



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖHYVINVOINTI

Siiri Ellä

Tiina Saarela

Opinnäytetyö
Tammikuu 2018
Palveluliiketoiminta
Restonomi



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminta
Restonomi AMK

ELLÄ SIIRI & SAARELA TIINA:
Työhyvinvointi

Opinnäytetyö 66 sivua, joista liitteitä 12 sivua
Tammikuu 2018

Opinnäytetyön aiheena on Arctia Oy:n työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Arctian maa- ja meriosaston henkilökunnan tämän hetkisen työhyvinvoinnin tilanne työntekijöiden omasta näkökulmasta. Työn tavoitteena on kehittää ja antaa vinkkejä työhyvinvoinnin ylläpitoon ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Arctia Oy:n hyvinvointipäällikön kanssa.

Arctia Oy on Suomen valtion omistama osakeyhtiö, joka on perustettu vuonna 2010. Arctian toimialana on jäänmurtopalvelujen ja monitoimialusten erikoispalvelujen tuottaminen sekä alusten hallinta ja rahtaustoiminta Suomessa ja ulkomailla. Yhtiön toimenkuvana on olla arktisten olosuhteiden erikoisosaaja. (Arctia,2016,13.)

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu työhyvinvoinnista kertovasta kirjallisuudesta sekä sähköisistä lähteistä. Teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvoinnin keskeisimmistä asioista; mitä on työhyvinvointi ja mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Viitekehyksessä käsitellään myös työhyvinvointia parantavia tekijöitä.

Opinnäytetyössä käytettävä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä. Tutkimusaineistoa kerättiin kyselyllä, joka lähetettiin jokaiselle Arctia Oy:n työntekijälle. Kysely koostui monivalintakysymyksistä. Kysely lähetettiin 270 henkilölle ja vastauksia tuli takaisin 57 kappaletta.

Kyselyn tulosten perusteella suurin osa Arctia Oy:n henkilökunnasta ei osannut arvioida työhyvinvointinsa tilaa. Kysely oli ilmeisen tarpeellinen, sillä vain 13 % tunsivat voivansa hyvin työssään. Kyselyn perusteella saatiin selville, että henkilökunta tarvitsee lisäystä työhyvinvointiin ja kannustusta jaksamiseen. Kyselyn perusteella päätettiin kehittää Arctia Oy:n työhyvinvointia tekemällä työpaikoille postereita, joista henkilökunnan on mahdollista saada pieniä vinkkejä omaan työpäivään ja jaksamiseen.

Työhyvinvointi on tärkeä asia. Työhyvinvointi on jokaisen oikeus ja siitä vastuu kuuluu kaikille; itselle, esimiehelle ja yritykselle.

Asiasanat: työhyvinvointi, kysely, posterit, esimies

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

ELLÄ, SIIRI & SAARELA, TIINA:
Occupational Wellbeing

Bachelor's thesis 66 pages, appendices 12 pages
January 2018

The subject of this thesis is to develop and improve the occupational wellbeing of employees of Arctia Oy by finding out the status of occupation wellbeing in Arctia's on- and offshore services. The goal is to develop and give tips how to maintain and improve occupational wellbeing. Arctia Oy is owned by the state of Finland and it provides multiple kinds of on- and offshore services in Finland and abroad.

The theory of this thesis is based on literature and references on the internet. The theoretical framework consists of the most crucial matters: what is occupational wellbeing, which factors affect it and how to improve it.

Research material was collected using a multiple-choice questionnaire that was sent to all employees of Arctia. The questionnaire was sent to 270 employees and 57 answers were received.

According to the results, the majority of Arctia Oy's staff was unable to evaluate the status of their occupational wellbeing. Only 13 % of the responders felt they were doing well. Hence, the staff requires improvements to occupational wellbeing and support. As the results of this study it was decided to create posters which give the staff clues how to improve their working days and how to cope.

Key words: occupational wellbeing, questionnaire, poster, supervisor

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	7
	2.1. Aiheen valikoituminen ja opinnäytetyön tavoite	7
	2.2. Tutkimuskysymys ja aiheen rajaaminen	8
3	ARCTIA OY	10
	3.1. Arctia Oy yrityksenä	10
	3.2. Arctian keittiö ja Events-toiminta	11
4	TYÖHYVINVOINTI	13
	4.1. Esimiehen vastuu työhyvinvoinnista	13
	4.1.1 Esimiehen ja työntekijän välinen suhde ja kommunikaatio	14
	4.1.2 Ikäjohtamisella tukea hyvinvointiin	14
	4.1.3 Kannusta, anna palautetta ja palkitse	15
	4.2. Työhyvinvoinnin erilaiset elementit	16
	4.2.1 Työhyvinvoinnin portaat	18
	4.2.2 Työelämänkaari	25
	4.2.3 Stressin, kiireen ja huonon ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin .	26
	4.2.4 Itsetuntemus osana hyvinvointia	30
	4.2.5 Työkyvyn rakenteet	30
	4.2.6 Työkyvyn ylläpito	31
	4.3. Ergonomia ja fyysinen toimintakyky	33
	4.3.1 Istuminen ja paikallaan oleminen	33
	4.3.2 Hankalat työasennot	35
	4.4. Tietoinen hengittäminen ja mielen hyvinvointi	35
	4.4.1 Uni ja lepo	37
	4.4.2 Ravitseminen	38
5	TUTKIMUSMENETELMÄ	41
	5.1. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	41
	5.2. Tutkimusmenetelmän luotettavuus	42
6	TUTKIMUSTULOKSET	43
	6.1. Tulokset	43
	6.2. Tulosten analysointi (Tiina ja Siiri)	46
7	POHDINTA.....	50
	LÄHTEET	52
	LIITTEET 1 (3)	55
	Liite 1. Kyselylomake	55
	Liite 2. Kyselyn kuviot	58

Liite 3. Tue työhyvinvointiasi 65

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Arctia Oy:n henkilöstön työhyvinvointia. Samalla tavoitteena on tuoda tämä teema kaikille henkilöstöön kuuluville näkyväksi. Arcatialla on tällä hetkellä käynnissä kampanja ”Terveenä työssä”. Kampanja on käynnistynyt vuonna 2016, mutta projektiin on valittu osallistuvat henkilöt, joten se ei osallista kaikkia. Osa henkilökunnasta ei edes tiedä kampanjasta.

Arcatialla ei ole näkyvää työhyvinvoinnista huolehtivaa ohjelmaa, jossa kuvattaisiin henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Tämän projektin tarkoituksena on saada henkilöstölle tarvittava kannustus työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon. Moni aluksilla työskentelevä haluaisi pitää kunnostaan huolta, mutta monikaan ei välttämättä osaa lähteä salille tai tiedä, miten hyvinvointia pidettäisiin yllä. Tukea kaivataan lisäksi kunnan ylläpitoon ja kehonhuoltoon. Monelta puuttuu myös motivaatio saada itsensä liikkeelle pitkän työpäivän jälkeen ja helposti sitä uppoutuukin sohvalle elokuvia katselemaan ja napostelemaan.

Laivalla työskentely on fyysisesti ja henkisesti rankkaa. Pitkät päivät, hankalat työolosuhteet, kuten esimerkiksi laivan tärinä ja myrskyt, sosiaalisen elämän puutteellisuus ja rajoitettu vapaus vaikeuttavat elämää merellä. Huolehtiminen fyysisestä ja henkisestä kunnosta korostuu laivalla, koska hyvin voitaessa jaksaa paremmin. On tärkeää, että aluksille annetaan hyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon ohjeistus, joka on suunnattu kaikille ja on kaikkien saatavilla koko ajan.

Hankalat työasennot ja pitkät päivät rasittavat henkilöstöä. Työpäiviin olisi hyvä sisällyttää apukeinoja jotka auttaisivat voimaan hyvin, esimerkiksi pieniä rentoutumishetkiä ja kehonhuoltoa. Toisaalta osa laivahenkilöstöstä istuu koko 12-tuntisen työpäivän. Monien tutkimusten mukaan jatkuva istuminen ja paikallaanolo ovat haitallisia keholle ja jopa vaaraksi terveydelle. (Pesola, 2016). Paljon istuvan henkilöstön työpäiviin pitäisi saada tuotua aktiivista olemista. Ohjeistuksessa keskitytään niin seisovien, istuvien kuin liikkeessä ja hankalissa asennoissa työskentelevien henkilöiden hyvinvointiin ja kuntoon. Aluksilla työskennellään komennuksesta riippuen 3-6 viikkoa yhteen menoon. Tämän vuoksi on tärkeää, että yhtiö antaa vinkkejä ja ohjeita hyvinvoinnin ylläpitoon, kehonhuoltoon ja rentouttamiseen työjaksojen vapaa-ajalla ja työajalla.

2 TYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

2.1. Aiheen valikoituminen ja opinnäytetyön tavoite

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi, joka on tärkeässä roolissa jokaisessa työpaikassa ja työympäristössä. Opinnäytetyö toteutetaan Arctia Oy:n henkilöstölle. Merellä työskentely vaatii työntekijöiltä paljon, joten on ensisijaisen tärkeää perehtyä heidän työhyvinvointiinsa ja sen kehittämiseen. Aiheen tärkeyden lisäksi työhyvinvointi kiinnostaa tämän tutkimuksen tekijöitä.

Yritys, jolle opinnäytetyö tehdään, on kehittänyt työhyvinvointisuunnitelmaansa, mutta suunnitelma on vielä puutteellinen. Yrityksellä oli turvallisuuden ja sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät kampanjat, jotka päättyivät vuoden 2017 lopussa.

Opinnäytetyössämme perehdymme henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin. Arctialla on käynnissä ”Terveenä työssä”-kampanja. Kampanja on ollut jo vuodesta 2016 asti käynnissä, mutta tämä kampanja ei ole tavoittanut henkilöstöä kokonaisvaltaisesti. Nopean pikagallupin perusteella suurin osa ei edes tiennyt kampanjan olemassaolosta, osa oli ehkä kuullut ja vain pari hyödynsi tätä. Kampanjan on aloittanut Arctian hyvinvointiryhmä ja kampanjan tarkoituksena on vähentää sairauspoissaoloja, joita vuonna 2016 oli pitkäaikaiset sairauspoissaolot mukaan lukien 13,6 % vuotuisesta työajasta. Työhyvinvoinnin kehittäminen on yhtä tärkeä osa-alue kuin tulosten tekeminen. Arctialla on kattavat terveydenhuoltopalvelut henkilöstölle, mutta henkilöstölle ei ole tehty ennakoivaa suunnitelmaa työhyvinvoinnin pitämiseen ja kehittämiseen. (Arctia, 2016, 49.)

Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada Arctia Oy:n henkilöstölle näkyvä ja kaikille suunnattu ohjelma työhyvinvointiin ja jaksamiseen pitkillä työjaksoilla. Työssä kehitettiin henkilöstölle paketti, joka sisälsi erilaisia harjoitteita, rentoutumiskeinoja ja kehonhuoltoa. Opinnäytetyö tehtiin Arctia Oy:n hyvinvointipäällikön suostumuksella ja yhteistyöllä.

Henkilöstön kanssa käydyistä keskusteluista kävi ilmi, että henkilöstö kaipaa aluksille apukeinoja jaksamiseen ja hyvinvointiin. Moni haluaisi pitää kunnostaan ja kehostaan

huolta. Kukaan ei halua tehdä pakotettuna mitään ja osa ei halua tehdä lainkaan, joten on tärkeää tuoda ohjelma vapaaehtoiseksi, mutta näkyväksi.

Arctia Oy:n henkilöstölle teetettiin kysely, jossa haluttiin selvittää henkilöstön hyvinvointi työjaksojen aikana. Kyselyn avulla selvitettiin myös, minkälaisia keinoja henkilöstölle tulisi antaa hyvinvoinnin kehittämiseen. Fyysinen puoli on yhtä tärkeää työhyvinvoinnissa kuin henkinen tai psyykinenkin puoli. Kyselyn avulla haettiin ideoita, joiden avulla henkilöstö jaksaisi pitkät työpäivät ja pitää vielä niiden ohella itsestään kokonaisuudessaan huolta.

Ohjeistus julkaistaan Arctian omassa intranetissä, jossa se on koko henkilöstön ulottuvilla. Ohjeistuksen julkaisun yhteydessä on ohjeistuksesta tarkoitus tiedottaa jokaiselle alukselle ja kehottaa henkilöstöä tutustumaan ohjeistukseen. Tarkoituksena on, että ohjeistukset olisi mahdollista tulostaa intranetistä. Näin ollen ohjeet kulkisivat henkilöstön mukana ja niitä voi tulostaa taukutiloihin ja jumppasaleihin. Ohjeistuksen mukana olisi tarkoitus julkaista pieni tiedote, joka kertoo hyvinvoinnin tärkeydestä ja sen vaikutuksesta jaksamiseen. Tiedotteen avulla tuodaan ohjeistusta näkyväksi ja herätetään henkilöstön mielenkiinto.

2.2. Tutkimuskysymys ja aiheen rajaaminen

Opinnäytetyössä tutkimuskysymyksenä oli, miten Arctia Oy:n henkilöstön työhyvinvointia voisi kehittää, jotta henkilöstö jaksaisi paremmin pitkät työjaksot ja niiden sisältämät pitkät työpäivät. Työn tavoitteena oli antaa yrityksen henkilöstölle käytännön työkaluja työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Varsinaisen tutkimuskysymyksen lisäksi käytettiin apukysymyksiä:

Mitä on työhyvinvointi ja mitä se pitää sisällään?

Millaisia keinoja voidaan käyttää työhyvinvoinnin lisäämiseksi?

Aiheen rajaaminen

Arctian henkilöstölle suunnatussa kyselyssä haluttiin saada selville henkilöstön hyvinvointi työssään. Kehitystehtävässä kehitetään Arctia Oy:n henkilöstölle apukeinoja pitkien työjaksojen ja niihin sisältyvien pitkien työpäivien läpiviemiseen. Arctian toiveena on, että työssä keskitytään pääasiassa henkilöstön fyysiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Opinnäytetyössä keskitytään enemmän merihenkilöstön fyysiseen työhyvinvointiin kuin esimerkiksi psyykkiseen työhyvinvointiin. Henkistä työhyvinvointia sivutaan kuitenkin fyysisen työhyvinvoinnin ohella, koska fyysisen työhyvinvoinnin ehtona on henkinen hyvinvointi ja toisinpäin.

Tässä työssä työhyvinvointi kattaa jaksamisen, ergonomian, fyysisen kunnon, kehonhuollon ja kesken työpäivän pidettävät aktiiviset tauot. Arctialta puuttuu työhyvinvoinnin ohjeistus, joiden avulla Arctian henkilöstö jaksaisi paremmin työssään.

3 ARCTIA OY

3.1. Arctia Oy yrityksenä

Arctia Oy on Suomen valtion omistama osakeyhtiö, joka on perustettu vuonna 2010. Arctian toimialana on jäänmurtopalvelujen ja monitoimialusten erikoispalvelujen tuottaminen, sekä alusten hallinta ja rahtaustoiminta Suomessa ja ulkomailla. Yhtiön toiminta on olla arktisten olosuhteiden erikoisosaaja. (Arctia,2016,13.) Arctia on erikoisvarustamo, joka tuottaa jäänmurto- ja satamien avustuspalvelun lisäksi öljyntorjunta-, ja offshore-palvelua. Yhtiön liikevaihto on 60.7 miljoonaa euroa. (Arctia 2016, 7.)

Arctia Oy:n visio on olla johtava Itämeren jäänmurron ja polaaristen aluspalveluiden kumppani. Tätä visiota käytetään Arctia Oy:n missiossa, joka on turvata Suomen talvimerenkulku tehokkaasti. Missioon kuuluu myös toimittaa merellisiä palvelukokonaisuuksia luotettavasti ja turvallisesti polaarialueilla. Arctia pitää huolen siitä, että talvella meriliikenne sujuu satamiin ongelmitta. (Arctia 2016,13.)

Arctia Oy työllistää noin 270 työntekijää. Merihenkilöstön määrä kokonaisuudesta on 233. Merihenkilöstöstä 12 % on naisia ja loput 88 % miehiä. Arctia noudattaa toiminnassaan tasa-arvosuunnitelmaa, jonka on hyväksynyt tasa-arvovaltuutettu. (Arctia 2016, 44.)

Arctian laivastoon kuuluu kuusi jäänmurtajaa, kaksi monitoimimurtajaa ja yksi satamamurtaja. Henkilöstöä laivoissa on noin 16-26 henkilöä alusta kohden. Asiakkaita laivoihin mahtuu laivasta riippuen kuudesta yli 50 henkeä. Asiakkaat ja työtilanteet määrittävät henkilökunnan määrän aluksilla. (Arctia 2016, 50.)

Yhtiö pitää henkilöstön osaamista, hyvinvointia ja työolosuhteita ja niiden ylläpitoa ja kehittämistä tärkeänä strategisena roolina työhyvinvoinnin kannalta. Arctia pitää työntekijöidensä osaamiseen panostamista tärkeänä asiana ja haluaa näin ollen kehittää ja kouluttaa työntekijöitensä. Erityisesti on panostettu ammattiosaamiseen, esimiestyöhön ja avoimeen kulttuuriin. Yhtiö uskoo, että tavoitteissa onnistuminen perustuu ammattitaitoihin ja hyvinvointiin työntekijöihin. (Arctia 2016, 47-48.)

Arctia suorittaa kerran kahdessa vuodessa henkilöstötutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää henkilöstön tyytyväisyys, motivaatio, osaaminen ja osaamisen kehittyminen. Yhtiö kouluttaa ja kursittaa työntekijöitään säännöllisesti ja kattavasti. Näin pidetään yllä osaamista ja kehitetään samalla sitä. Vuonna 2014 yhtiöön on perustettu työhyvinvointiryhmä, johon kuuluu työnantajan sekä työntekijöiden edustajia. Ryhmän tarkoituksena on huolehtia henkilöstön kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. (Arctia, 2016, 48-49.) Arctia on aloittanut vuonna 2016 ”terveenä työssä”- ohjelman, jonka tarkoituksena ja tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja pidentää työkykyä. Yhtiön sairauspoissaolot vuonna 2016 oli 13,6 % vuotuisesta työajasta mukaan lukien pitkäaikaiset sairauspoissaolot. Yhtiö tarjoaa työntekijöillensä kattavan terveydenhoidon yhteistyössä Suomen Terveyshallon Oy:n kanssa. (Arctia 2016, 49.)

Arctia käyttää sisäisessä viestinnässään intranettiä, johon jokaisella työntekijällä on omat tunnukset, joilla pääsee kirjautumaan sisään. Yhtiö on aloittanut vuonna 2015 kaksi-vuotisen turvallisuusviestintäkampanjan, jonka tarkoituksena on vähentää tapaturmia. Vuonna 2016 poissaoloon johtaneita tapaturmia tapahtui seitsemän, mikä on viisi vähemmän kuin vuonna 2015. Aluksille on asennettu televisiot, joissa pyörii yhtiön sisäinen infokanava. Infokanavien avulla tavoittaa enemmän henkilöstöä merellä, kuin esimerkiksi intranetin kautta. (Arctia 2016, 48-49.)

3.2. Arctian keittiö ja Events-toiminta

Ruoka ja ruoanlaitto ovat iso osa Arctian päivittäistä toimintaa. Oman henkilöstön, joka sisältää myös maapuolen henkilöstön, ruokkimisen lisäksi Arctialla on omat Events-palvelut. Päivittäin ruokaa laitetaan jokaisella liikkuvalla laivalla ja ruokitaan oman laivan henkilöstö ja mahdolliset asiakkaat. Kesäaikoina satamassa olon aikana yksi laiva ruokkii kaikkien laivojen henkilöstön. Maapuolen väki ruokailee satamassa olevassa aluksessa. (Arctia 2016, 40.)

Events-palvelut hoitavat kokous- ja juhlatilaisuuksia, mutta se toimii myös isompien tapahtumien järjestäjänä. Esimerkkinä tästä on teknologia- ja kasvuyritystapahtuma Slushin arvovierasjäsenille järjestetty illallistilaisuus. Pääasiassa jäänmurtajat Urho ja Sisu toimivat Events- keittiöinä, mutta esimerkiksi myös Jäänmurtaja Otsoa käytettiin kesällä 2016 siirrettävänä tapahtuma-aluksena. Arctia on saanut tunnustusta tapahtumajärjestämisestä Paistinkääntäjä-järjestöltä. (Arctia 2016, 40-41.)

Arctia edistää myös henkilöstön perheiden tutustumista aluksiin ja tuo merimiesten työtä perheläheisemmäksi järjestämällä kerran vuodessa perhepäivän jollain yhtiön aluksella. Perhepäivänä henkilöstö tuo perheensä alukselle ja he voivat viettää mukavan päivän syöden ja touhuillen. Arctian oma keittiöhenkilöstö vastaa ruokien laitosta perhepäivänä. (Arctia 2016, 41.)

Arctia Oy on myös vahvasti juhlimassa 100-vuotiasta Suomea omalla Events-menulla, jonka on suunnitellut Arctian oma keittiöhenkilökunta. (Arctia 2016, 41.)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1. Esimiehen vastuu työhyvinvoinnista

Johtaminen on olennainen osa työhyvinvointia. Nykyään vaaditaan yhä enemmän esimiehiltä keskittymistä työyhteisön hyvinvointiin, työntekijöiden kannustamiseen ja innostamiseen. Esimiehen on oltava omalla toiminnallaan esimerkkinä työntekijöille. Esimiehen käytöksen ja toimintatapojen kautta pystyy näkemään kunnioittaako esimies työpaikan arvoja ja tapoja. Työilmapiiri lähtee hyvästä johtamisesta ja hyvällä johtamisella onkin suora vaikutus työpaikan työhyvinvointiin. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelua ja töiden hoitaminen ammattitaidolla ovat merkittäviä asioita työhyvinvoinnin kannalta. Esimies ei tietenkään ole yksin vastuussa työilmapiirin tilasta, mutta suurin vetovastuu on hänellä. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015.)

Esimies toimii esikuvana työntekijöille. Yleiset kohteliaat käytöstavat on hyvä pitää mielessä esimiehenä työskennellessä. Riehumalla ja tiuskimalla ei saa mitään hyvää aikaiseksi, koska kukaan ei ota vakavissaan kiukuttelijoita. Pelolla johtaminen ei ole enää tätä päivää, eikä se näin ollen kuulu työpaikoille. Positiivisen asenteen omaava esimies, joka haluaa ratkaista tilanteita herättää luottamusta ja kunnioitusta työntekijöissä. Luottamus esimiestä kohtaan auttaa hyvässä työhyvinvoinnissa. Jos esimieheen ei luoteta se yleensä vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin ja näin ollen koko työhyvinvointiin. Luottamus on yksi tärkeimmistä esimiehen ominaisuuksista. Myös esimiehen on luotettava työntekijöihinsä, sillä molemmin puolinen luottamus takaa paremman työilmapiirin eikä esimiehen tarvitse olla vahtimassa työntekijöidensä jokaista askelta. (Repo ym. 2015.)

Työyhteisön yhteishenki kärsii ongelmatilanteista. Esimiehen on osattava ja haluttava toimia yhteishenkeä koskevissa ongelmatapauksissa ja koitettava ratkaista tilanteet työyhteisön hyväksi. Esimiehen on tunnettava oma tiiminsä ja tunnistettava tilanteita. Tilanteisiin on puuttava rohkeasti ja nopeasti, sillä pitkittynyt pulmatilanne saattaa vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi ja pitkänkin ajan. Hyvän esimiehen hyvään työhyvinvointisuunnitelmaan kuuluu työntekijöiden osaava kannustaminen, tukeminen ja mahdollisuus auttaa työntekijöitä kehittymään työssä. (Repo ym. 2015.)

4.1.1 Esimiehen ja työntekijän välinen suhde ja kommunikaatio

Työhyvinvointia voi edistää toistuvalla työhyvinvoinnin nykytilan arvioimisella. Esimiehen on hyvä tehdä yhdessä tiimin kanssa suunnitelma, joka asettaa tiimille työhyvinvointia parantavat tavoitteet ja sopia niihin tavoitteisiin tähtäävät toimenpiteet. Yhdessä laadittu suunnitelma ja sen noudattaminen luovat työyhteisölle yhteishenkeä ja madaltavat kommunikaatiokynnystä. Hyvä esimies voi omalla esimerkillään kannustaa sujuvaan keskustelukulttuuriin. Avoimella keskustelulla työilmapiiri on avoin ja avoimessa tilassa oleva yhteisö kykenee helpommin auttamaan toisia ja ratkaisemaan ongelmatilanteita. Avoimuus lisää vastavuoroisuutta ja kuuntelutaitoja. (Repo ym. 2015.)

Hyvä johtajuus ja esimestaidot alkavat hyvästä kommunikaatiosta. On tärkeää osata kuunnella ylempää johtoa ja kertoa tavoiteltava strategia työntekijöille ja sama toisinpäin. Hyvä esimies pitää huolta hyvästä tiedonkulusta ja antaa selkeät ohjeistukset projekteista ja tehtävänjaoista. Esimiehen on tärkeää kuunnella ja kommunikoida työntekijöiden kanssa, Esimies, joka haluaa olla hyvä työssään, ei koskaan alennu huutamaan työntekijöille. Yleensä esimiehen huutamisesta johtuen työntekijöiltä katoaa kunnioitus esimestä kohtaan ja asetelma esimies – työntekijä häviää. (Repo ym. 2015.)

4.1.2 Ikäjohtamisella tukea hyvinvointiin

Ikäjohtaminen tulisi olla yksi henkilöstöjohtamisen osa-alue jokaisessa yrityksessä. Ikäjohtaminen huomioi ja täyttää sekä yrityksen strategiset tavoitteet, että eri-ikäisten työntekijöiden hyvinvoinnin parhaalla mahdollisella tavalla. Tavoitteen saavuttamiseksi täytyy kuitenkin olla selvillä yrityksen visioista ja rakenteista, jotta pystytään rakentamaan oikeanlainen ikäjohtamismalli. Nuoret tarvitsevat erilaista johtamista kuin ikääntyvät tai ikääntyneet, ja kaikilla ikäryhmillä on omat hyvinvoinnin tukemisen tarpeensa ja halunsa. Nuoret tarvitsevat tukea perhe-elämän ja työn vaivattomaan yhdistämiseen ja ikääntyvät voivat tarvita tukea työssä jaksamiseen tai vaikkapa työaikojen muutoksiin ja pituuksiin. Esimiehen ja työntekijöiden välillä tulee olla yhteisymmärrys ja luottamus, jotta asiat saataisiin hoidettua kaikille sopivalla tavalla, unohtamatta yrityksen tapaa toimia. Yhteiset pelisäännöt voivat toimiessaan tuoda työntekijöille lisää motivaatiota ja tätä kautta yritykselle tulosta ja lisäarvoa. Ikäjohtamisessa on oleellista tuntee ikääntymisen tuomat

haasteet ja mahdollisuudet sekä koko ikääntymisprosessi. Yrityksille olisi tärkeää kehittää yksilöllinen ikäjohtamisen kehittämistoimintamalli, jotta voitaisiin saada oikea hyöty sekä yritykselle että työntekijöille. (Ilmarinen 2005, 197-199.)

Esimies, joka on sisäistänyt ikäjohtamisen oikeat tavat ja tavoitteet voi parantaa ikäjohtamisella työntekijöiden halua tehdä työtään pidempään. Erilaisilla työjärjestelyillä on vaikutusta työssä jaksamiseen, mutta lisäksi työntekijöiden huomioimisella iän tuomien muutoksien mukaan voi olla merkittävä vaikutus myös työmotivaatioon. Kun yrityksen ikäjohtaminen on kohdillaan, myös erilaisten organisaatio-, tai työnkuvamuutosten läpivieminen työyhteisöön helpottuu. Esimiehen tulee huomioida eri-ikäisten tarpeet ja pelot koskien muutoksia. Kun esimiehillä on ikäjohtamisen välineet ja tieto hallussaan sekä yrityksen tuki ikäjohtamiseen takanaan, voi tällä tavalla toimien saada aikaan merkittävää työhyvinvoinnin ja työkyvyn parannusta aikaan koko yrityksessä. (Ilmarinen 2005, 210-212.)

4.1.3 Kannusta, anna palautetta ja palkitse

Suhde työhön on muuttunut ja työntekijät ovat valmiita tekemään paljon töitä ja panostamaan työntekoon. Painostamalla ei kuitenkaan saada tätä ilmiötä aikaiseksi, vaan työntekijät haluavat olla itse kiinnostuneita haastamaan, kehittämään ja toteuttamaan itseään työnpuolella. Työnantajien ja esimiesten olisi hyvä havahtua tästä ilmiöstä ja panostaa siihen, että työntekijät saisivat mahdollisuuksia kehittää itseään. Tämä lisää työntekijöiden työhyvinvointia, sillä ihminen, joka ei pääsee haastamaan itseään töissä, ei jaksakaan ja ihminen turtuu, eikä enää yritä sitä vähääkään. Työstä tulee tylsää, kun se ei tarjoa työntekijälle riittävästi haastetta ja työntekijän omat kyvyt jäävät käyttämättä. Näin ollen myös työhyvinvointi työpaikalla heikkenee, koska työstä ei saada riittävästi haastetta. (Repo ym. 2015.)

Esimiestyössä pitäisi korostua kiinnostus kehittää ihmisiä. Vastuu kehittämisestä onkin esimiehellä, mutta vastuu oppimisesta on työntekijällä. Ongelmana kehityksen tarjoamisessa saattaa olla työntekijän haluttomuus kehittyä tai sitten esimies itse ei ole innostunut omasta työstään, joten esimies ei pysty innostamaan työntekijöitä kehittymään ja oppimaan. Jotta esimies voi tarjota työntekijöilleen kaiken tarvittavan tuen ja hyödyn töissä, on esimiehen tunnettava tiiminsä hyvin. Tiimiin tutustuu arkisella vuorovaikutuksella ja

tarkkailemalla heitä yksilöinä. Esimiehen on tärkeää keskustella työntekijöiden kanssa heidän haluistaan kehittyä ja edetä uralla. (Repo ym. 2015.)

Yksi tärkeimmistä esimiehen tehtävistä on antaa työntekijöille palautetta, jotta he tietävät miten suoriutuvat työstä ja mitä kehitettävää on sekä missä menee hyvin. Palautteen antaminen lisää työhyvinvointia, sillä silloin työntekijä saa mahdollisuuden tietää, missä hänen oma kehityksensä menee ja näin ollen pystyy haastamaan itseään osaamaan jotain paremmin. Palautteen anto pitäisi olla itsestäänselvyys työpaikoilla. Pelkkä negatiivinen palaute ei auta kehittämään työhyvinvointia, vaan palautetta pitää osata antaa rakentavasti ja aina pitäisi muistaa kannustaa ja kehua. Työpaikoilla olisi hyvä pystyä sanomaan useasti sanat ”hyvä me”. Nämä sanat kannattaa ottaa käyttöön ja kokeilla edistääkö se työyhteisön hyvinvointia. (Repo ym. 2015.)

4.2. Työhyvinvoinnin erilaiset elementit

Työhyvinvoinnin kehittäminen on aina ajankohtaista ja tärkeää, koska hyvinvoiva työyhteisö on rikkaus. Työhyvinvointi lähtee aina sekä työnantajasta että työntekijästä. Työhyvinvointi on käsitteeltään laaja, eikä sitä voi määrittää yksiselitteisesti. Työhyvinvointi kattaa niin fyysisen, psyykkisen kuin henkisenkin hyvinvoinnin. Työhyvinvointi voi olla selviytymistä työstä ja työn haasteista. (Naumanen 2009, 21.)

Työhyvinvoinnin avulla selvittää työstä, joten siksi on äärimmäisen tärkeää, että työhyvinvointia tarkastellaan, kehitetään ja uudistetaan säännöllisesti. Työhyvinvoinnista tiedottaminen on tärkeää ja työhyvinvoinnin tuominen koko henkilöstön saataville pitää mahdollistaa. Jokaisella työntekijällä on oikeus voida hyvin työssä ja oikeus työhyvinvointiin. Jokaisessa asiassa on aina kaksi puolta, joten työhyvinvoinnin toimivuutta ei pelkästään työnantaja pysty takaamaan. Työntekijän pitää sitoutua työhyvinvointisuunnitelmiin ja omalta osaltaan mahdollistaa oma ja työtovereiden hyvinvointi. (Tamminen 2011, 4-5)

Tärkeää on voida henkisesti ja psyykkisesti hyvin, mutta myös yhtä tärkeää on voida fyysisesti hyvin. Varsinkin laivalla fyysinen hyvinvointi ja ergonomia korostuvat ja siitä on huolehdittava. Laivalla työskennellään pitkät työpäivät eli myös vapaa-aika vietetään lai-

valla. On tärkeää panostaa fyysiseen hyvinvointiin. Fyysiseen hyvinvointiin panostaminen auttaa työntekijää jaksamaan, vähentää sairauspoissaoloja ja pidentää työkykyä. (Huttunen 2015.)

Työhyvinvoinnista tehdään ja on tehty lukuisia tutkimuksia, kirjoja ja artikkeleita. Tästä päätellen työhyvinvointi on aiheena mielenkiintoinen ja tarvittava. Työhyvinvointi aiheena ei tunnu vanhenevan ja koko ajan keksitään uusia keinoja parantaa ihmisten hyvinvointia työssä ja vapaa-aikana. On tärkeää, että ihminen voi myös vapaa-ajallaan hyvin. Ihmisen hyvinvointi heijastuu suoraan yleensä työntekoon ja työilmapiiriin. Fyysisen hyvinvoinnin tärkeys työhyvinvoinnissa korostuu vapaa-ajan vietoissa. Tärkeää on, että ihmisillä on mielekästä tekemistä työajan ulkopuolella ja ihminen voi hyvin. On tärkeää, että työntekijä pystyy irtautumaan työstä vapaallaan. Fyysisen kunnon ylläpito auttaa ihmistä irtautumaan hetkellisesti kaikesta. Ihminen pystyy haastamaan itsensä siinä hetkessä ja unohtamaan kaiken muun. (Huttunen 2015.)

Työhyvinvointia tulee tutkia ja kehittää henkilöstön mukaan. On hyvä kysyä työhenkilöstöltä heidän toiveitaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. On tärkeää kuunnella työntekijöitä, mitä apua he tarvitsevat omassa työssään ja työyhteisön hyvinvoinnissa. (Tamminen 2011, 4.)

Hyvinvoivan työyhteisön voima on hyvien asioiden esille tuominen ja niiden huomioiminen. Kun hyvää laittaa kiertämään, sillä on taipumus lisääntyä. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalla kohdallaan miettiä, kuinka käyttäytyä tai puhua. Omaa käyttäytymistä seuraamalla voimme löytää uusia tapoja suhtautua asioihin tai tilanteisiin. Negatiivisuuden kylvämällä on vastaavat taipumukset, se leviää ja myrkyttää samalla koko työyhteisön ja tekee jokaisen työyhteisön jäsenen olosta kurjaa. Työntekijöitä heidän omina persooninaan arvostamalla saadaan toimiva ja ihmisarvoja tukeva työyhteisö, jossa voidaan hyvin ja luotetaan toisen osaamiseen. Myönteinen suhtautuminen asioihin ja toisiin ihmisiin yhdessä positiivisen ajattelumallin kanssa, luo positiivista ilmapiiriä, vaikkei se ajattelumalli kaikkia tavoittaisikaan. Aina ei ole helppoa ajatella positiivisesti ja kaikilla on oikeus omaan mielipiteeseen, mutta ihminen voi itse valita oman suhtautumisensa elämään. (Hämäläinen 2005, 24-27.)

Työntekijät voivat paremmin, jos heihin uskotaan yksilöinä ja heidän mielipiteitään arvostetaan. On kuitenkin tärkeää myös jokaisen henkilökohtaisesti tiedostaa omat rajansa ja jaksamisensa. Työntekijän arvostuksen puuttuessa motivaatio työn tekemiseen loppuu ja näin tapahtuessa kärsii koko yrityksen tulos. Jokainen on ensisijaisesti vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, mutta tukemalla tätä paranevat mahdollisuudet oikeasti hyvinvoivaan työyhteisöön. Palkka voi motivoida hetkeksi, mutta yksistään rahalla ei onnea työpaikkojen hyvinvointiin saada, mikäli ilmapiiri on huono. (Hämäläinen 2005, 30-31.)

Työhyvinvointia paremmaksi rakentavan yrityksen avain onneen ovat pienet asiat, sanat ja eleet, joilla voi olla merkittävä vaikutus jokaisen arjen sujumiseen. ”Kiitos” ja ”anteeksi” sekä ”hyvää huomenta” tulisi kuulua jokaisen työpaikan jokapäiväisiin sanontoihin. Näin luodaan toiselle ihmiselle tunne, että hänet huomataan ja huomioidaan, eikä hän ole vain osa koneistoa. (Hämäläinen 2005, 36-37.)

Työyhteisön arvot ovat tärkeä osa yritystä. Monesti yrityksen arvot vain ovat olemassa, eikä niiden olemassaoloa arvosteta tai niiden merkitys on työntekijöille vähäinen. Usein yrityksen arvot esitetään toistuvasti esityksissä tai niistä on tehty taulu taukotilan seinälle, mutta varsinainen merkitys jää vaillinaiseksi. Yrityksen arvot nousevat, kun myös yritys arvostaa työntekijöitään ja saa heidät arvostamaan omaa työpanostaan. Tämän avulla työntekijät voivat olla ylpeitä arvoista. Jokaisella ihmisellä on itseisarvo, jota kunnioittamalla syntyy motivaatio työhön ja siinä jaksamiseen, joka taas lisää työhyvinvointia. (Hämäläinen 2005, 70-71, 159.)

Hämäläisen mukaan (2005, 159.) työhyvinvointi tarvitsee kestävän arvopohjan, jotta voidaan saada työnilo, ihminen ei voi olla vain tuoton väline ja toteuttaja.

4.2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Mielekäs työ on tuloksellista, mutta myös hyvinvointia tukevaa. Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Työhyvinvoinnin portaat -malli sisältää viisi eri porrasta, jotka tarjoavat työhyvinvoinnille kestävään kehittämiseen käytännön läheisen toimintamallin. Toimintamalli rakennetaan yrityksen omista lähtökohdista, jossa vertaillaan uusia toimintamalleja ja yritetään hyödyntää jo olemassa olevia

malleja. Työhyvinvointi portaan -mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, kestävän ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2008. 34.)

<p>ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TARVE</p> <p>Organisaatio: osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</p> <p>Työntekijä: oman työn hallinta, osaamisen ylläpito</p> <p>Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, motivaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>
<p>ARVOSTUKSEN TARVE</p> <p>Organisaatio: arvot, toiminta, talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut</p> <p>Työntekijä: aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</p> <p>Arviointi: tvötvtvvtvvtvvtvvtvvt. taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>
<p>LIITTYMISEN TARVE</p> <p>Organisaatio: työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p>Työntekijä: joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutosmyönteisyys</p> <p>Arviointi: työtyytyväisyys, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt</p>
<p>TURVALLISUUDEN TARVE</p> <p>Organisaatio: työsuhde, työolot</p> <p>Työntekijä: turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p> <p>Arviointi: tilastot, riskit, työpaikkaselvitys</p>
<p>PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET</p> <p>Organisaatio: työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto</p> <p>Työntekijä: terveelliset elintavat</p> <p>Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset</p>

Kuva 1: ”Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2008.)”

Psyko-fysiologiset perustarpeet

Portaiden alin askelma kuvastaa ihmisten perustarpeita suhteessa heidän työhönsä. Pysyäkseen mieleltään ja kunnoltaan terveenä ihmisen elimistö kaipaa haasteita ja kuormitusta. Työpaikka toimii hyvänä haasteen antajana, jos työ antaa sopivaa kuormitusta ja haastaa työntekijää sopivasti. Työ ei saa olla liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa. Liian hankala työ näännyttää työntekijän ja innostus katoaa. Työ ei saa olla myöskään liian helppoa tai liian kevyttä. Työntekijän kannalta paras kuormittavuus edistää työntekijän työhyvinvointia. Työntekijän vapaa-ajasta ja työstä koostuu työntekijän kokonaiskuormitus. Jos työ ei haasta tekijäänsä, voi ihminen tuntea saamattomuutta myös vapaa-ajalla. Ihmiset kokevat eri tavalla työn kuormittavuuden. Toiset tykkäävät suurista muutoksista ja saavat niistä intoa jatkaa eteenpäin, kun taas toiset kokevat muutokset ahdistavina ja pelottavina. Jokaisen työntekijän olisi hyvä pohtia omia vahvuuksia ja heikkouksia pienen ajan välein ja huomata, mitkä tekijät aiheuttavat vaarallista kuormitusta ja mitkä tekijät hyvää kuormitusta. Työntekijän olisi hyvä kertoa esimiehelleen omista vahvuuksista ja motivaatiosta oppia uutta ja kehittää itseään. Esimiehen olisi tärkeää ottaa työntekijän toiveet huomioon niin pitkälti kuin mahdollista ja edistää näin työntekijän työhyvinvointia. (Rauramo 2008. 37-39.)

Psykososiaalisen kuormituksen osa on työympäristö, joka koostuu työn johtamisesta, organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä, vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Viime vuosikymmenien työelämässä tapahtuvien muutosten vuoksi työn psykososiaaliset kuormitukset ovat lisääntyneet. Tätä kuormitusta lisää muuttuneet strategiat, johtamismallit ja moniosaaminen. Työn monipuolisuudella ja työn jakottamisella helpon ja vaikean välillä on iso merkitys työntekijän jaksamiseen ja työhyvinvointiin. On tärkeää pitää työntekijöiden työvirettä yllä, ja näillä keinoilla on iso merkitys sen onnistumiseen. Työpaikan pitää olla johtoa myöden sitoutunut työolojen kehittämiseen, sillä esimiehet ovat avainasemassa havaitsemassa ongelmia ja huono oloa työpaikoilla. Heidän tehtävänsä on puuttua ongelmakohtiin ja kehittää ratkaisu, jolla asiat voidaan korjata ja näin lisätä hyvinvointia. Nopea toiminta edesauttaa ongelman ratkaisemista ja voi myös lisätä ennaltaehkäisyä työntekijöiden itsensä kohdalla, koska he huomaavat, että asioihin halutaan puuttua ja parantaa hyvinvointia. (Rauramo 2008. 54-56.)

Terveys on voimavara, jota kannattaa vaalia jokaisen ihmisen työmaailman määrittävyydestä riippumatta. Jokainen pystyy vaikuttamaan omaan terveyteensä omien valintojensa

avulla. Suositellut terveelliset elämäntavat käsittävät kohtuullisen alkoholin käytön, tupakoimattomuuden, säännöllisen liikunnan, riittävän, monipuolisen ja terveellisen ravinnon sekä riittävän unen ja levon. Nämä kaikki vaikuttavat ihmisten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja sitä kautta myös ihmisten työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Työ sisältää työstä huolimatta ruumiillisia kuormitustekijöitä, kuten työasennot, liikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käytön. Työn ruumiillinen eli fyysinen kuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelimiin ja niihin kohdistuviin vammoihin. Fyysistä kuormittavuutta helpottaa hyvä työn organisointi, tilojen suunnittelu, tarpeelliset apuvälineet ja hyvä perehdytys. Esimiehen vastuulla on aina hyvä perehdyttäminen. Hyvä perehdytys estää usein monta vahinkoa tapahtumasta. (Rauramo 2008. 43-44.)

Turvallisuuden tarve

Portaikon toisella askelmalla on turvallisuuden tarve, johon kuuluu työhön ja toimeentuloon liittyvät asiat. Yleinen huoli työllistymisestä ja työtilanteiden muuttumisesta kalvaa työntekijän mieltä. Työpaikoilla lietsottava pelko töiden vähentymisestä tai kokonaan loppumisesta aiheuttaa huonoa oloa ja varpaillaan oloa. Työsuhteeseen liittyvä turvattomuus on lisääntynyt merkittävästi työelämässä. Työpaikkojen jatkuvan vähentymisen vuoksi ei ole enää itsestään selvää saako henkilö jatkaa työssään niin pitkään kuin itse haluaa. Jatkuva huoli omasta toimeentulosta tai muista taloudellisista huolista kulkee työntekijän mukana läpi työpäivän. Tämä johtuu jatkuvasta pohtimisesta työllistymisestä ja heikentää työntekijän hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Turvallisuusjohtaminen vaatii suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä ja taitoa johtaa koko organisaatiota. Johtamisen tavoitteena on hallita organisaation riskejä sekä ennalta ehkäistä tapaturmia, vahinkoja ja vaaroja. On tärkeää luoda työntekijöille turvallisuuden tunne, jotta he pystyvät keskittymään ja panostamaan työhönsä kunnolla, eivätkä turhat huolet vaivaa mieltä. (Rauramo 2008. 86-90.)

Hyvä työympäristö tukee sekä työtä että sen tekijää ja mahdollistaa omalta osaltaan laadukkaan, keskittyneen ja täysipainoisen työnteon. Hyvällä työympäristöllä tavoitellaan organisaation toimivuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Turvallinen ja terveellinen työympäristö kattaa niin fyysisen, teknisen, toiminnallisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin työympäristön. Työympäristöjä kannattaa tarkastella välillä kriittisesti ja sen avulla huomata kehittämiskohteet, jotta työympäristö saadaan kaikilta osin toimivaksi kokonaisuudeksi. Työyhteisössä työskentelevät on hyvä ottaa mukaan tarkastelemaan ja kehittämään

omaa työympäristöään. Sellaisen, joka jo tuntee työn tavat ja tarpeet, on enemmän kuin paras näkemään työympäristönsä kehittämisen kohteet ja löytämään ratkaisut ongelmille. (Rauramo 2008. 99-100.)

Liittymisen tarve

Työhyvinvoinnin portaikoin kolmannella askelmalla on liittymisen tarve. Liittymisen tarve on ihmiselle olennaista ja yhteisöllisyys on yksilön voimalähde, koska ihminen on laumaeläin ja kaipaa hyväksyntää muilta. Työyhteisössä hyväksynnän saaminen edistää työhyvinvointia ja lisää tuottavuutta työntekijän työpanoksessa. Ihmisten itsetunto vahvistuu positiivisesta palautteesta ja suhde toisiin ihmisiin paranee luottamuksen saannin myötä. Hyvässä työyhteisössä yksilö saa olla oma itsensä ja hänen persoonallisuutensa ja voimavarat pääsevät täyteen loistoon. On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut kehittämään ja ylläpitämään hyvää työoloa. On erittäin ikävää, jos joukossa on henkilö, joka ei halua tehdä muutoksia työolojen parantamisen kannalta. Tämä pilaa helposti kaikkien muidenkin työolot ja henkilöiden työhyvinvointi laskee organisaatiossa. Jos jokainen on mukana kehittämässä toimintaa, on työyhteisössä helpompi kohdata ongelmatilanteet heti ja hoitaa ongelma pysyvästi pois. Ongelmat on helpompi hoitaa niiden ollessa tuoreita ja pieniä. Ongelman paisuessa suureksi, sen ratkaiseminenkin vaatii enemmän työtä. Ongelmatilanteissa organisaatioissa toimii työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet. Heidän tehtävänsä on auttaa työntekijöitä pulmissa ja neuvoa ja antaa järkeviä vaihtoehtoja ratkaisun tekemiselle. Jokainen yksilö on itse kuitenkin vastuussa omista päätöksistä, vaikka saisivatkin neuvoja. Luottamusmiesten ja työsuojelutoimikunnan ohella on ensiarvoisen tärkeää, että organisaation ylin johto on sitoutunut työsuojelun toimimiseen. (Rauramo 2008. 122-124.)

Organisaatioilmapiiri on esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Tämä on organisaatiossa työskentelevien työilmapiirin summa. Organisaatioilmapiiristä voidaan erottaa ulottuvuuksia, kuten säännöt, ohjeet, toimintatavat, vastuu, palkitseminen, tuki ja ristiriitojen purku. Nämä kaikki elementit muodostavat työyhteisön ilmapiirin. Se voi olla joko täysin epäonnistunut tai täysin toimiva, mutta yleisesti ottaen se on jotain siltä väliltä. Organisaation hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että kaikki nämä osa-alueet toimisivat ja niiden kehitykseen sitouduttaisiin. On epämiellyttävää mennä paikkaan, jossa on puhumattomia sääntöjä, joita ei voi tietää ennen kuin pääsee

niin sanotusti sisäpiiriin. Tämä erottaa yksilön yhteisöstä ja luo painetta yksilölle. (Rauramo 2008. 124-125.)

Arvostuksen tarve

Arvostus työtä ja sen tekemistä kohtaan määrittää paljon yksilön hyvinvointia. Se, arvostaako yksilö itse omaa työtään, on avainkysymys. Jos itse tuntee tekevänsä turhaa työtä, ei pysty kokemaan muidenkaan arvostusta. Neljännellä askelmalla on arvostuksen tarve. Jokainen haluaa tuntea arvostusta itseään ja työtään kohtaan. Työyhteisön ja esimiesten asenteen merkitys työn arvostuksen kannalta on tärkeää. Jos työyhteisössä ei arvosteta työnkuvaa ja työstä puhutaan vähättelevään sävyyn, ei yksilö työyhteisössä pysty arvostamaan omaa tai muiden tekemisiä. Tämä johtaa turhautumiseen työssä, koska henkilöt kokevat tekevänsä merkityksetöntä työtä. Tämän myötä tehokkuus laskee, motivaatio katoaa ja asenne työtä kohtaan on huono. Eikä aikaakaan, kun kaikki vaikuttaa yleiseen työhyvinvointiin. Arvostusta voi lisätä työyhteisössä puhumalla työstä arvokkaaseen sävyyn, kannustamalla ja palkitsemalla työntekijöitä. Vaikka yksilö kokisi työnsä arvokkaaksi, mutta ei saa koskaan palautetta tai kannustusta, voi yksilön käsitys itsestään muuttua negatiiviseen suuntaan ja laskea itsetunnon alas. On tärkeää antaa työntekijöille mahdollisuus käyttää luovuutta, tietoa ja taitoa. Tämä lisää työntekijöiden tunnetta siitä, että heihin luotetaan ja heidän visioitaan arvostetaan. Pelkkä hyväksyntä ei yksinään riitä, siinä pitää olla mukana kunnioitusta. (Rauramo 2008. 143.)

Arvostuksen antamiselle työntekijöille on tehtävä suunnitelma ja toimittava suunnitelman mukaan. Suunnitelmaan on hyvä kuulua oikeudenmukainen ja rakentava palautteenanto, palkkakeskustelut, kehittäminen, tukeminen ja palkitseminen. Tällainen suunnitelma olisi hyvä olla jokaisessa organisaatiossa, jossa halutaan tuottavat ja hyvinvoivat työntekijät. Työyhteisö, jossa jokainen tuntee saavansa arvostusta muilta kollegoilta ja esimieheltä on terve ja hyvin yhteen pelaava tiimi, jossa jokaisella on mahdollisuus olla se mitä on. (Rauramo 2008. 35.)

Itsensä kehittämisen tarve

Ylin porras, joka jakautuu älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin, on itsensä kehittämisen tarve. Tämä viimeinen askel rakentuu kaikkien näiden muiden askeltarpeiden päälle. Tarve perustuu siihen, kuinka yksilöt haluavat haastaa itseään olemaan parempia ja kykenemään uusiin asioihin. Itsensä haastamisen tarve on hyvästä ja se pitää mielen virkeänä, jolloin on helpompi ottaa haasteita vastaan. Jos yksilö ei kehitä itseään, eikä halua luoda haasteita joilla kuormittaisi itseään, on tämän turhautuminen nopeaa. Turhautumisen jälkeen on hankalaa enää ottaa mistään kiinni ja hyvätkin mahdollisuudet katoavat käsistä. Haastamalla itsensä yksilö voi löytää itsestään uusia ulottuvuuksia ja nauttia. Tätä ylintä porrasta on kuitenkin vaikea toteuttaa, jollei alimmat portaavat ole jo täytetty. (Rauramo 2008. 169.)

Oppiminen ja osaaminen ovat kilpailukyvyn perusta. Oppiminen on omaksuttava taidoksi ja siihen tavoitteeseen päästäkseen on tehtävä kaikkensa. Osaaminen edellyttää jatkuvaa oppimista ja uuden tiedon omaksumista. Organisaatiolle on hyvä laittaa tavoitteeksi uuden oppiminen, sillä osaamisen kehittämisellä organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyä jatkuvasti muutoksessa olevassa ympäristössä. Oppimista haluavan organisaation ydin muodostuu organisaation visiosta, tavoitteista, arvoista ja toimintakyvystä. On tärkeää, että jokainen organisaatiossa tuntee yhteisen tavoitteen ja pystyy toimimaan tavoitteen mukaisesti ja hänelle annetaan siihen mahdollisuus. Työyhteisössä jokaisen on annettava oma panostuksensa, jotta jokainen pystyy toimimaan organisaatiolle edukkaalla tavalla. (Rauramo 2008. 160.)

Ihmisten oletetaan olevan onnellisempia ja terveempiä, kun kaikki nämä portaavat ovat toteutuneet heidän kohdallaan. Vaikkakin oma hyvinvointi lähtee aina ensin omasta itsestään, ovat Maslowin portaavat silti hyvä toimintakuvio toteutettavaksi organisaatioissa ja työyhteisöissä. (Rauramo 2008. 165.)

4.2.2 Työelämänkaari

Tällä hetkellä työpaikoilla työskentelee hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä ja heidän tarpeidensa ja tavoitteidensa yhteensovittaminen luo työpaikoille omat haasteensa ja mahdollisuutensa myös työhyvinvoinnin osalta. Erilaisissa elämäntilanteissa työntekijät tarvitsevat erilaisia asioita ja tukea elämäänsä työelämänkaarensa eri vaiheissa. Työelämänkaari muodostuu kuitenkin jokaisen omien henkilökohtaisten tavoitteiden ja tekojen mukaisesti, eikä sitä voida yleistää. Työelämänkaarta muovaavat ja muuttavat mahdolliset pitkäaikaissairaudet tai työttömyys, jotka voivat muuttaa koko kokonaisuuden, missä elämänvaiheessa tahansa. Erilaiset hyvät ja huonot elintavat myös muodostavat tietenkin jokaisen oman työelämänkaaren mutkansa, mutta jos huonoihin elintapoihin puututaan ajoissa, voidaan näin vaikuttaa huomattavasti kokonaisuuteen. (Ilmarinen 2005, 36-42.)

Työelämässä on mukana juuri valmistuneita nuoria (18-25 v.), joilla on uusimmat tiedot ja taidot koulutuksensa myötä ja he tuovat omat vahvuutensa työelämään. Nuorille voi olla haastavaa löytää pysyvä työpaikka ja saada tuotua omaa osaamistaan esille työpaikoilla. Nuoren oma mielikuva roolistaan työelämässä voi erota työyhteisöiden odotuksista paljonkin ja näiden yhteensovittaminen voi luoda työyhteisöön ja esimiestyöhön omat haasteensa. (Ilmarinen 2005, 39-40.)

Seuraavassa vaiheessa nämä nuoret (25-35 v.) perustavat perheitä, jolloin tarve järjestellä vaikkapa työaikoja voi olla tarpeen, jotta voi toimia sekä perheen että työn kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteiskunta haluaa nostaa syntyvyyttä, mutta haluaa nuoria aikaisemmin työelämään, tämä luo painetta nuorille aikuisille selviytyä vaativasta elämänvaiheesta. Perheet perustetaan yhä myöhäisemmässä vaiheessa ja näin ollen myös siirtyminen työmarkkinoille voi siirtyä myöhäisemmäksi. Tässä elämänvaiheessa mahdollisuus tippua työmarkkinoilta työttömyyteen on suuri, jos perhettä perustaessa ei ole vakituista työpaikkaa vaan vain määräaikaista työsuhteita. (Ilmarinen 2005, 40.)

Seuraavana vaiheena (35-45 v.) voidaan pitää halua kouluttautua ja saada vastuuta lisää, jos tämä ei onnistu olemassa olevalla työpaikalla, voidaan lähteä etsimään uutta työpaikkaa. Työyhteisöiden tavoitteiden ja omien tavoitteiden sovittaminen yhteen on tärkeää ja tässä vaiheessa työyhteisöt odottavat osaamista ja sitoutumista. Määräaikaiset työsuhteet olisi tässä ikävaiheessa saatava kokoaikaisiksi ja oman paikan löytäminen ja yleneminen työyhteisössä olisi tärkeää, mutta voi tuoda jaksamiseen omat vaikeutensa. Eteneminen

työuralla ja yleneminen motivoi ja lisää näin ollen myös työssä jaksamista, mikä taas lisää työyhteisön hyvinvointia. (Ilmarinen 2005. 40-41.)

Kun mennään työelämänkaarta eteenpäin (yli 45 v.), tulevat tietyt muutokset näkymään työntekijän omissa voimavaroissa ja nämä vaikuttavat oleellisesti koko työyhteisössä. Työkyky, toimintakyky ja osaaminen kokevat mahdollisesti muutoksia tässä vaiheessa elämää ja tarvitaan erilaisia keinoja työssäjaksamiseen. Yhteiskunta haluaa nostaa eläkeikää ja haluaa pitää nämä työntekijät työelämässä pitempään, jotta saadaan tällä ikäryhmällä oleva arvokas hiljainen tieto siirrettyä nuoremmille sukupolville. Kun ikää tulee lisää (55 v.) ajatellaan jo merkittävästi eläkkeelle siirtymistä ja näitä ajatuksia tukevat mahdolliset sairaudet, puolison eläkkeelle jääminen ja muutokset työelämässä ja omassa jaksamisessa. (Ilmarinen 2005. 41-42.)

Eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v.) on iso muutos työelämässä ja se koetaan myös merkittävänä muutoksena henkilökohtaisessa elämässä ja tällöin voidaan kokea tarvetta myös mahdolliseen tukeen. Erilaiset eläkevalmennukset voivat olla hyväksi siirtyessä seuraavaan elämänvaiheeseen ja näitä valmennuksia olisi hyvä sisällyttää työpaikoilla jo viimeisten vuosikymmenten koulutusohjelmiin. Hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen panostaminen seniori-ikäisillä työntekijöillä lisää heidän hyvinvointiaan ja terveyttään, jolloin on helpompi ottaa vastaan eläkkeelle siirtymisen mukanaan tuomat muutokset. (Ilmarinen 2005, 42-43.)

4.2.3 Stressin, kiireen ja huonon ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Stressi ja kiire ovat yleisiä asioita tänä päivänä työpaikoilla, nämä kuormittavat työntekijää nykyään jopa enemmän kuin työn fyysisyys. Fyysisiä kuormittavuuksia pystytään ainakin vähentämään ergonomialla, mikä ei tosin jokaisessa työpaikassa ole edes mahdollista. Psykkinen kuormitus syntyy pitkällä aikavälillä, jolloin oireiden ilmaantuessa tilanteen korjaamiseen menee aikaa tai se voi olla jopa liian myöhäistä. Työn psykkinen kuormituksen lähteenä voivat olla: aikataulutustyötehtäville, työympäristö, sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute sekä epä johdonmukainen esimiestyö. Tulevat suuret muutokset ovat hyvin olennainen syy psykkinen kuormituksen lisääntymiseen. (Jabe 2010, 52-53.)

Ihmiset hyväksyvät helposti kiireselityksen ja tätä käytetään liian paljon. Kiire saattaa jäädä päälle, eikä lopukaan projektin loppumiseen. Kiireen päälle jääminen aiheuttaa keholle sekä mielelle vaarallisia oireita. Pieniäkin pysähtymisiä kiireen keskellä tarvitaan ja jokaisen tulisi määrittää ne itselleen sopivat pysähtymisen paikat. Pysähtymiset ovat yhtä tärkeässä asemassa kuin tekeminen. Kiireen kesyttäminen ei ole vaikeaa, kun löytää itselleen sopivat tekniikat. (Jabe 2010, 67-68.)

Esimies on monen asian vartija työpaikoilla. Hänen tulee noudattaa ja tukea yrityksen tavoitteita, unohtamatta kuunnella työntekijöitään. Esimiehen tulee luoda sellaiset pelisäännöt, joilla pystytään pitämään hyvä työilmapiiri yllä ja työntekijät pystyvät tekemään tarvittavaa tulosta. Avoin keskustelu lisää luottamusta ja antaa työlle merkitystä. Muutoksista ja niiden mukana tulevista uusista asioista selvittää yhdessä paremmin, kun esimiehen ja työntekijöiden välillä vallitsee ymmärrys ja luottamus. (Jabe 2010, 113-115.)

Terveys on kokonaisvaltainen asia, siihen kuuluu sekä fyysinen että psyykinen puoli. Jokainen on itse vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään, mutta tätä ei välttämättä oivalleta ennen kuin on myöhäistä. Esimiehelläänkin on vastuunsa työntekijöidensä terveydestä. Kun luottamus on kunnossa, niin näihinkin asioihin esimies pystyy vaikuttamaan. Kaikki lähtee siitä, millaisena kukin ihminen itseään pitää. Yritys voi tukea työntekijöitä valitsemaan terveellisempiä elintapoja ja näin saada lisää energiaa ja positiivisia vaikutuksia työyhteisöihin. Yleisesti tiedetään, että terveellisen ruuan syöminen, urheileminen, tupakoimattomuus ja lepo edistävät terveyttä, mutta niidenkin tukemiseen voidaan tarvita työnantajalta tukea ja konkreettisia tekoja. (Jabe 2010, 184-187.)

Psyykkiset ja fyysiset ärsykkeet saavat ihmisen reagoimaan, mutta niiden erona on, että psyykkiset jännitykset ja ärsykkeet voivat olla hyvinkin pitkäaikaisia toisin kuin fyysiset jännitteet, jotka ovat yleensä lyhyitä hetkiä. Keho reagoi jännitystiloihin nostamalla sykettä ja verenpainetta sekä lihaksia jännittämällä. Psyykkiset jännitteet jättävät kehon staattiseen jännitystilaan, joka tuo mukanaan melkoisia ongelmia. Pitkäkestoiset jännitystilat aiheuttavat yleisemmin hartiakipuja ja päänsärkyä, mutta lisäksi voi olla muitakin huomattavia terveydellisiä toimintahäiriöitä, kuten aineenvaihdunnan toimimattomuus. Pahimmillaan jännitystila ei laukea edes yön aikana, vaan voi jäädä päälle ja aivot hyväksyvät tilan normaalina. Tämä taas vaikuttaa pidemmän päälle hyvin haitallisesti verenkiertoelimien ja sydämen toimintaan ja tätä kautta kokonaisuudessaan elämään. Erityisesti huonot ihmissuhteet ja huono johtamistapa voivat nostaa psyykkistä jännitystilaa ja

ylläpitää staattista jännitystilaa. Näin ollen staattisella psyykkisellä kuormituksella on merkittävä osuus tuki- ja liikuntaelinten toiminnassa ja toimimattomuudessa. Psyykkinen jännitys nostaa stressitasoa ja lisää haitallisen stressitason nousua, mikä taas johtaa siihen, että rentoutuminen on vielä vaikeampaa. Mieliala laskee ja mukaan kuvioon voi tulla tätä myötä myös muut ongelmat. (Nykänen 2007, 40-45.)

Rentous ja työt eivät yleisen luulon ja ajatuksen mukaan kuulu keskenään samaan lauseeseen. Sana rentous herättää aivan päinvastaisia ajatuksia kuin, mitä voisi liittää työhön. Rentous on kuitenkin erittäin oleellinen asia myös urheilussa, rento ihminen pääsee parempaan suoritukseen kuin kireä. Työ on usein pakonomaista suorittamista, mikä torjuu rentoutta. Rentous tuottaa flow-tilan, joka on virtaava tila, jossa kaikki tekeminen tuntuu helpolta ja etenee kuin itsestään. Parhaat urheilusuorituksetkin tapahtuvat usein flow-tilassa. Flow-tilan saaminen työpaikoille voi olla vaikeaa, mutta vapautunut ja salliva ilmapiiri voivat auttaa saavuttamaan flow-tilan. Työhyvinvoinnin tukena rentousajattelu voi poistaa stressiä ja lisätä tietoisuutta. Kokonaisuuden ymmärtäminen lisää rohkeutta toimia toisin ja hakea itselleen sopivia harjoituksia. (Nykänen 2007, 3-5.)

Henkilöstön hyvinvointiin sijoitetut panostukset muuttuvat helposti plussaksi, vähentämällä sairauspoissaoloja ja lisäämällä tuottavuutta. Tuloksellinen työpaikka voidaan tunnistaa hyvästä ilmapiiristä. Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan pelkästään työnantajan asia, eikä joissakin yrityksissä ajatella työhyvinvointia tärkeänä asiana. Yhteisön esimiehenä saattaa olla esimies, jonka omalle asialistalle eivät työhyvinvointia koskevat asiat yllä tarpeellisuudellaan. Äärimmäisen huonossakin työilmapiirissä jokainen voi omalla osuudellaan ainakin omaa hyvinvointiaan parantaa. Pelkästään yhden haitan poistaminen tai yhden hyvän lisääminen näkyy työhyvinvoinnissa ja sitä kautta sairauspoissaoloissa. (Nykänen 2007, 14-17.)

Toksiset työyhteisöt pilaavat työelämää. Työelämässä on paljon henkistä väkivaltaa, joka rasittaa kiusatun tunne-elämää. Viha on tunne, joka kiusatulle tulee päällimmäisenä reaktiona. Vihan tunnetta täytyy työelämässä peitellä, joka tuottaa kiusatulle vielä lisää ongelmia ja saattaa saada sairastumaan ja väsymään. Vihan tunnetta voi tuoda työntekijälle myös epäoikeudenmukaisuus, kohtuuton kiire, juoruilu sekä erilaiset muutokset. Lisäksi nämä asiat voivat aiheuttaa pelkoja tilanteiden jatkuessa pitkään ja tämä taas aiheuttaa osallisille kohtuutonta taakkaa. Asiakaspalvelutehtävissä sekä hoitotyössä olevilla työhön sisältyy paljon erilaisia tunteita, niin sanottua tunnetyötä. Yleisesti vasta siinä vaiheessa

huomioidaan huono työilmapiiri, kun työntekijät alkavat oireilla fyysisesti ja hakevat sairaslomaa. Yksi terveysriski alkaa olla myös pätkätyöt ja niiden tuoma epävarmuus. Työyhteisön tulisi huomioida huono ilmapiiri jo ennen kuin sairauslomat alkavat. (Nykänen 2007, 27-31.)

Työilmapiiri on oleellinen asia, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Koko organisaation osuus hyvän ilmapiirin luomisessa on ratkaiseva, mutta myös yksittäisen ihmisen teot vaikuttavat työilmapiirin kehittämiseen. Vuorovaikutustaidot ovat tässäkin asiassa tärkeitä. Ilman hyviä vuorovaikutustaitoja ja järjestelmällistä työilmapiirin kehittämistä, ei voida saavuttaa parasta mahdollista työilmapiiriä. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden oman hyvinvoinnin lisäksi koko yrityksen toimivuuteen. Se voi kannustaa ja motivoida työntekijöitä ja näin lisätä merkittävästi tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Hyvät vuorovaikutustaidot auttavat arvostamaan toisen yksilöllisyyttä ja erilaisuutta, jolloin syntyy yhteisöllisyyttä. Kun työilmapiiri on kunnossa, myös mahdolliset ristiriitatilanteet pystytään selvittämään helpommin ja nopeammin. Työhyvinvointia tutkittaessa on nousut työntekijöiden tarve saada palautetta esimiehiltään. Palautetta on paljon erilaista, mutta monesti palaute mielletään palautteeksi ainoastaan silloin, kun se saadaan kirjallisena tai suullisena. Ihmiset kuitenkin antavat huomaamattaan palautetta myös eleellisesti. Kielteistäkin palautetta on valitettavasti joskus annettava, mutta tällöin palautteen antajan ja saajan välillä täytyy olla hyvä vuorovaikutustila, jotta kielteinen palaute saadaan käännettyä rakentavaksi ja opastavaksi. Palautteenantajan viestintä on tässä asiassa tärkeää, moittimalla ei saada palautetta rakentavaksi. Ensin tulee ottaa esiin hyvät asiat ja suoritukset, sitten asia, jossa on vielä korjattavaa ja lopuksi vielä palauttaa mieleen hyvät asiat. Tätä tapaa toimia kutsutaan hampurilaispalautteeksi. Palautteen antamisessa on yksi tärkeä sääntö; korjaavat palautteet annetaan aina yksilöllisesti ja kahden kesken, kiitokset tulee esittää julkisesti. Kiitosten ja myönteisen palautteen antaminen voi olla vaikeaa ilman hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta ne saadaan kuulostamaan aidoilta. (Nykänen 2007, 101-103.)

4.2.4 Itsetuntemus osana hyvinvointia

Ei ole itsekästä ajatella oman itsensä hyvinvointia, mutta jotta voi hyvin tulee löytää oma itsensä. Vaikein ihmissuhde voi olla suhde omaan itseensä. Kun tietää mitä elämältään haluaa ja tuntee itsensä, tietää myös paremmin, mikä on itselle hyväksi. Ihminen, joka tietää ja tuntee itsensä osaa myös työssään sanoa ei, kun työ alkaa tuntua ylivoimaiselta omille voimavaroille. Näin toimiva jaksaa myös seuraavana päivänä paremmin hoitaa työnsä, eikä koe uupumista. Sillä, miten jokainen suhtautuu omaan itseensä, on vaikutusta kokonaisuudessaan koko työyhteisöön. Vuorovaikutus oman itsensä kanssa vahvistaa vuorovaikutustaitoja myös muiden kanssa. Jokaisen pitää oppia rakastamaan omaa henkilökohtaista itseään, jotta voi antaa muille parhaan mahdollisen itsestään. (Nykänen 2007, 75-84.)

Useasti ihmiset määrittellään erilaisten uskomusten mukaisesti, esimerkiksi naiseksi ja mieheksi. Myös suhde ympäristöön määrittellään uskomusten kautta, jolloin uskomukset ohjaavat ajatuksiamme esimerkiksi siitä, mitä kykenemme tekemään ja mitä emme. Aina voi kuitenkin opetella uusia taitoja ja kehittyä, vaikka ulkopuoliset uskomukset eivät tätä kehitystä tukisikaan. Uskomuksia pystyy muokkaamaan, vaikka monesti järki vastustaa-kin muutoksia. (Nykänen 2007, 84-87.)

4.2.5 Työkyvyn rakenteet

Työkyky voidaan ajatella talona, jonka perustukset ovat kaiken ydin ja niiden on oltava kunnossa. Jos perustukset pettävät koko talo romahtaa. Perustukset ja pohjakerros rakentuvat fyysisestä ja henkisestä toimintakyvystä, joka pitää sisällään myös terveyden. Terveyden romahtaessa se vaikuttaa kokonaisuudessaan työkyvyn pettämiseen. Kun taas terveyttä ja toimintakykyä parannetaan, se vahvistaa kokonaisuutta eli parantaa työkykyä ja jaksamista työssä merkittävästi. (Ilmarinen 2005, 79.)

Ensimmäistä kerrosta tässä työkykytalossa asuttaa osaaminen ja osaamisen tuoma ammattitaito. Oma osaamista ja ammattitaitoa tulee myös kehittää, jotta pysyy mukana työelämän haasteissa ja mahdollisuuksissa, mikä taas vahvistaa koko työkykyä eli koko taloa. Ammattitaitoa tulee kehittää, jotta pystyy toimimaan työyhteisössä ja vastaamaan työelämän tarpeisiin tämän kehittyessä. Oman itsensä kehittäminen lisää myös valmiutta toimia erilaisissa työyhteisöissä. (Ilmarinen 2005, 79.)

Toisessa kerroksessa asustavat arvot, jotka pitävät sisällään motivaation ja asenteet. Tässä kerroksessa tasapainoillaan erilaisten omien arvojen ja työyhteisön arvojen ristiaallokossa. Nämä eivät välttämättä aina kohtaa, koska asenteet ja motivaatio ovat hyvin alttiita ulkopuolelta tuleville muutoksille ja vaikutteille. Yhteiskunta asettaa tälle kerrokselle myös omat vaikutteensa, tuomalla lakien ja velvoitteiden muodossa omat arvonsa työyhteisöön. (Ilmarinen 2005, 80.)

Kolmannessa ja ylimmässä kerroksessa asustaa työ ja sen mukanaan tuomat työkykytaloa eniten horjuttavat ominaisuudet. Tästä johtuen ylin kerros on painavin ja vaativin. Esimiehillä on suuri vastuu tämän kerroksen toimivuudesta ja sen kuormittavuudesta rakenteille. Tässä kerroksessa yhdistyvät työn organisointi, työyhteisön toimivuus ja vaatimukset. Kerros on hyvin laaja ja monimutkainen kokonaisuus, joka saadaan toimimaan hyvällä johdonmukaisella johtamisella. (Ilmarinen 2005, 80.)

Kokonaisuudessaan työkykytalo rakentuu siis tasapainoisista rakenteista ihmisen omien voimavarojen ja työyhteisön välillä, joita horjuttaa ulkoa ja sisältä tulevat muutokset. Millään yksittäisellä asialla ei ole rakenteiden kestävyys suurta merkitystä vaan erilaisten asioiden yhdistämisellä ja erilaisten tahojen avulla saadaan toimiva ja hyvä työkyky. Työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatiot voivat merkittävästi auttaa työkyvyn parantamisessa tai ikääntyvillä sen säilyttämisessä. Työterveyshuolto ei yksistään ole vastuussa työkyvyn parantamisessa ja ylläpidossa, vaan työterveyshuollolta tulisi saada tukea ja ohjeita, jotta jokainen pystyisi huolehtimaan itsestään paremmin. Työsuojelun tarkoituksena taas on poissulkea työkykyä haittaavat tai vähentävät riskit, jotka voivat pilata työkyvyn. Nykyään puhutaan työhyvinvoinnista, johon rinnastetaan työkyky. Ilmarinen (2005, 81) toteaaakin, menemättä sen tarkemmin näiden kahden termin samankaltaisuuksiin tai eroavaisuuksiin, että tässä yhteydessä voidaan lyhyesti sanoa työhyvinvoinnin kuvaavan työkykyrakenteen laatua. (Ilmarinen 2005, 80-81.)

4.2.6 Työkyvyn ylläpito

Merellä aluksilla työskentely on raskasta ja kuluttavaa. Pitkät työpäivät, meluisa työympäristö ja sosiaalisen elämän rajoittuvuus rasittavat työntekijää ja aiheuttavat väsymistä. Pitkien päivien jälkeen on vaikea raahautua urheilemaan ja helposti merihenkilö päätyy-

kin sohvalle elokuvia katselemaan. Vaikka väsymys vie välillä voiton on silti hyvä muistaa itsestään huolehtimisen tärkeys. Oman itsensä huoltamiseen kuuluu säännöllinen liikunnan harrastaminen, hikoilu ja itsensä ylittäminen. Toisinaan on täysin hyväksyttävää ja jopa tarpeellista jäädä lepäämään, mutta liikunnan korvaaminen ainaisella lepäämisellä ei kannata. Fyysinen hyvinvointi on tärkeää ja fyysinen kunto jaksamisen kannalta on erittäin tärkeää. Fyysisen kunnan merkittävyys merityössä on suuressa roolissa. Pitkien työpäivien läpivienti, hankalat työasennot ja hankalat työolosuhteet tarvitsevat kehonhallintaa ja hyvän fyysisen kunnan. Fyysinen kunto tarkoittaa fyysistä toiminta- ja suorituskykyä. Fyysinen kunto on henkilökohtainen voimavara ja ominaisuus, jonka avulla jaksaa kohdata haasteet ja arkipäivän työt. Omaan fyysiseen kuntoon voi vaikuttaa liikunnalla ja liikunnan ja ruokavalion yhdistelyllä. Hyvä fyysinen kunto ja riittävä liikunnallinen aktiivisuus edistävät työkykyä alasta riippumatta. Fyysisen kunnan hyöty ulottuu psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. On tärkeää pitää kunto ja kroppa kunnossa, jotta jaksaa kohdata haasteet ja selviytyä niistä. (Hautala 2017.)

Fyysiseen kuntoon vaikuttavat ikä, sukupuoli, terveys, rakenteelliset ominaisuudet, perintötekijät ja liikunnallinen aktiivisuus. Fyysinen kunto heikkenee iän myötä, mutta säännöllisellä harjoittelulla voi kuntoon vaikuttaa tehokkaasti iästä huolimatta. Riittävä lihasvoima on työ- ja toimintakyvyn edellytys ja sen merkitys kasvaa ihmisten ikääntyessä. (Hautala 2017.)

Terveysliikuntasuosituksissa on 18-64 -vuotiaille suositeltu liikkumista vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia reippaasti tai 1 tunti 15 minuuttia rasittavalla tasolla viikossa, jotta kestävyyskuntoa voidaan parantaa. Tähän lisäksi tarvitaan lihaskuntoa ja liikehallintaa harjoitettavaa harjoitusta vähintään kaksi kertaa viikossa. Liikunta, joka vastaa teholtaan reipasta kävelyä on terveystoimintaa ja sitä voi harjoittaa esimerkiksi 10 minuutin pätkissä kerrallaan. Tarkoituksena on saada viikon liikuntasuositukset täyteen, esimerkiksi useissa 10 minuutin yhtäjaksoisissa pätkissä viikon aikana. (Hautala 2017.)

4.3. Ergonomia ja fyysinen toimintakyky

Liikuntaelimistöstä huolehtiminen on jokaisen omalla vastuulla ja jokainen voi omilla valinnoillaan edistää liikuntaelimistön hyvinvointia. Liikunnan harrastamisella, riittäväällä unella sekä ylipainon vähentämisellä ja välttelyllä on merkitystä fyysiseen työhyvinvointiin. Liikuntaelimistön kunnosta kannattaa pitää hyvää huolta, sillä on tärkeää, että jokainen omilla valinnoillaan pääsisi mahdollisimman hyvässä kunnossa läpi työelämän. Liikuntaelimiä kuormittavat eri tavoin työasennot, -liikkeet, työtavat ja voimankäyttö. Se kuinka kuormittavaa työ on, riippuu paljon tilanteesta ja työntekijästä. Ergonomian tavoitteena on kehittää fyysistä toimintaa kokonaisuutena. Fyysistä toimintaa voidaan säädellä keskeisesti ergonomian keinoin. (Viikari-Juntura 2016.)

Fyysisiä kuormitustekijöitä:

- ruumiillisesti raskas työ
- taakkojen käsittely
- staattiset tai hankalat työasennot
- jatkuva paikallaan olo ja istuminen
- käsivoiman käyttö
- toistotyö

(Viikari-Juntura 2016).

4.3.1 Istuminen ja paikallaan oleminen

Istumisen sanotaan olevan vaarallista, eikä istuminen kuluta kuin vain muutaman kalorin enemmän kuin makuulla oleminen. Liikuntafysiologi Arto Pesolan 2016 mukaan istumisen vaarallisuus koostuu parista eri asiasta. Ensimmäinen asia Pesolan mukaan on suurten lihasryhmien passiivisuus istuessa. Passiivisessa tilassa lihakset kuluttavat niukasti energiaa, eivätkä polta rasvaa. Tällä on moninaisia ja isoja merkityksiä kehon aineenvaihdunnalle. Jo puolen tunnin välein tuolista nousemisella on positiivisia vaikutuksia ja katkaisee mukavasti pitkän paikallaanolon. (Pesola, 2016.)

Toisena vaaratekijänä istumisessa on sen vaikutus tuki- ja liikuntaelimistön rakenteisiin. Kumaralla selällä istuminen heikentää selän välilevyjen aineenvaihduntaa ja näin ollen voi aiheuttaa pitkällä aikavälillä välilevyjen ja nivelten rappeutumisen. Selässä olevien

takaosan lihasten tehtävänä on tukea selkärankaa. Huono istuma-asento venyttää ja heikentää näitä lihaksia, jolloin näiden lihasten tehtävä vaikeutuu ja aiheuttaa henkilölle selkävaivoja. Hyvä istuma-asento olisi istua takakenossa hyvään selkänojaan nojaten. Normaalilla tuolilla väärässä asennossa istuminen aiheuttaa etu- ja takareisiin venymistä, jolloin vaikutuksena pitkällä aika välillä voi olla kävelyn vetäminen etukumaraan, joka aiheuttaa niska-, hartia- ja selkäkipuja. (Pesola, 2016.)

Istumisessakin asennolla on väliä. Hyvä ryhti ja kehonhallinta ovat tärkeitä osia istumisessa. Ergonomisesti hyvässä istuma-asennossa selkäranka säilyttää luonnollisen kaarensa ja selkäranka mutkittelee loivasti S-kirjaimen muodon sivulta katsottaessa. Ergonomian lisäksi vahvat ja joustavat lihakset auttavat säilyttämään selän hyvän asennon. Syvät vatsa- ja selkälihakset ovat tärkeitä pitää kunnossa, jos henkilö joutuu istumaan paljon. Syvät lihakset muodostavat tukevan korsetin istuttaessa. Tässä korostuu fyysisen hyvinvoinnin tärkeys. (Miettinen, 2015.)

Istumisen terveyshaittoja voi vähentää pienentämällä istumisaikaa ja parantamalla asentoa. Säännöllinen istumisen tauottaminen auttaa. Jo pelkästään nousemalla ylös tuolista ja ojentamalla selän katkaisee istumisputken helposti. Lyhyt tauko noin puolen tunnin välein ja tauon aikana tehtävät muutamat elvyttävät liikkeet helpottavat työpäivää. Tunnin välein olisi hyvä pitää pieni viiden minuutin taukojumppa, joka antaa omanlaista viireystilaa päivään. (Miettinen, 2015.)

Vinkit hyvään istumiseen:

Pidä selkä suorana.

Istu tuolin perällä asti.

Pidä jalat tukevasti lattialla tai jalkatuella.

Pidä kyynärvarret 90 asteen kulmassa pöydällä.

Pidä niska ja pää vartalon jatkeena.

Pidä ranteet mahdollisimman suorana.

Muista nousta välillä lepäämään.

(Miettinen, 2015.)

4.3.2 Hankalat työasennot

Jännitystilat johtuvat usein huonoista työasunnoista ja toistotyöstä. Huono työasento voi johtua monista eri asioista. Tärkeintä huonossa työasennossa on pyrkiä muuttamaan työasentoa. Jos siihen ei kuitenkaan ole mahdollisuutta, on tärkeää muistaa pienet keskeytykset ja tauot hankalassa työasennossa työskentelyyn. Hyvänä vinkkinä fysioterapeutti Katja Kivenjuuri (2017) antaa, että työasentoa olisi hyvä vaihtaa mahdollisimman usein. Hankalat työasennot vaativat vastaliikkeitä. Siksi selän ojentaminen ja taukojummat ovat paikallaan myös hankalassa työasennossa työskenteleville. (Kivenjuuri, 2017.)

Fyysisestä kunnosta huolehtiminen on tärkeää myös koko päivän liikkeessä ja erilaisissa, hankalissa ja oudoissa työasunnoissa työskenteleville. (Kivenjuuri, 2017.) Oikean työasennon pitoon vaaditaan hyvää fyysistä kuntoa. Hyvän työasennon avulla on helpompi työskennellä, jaksaa paremmin ja se ehkäisee vaivoja ja saattaa pidentää työikää. (Rauas-Huuhtanen, 2013.)

4.4. Tietoinen hengittäminen ja mielen hyvinvointi

Hengittäminen on tärkeä hyvinvointimme osa-alue, koska se vaikuttaa kaikkeen olemiseemme. Oikeanlainen hengittäminen purkaa stressiä ja lisää energiaamme, valitettavasti monen aikuisen hengitys on riittämätöntä. Riittämättömän hengittämisen huomaa lyhyhis-tyneestä olemuksesta, jolloin olkapäät kääntyvät sisäänpäin, selkä menee kumaraan ja vatsa on jännittyneessä tilassa. Kun hengitys pääsee kulkemaan esteettömästi koko ole- mus ja ryhti kohoavat. Tietoisen hengittämisen avulla voidaan vaikuttaa hormonitoimin- taan, se voi myös auttaa laskemaan korkeaa verenpainetta, parantaa keskittymiskykyä sekä hellii sisäelimiä. Tietoisen hengittämisen voi oppia erilaisia hengitysharjoituksia te- kemällä ja keskittämällä ajatuksensa ja mielensä hengittämiseen. (Kokko, 2008)

Mindfulness tarkoittaa keskittymisen hallitsemista, jonka avulla voi opetella keskitty- mistä valitsemiisi asioihin (Hougaard & Kalajo 2016, 32). Kiirettä ja stressiä voidaan hallita myös ajattelun keinoin (Rytinkangas 2008, 120). Mentaalinen tehokkuus voidaan saavuttaa pitämällä keskittyminen valitsemassa tehtävässä ja valitsemalla häiriötekijät, jotka voivat keskeyttää työn. Mikäli häiriötekijä vaatii työn keskeyttämisen, tekeillä ole-

vasta työstä päästetään irti, eikä yritetä jatkaa tekeillä olevaa työtä sekä keskittymään saman aikaisesti häiriötekijään. Sopivalla hetkellä palataan ja keskitytään uudestaan alku-peräiseen, keskeytyneeseen työtehtävään. (Hougaard ym. 2016, 35-36.)

Työpäivän keskelle sijoitettu parin minuutin pikarentoutus auttaa erottamaan olennaiset tehtävät epäolennaisista tehtävistä. Aivot tarvitsevat happea toimiakseen tehokkaasti ja suorituskykyä voi parantaa tehostamalla ja syventämällä hengitystä. (Rytikangas 2008, 147-148.) Rentoutumiskyky ja tavat rentoutua saattavat olla monelta kadoksissa. Harva meistä voi kesken kiireisimmän hetken lähteä rentoutumaan mökille tai kalastamaan, mitkä sinällään ovat äärimmäisen hyviä vaihtoehtoja rentoutumiseen. Lyhyet rentoutumisharjoitukset kesken työpäivän eivät haittaa ketään, vaan päinvastoin voivat lisätä tuotavuutta. Rentoutusharjoitteluun on olemassa monia tehokkaita ja hauskojakin tekniikoita, kunhan vain näitä harjoituksia tehdään tietoisesti eikä väkisin. Rentoutumisharjoittelu vähentää stressiä ja kasvattaa stressinsietokykyä. Rentoutumisharjoituksia tulee tehdä useasti ja toistuvasti, jotta oppii saamaan parhaan mahdollisen hyödyn harjoituksista. Rentoutumisenkin oppii vain harjoittelemalla. Jokainen on yksilö ja rentoutuu eri tavalla ja erilaiset harjoitukset sopivat eri ihmisille, mutta on tärkeää, ettei jätä harjoitusta yhteen kertaan. Tärkeintä on, että jokainen löytää omalle itselleen sopivan keinon rentoutua myös kiireen keskellä. (Nykänen 2007, 58-61.)

Yksi keino rentoutumiseen ja työstä irtipääsyyn ovat joogaharjoitukset. Jooga on elänyt ihmiskunnan mukana todennäköisesti aina. Tietous joogasta kaikkine eri muotoineen on säilynyt erilaisissa perinteissä meillä tähän päivään asti. Elämänohjeet, mietiskely ja joogan fyysiset harjoitteet eli asanat ovat siirtyneet meille Intiasta. Indus-joen laakson alueella, noin 5000 vuotta sitten eläneet ihmiset ovat jo tunteneet joogan. Joogan tietous on kulkenut opettajilta oppilaille ja sukupolvilta toisille. Jooga sisältää vahvasti Sikhien tai Hindujen kautta periytyneitä mantroja ja uskonnollisia rukouksia, mutta kuitenkin painostamatta ketään kääntymään tai sitoutumaan minkään erityisen uskontokunnan jäseneksi. Jokaisella meillä on oma uskonto, oma polku, joka vie kohti omaa totuutta ja tietoisuutta. (Enoranta 2015, 21-25.)

Joogafilosofian mukaan ihminen koostuu energiakeskuksista eli chakroista, joita on seitsemän ja joiden ympärille meidän fyysinen minämme on rakentunut. Lisäksi meitä ympäröi kahdeksas chakra, meitä suojaava energiakenttä. Kaikkien näiden chakrojen välillä kuuluisi energian virrata jatkuvana virtana, ylimmäisestä sisään ja alimmaisen kautta

ulos. Tämä kanava pysyy auki positiivisuudella, rakkaudella, ilolla, kiitollisuudella ja va-
lolla, mutta sulkeutuu helposti vihan, pelon tai uskon puutteen takia. Chakrat ovat työka-
luja, joilla voimme oppia ymmärtämään itseämme ja saamaan tietoisuuden oman krop-
pamme toiminnasta. Kundaliinijoogan fyysisten harjoitusten ja hengityksen avulla löytyy
oma henkinen yhteys jokaiseen itseensä. Kundaliinijooga on tiettävästi ensimmäisiä joo-
galajeja, joita on harjoitettu ja se perustuu vahvasti mielen hallintaan. (Khalsa 2014, 8-9.)

Chakrojen tasapaino löytyy, kun opimme tiedostamaan oman itsemme ja vahvuutemme
sekä heikkoutemme ja hyväksymään ne. Jooga ja meditaatio auttavat parantamaan mei-
dän omaa tietoisuuttamme itsestämme, fyysiset suoritteet avaavat ja vapauttavat ja hen-
gitysharjoitukset rauhoittavat mieltä ja auttavat tulemaan tietoiseksi omasta kehostaan ja
sen toiminnasta. Hengitystä kontrolloimalla voimme kontrolloida tunnetilojamme ja ta-
sapainottaa oloamme. Kiivas ja lyhyt hengitys viestii pelosta ja stressistä, kun taas pitkä
ja syvä hengitys pistää meidät rauhoittumaan, auttaa keskittymään ja olemaan läsnä.
(Khalsa 2014, 32-33.) Meillä on suuri tarve kontrolloida ympäristöämme, mutta todelli-
suudessa hengitys on ainoa asia, jota pystymme oikeasti kontrolloimaan ja säätelemään.
Kun opimme tämän taidon, pystymme käyttämään vapaaksi jäävää energiaa paremmin
muuhun elämiseen. (Khalsa 2014, 65-66.)

4.4.1 Uni ja lepo

Uni on välttämätöntä ja lepo toimii ihmisen hyvinvoinnin perustana. Unen tarve on jo-
kaiselle yksilöllistä, mutta kukaan ei voi silti pärjätä ilman unta. Unen laadullakin on
merkitystä ja öiset heräilyt heikentävät merkittävästi unenlaatua. (Partiainen 2009.) Unen
puute alkaa näkyä ihmisessä huolimattomuutena, keskittymiskyky heikkenee ja päätök-
sen teko vaikeutuu. Pitkittynyt univaje heikentää aivojen toimintaa, esimerkiksi enna-
kointikyky ja muisti voivat heikentyä, jopa pysyvästi. (Partiainen 2009; Saarenpää-Heik-
kilä 2007, 23.)

Työhyvinvoinnissa kaikki osa-alueet tukevat toisiaan jaksamisessa. Tärkeää on huoltaa
kehoa ja mieltä ja pitää itsensä vireänä ja haastaa itseään. Usein kuultu yleissanonta ”ras-
kas työ vaatii raskaat hovit” ei auta ihmistä pidemmän päälle jaksamaan, vaan loppuun-
palaminen voi olla nopeastikin edessä. Uni ja lepo ovat tärkeitä myös työhyvinvoinnissa,
sillä päivän jälkeen levännyt ihminen jaksaa taas paremmin kohdata seuraavan päivän
haasteet ja työt. (Partiainen 2009.)

Hyvin nukutut ja levätyt yöt ovat erittäin tärkeitä jaksamisen kannalta. Levon jälkeen jaksaa pitää huolta kaikista muistakin työhyvinvoinnin kannalta tärkeistä asioista. Uni palauttaa elimistön väsymyksestä ja päivän rasituksista. Uni tasapainottaa hermoston toimintaa ja vahvistaa vastustuskykyä. Vastustuskyvyn parantuessa ihmisen elimistö pystyy paremmin torjumaan sairauksia ja tulehduksia. Riittävän unen ja levon avulla voidaan osittain vähentää sairauspoissaoloja, koska ihminen jaksaa paremmin ja ihmisen vastustuskyky bakteereja vastaan säilyy parempana. (Partiainen 2009.)

4.4.2 Ravitseemus

Ravitseemus ja ruokavalio vaikuttavat merkittävästi terveyteemme ja sitä kautta koko hyvinvointiimme. Jo pelkästään terveellisellä ruokavaliolla voidaan saavuttaa terveempi elämä. Krooniset sairaudet ja ylipaino ovat jo yhteiskuntamme maailmanlaajuinen uhka. WHO:n mukaan jopa kolmasosa kuolemista johtuu kroonisista sairauksista. Ylipaino on lisääntynyt merkittävästi, vuosien 1980 ja 2008 välisenä aikana ylipainoisten ihmisten määrä on jopa kaksinkertaistunut. Ylipaino lisää vaikuttavasti riskiä sairastua kroonisiin tauteihin, korkeaan verenpaineeseen ja diabetekseen. Kroonisten tautien riskiä lisäävät lisäksi myös liikkumattomuus, tupakointi sekä runsas alkoholinkäyttö. Köyhyyden on todettu myös nostavan riskiä sairastua kroonisiin tauteihin. (WHO, World health statistics 2012, 2012.)

Ravitsemussuositukset on julkaistu ensimmäistä kertaa Suomessa vuonna 1987. Niissä on käytetty pohjana pohjoismaisia ravitsemussuosituksia ja ne on koottu ravitsemusalan viimeisimpien tutkimusten pohjalta. Uudet ravitsemussuositukset julkaistaan noin kahdeksan vuoden välein. Ravitsemussuositukset ovat suosituksia, joiden tarkoitus on auttaa ihmisiä tiedostamaan terveellinen ruokavalio ja helpottamaan sen muodostamisessa. Vuonna 2014 on voimassaoleviin ravitsemussuosituksiin tehty muutoksia, joidenkin ravintoaineiden kohdalla. Ravitsemussuosituksista on olemassa useita erilaisia julkaisuja, julisteista tuttu ruokakolmio on tunnettu jo monen vuoden takaa ja lisäksi ravitsemussuositusten mukaisesti kasattu lautasmalli. Vuonna 1998 julkaistuissa ravitsemussuosituksissa on ruokakolmion alimmalle tasolle laitettuna viljatuotteet, joiden tilalle on vuonna 2014 nostettu kasvikset, marjat ja hedelmät (KUVA 2.). Lautasmalli on nykyään värikäämpi kuin aikaisempien vuosien lautasmallit, ja näin ollen myös monipuolisempi (KUVA 3.).

Ravitsemussuositukset ovat muuttumassa enemmän hyviin valintoihin perustuviin ohjauksiin suosituksiin, kuin vain eri ravintoaineryhmien suosituksiin. Kansalliset suositukset vaihtelevat ja suositusten tulisi nopeammin vastata yhteiskunnan vaatimuksiin ja tarpeisiin. Nopean viestinnän aikakaudella suosituksia pystyy tutkimaan monipuolisesti kansainvälisellä tasollakin, jolloin lähes jokaisella on mahdollisuus saada tieto, miten koostaa terveellinen ruokavalio. Terveellinen ruokavalio koostuu muustakin kuin ravitsemussuositusten mukaisista ravintoaineista. Merkittävästi ruokavalion terveellisyyteen vaikuttavat myös ruuan valmistustavat sekä miten ateriat tarjotaan ja syödään. (Rantamoijanen, 2016.)



KUVA 2. Ruokapyramidi (Valtion ravitsemusneuvottelukunta, 2017)

Nykyisessä yhteiskunnassa on saatavilla paljon erilaista tietoa ravitsemuksesta ja ruokavaliosta, vaikkapa erilaisten terveysaiheisten blogikirjoitusten avulla. Tämä tieto perustuu harvoin mihinkään tutkittuun tietoon, mutta omia käyttäjäkokemuksia arvostetaan ja pidetään usein myös pätevinä. Monesti erilaisissa blogikirjoituksissa ravitsemusasiat eroavat hyvin paljonkin ravitsemuksen asiantuntijan näkökulmasta, ja näissä myös koetaan ja esitetään ravitsemussuositukset hyvin kielteisesti ja virheellisesti. Maallikkonäkökulmien tarkoitus on nostaa yksilölliset tarpeet ravitsemussuositusten edelle, ja kritisoida kansallisia suosituksia. Aina ei näin kuitenkaan ole, vaan blogeista löytyy myös asiantuntijakirjoituksia, joissa on hyvin perusteltua ja tutkittua tietoa. Yksilön onkin tärkeää muistaa aina lähdekritiikki ruokasuosituksia etsiessään. (Rantamoijanen, 2016.)



KUVA 3. Lautasmalli (Valtion ravitsemuslautakunta, 2017)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

5.1. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmä tarkoittaa yleisesti ottaen metodia, joka toimii suunnitelmana suorittaa jokin tehtävä. Tutkimusmetodeina voidaan käyttää kvantitatiivista (määrällistä) menetelmää tai kvalitatiivista (laadullista) menetelmää. Tutkimusmenetelmät eroavat toisistaan siten, että kvantitatiivinen vastaa kysymyksiin missä, mikä, paljonko ja kuinka usein. Kvalitatiivisessa vastataan kysymyksiin miksi, miten ja millainen. (Heikkilä 2014.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksessa haluttiin kvantitatiiviselle menetelmälle tyypillisin tavoin selvittää jo olemassa oleva tilanne ja hyödyntää tuloksia loppupäätelmässä vertailemalla. (Heikkilä 2014.)

Tutkimusmenetelmä valikoituu tarpeen mukaan. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa edetään vaiheittain. Ensin määritetään tutkimusongelma eli aiheen valinta, asetetaan tutkimukselle tavoitteet ja hankitaan riittävästi taustatietoa. Seuraavana laaditaan tutkimussuunnitelma, jonka avulla täsmennetään tutkimuksen tavoitteet, aikataulu ja tiedonkeruumenetelmät. (Heikkilä 2014.) Arctian työhyvinvointi tutkimuksen tietoa kerättiin e-lomakkeen avulla, joka lähetettiin jokaiselle Arctian työntekijälle sähköpostiin.

Tutkimusprosessin loppuvaiheessa kerätään, käsitellään ja analysoidaan kyselyssä saadut vastaukset, jotta tuloksia pystyy raportoimaan ja hyödyntämään tulevaisuudessa. Lopuksi on tärkeää kirjata pohdinnat, jotta jokainen pystyy sisäistämään tutkimuksen tarkoituksen, tulokset ja tarpeen. (Heikkilä 2014.)

5.2. Tutkimusmenetelmän luotettavuus

Tutkimuksissa on aina omat riskinsä luotettavuuden kannalta. Luotettavuutta edesauttaa selkeä ja hyvin tarkkaan rajattu tutkimusongelma, jolle on selkeästi määritelty vastaajaksi hyvä perusjoukko. Hyvä suunnitelma on kaikki kaikessa, sillä sen avulla langat pysyvät selkeästi käsissä. Toteutus ei myöskään muutu, kun on tarkat määritelmät ja suunnitelma tutkimuksen etenemisestä. (Heikkilä 2014.)

Hyvän ja selkeän kyselylomakkeen luominen on tärkeää. Kyselylomakkeen sekalaisuus saattaa vähentää huomattavasti vastaajien määrää ja vastaajilta saattaa tulla herkemmin väärinymmärryksiä, jotka vaikuttavat heti tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan saada korkeammaksi suuren vastausprosentin avulla. Esimerkiksi jos kysely lähetetään 200 henkilölle ja vastauksia saadaan takaisin vain 10 ei tutkimus ole kovin luotettava, sillä suurimman osan mielipidettä asiaan ei ole. (Heikkilä 2014.)

Tutkimuksen luotettavuus on lopulta suorittajan käsissä. Tarkka vastausten analysointi, sekä tuloksista selkeä ja objektiivinen raportti luovat tutkimukselle korkeampaa luotettavuutta. (Heikkilä 2014.)

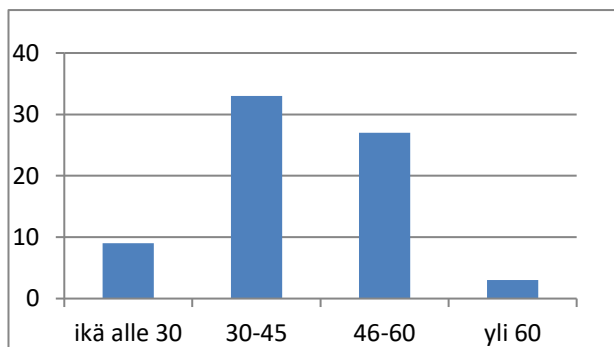
6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1. Tulokset

Tutkimus Arctia Oy:n työhyvinvoinnin tämän hetkistä tilasta aloitettiin teettämällä kaksisivuinen kysely, joka lähetettiin e-lomakkeen muodossa jokaisen sähköpostiin. (ks. Liite 1). Kyselyssä haluttiin kartoittaa henkilöstön eri osa-alueiden hyvinvointia, esimerkiksi lepoa ja ravitsemusta. Kyselyt lähetettiin Arctian hyvinvointipäällikön avustuksella työntekijöiden omiin sähköposteihin. Vastausaikaa kyselyn tekemiseen annettiin kaksi viikkoa. Kysely oli lupa tehdä henkilöiden työajalla, jotta vastauksia saataisiin enemmän.

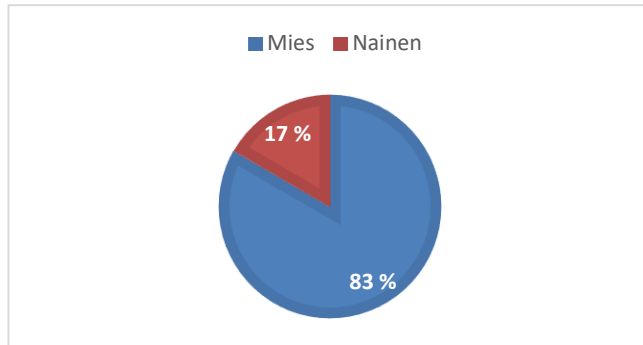
Tutkimuksen perusteella haluttiin kartoittaa, onko Arctia Oy:lle tarvetta kehittää tai pitää yllä nykyistä työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyjä lähetettiin yhteensä 260 kappaletta ja vastauksia saimme 57 kappaletta, eli vastausprosentti oli 22 %. Kysely laadittiin tekemällä erilaisia kysymysväittämiä, joista pystyi valitsemaan itselleen parhaimman vaihtoehdon.

Ensimmäisessä kuviossa (kuvio 1.) on näkyvässä Arctia Oy:n henkilöstön ikäjakauma. Työntekijöitä on jokaisessa ikäryhmässä, mutta suurin osa työntekijöistä on 30-45 vuotiaita. Toinen suuri ikäryhmä on 46-60 vuotiaat. Alle 30 vuotiaita ja yli 60 vuotiaita henkilöstöstä on pieni osa. (LIITE 2.)



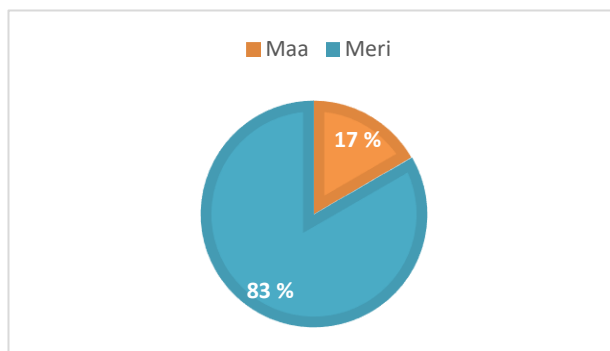
KUVIO 1. Ikäjakauma

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2.) on esitetty Arctian henkilöstön sukupuolijakauma. Kuvioista on nähtävissä, että suurin osa Arctian vastanneista työntekijöistä on miehiä 83 %. Naisia vastanneista on vain 17 %. (LIITE 2.)



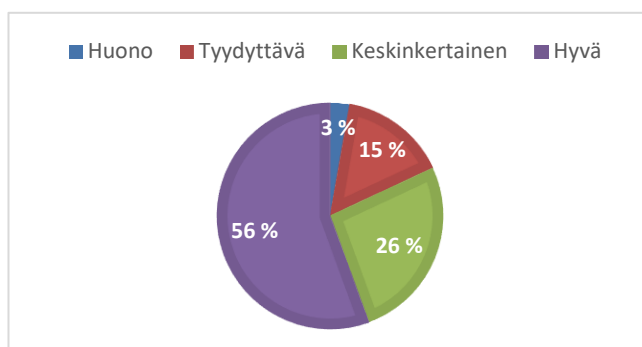
KUVIO 2. Sukupuolijakauma

Seuraavassa kuviossa (kuvio 3.) on nähtävissä vastaajien työskentelypaikka. Suurin osa 83 % vastaajista työskentelee merellä, jolloin heidän sijoituspaikkansa on laivoilla. Maalla työskentelevät vastaajat työskentelevät kelluvassa toimistossa. (LIITE 2.)



KUVIO 3. Työskentelypaikka

Alla oleva kuvio (kuvio 4.) kertoo, millainen kunto vastaajilla on heidän omasta mielestään. Tämä tieto on tietenkin vain jokaisen oma mielipide, ei tutkittu asia. Kuvioista on nähtävissä, kuinka suurin osa vastaajista kokee kuntonsa olevan hyvä 56 % tai keskinkertainen 26 %. (LIITE 2.)



KUVIO 4. Tämänhetkinen kunto

Kysymysväittämällä, kuinka vastaajat voivat työssään, halusimme selvittää yleisesti hyvinvointia työpaikalla. Vastaajista lähes puolet 44 % ei osaa sanoa kantaansa tähän kysymykseen ja 43 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä väittämästä. Vastaajista 13 % kokee voivansa hyvin työssään. (LIITE 2.)

Kysymysväittämällä, kuinka vastaajat viihtyvät työssä ja työkavereiden kanssa, halusimme selvittää myös hieman sosiaalista kanssakäymistä työpaikalla, koska sosiaalisilla suhteilla on suuri vaikutus työssä viihtymiseen. Vain 20 % vastaajista koki olevansa samaa mieltä eli he viihtyivät työssään ja työkavereiden kanssa. Vastaajista 29 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Hyvin samansuuntaiset vastaukset saimme myös kysymysväittämään: Jaksan työssäni hyvin. Yli puolet vastaajista ei osannut vastata asiaan ja loput vastauksista sijoittuvatkin osioihin täysin eri mieltä ja osittain samaa mieltä. Osa vastaajista ei halua apukeinoja työssään jaksamiseen, mutta vastaajista 23 % haluaisi apukeinoja. Kysyimme hieman työnkuvasta ja vastaajista löytyy sekä pelkkää istumatyötä tekeviä, liikkuvaa työtä tekeviä, että pelkästään seisomatyötä tekeviä. (LIITE 2.)

Halusimme selvittää myös muutamalla kysymysväittämällä työntekijöiden unta ja lepoa, koska niillä on suuri merkitys jaksamiseen sekä työssä että vapaalla. Laivoilla työskennellessä mahdollisuus hiljaiseen ja rauhalliseen lepoon ja uneen voi olla vaikeaa. Tällöin voi olla tarpeen käyttää unen saamiseen apukeinoja ja vastaajista 49 % on asiasta samaa mieltä. Liikunnan harrastaminen voi myös laivoilla työskennellessä jäädä vähäiseksi jo pelkästään olosuhteiden puolesta, joten kysyimme työntekijöiltä myös tästä. Vastauksien mukaan vain pieni osa harrasti liikuntaa ja suurin osa ei osannut sanoa. Kysymykseen, että harrastaisitko liikuntaa enemmän, jos saisi ohjeistusta, oli myös suurin osa vastaajista vastannut, ettei osaa sanoa. (LIITE 2.)

Kysyttäessä liikunnan harrastamisen lisäämisestä ja halusta kohottaa kuntoa, saimme eniten ei osaa sanoa vastauksia. Kuitenkin pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että he haluaisivat harrastaa liikuntaa enemmän ja kohottaa kuntoaan. Pieni osa oli myös sitä mieltä, että jaksaminen helpottuisi, jos vaikka osan työajasta saisi käyttää kuntoiluun. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he olivat löytäneet tasapainon työn, liikkumisen ja levon suhteen. Kysyimme myös ruokailutottumuksista. Vain 7 % vastanneista koki syövänsä

terveellisesti. Osa vastaajista koki syövänsä epäterveellisesti ja vastaajista 6 % totesi herkkutelevansa usein. 14 % vastaajista oli sitä mieltä, että painon kanssa on ongelmia. Kuitenkin 10 % vastaajista oli tyytyväisiä painoonsa. (LIITE 2.)

6.2. Tulosten analysointi

Kysely toteutettiin tekemällä e-lomake, joka lähetettiin Arctian henkilöstölle. Haimme tämän kyselyn rinnalle tutkimuksen, mikä on tehty Julkisen alan työhyvinvoinnista, jotta pystymme vertailemaan saamiamme vastauksia tämän tutkimuksen vastauksiin. Keva seuraa Julkisen alan työhyvinvointia yhdessä työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa, ja tässä vertailevassa tutkimuksessa on mukana kunta-alan lisäksi kirkonala. Vastauksia olisimme halunneet saada hieman enemmänkin, mutta tämän avulla jo pystymme hieman saamaan kuvaa tämän hetken tilanteesta ja tarpeista. Kysely laadittiin tekemällä erilaisia kysymysväittämiä, joista pystyi valitsemaan itselleen parhaimman vaihtoehdon. Vertailemamme kysely oli tehty tekemällä työntekijöille puhelinhaastatteluja. Halusimme selvittää kyselyllä Arctian henkilöstön tämän hetkisen hyvinvoinnin tilan ja kuinka jokainen oman hyvinvointinsa kokee sekä millaisia toimenpiteitä tarvittaisiin hyvinvoinnin tukemiseen ja parantamiseen. Vaikka vastauksia emme kaikilta kyselyn saaneilta saaneet, tämä kuvastaa silti varsin hyvin todellista tilaa kokemuksen perusteella. Tutkimus ei ole kuitenkaan luotettava ja siitä ei voi todeta todellista tilannetta, ainoastaan tehdä oletuksia ja näiden perusteella tehdä suuntaa antavia johtopäätöksiä. (Pekkari-
nen & Pekka, 2016.)

Kysyimme vastaajilta, kuinka he voivat työssään. Vastaajista lähes puolet 44 % ei osaa sanoa kantaansa tähän kysymykseen ja 43 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä väittämästä. Tämä ei anna kovin hyvää kuvaa työhyvinvoinnin tilanteesta ja tämän voidaan kokemuksen perusteella olettaa olevan myös lähellä kokonaisvaltaista tilaa Arctialla. Jos vain 13 % vastaajista kokee voivansa työssään hyvin, niin on hyvä tehdä asiaa korjaavia toimenpiteitä. Kyselyssä oli vastaajia, jotka eivät osanneet sanoa kantaansa kysymysväittämiin. Tämä voi mielestämme johtua kiireestä tai tunteesta ettei kysely ole luotettava, vaikka kysely teetettiinkin anonymisti. Julkisen alan työhyvinvointi kyselyn mukaan julkisen alan työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, mutta näissä koetaan hyvinkin suuria eroja eri ammattiryhmien ja eri ikäisten henkilöiden välillä. Tämä on vaikuttava tekijä myös omassa tutkimuksessamme. Julkisen alan työhyvinvointi kyselyssä koettiin tärkeäksi osallistaa työntekijöitä entistä enemmän, koska tämä motivoi työntekijää. Myös

työntekijöiden kehittäminen kouluttamalla edistää työhyvinvointia, jotta työntekijät saavat uusia tapoja toimia jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Tämä pätee molempiin tutkimuksiin. Osa vastaajista voi myös kokea esimiestyön riittämättömäksi tai huonoksi, joka voi olla syy työhyvinvoinnin laskuun tai ainakin vastata kysymysväittämään ei osaa vastata. Jos esimiestyö ei työntekijöitä tyydytä tai he kokevat sen heikoksi, siitä ei välttämättä uskalleta tai haluta kuitenkaan kertoa, vaan jäädään sitä itsenäisesti tai työkavereiden kanssa pohtimaan. Erilaiset anonymisti tehtävät kyselyt ovat hyvä keino selvittää todellinen tila, jonka avulla voisi lähteä kehittämään esimiehiä ja työntekijöitä. Työelämä muuttuu koko ajan, ja on erittäin tärkeää pysyä muutoksessa mukana, jotta kaikki niin esimiehet kuin työntekijät pystyisivät tekemään työnsä ja voimaan hyvin työssään. (Pekkarinen ym. 2016.)

Hyvin samansuuntaiset vastaukset saimme väittämiin; Jaksan työssäni hyvin ja viihdyn työssäni hyvin. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajat voisivat viihtyä paremminkin työssään. Työssä jaksamisessa on tietenkin kaksi puolta, se voi olla joko fyysisesti tai henkisesti rankkaa. Näitä emme erikseen lähteneet kysymään, vaan tässä näemme kokonaistuloksen. Halusimme myös selvittää kysymysväittämällä haluavatko työntekijät jaksaa työssään paremmin. Yli puolet vastaajista ei osannut sanoa asiaan ja loput vastauksista sijoittuvatkin osioihin täysin eri mieltä ja osittain samaa mieltä. Näiden vastauksien mukaan Arctian henkilöstöllä on halua saada apua työssä jaksamiseen. Selkeästi tämä osoittaisi sitä, että apukeinoja tarvitaan. Hyvänä apuna voisi olla työhyvinvoinnin portaot ja niiden mukaan rakentaa omaa kokonaisvaltaista Työhyvinvointia. Erilaisista hyvinvointikyselyistä on myös apua selvitettäessä kokonaistilaa.

Työnkuvasta kysyttäessä, vastaajista löytyy sekä pelkkää istumatyötä tekeviä, liikkuvaa työtä tekeviä, että pelkästään seisomatyötä tekeviä. Julkisen alan työntekijöistä löytyy myös vastaavasti sekä liikkuvaa että staattista työtä tekeviä. Julkisen alan työntekijöistä 5-10% kyselyyn vastaajista koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi, näissä vastaukset voivat tosin vaihdella vastaajien erilaisten toimipisteiden kesken huomattavasti. Osa istumatyötä tekevistä kokevat työnsä raskaaksi ja kuormittavaksi ja toiset kevyeksi ja vähemmän kuormittavaksi. Tähän vaikuttaa lisäksi työntekijän ikä. Osa myös fyysisesti raskasta työtä tekevistä eivät välttämättä koe tekemäänsä työtä raskaaksi. Nämä kaikki osa-alueet tulee huomioida määritellessämme sopivia apukeinoja, jotka tukisivat kaikkien jaksamista. Jo pelkästään hyvään ergonomiaan panostaminen varmasti tuo apua erilaisiin työperäisiin vaivoihin, joita staattinen työasento voi tuoda tullessaan. Myös mahdollisesti

työkierto voisi tuoda helpotusta staattiseen yksipuoliseen työhön. Julkisen alan kyselyssä oli kysytty vastaajilta henkisen ja fyysisen työkyvyn tilasta. Tässä tutkimuksessa kolme neljästä vastaajista koki fyysisen työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi. Neljä viidestä vastaajista koki henkisen työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi. Julkisen alan tutkimuksessa vastaajia rasitti selkeästi erilaiset muutokset, kun taas omassa tutkimuksessamme sekä muutokset että mahdolliset pätkätyöt. Molemmissa on oleellista hyvä ja osaava henkilöstöjohtaminen, jolloin myös esimiesten kouluttautuminen oikeanlaisten keinojen löytämiseen muutosten läpiviemiseen on entistä tärkeämpää. (Pekkarinen ym. 2016.)

Halusimme selvittää myös muutamalla kysymysväittämällä työntekijöiden unta ja lepoa, koska sillä on suuri merkitys jaksamiseen sekä työssä että vapaalla. Laivoilla työskennellessä mahdollisuus hiljaiseen ja rauhalliseen lepoon ja uneen voi olla vaikeaa. Tällöin voi olla tarpeen käyttää unen saamiseen apukeinoja, ja vastaajista 49 % on asiasta samaa mieltä. Tämä luku vahvisti meidän arviotamme asiasta. Lisää apukeinoja nukahtamiseen olisi hyvä olla jokaisen saatavilla. Liikunnan harrastaminen voi myös laivoilla työskennellessä jäädä vähäiseksi jo pelkästään olosuhteiden puolesta, joten kysyimme työntekijöiltä myös tästä. Vastauksien mukaan vain pieni osa harrasti liikuntaa ja suurin osa ei osannut sanoa. Kysymykseen, että harrastaisiko liikuntaa enemmän, jos saisi ohjeistusta, oli myös suurin osa vastaajista vastannut, ettei osaa sanoa. Tässä kohtaa tulee mieleen, että vastaajat eivät osaa sanoa, kun eivät tiedä millaisesta liikunnasta ja ohjeista on kyse. Olisi tietenkin tärkeintä löytää jokaiselle se oma sopiva ja innostava laji tai harjoitukset, joita on mahdollista harrastaa myös erilaisissa ja haastavissakin olosuhteissa. Nykyisin löytyy valtavasti erilaisia ilman välineitä tehtäviä urheilumuotoja ja ohjeita saa netistä ilmaiseksi tai liittymällä joihinkin erilaisiin palveluihin. Myös erilaisia personal trainer palveluita on verkossakin saatavilla.

Ravitsemuksesta kysyttäessä, suurin osa vastaajista koki syövänsä terveellisesti, mutta myönsi myös epäterveelliset tavat. On tietenkin hyvä asia, että ihmiset ovat jo tiedostaneet syömistottumuksensa. Lisää tiedotusta ja terveellisen ruuan valinnan helppoutta tulee lisätä, jotta mahdollisen epäterveellisen ruuan valinta tulisi jopa vaikeammaksi. Tarkentaessamme tietoa ravitsemuksesta kysyimme lisäksi, onko työpaikalla mahdollisuus syödä terveellisesti. Saimme eniten ei osaa sanoa vastauksia, jonka voi tulkita hyvin monella tapaa. Osa vastaajista ei käytä ruokapalveluita ja on omien eväiden varassa. Tai sitten vastaajat eivät tosiaan osaa sanoa, mikä on terveellistä ravintoa ja mikä ei. Kuitenkin kaikilla tulisi olla mahdollisuus valita terveellinen ravinto. Herkuttelu toisinaan on

ihan hyvä asia ja se voi auttaa jopa rentoutumaan, mutta sen ei tulisi olla jokapäiväistä, koska silloin herkuttelu voi saada aikaan painonnousua. Pääasiallisesti terveellisiä ruokattumuksia noudattaessa herkkuhetkistä silloin tällöin ei tarvitse kieltäytyä. Jokaisen tulisi löytää oma kultainen keskitiensä tähän ja saada tukea halutessaan, jotta voisi elää terveellisesti. Työterveyshuolloilta tulisi saada ohjeita terveellisen ruokavalion noudattamiseen tarvittaessa. Työterveyshuolto tukee muissakin terveyteen liittyvissä asioissa työntekijöitä.

Koska Arctialla työskentelee hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä, myös ikäjohtaminen voisi parantaa yleisesti työkykyä ja tätä kautta työhyvinvointia. Ymmärtämällä työntekijöiden erilaiset tarpeet työnantajan arvostus lisääntyy ja työntekijöiden motivaatio voi nousta. Eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyö tuo lisää tuottavuutta ja lisäarvoa yritykselle, jos eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyö sujuu. Ikäjohtamisen kehittämistä varten on olemassa kirjallisuutta ja erilaisia malleja, joiden avulla yritys voi luoda oman näköisensä tavan toimia. Moneen kysymykseen saimme myös vastauksia en osaa sanoa kohtaan, tämän voi olettaa koskevan myös motivaation laskemista. Motivaatio voidaan saada nousemaan ottamalla huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet, joka voidaan toteuttaa hyvällä ikäjohtamisella.

7 POHDINTA

Aiheena työhyvinvoinnin kehittäminen on aina ajankohtainen, koska hyvinvoiva työntekijä on huomattavasti parempi kuin huonosti tai kohtalaisesti voiva työntekijä. Hyvinvoiva työyhteisö on paljon tuotteliaampi ja tuo yhtiölle enemmän arvoa verrattuna huonosti yhteen pelaavaan yhteisöön. Työhyvinvoinnista löytyy todella paljon opinnäytteitä, artikkeleita ja tutkimuksia. Aineiston tulva kertoo työhyvinvoinnin ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä. Työhyvinvointi on käsitteenä moniselitteinen ja siihen kuuluu monta erilaista osa-aluetta, kuten esimerkiksi ergonomia ja ravitsemus. Työhyvinvointi on jokaisen vastuulla ja sen ylläpidon pitäisi olla itsestänselvyys. Työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta pelkästään kerran vuodessa pidettävää Tyky eli työkyvyn ylläpito -päivää. Työhyvinvointi on joka päiväistä ja joka hetkistä olemista ja pieniä asioita, joilla luodaan niin itselle kuin työkavereillekin hyvä ja antoisa työilmapiiri, jossa jokaisen on helppo työskennellä toisiaan kunnioittaen.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on loputon, mutta antoisa ja haasteellinen matka. Haasteellisen siitä saattaa tehdä kuitenkin aiheen arkuus työntekijöiltä kysyttäessä. Työntekijä, joka vastaa kyselyyn työhyvinvoinnista ei ehkä täysin luota tutkimuksen olevan anonyymi eikä usko omien vastaustensa leviävän niin sanotusti väriin silmiin. Tässä opinnäytetyössä haluttiin kartoittaa Arctia Oy:n työhyvinvoinnin tilaa ja antaa apukeinoja hyvän työhyvinvoinnin ylläpitoon. Tilannetta kartoitettiin kyselyn avulla. Kyselyssä saatiin kuitenkin paljon ”en osaa sanoa”- vastauksia, jotka saattavat johtua juuri siitä, että ei halua kertoa todellista mielipidettä. Vastauksena ”en osaa sanoa” tuntuu keinolta päästä kyselystä nopeasti eroon joutumatta pohtimaan asiaa pidempään. Koemme epäuskottavaksi sen, ettei vastausmäärän perusteella niin moni osaisi kertoa kokeeko unen määränsä tarpeelliseksi tai voiko henkilö omasta mielestään hyvin. Kyselyn vastausprosentti oli heikohko 22 %. Vastausprosentti antaa samanlaisen kuvan, kuin valtaosa ”en osaa sanoa” vastausten ryöppy. Kyselyä ei otettu henkilöstön kesken kovin innolla vastaan, vaikka työyhteisössä oli haluttu työhyvinvointiin parannusta. Opinnäytetyön aiheeseen sopivaa kohdetta etsiessä oli tarkoituskin löytää hivenen haasteellisempi kohde kehittää. Arctian valikoituessa kehittämistehtävään oli tekijöille hyvin selvää kohteen haasteellisuus ja niukka osallistujamäärä. Vaikka vastauksia saatiin vain 22 %, oli se kuitenkin suurempi kuin odotukset kyselyn vastausmäärästä sen lähtiessä Arctian henkilöstölle.

Kyselyn vastauksista huolimatta Arctian hyvinvointipäällikkö koki työhyvinvoinnin lisäämisen Arctialla tarpeellisena. Intranetistä jokainen pystyy löytämään vinkkejä oman, työkavereiden ja työyhteisön hyvinvoinnin lisäämiseen (LIITE 3.). Jokainen pystyy anonyymisti tutkimaan työhyvinvointiin liittyviä ohjeistuksia ja ottamaan niistä oman hyödyn.

LÄHTEET

- Arctia Oy. 2016. Vuosikertomus. Helsinki. www.arctia.fi/yritys/vuosikertomukset
- Enoranta, T. 2015. Japji Sahib - Mielen joogaa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Harrar, S., Gordon, D. & Ojanen, M. 2009. Terveenä kaiken ikää. Kiina. Valitut Palat.
- Hautala, A. 2017. Fyysisen kunnon osa-alueet, Kauneus ja terveys-lehti 2/2017.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 2014. Helsinki. Edita publishing Oy
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä. Yrityskirjat Oy.
- Hougaard, R. & Kalajo T. 2016. Tilaa ajatella, tehosta työtäsi mindfulnessin avulla. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Huttunen, J. 2015. Terveysliikuntaa – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Lääkärikirja Duodemic 3.11.2015. www.terveyskirjasto.fi
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö, avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämänlaatu Euroopan unionissa. Helsinki. Työterveyslaitos. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa. Yrityskirjat Oy.
- Jokiniva, M. 2015. Stressin luomuhuolto. Helsinki: Gummerrus kustannus Oy
- Juuti, P. 2012. Saako työssä viihtyä? Tositarinoita työelämästä. Juva. Minerva Kustannus Oy.
- Khalsa, I. 2014. Chakrapolku. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Kivenjuuri, K. 2017. Säästä selkää, vaihda asentoa! Terveystalo 23.08.2016 10:25. www.terveystalo.fi
- Kokko, R. 2008. Hengitys hoitajana, energisoijana ja tietoisuuden laajentajana. (luettu 10.1.2018) <http://www.kehoterapia.net/artikkelit/hengittaminen.html>
- Miettinen, M. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö – tiedote 114/2015 17.06.2015. 10:00. www.stm.fi
- Naumanen, P. 2009. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Hyvä työympäristö – valtionhallinnon työympäristölehti 3/2009, 21.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki. Edita Prima Oy.

Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä, käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä. WSOYpro.

Partiainen, M. 2009. Unesta terveyttä. Terveyskirjasto. 15.11.2013. www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto

Pekka, T & Pekkarinen, L. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016, KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2016. Helsinki. Luettu 16.1.2018. [file:///C:/Users/Tiina%20Saarela/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunication-sapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/9877/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016\[10201\].pdf](file:///C:/Users/Tiina%20Saarela/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunication-sapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/9877/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016[10201].pdf)

Pesola, A. 2016. Reduced muscle inactivity, sedentary time and cardiometabolic benefits: effectiveness of a one-year family-based cluster randomized controlled trial. *Studies in sport, physical education and health* 252. Jyväskylä.

Rantamoijanen, A. 2016. Kohti ruokaosaamista: näkökulmia suomalaiseen ravitsemuskeskusteluun ja koulun ravitsemuskasvatukseen. Helsingin Yliopisto. Opettajan koulutuslaitos. Pro gradu-tutkielma

Rauas-Huuhtanen, S. 2013. Työterveyslaitos – Terveys. 12.12.1.2013. 10:53. www.tyoterveyslaitos.fi

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy.

Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti, opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettu 10.1.2018. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20%E2%80%93%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1>

Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari

Saarenpää-Heikkilä, O. 2007. Miksi lapseni ei nuku? Unihäiriöt ja unen puute vauvasta murkkuun. Helsinki. Minerva.

Tamminen, H. 2011. Työhyvinvoinnin perusteet. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. 1.painos 2011. Painojussit Oy.

Valtion Ravitsemusneuvottelukunta. Ruokapyramidi, 15.10.2015. (luettu 10.1.2018) http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=skr00077

Valtion Ravitsemusneuvottelukunta. Lautasmalli, 15.10.2015. (luettu 10.1.2018) http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=skr00077

Viikari-Juntura, E. 2016. Työhön paluuta voidaan edistää työtä muokkaamalla. *Suomen lääkäri* 2016. 71:1519-24.

Vuosikertomus, 2016. Arctia Oy, 2016. Helsinki. www.arctia.fi/yritys/vuosikertomukset

WHO, 2012. World health statistics, 2012. (verkkojulkaisu). World Health Organization: Geneva. (luettu 9.1.2018) http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44844/1/9789241564441_eng.pdf?ua=1

LIITTEET

1 (3)

Liite 1. Kyselylomake

Työhyvinvointikysely, opinnäytetyö

Olemme Restonomi opiskelijoita Tampereen Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä koskien Arctian työhyvinvointia. Tämä kysely tehdään ja käsitellään täysin anonyymisti.

Ikä: alle 30, 30-45, 46-60 yli 60

Sukupuoli: Mies, Nainen

Työskentelyosasto: Maa, Meri

Hyvinvointi omasta mielestä: Huono, Tyydyttävä, Keskinertainen, Hyvä

Kysymysväittämät:

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5. 1 on täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 ei osaa sanoa, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

Kysymysväittäjä 1.

Voin hyvin työssäni

Kysymysväittäjä 2.

Viihdyn työssäni ja työkavereiden kanssa

Kysymysväittäjä 3.

Jaksan hyvin työssäni

Kysymysväittäjä 4.

Haluaisin jaksaa työssäni paremmin

Kysymysväittäjä 5

Haluaisin apukeinoja työssä jaksamiseen

Kysymysväittäjä 6.

Teen istumatyötä suurimman osan työajastani

Kysymysväittäjä 7.

Teen liikkuvaa työtä suurimman osan ajasta

Kysymysväittäjä 8.

Teen seisomatyötä suurimman osan työajastani

Kysymysväittäjä 9.

Saan erilaisia lihaskipuja työssäni

Kysymysväittäjä 10.

Haluaisin rentoutumis keinoja työpäivääni ja vapaa-aikaani

Kysymysväittäjä 11.

Saan nukuttua työjaksojen vapaa-ajalla hyvin

Kysymysväittäjä 12.

Haluaisin nukkua paremmin

Kysymysväittäjä 13.

Käytän apukeinoja nukahtamiseen

Kysymysväittäjä 14.

Harrastan liikuntaa

Kysymysväittäjä 15.

Töiden jälkeen olen väsynyt, enkä jaksaa ajatella liikuntaa

Kysymysväittäjä 16.

Liikkuisin enemmän jos saisin ohjeistusta

Kysymysväittäjä 17.

Haluaisin harrastaa liikuntaa ja kohottaa kuntoani

Kysymysväittäjä 18.

3 (3)

Jaksaisin paremmin, jos saisin kuntoilla työajalla muutaman tunnin viikossa

Kysymysväittäjä 19.

Haluan löytää tasapainon töiden, levon ja kuntoilun suhteen

Kysymysväittäjä 20.

Syön terveellisesti

Kysymysväittäjä 21.

Työpaikallani on mahdollisuus syödä terveellisesti

Kysymysväittäjä 22.

Herkuttelen useasti

Kysymysväittäjä 23.

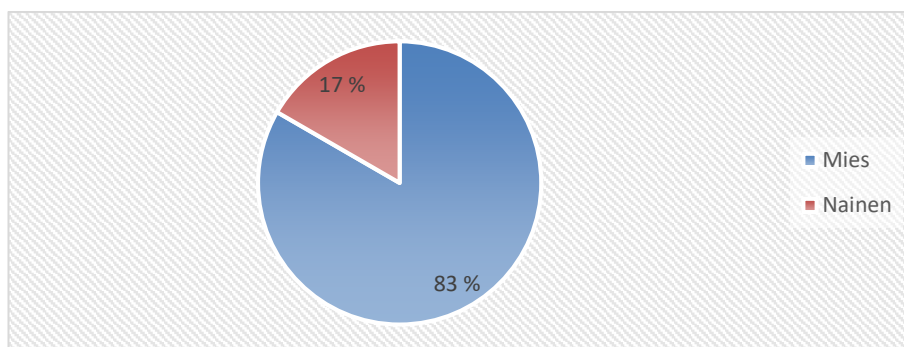
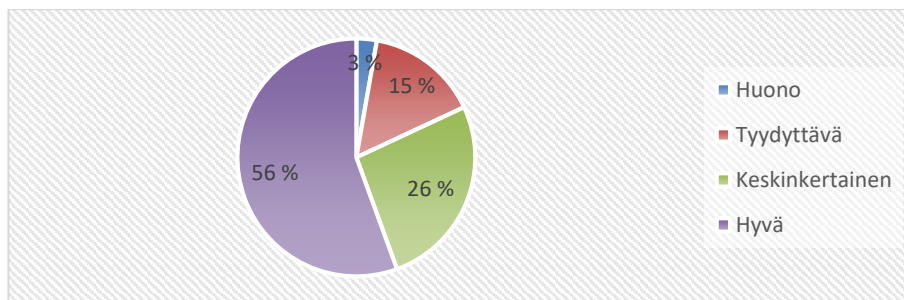
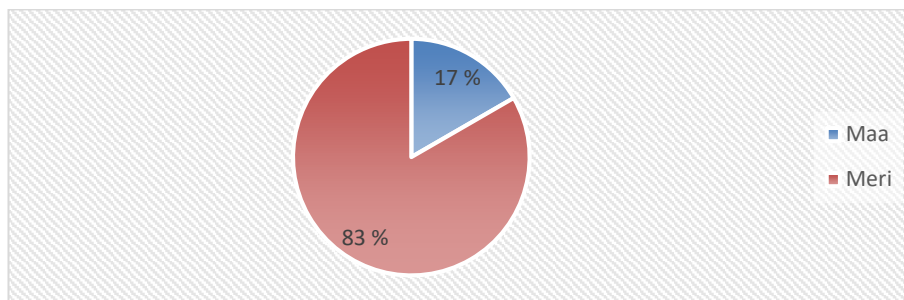
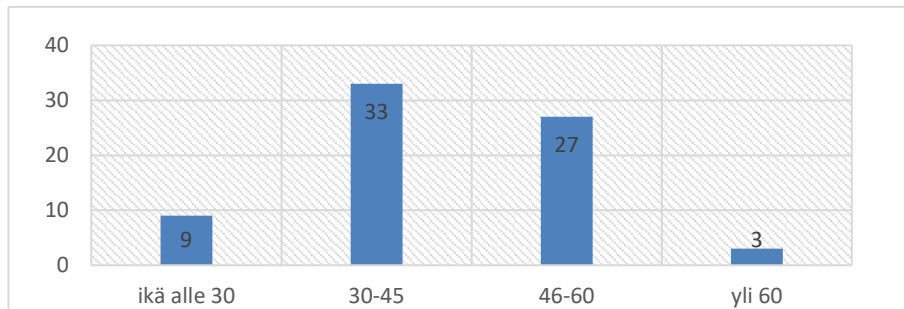
Painoni ei ole minulle ongelma

Kiitos vastauksistasi.

Ystävällisin terveisin,

Siiri ja Tiina

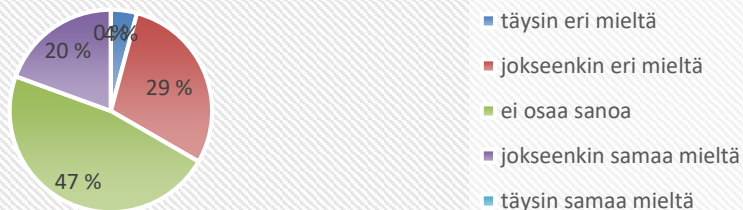
Liite 2. Kyselyn kuviot



Kysymysväittäjä 1.: Voin hyvin työssäni



Kysymysväittäjä 2.: Viihdyn työssäni ja työkavereiden kanssa



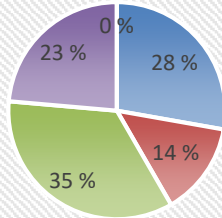
Kysymysväittäjä 3.: Jaksan työssäni hyvin



Kysymysväittäjä 4.: Haluaisin jaksaa työssäni paremmin

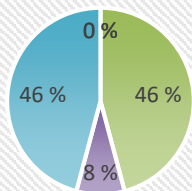


Kysymysväittämä 5: Haluaisin apukeinoja työssä jaksamiseen



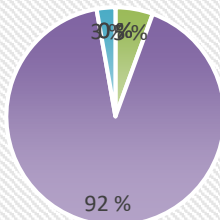
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittämä 6.: Teen istumatyötä suurimman osan työajastani



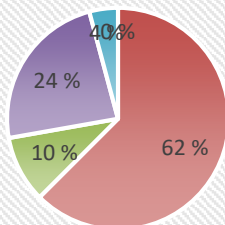
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittämä 7.: Teen liikkuvaa työtä suurimman osan ajasta



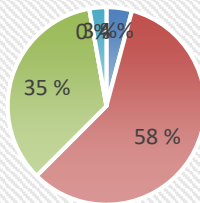
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittämä 8.: Teen seisomatyötä suurimman osan työajastani



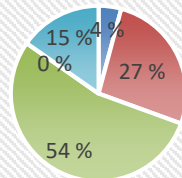
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 9.: Saan erilaisia lihaskipuja työssäni



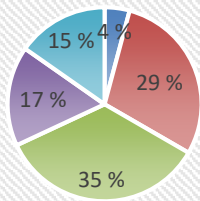
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 10.: Haluaisin rentoutumis keinoja työpäivääni ja vapaa-aikaani



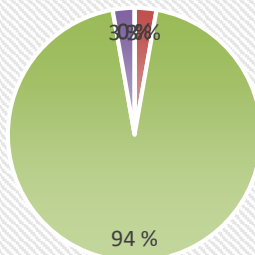
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 11.: Saan nukuttua työjaksojen vapaa-ajalla hyvin



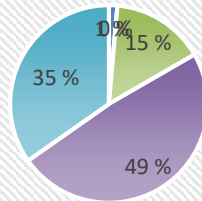
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 12.: Haluaisin nukkua paremmin



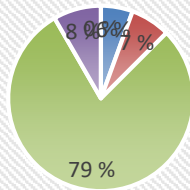
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 13.: Käytän apukeinoja nukahtamiseen



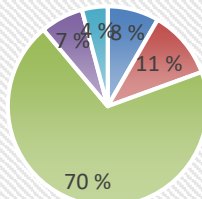
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 14.: Harrastan liikuntaa



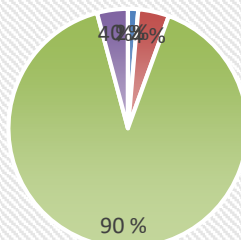
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 15.: Töiden jälkeen olen väsynyt, enkä jaksa ajatella liikuntaa



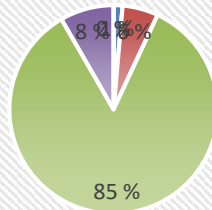
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 16.: Liikkuisin enemmän jos saisin ohjeistusta



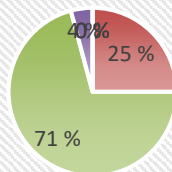
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 17.: Haluaisin harrastaa liikuntaa ja kohottaa kuntoani



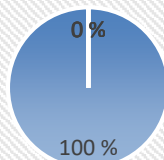
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 18.: Jaksaisin paremmin, jos saisin kuntoilla työajalla muutaman tunnin viikossa



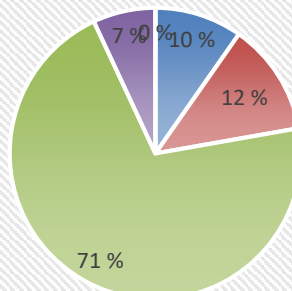
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 19.: Haluan löytää tasapainon töiden, levon ja kuntoilun suhteen



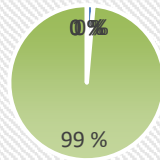
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 20.: Syön terveellisesti



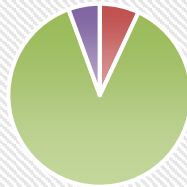
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 21.: Työpaikallani on mahdollisuus syödä terveellisesti



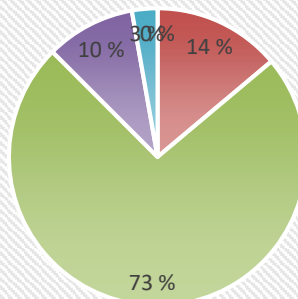
- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 22.: Herkuttelen useasti



- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Kysymysväittäjä 23.: Painoni ei ole minulle ongelma



- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- ei osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Liite 3. Tue työhyvinvointiasi



HENGITÄ JA TUNNE HENGITYS

SEISO LANTIONLEVIYSESSÄ ASENNOSSA, RENTOUDU.

SULJE SILMÄT, ASETA TOINEN KÄTESI SYDÄMESI PÄÄLLE RINNALLE JA TOINEN KÄTESI VATSAN PÄÄLLE.

HENGITÄ NENÄN KAUTTA SYVÄÄN SISÄÄN, NIIN ETTÄ TUNNET KUINKA HENGITYS VIRTAA RINNASTA AINA VATSAN POHJAAN ASTI, RINTA JA VATSA KOHOAVAT.

HENGITÄ NENÄN KAUTTA SYVÄÄN ULOS, JA TUNNE KUINKA HENGITYS POISTUU ENSIN VATSASTA JA VATSA LITISTYY JA SEN JÄLKEEN RINTA LASKEE, KUN KEUHKOT TYHJENEVÄT KOKONAAN.

HENGITÄ YHTÄ PITKÄ HENGITYS SEKÄ SISÄÄN ETTÄ ULOS.

KESKITY VAIN HENGITTÄMISEEN, ANNA AJATUSTEN TULLA JA MENNÄ ÄLÄ JÄÄ NIIHIN KIINNI.

- OIKEANLAINEN HENGITTÄMINEN PURKAA STRESSIÄ JA RENTOUTTAA
- HYVÄ HENGITYS LISÄÄ KESKITTYMISKYKYÄ

VENYTTELEN VETREÄKSI

- ASETU SEINÄN VIEREEN, OJENNA KÄSI TAAKSEPÄIN KÄMMEN SEINÄÄ VASTEN KIINNI. LÄHDE KÄÄNTÄMÄÄN VARTALO POISPÄIN SEINÄSTÄ NIIN PITKÄLLE, ETTÄ TUNNET VENYTYKSEN OLKAPÄÄN ETUOSASSA. TOISTA TOISELLE PUOLELLE.
- NOSTA KÄSIVARSI POIKITTAIN KAULAN ETEEN, TYÖNNÄ TOISELLA KÄDELLÄ VENYTETTÄVÄÄ KÄTTÄ NIIN LÄHELLE KAULAA, ETTÄ TUNNET VENYTYKSEN OLKAVARREN TAKAOSASSA. TOISTA TOISELLE PUOLELLE.
- KIERRÄ PÄÄTÄ KEVYESTI VENYTTÄEN MOLEMMILLE SIVUILLE.
- RENTOUTA NISKA KALLISTAMALLA VAROVASTI PÄÄTÄ ENSIN HIEMAN TOISELLE SIVULLE VIISTOON JA SITTEEN TOISELLE. JOS TARVITSET ENEMMÄN VENYTYSTÄ LAITA TOINEN KÄSI PÄÄN PÄÄLLE PAINAMAAN VAROVASTI VENYTYSTÄ ALEMMAKSI.
- PAIKALLAAN OLO PAHASTA, MUISTA LIIKEI
- VAIHDA ASENTOA SÄÄNNÖLLISESTI
- MUISTA LIIKKUMINEN MYÖS VAPAA-AJALLA
- PIENI TAUKOJUMPPA PIRISTÄÄ JA AUTTAA KESKITTYMÄÄN
- LIIKE ON LÄÄKE

ISTU OIKEIN

- PIDÄ SELKÄ SUORANA
- ISTU TUOLIN PERÄLLÄ
- PIDÄ JALAT TUKEVASTI ALUSTAA VASTEN
- TARKISTA, ETTÄ NISKA JA PÄÄ OVAT VARTALON JATKEENA
- VAIHDA ASENTOA SÄÄNNÖLLESTI PIENIN LIIKKEIN
- NOUSE JALOITTELEMAAN MUUTAMAKSI MINUUTIKSI TUNNIN VÄLEIN



OLE HYVÄ



HYVÄ TYÖHYVINVOINTI ON
JOKAISEN VASTUULLA

- HYMYILE
- TERVEHDI
- KIITÄ
- KANNUSTA
- ÄLÄ PURA OMAA PAHAA OLOA MUIHIN
- KUUNTELE MUITA
- PYYDÄ ANTEEKSI
- PUHU ÄLÄ HUUDA