. Työelämän kehittämisen erikoislehti. 2/2015. Viitattu 18.11.2015.
- TNS Gallupin mielepidetutkimus. 2010. Eläketutkimus. SAK, STTK & Akava. http://www.akava.fi/files/2323/Elaketutkimus_2010_yhteenveto18022010.pdf.
- Rissa, K. 2007. The Druvan Model. Verkkojulkaisu. Viitattu 5.10.2015 ja 6.10.2015. <http://www.tyoturva.fi/>.

Työterveyshuoltolaki. 2001. L 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitoksen www-sivut 2015. Viitattu 14.7.2015.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. Viitattu 14.7.2015.
http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyosta_hyvinvointia

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Väänänen-Tomppo, I. & Sohlman, P. 2012. Hyvä työpanos ja pitkät työura- valtion henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä vaikuttavista asioista. Valtiokonttori.
<http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B31ED4D5D-3B04-4612-9C75-AF744973D010%7D/85757>.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Hei!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoa. Teen lopputyönä tutkimusta yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamisesta ja työurien pidentämisestä Rolls-Roycella.

Aihe on ajankohtainen, koska hallitus esittää, että vuonna 2017 astuu voimaan eläkeuudistus, jonka tarkoituksena on mm. nostaa eläkkeelle jäämisikää asteittain 65 ikävuoteen (lisätietoa eläkeuudistuksen sisällöstä saat eläkeuudistuksen nettisivuilta: <http://www.eläkeuudistus.fi>). Tarkoitukseni on tutkimuksen avulla selvittää, mitä asioita Rolls-Roycen työntekijät pitävät työhyvinvoinnin kannalta tärkeinä sekä mitkä asiat voisivat edesauttaa heidän jaksamistaan työelämässä pidempään.

Pyydänkin teitä vastaamaan tähän kyselyyn saadakseni mahdollisimman kattavan käsityksen henkilöstön näkemyksistä. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5-10 minuuttia ja vastaajien henkilöllisyys ei tule missään kohdassa ilmi. Kyselyn kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselyyn on aikaa vastata perjantaihin 6.11.2015 asti. Palautathan kyselyn sisäisellä postilla (kirjoita päälle työhyvinvointikysely), kiitos!

Terveisin,

Ida Laakso

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Taustatiedot

Sukupuoli Mies__ Nainen__

Ikä __ vuotta

Palvelusvuodet talossa __ vuotta.

TT/TH Työntekijä__ Toimihenkilö__

Oma hyvinvointi

1 Arvioi tämänhetkistä terveydentilaasi vastaamalla seuraaviin väittämiin:

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen itseni terveeksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työmotivaationi on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pidän huolta terveydestäni (riittävä uni, ravinto, liikunta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehdin palautua työpäivistäni riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työssä jaksaminen

2 Kuinka tärkeänä koet seuraavat työssä jaksamiseen vaikuttavat asiat?

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	En osaa sanoa	Ei erityisen tärkeä	Ei merkitystä
A. Työn mielekkäisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Joustavat työajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Varmuus työpaikan säilymisestä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Johtamis- ja esimiestyön parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Kiireen vähentäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Työympäristön parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Työkaverit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Mahdollisuus osa-aikatyöhön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Mahdollisuus osa-aikaeläkkeeseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. Työterveyshuollon kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. Mahdollisuus vuorotteluvapaaseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M. Kuntoutusmahdollisuuksien lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N. Palkan lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O. Työtehtävien muuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Onko edellä mainituissa osa-alueissa parannettavaa Rolls-Roycella, jos niin missä ja miten sitä voisi mielestäsi parantaa?

3 Merkitse alla olevista vaihtoehtoista numerolla kolme (3) tärkeintä työhyvinvoinnin tukemisen keinoa (1 tärkein, 3 vähiten tärkein). Jos vaihtoehtoista mikään ei ole mielestäsi tärkeää, jätä kohta tyhjäksi.

- A. Yrityksen juhlat (karonkka, kesäjuhla)
- B. Rollimatkat
- C. Rollivapaat
- D. Vapaa-ajan toimikunnan toimet (liikuntasetelit, elokuva liput ym.)
- E. Työterveyshuollon palvelut (päihdetuki, terveysneuvonta, fysioterapia, terveystarkastukset)
- F. Mahdollisuus työpaikkaruokailuun
- G. Koulutukset
- H. Jokin muu, mikä? _____

Työelämässä jatkamiseen vaikuttavat tekijät

4 Miten seuraavat tekijät vaikuttavat halukkuuteesi jatkaa työelämässä pidempään?

	Lisää halukkuutta	Ei Vaikutusta	Vähentää halukkuutta	En osaa sanoa
A. Mielekäs työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikajärjestelyihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Lomapäivien lisääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Johtamisen parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Työn keventäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Ammattitaidon kehittämisen mahdollisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Työterveyshuollon palveluiden parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Varmuus työpaikan säilymisestä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Osa-aikaeläkkeelle siirtymisen helpottaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Eläkekertymän heikentäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. Työttömyysturvan heikentäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. Osa-aikaeläkkeen lopettaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät

5 Miten seuraavat asiat vaikuttavat mielekkyyden kokemuksiin työssäsi?

	Ei tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä	En osaa sanoa
A. Mahdollisuus kehittää itseään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Hyvä palkka ja muut rahalliset edut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Rauhallinen, säännönmukainen työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Tuntee saavansa aikaan jotain arvokasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Työn varmuus ja säännöllisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Turvallinen työympäristö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Työstä saatava arvostus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jokin muu, mikä? _____

6 Miten muuten työhyvinvointiasi voitaisiin tukea?

Voit tuoda esiin jonkun tai joitain ideoita keinoista, joiden kokisit lisäävän hyvinvointia työssä.

7 Rollitoiminnan toimivuus? Kehitysehdotuksia?

8 Oletko tutustunut eläkeuudistuksen sisältöön?

Kyllä En

Muuta kommentoitavaa?

Kiitos vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin
Ida Laakso
ida.laakso@student.samk.fi

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Mitkä ovat yleisimpiä syitä toimihenkilöiden sairaspöissaoloihin?
Mitkä ovat yleisimpiä syitä työntekijöiden sairaspöissaoloihin?
2. Kuinka pitkiä keskimäärin yli 55-vuotiaiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden sairaspöissaolot ovat?
3. Onko yli 55-vuotiaille Rolls-Roycen työntekijöille sekä toimihenkilöille työtä tukevia toimia, esimerkiksi terveydentarkastukset tai ravinto- tai terveysneuvontaa? Jos, niin mitä?
4. Onko yhteistyö Rolls-Roycen henkilöstön edustajien kanssa toiminut hyvin?
Onko jossain parannettavaa?