

Idrottsinstruktörens arbetsförmåga

Jenna Martikainen

| | |
|--|---|
| EXAMENSARBETE | |
| Arcada | |
| | |
| Utbildningsprogram: | Hälsofrämjande HYH |
| | |
| Identifikationsnummer: | |
| Författare: | Jenna Martikainen |
| Arbetets namn: | Idrottsinstruktörens arbetsförmåga |
| Handledare (Arcada): | Annikki Arola |
| | |
| Uppdragsgivare: | Esbo stads idrottstjänster |
| | |
| <p>Sammandrag:</p> <p>Bakgrund: Arbetshälsans utgångspunkt ligger i arbetsförmågan och den bildas av balansen mellan individens resurser och arbetets krav. Arbetet inom den offentliga sektorn utvecklas konstant och då arbetets krav ändras är det viktigt att studera arbetstagarens resurser. För att idrottsinstruktörer ska kunna främja sina kunders hälsa bör deras arbetshälsa vara på god nivå. Syfte: Studiens syfte var att kartlägga nuläget av Esbo, Helsingfors och Vanda stads idrottsinstruktörers självskattning av arbetshälsa och arbetsförmåga samt vilka faktorer som förbättrar arbetshälsan. Frågeställningarna var: 1. <i>Hur uppskattar idrottsinstruktörer deras hälsa och funktionsförmåga i förhållande till arbetet?</i> 2. <i>Vad är idrottsinstruktörers självskattning av deras kompetensgrad och vilka är kompetensbehoven?</i> 3. <i>Vilka värderingar och attityder har idrottsinstruktörer gentemot sitt arbete och hur inverkar det på deras motivation?</i> 4. <i>Hur uppskattar idrottsinstruktörer deras arbetsmiljö och ledarskapet på arbetsplatsen?</i> Metod: En totalundersökning som förverkligades genom elektronisk enkät som skickades via epost åt 75 idrottsinstruktörer varav 41 svarade på enkäten (svarsprocent nästan 55 %). Data av slutna frågorna analyserades kvantitativt genom univariat och bivariat analys och data av öppna frågorna presenteras som en sammanfattning. Resultat: Idrottsinstruktörer upplever deras arbetsförmåga som god eller mycket god, men de upplever att det finns faktorer som kräver förbättring. Arbetsbilden har haft en tendens för ändring, vilket ger ett ökat behov av utveckling av kompetenser bland idrottsinstruktörer. Då idrottsinstruktörer upplever bundenhet till arbetet ökar även deras motivation. En fungerande arbetsgemenskap anses vara den bärande kraften för att uppehålla en god arbetshälsa på arbetsplatsen bland idrottsinstruktörer. Diskussion: För att uppehålla en god arbetsförmåga bland idrottsinstruktörer krävs ett hållbart tankesätt där arbetsplatserna utvecklar arbetshälsa i samma takt som själva arbetet utvecklas. Arbetshälsan ska ses som en pågående process i stället för ett bestående tillstånd.</p> | |
| Nyckelord: | arbetshälsa, arbetsförmåga, idrottsinstruktör |
| Sidantal: | 48 |
| Språk: | Svenska |
| Datum för godkännande: | 20.11.2020 |

| | |
|--|---|
| DEGREE THESIS | |
| Arcada | |
| Degree Programme: | Health Promotion |
| Identification number: | |
| Author: | Jenna Martikainen |
| Title: | Sports instructor's work ability |
| Supervisor (Arcada): | Annikki Arola |
| Commissioned by: | Espoo Sport and exercise services |
| <p>Abstract:</p> <p>Background: The premise of well-being at work lies in work ability and it builds upon the balance between the resource of the individual and requirements of work. Work within the public sector develops constantly and as requirements of work changes, it is important to study employees' resources. In order to promote health of their clients, it's imperative to ensure a high level of well-being at work among sports instructors. Objective: The aim of the study was to map the current state of self-assessment of well-being at work and work ability and improving factors of well-being at work among sports instructors from Cities of Espoo, Helsinki and Vantaa. Research questions were: <i>1. How do sports instructors self-assess their health and functional capacity in relation to work? 2. What is the self-assessment of sports instructors' level of competence and what are the needs of competence? 3. What values and attitudes do sports instructors have towards their work and how do those factors impact their motivation? 4. How do sports instructors self-assess their working environment and leadership at the workplace?</i> Methodology: The research was conducted as a consensus study. The electronic survey was sent by email to 75 sports instructors, of which 41 responded. This gives a response rate of close to 55 %. Data from close-ended questions were analyzed quantitatively by univariate and bivariate analyses. Data from open-ended questions were summarized. Results: Sports instructors perceive their work ability as good or very good, but there are factors that require improvement. Scope of work has shown tendencies of changing, which increases the need of developing competencies among sports instructors. When sports instructors feel committed to work, it also increases their motivation. A functioning work community is a bearing factor for maintaining a good well-being at work among sports instructors. Discussion: It requires a sustainable mindset to maintain a good work ability among sports instructors. Workplaces shall develop well-being at work in the same pace as work itself develops. Well-being at work should be seen as an ongoing process instead of a permanent state.</p> | |
| Keywords: | well-being at work, work ability, sports instructor |
| Number of pages: | 48 |
| Language: | Swedish |
| Date of acceptance: | 20.11.2020 |

| | |
|---|---|
| OPINNÄYTE | |
| Arcada | |
| Koulutusohjelma: | Terveyden edistäminen |
| Tunnistenumero: | |
| Tekijä: | Jenna Martikainen |
| Työn nimi: | Liikunnanohjaajan työkyky |
| Työn ohjaaja (Arcada): | Annikki Arola |
| Toimeksiantaja: | Espoon kaupungin liikuntapalvelut |
| <p>Tiivistelmä:</p> <p>Tausta: Työkyky on työhyvinvoinnin perusta joka muodostuu yksilön resurssien ja työn vaatimusten tasapainosta. Kunta-alan työt kehittyvät koko ajan ja kun työn vaatimukset muuttuvat on tärkeää tutkia työntekijän resursseja. Jotta liikunnanohjaajat pystyvät edistämään asiakkaidensa terveyttä on myös heidän työhyvinvointinsa oltava hyvällä tasolla.</p> <p>Tavoite: Tavoitteena oli kartoittaa Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungin liikunnanohjaajien itsearviointi heidän työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytilasta sekä mitkä tekijät parantavat työhyvinvointia. Tutkimuskysymykset olivat: <i>1. Miten liikunnanohjaajat arvioivat oman terveytensä ja toimintakykynsä suhteessa työhön? 2. Mikä on liikunnanohjaajien itsearviointi omasta osaamisestaan ja mitkä ovat osaamistarpeet? 3. Mitkä ovat liikunnanohjaajien työn arvot ja asenteet ja miten ne vaikuttavat heidän motivaatioon? 4. Miten liikunnanohjaajat arvioivat heidän työympäristönsä sekä johtamisen työpaikalla?</i></p> <p>Menetelmä: Kokonaistutkimus joka toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla joka lähetettiin sähköpostilla 75 liikunnanohjaajalle josta 41 vastasi (vastausprosentti melkein 55 %). Suljettujen kysymysten aineisto analysoitiin kvantitatiivisella menetelmällä yksi- ja kaksisuuntaisella varianssianalyysia hyödyntäen. Avointen kysymysten aineistosta luotiin yhteenveto.</p> <p>Tulokset: Liikunnanohjaajat kokevat työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi, mutta he kokevat myös, että on tekijöitä joita on parannettava. Työnkuvalla on ollut taipumus muuttua, joka lisää osaamisen kehittämisen tarvetta liikunnanohjaajilla. Liikunnanohjaajien motivaatio kasvaa kun he kokevat työhön sitoutumista. Toimiva työyhteisö todetaan liikunnanohjaajien hyvän työhyvinvoinnin kantavana voimana.</p> <p>Pohdinta: Liikunnanohjaajien hyvän työkyvyn ylläpitämiseksi vaaditaan kestävää ajattelutapaa jossa työpaikat kehittävät työhyvinvointia samassa tahdissa kuin itse työtä kehitetään. Työhyvinvointi täytyy nähdä jatkuvana prosessina eikä pysyvänä tilana.</p> | |
| Avainsanat: | työhyvinvointi, työkyky, liikunnanohjaaja |
| Sivumäärä: | 48 |
| Kieli: | Ruotsi |
| Hyväksymispäivämäärä: | 20.11.2020 |

INNEHÅLL

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 1 | INLEDNING | 7 |
| 2 | BAKGRUND | 9 |
| 2.1 | Idrottsinstruktör som yrke | 9 |
| 2.2 | Arbetshälsa..... | 10 |
| 2.3 | Arbetsförmåga | 14 |
| 2.3.1 | <i>Hälsa och funktionsförmåga</i> | 16 |
| 2.3.2 | <i>Kompetens</i> | 17 |
| 2.3.3 | <i>Värderingar, attityder och motivation</i> | 17 |
| 2.3.4 | <i>Arbete, arbetsmiljö och ledarskap</i> | 18 |
| 3 | SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR | 20 |
| 4 | MATERIAL OCH METOD | 20 |
| 4.1 | Metod..... | 20 |
| 4.2 | Insamling av material..... | 21 |
| 4.3 | Bearbetning och analys | 22 |
| 5 | RESULTAT | 23 |
| 5.1 | Hälsa och funktionsförmåga..... | 23 |
| 5.2 | Kompetens | 25 |
| 5.3 | Värderingar, attityd och motivation | 26 |
| 5.4 | Arbete, arbetsmiljö och ledarskap | 27 |
| 6 | DISKUSSION | 30 |
| 6.1 | Resultatdiskussion..... | 30 |
| 6.2 | Metoddiskussion..... | 33 |
| 6.3 | Reliabilitet och validitet | 36 |
| 6.4 | Etiska överväganden | 37 |
| 6.5 | Slutsatser..... | 38 |
| Källor | | 40 |
| BILAGA 1. | Följebrev..... | 44 |
| BILAGA 2. | Enkät | 45 |

Figurer

| | |
|---|----|
| Figur 1. Definition på arbetshälsa genom Maslows behovshierarki (Modifierad av Ojala & Ahonen, 2003:29)..... | 12 |
| Figur 2. Kännetecknen av ett välbefinnande arbetsgemenskap och en välbefinnande individ på arbetsplatsen (Modifierad av Arbetshälsoinstitutet 2019)..... | 13 |
| Figur 3. Faktorer som främjar arbetshälsan i form av funktionsförmåga, kontroll över arbetet och livssituation. (Modifierad av Kommunarbetsgivarna 2007)..... | 14 |
| Figur 4. Arbetsförmågehuset (Arbetshälsoinstitutet 2006) | 15 |
| Figur 5. Idrottsinstruktörers upplevelse av funktionsförmågan i relation till arbetets psykiska krav | 24 |
| Figur 6. Idrottsinstruktörers upplevelse av återhämtning från arbetet..... | 24 |

Tabeller

| | |
|---|----|
| Tabell 1. Hur motivation inverkas av upplevelsen av hur arbetsinsatsen värdesätts, bundenhet till arbetet, utmaningar i arbetet och arbetsengagemang..... | 27 |
|---|----|

1 INLEDNING

Arbetshälsan är ett väl utforskat ämne och det finns många teorier för kännetecknen av en välfungerande och effektiv arbetsplats. Vi mår bra och arbetar effektivt då vi får arbeta i en positiv och uppmuntrande arbetsmiljö där ledningen är rättvis och uppskattande. Vi vill ha möjligheten att påverka vårt egna arbete och arbetslivet ska vara flexibelt enligt livssituationen och dess eventuella behov som uppstår. (Larjovuori et al. 2015) Arbetshälsan föds av flera faktorerers samverkan och för att främja arbetshälsan krävs långsiktigt arbete (Ojala & Ahonen 2003:232). Forskning kring välbefinnande och arbetshälsa har länge präglats av arbetsohälsa på grund av att fokuset legat i symptom som stress, utmattning och utbrändhet. Tack vare utveckling av den positiva psykologin har även dagens forskning blivit mer intresserad av arbetshälsan och dess olika dimensioner som något annat än saknad av symptom av arbetsutmattning (Hakanen 2004:12). Arbetshälsans saknad ökar på kostnader (Ojala & Ahonen 2003:35). Kostnaderna för sjukfrånvaro, sjukpension, arbetsolycksfall och vårdkostnader för tidigare nämnda är i Finland cirka 40 miljarder euro, vilka alla kunde påverkas genom utveckling av arbetshälsa (Kauhanen 2016:32). Utöver dessa direkta kostnader finns en hel del indirekta kostnader som saknad av arbetshälsa åstadkommer som t.ex. eventuella vikariers lönekostnader, högre arbetsmängd för andra arbetstagare och därmed minskad motivation och ork (Österberg 2015:175). Den åldrande demografin i Finland som leder till brist på arbetskraft är även något som delvis kan tacklas med en förbättrad arbetshälsa så att arbetstagarna trivs och orkar längre i arbetslivet (Ojala & Ahonen 2003:35). I arbetsplatsernas hälsofrämjande interventioner har man tidigare fokuserat på individen, i stället för att lägga tyngd på organisationens kultur, miljö och omständigheter. Idag har synen riktats mot själva organisationen för att skapa en mer holistisk helhetsbild för att utveckla arbetsplatserna till mer hälsofrämjande. (Flynn et al. 2018)

Arbetsförmåga är en väsentlig del, rentav utgångspunkten för arbetshälsan och den bildas av balansen mellan individens resurser och arbetets krav (Kauhanen 2016:25). Arbetsförmågan kan granskas på individnivå, organisationsnivå och samhällsnivå. Det finns ingen allmänbindande definition för arbetsförmåga. Ju mera man forskat om arbetsförmåga desto flerdimensionerad och mångsidig bild har man fått av begreppet.

Detta har lett till att det blivit allt mer utmanande att evaluera, kontrollera och utveckla arbetsförmågan. (Gould et al. 2006) Det kan konstateras att arbetsförmågan inte endast är en individuell egenskap, utan den påverkas av själva arbetet och omgivningen. Arbetsförmågan kan inte endast definieras objektivt eller som en expertbedömning, utan individens subjektiva bedömning krävs för en trovärdig värdering (Gould et al. 2006:19-20). Den subjektiva bedömningen baserar sig på hur bra individen upplever utförandet av sina arbetsuppgifter och inlärd normer (Gould et al. 2006:111). Individens resurser ändras på grund av ålder och sjukdom och arbetslivets krav ändras på grund av internationalisering och digitalisering, vilket betyder att faktorerna som påverkar arbetsförmågan ändras konstant (Kauhanen 2016:27).

Arbetet inom offentliga sektorn förändras och utvecklas konstant. T.ex. digitalisering kräver ny kunskap och förmågor både för arbetstagaren och för själva organisationen. Kraven på arbetets effektivitet och förmåga att utvecklas stiger, men med ändamålsenligt ledande är det möjligt att stödja och stärka arbetarna i förändringsprocessen. Dagens arbetslagstiftning sätter ramen för arbetshälsan och lägger krav för arbetsgivarna att ta hand om välbefinnandet på arbetsplatsen (Ojala & Ahonen, 2003:35). Enligt undersökningen om arbetshälsa gjord av Keva upplevde år 2018 arbetare inom den offentliga sektorn att deras arbetshälsa och arbetsförhållanden är på god nivå. Bland kommunalt anställda upplevdes dock att de inte kan påverka deras arbete i lika grad som tidigare. Dessutom angav allt fler att deras resurser för att anpassa sig till förändringar minskat. Trots detta finns det fler möjligheter än tidigare att utveckla sin yrkeskompetens och själva verksamheten på arbetsplatsen (Lyly-Yrjänäinen 2019). Till och med 61% av kommunalt anställda anser att deras arbete är psykiskt ansträngande. (Pekkarinen 2018)

Idrottsinstruktör är ett yrke där individen bör behärska fysiska, psykiska och sociala kompetenser av olika slag. Målet med yrket är att främja hälsan genom motion hos personer i alla olika åldrar. (Arbets- och näringsministeriet 2020) I och med utvecklingen som sker inom den offentliga sektorn är det viktigt att studera kommunalt anställda idrottsinstruktörers självskattning av deras arbetshälsa, vilket är målsättningen med denna studie. Det kan konstateras att för att kunna främja idrottsinstruktörers arbetshälsa och arbetsförmåga krävs det mer information om arbetsförmågans olika dimensioner och en kartläggning av nivån på arbetshälsa i nuläget, vilket denna studie fördjupar sig i.

2 BAKGRUND

I Ottawadeklarationen för hälsofrämjande arbete (WHO 1986) beskrivs hälsofrämjande arbete som en process som möjliggör individen att kontrollera och förbättra sin hälsa. Det hälsofrämjande arbetet ses som den viktigaste faktorn för att främja befolkningens hälsa (Sihto & Karvonen 2016). Arbetshälsans betydelse är ett ämne som är mycket aktuellt i dagens samhälle och dess betydelse har ökat i och med den rådande lagstiftningen som kräver arbetsgivarna att investera i arbetshälsan (Ojala & Ahonen 2003:35). Finlands lagstiftning utgör ramen för arbetsplatsernas villkor för hälsofrämjande arbete i bland annat *Arbetarskyddslag 23.8.2002/738* (Finlex 2002), *Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383* (Finlex 2001), *Arbetsstidslag 5.7.2019/872* (Finlex 2019) samt *Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 20.1.2006/44* (Finlex 2006). Lagstiftningens syfte är utveckla arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga arbetstagarnas arbetsförmåga och upprätthålla den. Lagstiftningen syftar till att förhindra olyckor på arbetsplatsen samt andra faktorer som påverkar arbetstagarnas fysiska eller psykiska hälsa som är orsakade av arbetet.

2.1 Idrottsinstruktör som yrke

Enligt Arbets- och näringsministeriets Yrkesinfos (2020) beskrivning av idrottsinstruktörens yrke planerar idrottsinstruktörer idrottstjänster och instruerar motion i kommuner, föreningar och privatföretag. Arbetet kräver kunskap om de instruerade idrottsgrenarna, uppmuntrande attityd och social kompetens. Målet med arbetet är att främja motionsvanor och genom det hälsan överlag hos personer i alla olika åldrar. I yrket är man konstant i kontakt med målgruppen, vilket gör arbetet mycket socialt. Planering av arbetet sker både individuellt och i grupp och som hjälpmedel används ofta olika digitala verktyg. Det praktiska arbetet sker på olika idrottsfaciliteter som varierar från t.ex. gym, simhallar, motions-salar till utomhus idrottsplatser. Planeringsarbetet sker ofta i kontorsutrymmen. Arbetstiden hos idrottsinstruktörer varierar mycket enligt arbetsplatsen, arbetsbeskrivningen och arbetsuppgifterna.

En idrottsinstruktör bör behärska sedvanliga idrottsformers och idrottsgrenars prestationstekniker samt deras korrekta undervisning och instruktion. I idrottsinstruktion krävs

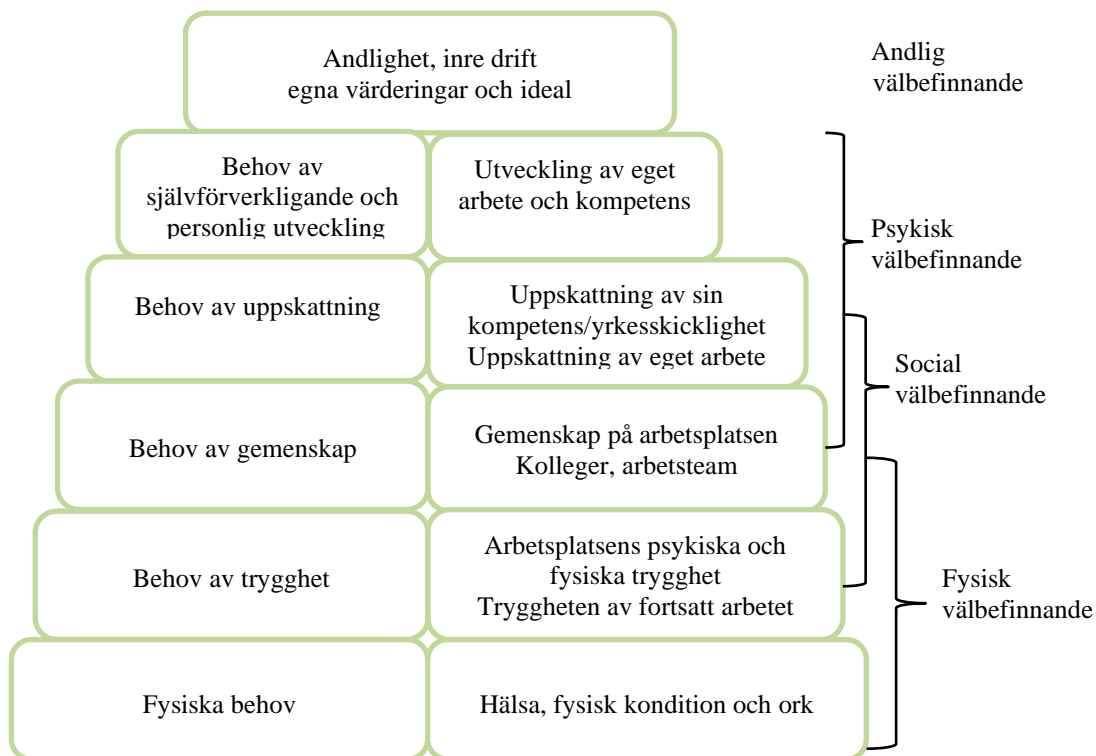
helhetskännedom över människans anatomi och fysiologi samt den fysiska och psykiska utvecklingen av människan genom hela livscykeln. Kunskap om olika målgrupper och individers specialbehov bör även kunna tas i beaktande. (Arbets- och näringsministeriet 2020) Kroppen är idrottsinstruktörens arbetsverktyg vilket ofta medför behovet att omforma eller utveckla kroppen för att motsvara kundernas och arbetsorganisationens förväntningar av en korrekt idrottsinstruktör. Detta betyder eventuellt en omformning av kroppsbyggnaden men till stor del om hur idrottsinstruktören använder sin kropp för att uttrycka sina instruktioner i form av gester, miner och ställningar. Idrottsinstruktörens uppträdande i arbetsituationer har flera skikt och de kan vara en blandning av följande: Arbetets fysiska prestation, rörelsers demonstrering, uppträdande i enlighet med en eller flera instruktörroller, närvaro, växelverkan, att vara förebild och representation av organisationen och dess varumärke. (Parviainen 2011)

Yrkesutbildning inom idrottsinstruktion sker på andra stadiets yrkesskola där man kan avlägga en grundexamen inom idrottsinstruktion. Då är yrkesbenämningen idrottsledare (jfr. finska liikuntaneuvoja). Den grundläggande yrkesexamen inom idrott kan också avläggas i form av läroavtalsutbildning. Man kan även avlägga examen inom idrottsinstruktion på yrkeshögskolenivå och då är yrkesbenämningen idrottsinstruktör (YH) (jfr. finska liikunnanohjaaja (AMK)). (Arbets- och näringsministeriet 2020)

2.2 Arbetshälsa

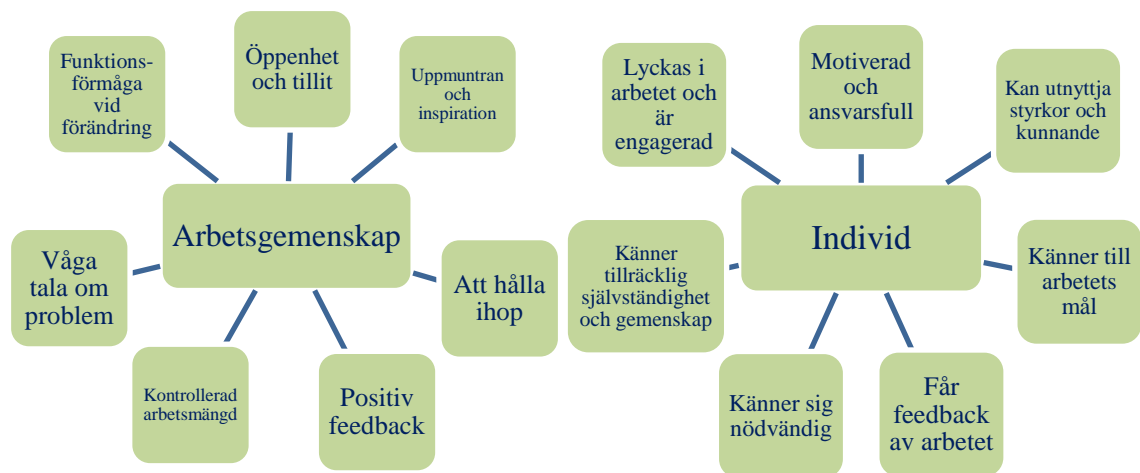
Arbetshälsa definieras som ”arbetstagarens hälsa i förhållande till faktorer i anslutning till arbetet och arbetsmiljön” (Terminologicentralen TSK 2008). Arbetshälsa betyder att arbetet är meningsfullt och smidigt i en arbetsomgivning som är trygg, hälsofrämjande och karriärstödande. Välbefinnande på arbetsplatsen påverkas av både individens personliga liv och arbetsrelaterade faktorer, samt balansgången mellan arbete och fritid. Arbetshälsan framkommer i individens engagemang och i ett övergripande samt fungerande samarbete. Den avspeglas i arbetets kvalitet och resultat. Arbetshälsan är föränderlig beroende på arbetets belastning och resurser samt deras balansgång. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016)

Arbetshälsa eller välbefinnande på arbetsplatsen (eng. well-being at work) är begrepp som är rätt så nya i jämförelse med begreppen hälsa eller välbefinnande. Arbetslivets kvalitet och produktivitet är faktorer som tagits upp först på sistone som har att göra med t.ex. inläring och sociala kompetenser. (Anttonen & Räsänen 2009) För att definiera arbetshälsa kan dessa grundläggande begrepp användas och tillämpas genom Maslows behovshierarki (se figur 1). I bottenplanet finns människans grundläggande behov som t.ex. näring, vatten och sömn. Dessa behov kan jämföras som människans hälsa och fysiska kondition som är grunden för arbetshälsan. Det andra planet handlar om behovet av säkerhet som individen även behöver känna på sin arbetsplats. Säkerheten övergreppar både det fysiska och sociala välbefinnandet. Psykiskt välbefinnande är även viktigt på arbetsplatsen, vilket förknippas med behovshierarkins tre följande plan: behov av gemenskap, uppskattning samt självförverkligande och personlig utveckling. Det är viktigt att individen känner gemenskap både på arbetsplatsen och fritiden och socialt välbefinnande stöder individen att binda sig och orka med arbetet. Uppskattning på arbetsplatsen baserar sig främst på kompetens och yrkesskicklighet. Uppskattning medför även trygghet i arbetet och den stöder det sociala välbefinnandet. Det högsta planet i behovshierarkin utgörs av individens behov av självförverkligande och personlig utveckling som innefattar bland annat kreativitet, vilja att utveckla sig själv och allmän karriärdrivkraft. Utöver Maslows nivåer kan det tilläggas det översta planet som innefattar andlighet och individens inre drift. Det andliga välbefinnandet ökas genom egna värderingar, motiv och inre energi som leder individen mot engagemang och iver. (Ojala & Ahonen, 2003:28-30)



Figur 1. Definition på arbetshälsa genom Maslows behovshierarki (Modifierad av Ojala & Ahonen, 2003:29)

Arbetshälsan är på gemensamt ansvar av arbetsgivaren och arbetstagaren. Genom att sörja för säkerhet på arbetsplatsen, idka bra ledarskap och behandla alla lika, främjas arbetshälsan (Social- och hälsovårdsministeriet 2019). Det bör dock noteras att individens välbefinnande är driven av inre motivation och inga åtgärder från arbetsgivaren ökar välbefinnande om inte individen själv vill främja sitt välbefinnande (Ojala & Ahonen, 2003:30). Välbefinnande på arbetsplatsen ska ändå ses som en investering där den hälsofrämjande verksamheten är övergripande och långsiktig. I figur 2 (modifierad av Arbetshälsoinstitutet 2019) räknas upp kännetecknen av ett välbefinnande arbetsgemenskap och en välbefinnande individ på arbetsplatsen. Arbetshälsa är inte ett lösryckt fenomen eller enskild tillställning på arbetsplatsen, utan det är implementerat till organisationens grundverksamhet och främjas och utvecklas kontinuerligt enligt individers, grupper och hela organisationens behov (Kehusmaa 2011:226).



Figur 2. Kännetecknen av ett välbefinnande arbetsgemenskap och en välbefinnande individ på arbetsplatsen (Modifierad av Arbetshälsoinstitutet 2019)

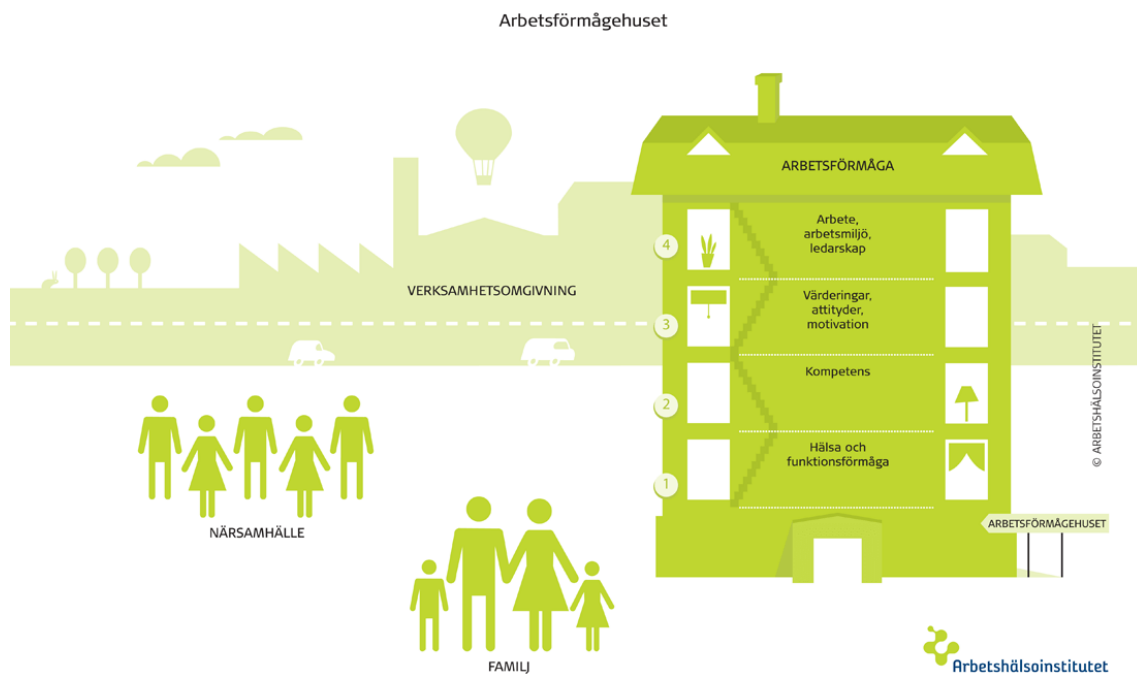
Kommunarbetsgivarna (2007) har gjort rekommendationer och riktlinjer för god arbets- hälsa för kommunsektorn. Rekommendationerna baserar sig på lagstiftningen och presenterar handlingsmodeller för främjande av arbetshälsan och upprätthållande av arbets- förmågan. Service på arbetsplatsen som stöder arbetshälsan kan indelas i tre grupper enligt stödfunktioner som främjar funktionsförmågan, arbetstagarnas upplevelse av kontroll över arbetet och livssituationen (se figur 3). Dessa insatser hjälper personalen att stanna kvar i arbetslivet och åtgärderna kan tas i olika skeden av arbetskarriären. (Kommunarbetsgivarna 2007)

| Funktionsförmåga | Kontroll över arbetet | Livssituation |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsplatsbespisning • Stödåtgärder för höjande av den fysiska konditionen • Alkohol-, drog- och rökfri arbetsplats • Förebyggande av olycksfall • Öppen konditionshöjande verksamhet • Rehabilitering • Förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar och yrkessjukdomar | <ul style="list-style-type: none"> • Personalutbildning • Arbetshandledning • Introduktion till arbetsplatsen • Omplacering • Arbetsrotation • Utvecklingssamtal • Arbetsanpassning | <ul style="list-style-type: none"> • Tjänst- och arbetsledigheter • Alterneringsledigheter • Deltidstillägg och deltidspensioner • Flexibla arbetstidsförsök • Partiell sjukledighet |

Figur 3. Faktorer som främjar arbetshälsan i form av funktionsförmåga, kontroll över arbetet och livssituation. (Modifierad av Kommunarbetsgivarna 2007)

2.3 Arbetsförmåga

Arbetsförmågan är en väsentlig del och utgångspunkten för arbetshälsan och den bildas av balansen mellan individens resurser och arbetets krav (Kauhanen 2016:25). För att klargöra arbetsförmågans olika dimensioner presenteras *Arbetsförmågehuset* (se figur 4). Arbetsförmågehuset är uppdelat i fyra olika våningar; 1. *Hälsa och funktionsförmåga*, 2. *Kompetenser*, 3. *Värderingar, attityder, motivation* och 4. *Arbete, arbetsmiljö, ledarskap*.



Figur 4. Arbetsförmågehuset (Arbetshälsoinstitutet 2006)

Arbetsförmågan kan ses som ett hus där varje våning har sin roll och varje våning ska utvecklas igenom hela arbetskarriären för att huset ska hållas och stå. Individens hälsa och funktionsförmåga står som grunden för en god arbetsförmåga. På andra våningen ligger kompetenser som grundar sig på grundutbildning och yrkeskunskap samt yrkeskompetenser. Denna dels betydelse har stigit under de senaste åren då kraven för arbetsförmåga och kompetenser utvecklats i varje bransch. I arbetsförmågehusets tredje våning möter individens arbetsliv och privatliv. Den egna attityden gentemot arbetet påverkar arbetsförmågan signifikant. Om arbetet känns meningsfullt och lagom utmanande ökar arbetsförmågan, men om arbetet är tvångsmässigt och inte motsvarar egna förväntningar sänks arbetsförmågan. Fjärde våningen av huset innehåller ledarskap, arbetsgemenskap och arbetsmiljö. Våningen beskriver arbetsplatsen konkret med arbetets innehåll och själva organisationen man jobbar i. Cheferna och ledningen har en stor roll och det ligger på deras ansvar att organisera och utveckla hälsofrämjande verksamhet på arbetsplatsen. Varje våning har sin egen roll för arbetsförmågan och de ska ligga i balans och stöda varandra. En allt för tung övervåning trycker ned på undervåningen vilket ofta har negativa konsekvenser. De personliga resurserna bör individen själv bära ansvar för, men husets fjärde våning är på arbetsgivarens och chefernas ansvar. (Arbetshälsoinstitutet 2006)

2.3.1 Hälsa och funktionsförmåga

Enligt WHO (1946) innebär hälsa fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och betyder inte endast saknad av sjukdom. Hälsan är en viktig del av arbetsförmågan, men en god hälsa betyder inte nödvändigtvis en bra arbetsförmåga, samtidigt som dålig hälsa inte nödvändigtvis begränsar arbetsförmågan. Hälsan förknippas till arbetsförmågan ofta genom individens funktionsförmåga i relation till arbetet. En sjukdom eller skada som påverkar funktionsförmågan påverkar därmed arbetsförmågan beroende på individens andra resurser, arbetet och arbetsmiljön. (Gould et al. 2006:111) Hälsans korrelation till arbetsförmåga kan ses i socialförsäkringslagstiftningens definition av arbetsförmåga, där arbetsförmåga alltid har ett samband med sjukdom, fel eller skada. I samband med socialförsäkringsförmåner kartläggs olika sjukdomars inverkan på sjukfrånvaro eller pensionering. (Gould et al. 2006:115). År 2018 fick 294 600 personer sjukdagpenning varav 28% inleddes på grund av sjukdomar i rörelseorgan och 22% av mentala störningar, vilket är för mentala störningars del 11% högre jämfört med år 2017 (FPA 2019). Det kan då konstateras att det finns information om arbetsförmåga och dess orsaker då arbetsförmåga definieras på ett juridiskt sätt. Det krävs mer information på befolkningsnivå för att kunna förstå sambanden mellan olika sjukdomar och den subjektivt upplevda arbetsförmågan (Gould et al. 2006:115).

En god nivå av fysisk, psykisk och social funktionsförmåga krävs för att kunna lyckas i arbetslivet. Det är arbetsuppgifternas krav som styr nivån på den krävda funktionsförmågan. För att klara av arbetsuppgifter behövs det oftast någon form av rörelse, syn, hörsel, inlärning, minne och kommunikation. Beroende på arbetet framhävs vikten av vissa egenskaper samtidigt som andra egenskapers betydelse minskar eller är irrelevant. (Gould et al. 2006:135-136). Undersökningar har visat att en god fysisk kondition har eller kan ha en positiv effekt på individens arbetsförmåga (Grimani et al. 2019, Ilmarinen 2009, Morelock et al. 2017, Calatayud et al. 2015). Individens levnadsvanor överlag har en stor inverkan på sjukdomar som ofta minskar arbetsförmågan som t.ex. rökning, riklig alkoholkonsumtion, dåliga matvanor och fetma. Levnadsvanornas och arbetsförmågans korrelation kan även vara motvänd då försämring av arbetsförmågan eller hälsan kan påverka levnadsvanorna. (Gould et al. 2006:151)

2.3.2 Kompetens

Individens sätt att kontrollera och hantera arbetsuppgifter är en väsentlig faktor för arbetsförmågan. Hur nivån på kompetens speglar sig till arbetsförmåga kan ses genom individens yrkeskunskaper och genom arbetsprocessers krav och möjligheter. Dessa kunskaper och hur arbetet utvecklas relaterar sig med utbildning och kvalitet. Högutbildade har i allmänhet bättre färdigheter och mer kompetenskrävande arbetsuppgifter än vad lägre utbildade har. (Gould et al. 2006:162-163) Det är oklart om kompetens och utveckling av arbete i sig främjar arbetshälsan eller är det de andra faktorerna inom god arbetsförmåga som stöder kompetens och därmed hjälper individen att skapa förutsättningar för mer krävande arbetsuppgifter. För att stöda och utveckla arbetsförmågan är det dock väsentligt att kompetensdimensionen ses som en viktig faktor i främjandet av arbetsförmågan. (Gould et al. 2006:168) Problematiken med utveckling av kompetenser i dagens arbetsliv är att det samlar sig ofta på dem som redan är högutbildade och vars kompetens ligger på en tillräcklig nivå i relation till arbetsuppgifterna (Lyly-Yrjänäinen & Maunu 2019). Möjligheterna att utveckla kompetenser ligger ihop med arbetsvillkoren och enligt Arbetslivsbarometern 2018 är det ofta de äldre arbetstagarna som har färre möjligheter att lära sig nytt och delta i skolningar (Lyly-Yrjänäinen 2019).

2.3.3 Värderingar, attityder och motivation

Attityder som angår arbetet har en klar koppling med viljan att fortsätta i arbetet och arbetsförmågan påverkas av bland annat arbetstillfredsställelse, arbetsmotivation, cynism och yrkesroll. Värderingar och attityder bildar en gränssyta mellan arbetet och individens funktionsförmåga och kompetenser. Upplevelsen av arbetet, arbetsmiljön och organisationen speglar sig via värderingar och attityder till hur individen lyckas och orkar i arbetet. Detta påverkas dock även av individens upplevelse av funktionsförmåga och kompetens. Hur meningsfullt arbetet är för individen beror ofta på hur rollen på arbetsplatsen tolkas av individen och hur de egna arbetsuppgifterna upplevs sammanhånga med en större helhet. (Kehusmaa 2011:114)

Arbetsengagemang är ett begrepp som tagits upp under den senaste tiden. Arbetsengagemang är ett positivt arbetsrelaterat känslotillstånd som kännetecknas som energi (“vigor”), hängivenhet för uppgiften (“dedication”) och uppgående i det egna arbetet (“ab-

sorption”) (Schaufeli et al. 2009). Arbetsengagemanget har en främjande effekt på hälsan, arbetsförmågan och tillfredställelsen i arbetet samtidigt som den hämmar stress och tankar kring pensionering eller uppsägning (Schaufeli 2018, Hakanen 2004:14). Arbetsengagemang som en del av arbetshälsan är grunden till en grönskande och framgångsrik arbetstagare och organisation (Hakanen 2011:49). Arbetsengagemang som uttrycks i t.ex. drivkraft och yrkessjälvkänsla är kopplat till motivationen i förändringsprocessen mot en bättre arbetshälsa då t.ex. trötthet och cynism mot arbetet är kopplat till förändringsprocessen mot en sämre arbetsförmåga och utmattning (Gould et al. 2006:169).

Motivation kan delas in i yttre och inre motivation. Yttre motivation är reaktivt där individen ser uppgiften som en prestation och agerar tvångsenligt. Vid yttre motivation är individen en passiv varelse som agerar endast genom endera positiv belöning eller negativt straff. Yttre motivation tär på individens mentala resurser då beteendet blir tvångsmässigt. Inre motivation är proaktivt där individen söker sig till saker som är inspirerande. Uppgiften så att säga drar till sig och individen agerar oberoende om det finns någon belöning eller inte. Då agerandet inte är tvångsmässigt vid inre motivation är det inte lika slitande som vid yttre motivation, utan kan snarare ha en uppbyggande effekt på individens resurser. Inre motivation kräver att individen upplever att hen får agera på basis av egen vilja, att hen upplever ha förmågan att utföra uppgiften och känner samhörighet med arbetsgemenskapen. (Martela & Jarenko 2014:14-16)

2.3.4 Arbete, arbetsmiljö och ledarskap

Fysisk och psykisk ansträngning och utmattning orsakad av arbetets krav och innehåll anses vara en av de främsta faktorer som inverkar på arbetsförmågan. Detta framhävs allt mer ju närmare pensionering individen är. Hur väl arbetet är organiserat, arbetsprocesser och själva arbetskulturen ligger som grund för normerna för en bra arbetsförmåga. (Gould et al. 2006:176) En uppmuntrande kultur på arbetsplatsen möjliggör att individens och hela organisationens resurser framhävs och framtiden byggs upp på dem, samtidigt som det även finns plats för nya idéer (Tiililä 2016:118). Dessa faktorer påverkar även t.ex. fortsatt arbete och för tidig pensionering (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012:158). Brådska och tidspress är fenomen som ökat inom arbetslivet och det är vanligt att arbetstagarna går på övervarv och bränner ut sig. År 2015 upplevde 57 % av

kommunalt anställda att det finns för lite personal på deras arbetsplats och 72 % ansåg att arbetsuppgifterna görs med en stram tidtabell. Endast 23 % ansåg att de kan påverka arbetstakten. (Manka & Manka, 2016:28)

En hälsofrämjande organisation har en ledning som är intresserad av arbetstagarna och uttrycker det genom närvaro i arbetet men ingriper inte i detaljfrågor, utan är intresserad av arbetstagarnas trivsel på arbetsplatsen och organisationens välbefinnande. Grunden till ett gott ledarskap är bra självkänedom där chefen känner till sina styrkor och utvecklingsområden och klarar av att analysera det egna agerandet och förstår processen bakom beslutsfattande (Kehusmaa 2011:119). I en hälsofrämjande organisation arbetar man med gemensamma spelregler och förmannen skapar förutsättningar att lyckas. I organisationen råder också en positiv utvecklingskultur som syns i form av innovation och vilja att ta ansvar. Enskilda individers kunskap och kompetens tas till nytta och alla har en möjlighet att påverka arbetets innehåll, processer och gemensamma tillvägagångssätt (Kehusmaa 2011:116). I en organisation som inte präglas av hälsofrämjande processer är ledningen intresserad av arbetstagarna, men visar det i form av vägledning av arbetsuppgifter eller ingriper i saker först då problem uppstår. Ledningen kräver resultat framför utveckling och arbetstagarna gör sitt arbete på eget sätt, utan gemensamma spelregler. Utan känslan av gemenskap är arbetstagarna likgiltiga över saker som inte angår dem, vilket ofta leder till slarv och ansvarslöshet. Organisationen är ett intelligent system som beroende på hur den är sammanställd och ledd endera främjar eller hämmar effektiviteten. En stark och välfungerande organisation klarar av att utnyttja personalresurserna och är kapabel att förändras och förnya sin verksamhet vid behov. (Kesti 2014:134)

Personalen är organisationens viktigaste del och den avgör om organisationen är framgångsrik eller misslyckas. Arbetshälsan ska implementeras i organisationens ledarskap i stället för att vara en lösryckt och tvingad del, för utveckling av arbetshälsan har att göra med så många olika faktorer. De resurser man lägger på en välplanerad och förverkligad arbetshälsa tillsammans med ett hälsofrämjande ledarskap kan i genomsnitt leverera ett sexdubbelt resultat i jämförelse med själva insatsen. (Kauhanen 2016:19)

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med forskningen är att studera nuläget av Esbo, Helsingfors och Vanda stads idrottsinstruktörers självskattning av arbetshälsa och arbetsförmåga samt vilka faktorer som förbättrar arbetshälsan. Arbetshälsan och arbetsförmågan granskas enligt studiens bakgrund och de väsentliga faktorerna som studien är avgränsad till är hälsa och funktionsförmåga, kompetens, värderingar, attityder och motivation samt arbete, arbetsmiljö och ledarskap. Målsättningen med studien är att kartlägga nuläget av organisationernas nivå på arbetshälsa och med hjälp av resultatet utveckla bristfälliga faktorer i organisationernas arbetshälsa som eventuellt kommer fram i studien.

Forskningsfrågorna är:

Hur uppskattar idrottsinstruktörer deras hälsa och funktionsförmåga i förhållande till arbetet?

Vad är idrottsinstruktörers självskattning av deras kompetensgrad och vilka är kompetensbehoven?

Vilka värderingar och attityder har idrottsinstruktörer gentemot sitt arbete och hur inverkar det på deras motivation?

Hur uppskattar idrottsinstruktörer deras arbetsmiljö och ledarskapet på arbetsplatsen?

4 MATERIAL OCH METOD

I detta kapitel presenteras vilken metod som använts i studien och hur materialet insamlats, bearbetats och analyserats. Dessutom granskas studiens validitet och reliabilitet.

4.1 Metod

Studien är en totalundersökning som undersöker hela idrottsinstruktörpopulationen i Esbo, Helsingfors och Vanda och förverkligas med kvantitativ datainsamlingsmetod. Undersökningen är en tvärsnittundersökning i och med att den studerar ett fenomen under en viss tidpunkt (Johannessen et al. 2019:61). Denna metod är vald för att få en bredare bild av det undersökta fenomenet på ett kostnadseffektivt sätt. En kvantitativ undersökning kan göras av forskningsområdet då man har tillräcklig information om

själva fenomenet. Forskningsområdet bör vara välformulerat för att det ska kunna kvantifieras. En kvantitativ undersökning beräknar mängder och därmed är den lämplig för denna studie då syftet är att forska egenskapers eller sambandens frekvens. (Kananen 2008:10-11) Undersökningens målgrupp är arbetstagare vars titel är idrottsinstruktör från Esbo, Helsingfors och Vanda stad. Totala antalet deltagare är 75 st. då ingen exkluderades ur undersökningen.

För att öka motivationen för deltagarna att delta i undersökningen är det viktigt att syftet presenteras noga och att det visas att deltagandet är värdefullt (Johannessen et al. 2019:240). För att introducera deltagarna till undersökningen presenterades undersökningens syfte i god tid före insamlingen av materialet sattes igång. Forskaren presenterade undersökningen på ett gemensamt tillfälle där idrottsinstruktörer från Esbo, Helsingfors och Vanda stad deltog. Deltagarna hade då möjlighet att ställa frågor åt forskaren för att öka förståelse av undersökningen och därmed eventuellt förbättra svarsprocenten. Forskaren underströk vid infotillfället viktigheten att delta i undersökningen och hur informationen av undersökningen eventuellt kunde utveckla arbetshälsan för idrottsinstruktörerna.

4.2 Insamling av material

Materialet samlas in genom en enkätstudie som skickas per epost åt respondenterna via deras förmän. Enkäten är elektronisk och gjord med Webropol-programmet. Enkäten är nästan i sin helhet uppbyggd med slutna frågor, men innehåller enstaka specificerande öppna frågor. Med slutna frågor är resultat lättare mätbart och hanterbart i analyskedet, men de öppna frågorna möjliggör information som annars eventuellt skulle utebli ur forskningen (Vehkalahti 2008:25). Det är viktigt att frågeformuläret är sammanställt så att den svarar på forskningsfrågorna men är samtidigt enkel och lättförstådd (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010). Undersökningens problemställning är grunden för utformning av enkäten (Johannessen et al. 2019:255). I utformningen av enkäten har använts operationalisering. Operationalisering innebär att forskaren utifrån sitt syfte och frågeställning bryter ner frågeområden till mindre delar som sedan konstrueras till egentliga frågor (Ejlertsson 2019:49-50). I operationaliseringen användes som grund undersökningens bakgrund som presenteras i kap. 2. Enkäten består av fem delar som

betraktar teman gällande 1. Hälsa och funktionsförmåga, 2. Kompetenser, 3. Värderingar, attityder, motivation och 4. Arbete, arbetsmiljö, ledarskap samt bakgrundinformation av deltagaren. Enkäten består av totalt 25 frågor varav fyra är öppna frågor och fem frågor gällande deltagarens bakgrund. I utformningsskedet provtestades enkätens innehåll och förståbarheten bland personer som tidigare arbetat som idrottsinstruktörer för Esbo stad och redigerades enligt kommentarer som uppkom.

Då man studerar individens attityder och åsikter är det allmänt att man använder sig av ordinalskala (Ejlertsson 2019:103), vilket valts att användas i enkäten. Svartalternativen i enkäten är givna som semantisk differential, vilket är en sjustegrad mätare med motsatta adjektivpar och ett neutralt svartalternativ i mitten (Valli 2018:108-109). Bortfall minimeras genom att framföra studiens betydelse, understryka garanterad anonymitet och genom att skicka påminnelser (Jacobsen 2007:229). Ett följebrev bifogas för att framföra dessa faktorer samt för att hjälpa respondenten i svarsprocessen. Enkäten och följebrevet hittas som bilagor i slutet av detta dokument. Enkäten och dess följebrev är framställt på finska i och med att undersökningens sampel är finskspråkigt. Enkäten var öppen för respondenterna under cirka tre veckors tid och en påminnelse skickades ut en vecka före enkäten stängdes.

4.3 Bearbetning och analys

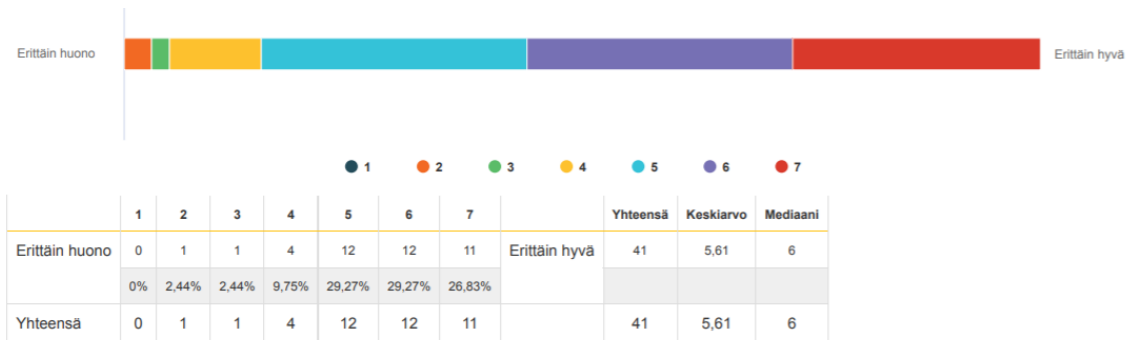
Studiens data sammanställdes i IBM SPSS Statistics -programmet. Analysen bearbetades enligt kategorierna i enkäten som utformats av forskningens bakgrund. En univariat analys gjordes där varje fråga först behandlades enskilt för att få frekvensfördelningen som delvis följdes av en bivariat analys där två skilda variabler analyserades samtidigt. I analysen söktes eventuell statistisk samvariation mellan dessa variabler. (Johannessen et al. 2019: 274, 277, 300-304) Den bivariata analysen gjordes inom temat *Värderingar, attityder och motivation* för att svara på forskningsfrågan *Vilka värderingar och attityder har idrottsinstruktörer gentemot sitt arbete och hur inverkar det på deras motivation?*. Studiens data sammanställt av de öppna frågorna analyserades genom att varje enskilda svar gick igenom och en sammanfattning av dem presenteras i resultatdelen.

5 RESULTAT

Enkäten skickades ut åt totalt 75 idrottsinstruktörer varav 41 besvarade enkäten vilket ger en svarsprocent på 54,67 %. En svarsprocent på över 50 % kan anses vara bra och representerande (Johannessen et al. 2019:239). Medelåldern på respondenterna är 33 år där den yngsta är 19 år och äldsta 60 år gammal. 56 % (n=23/35) av respondenterna arbetar på Helsingfors stad, 34 % (n=14/23) vid Esbo stad och 10 % (n=4/17) vid Vanda stad. 54% av idrottsinstruktörerna har varit anställda av staden i 1-5 års tid (n=22), 22 % över 10 år (n=9), 12 % under ett år (n=5) och de resterande 12 % har jobbat mellan 6-10 år (n=5). 51 % av instruktörerna (n=21) har ett visstids arbetskontrakt och 49 % (n=20) är fastanställda. Andra stadiets grundutbildning inom idrott har 51 % (n=21) och 59 % en yrkeshögskole-examen (n=24). En av respondenterna uppgav att hen studerar för tillfället en yrkeshögskole-examen och en har universitetsutbildning.

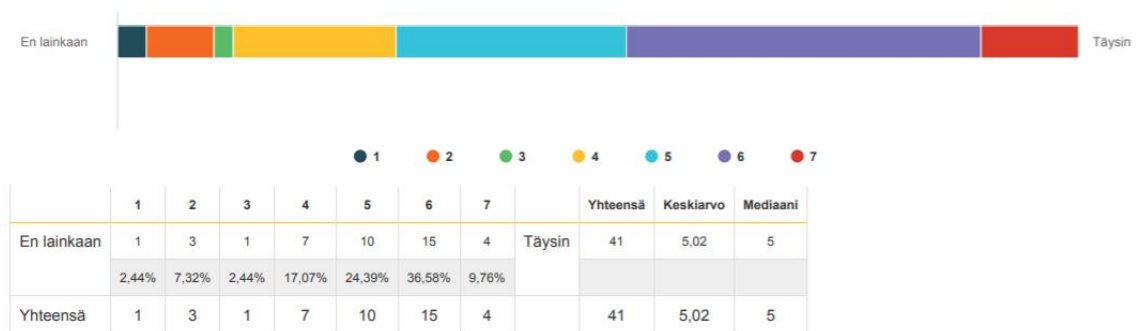
5.1 Hälsa och funktionsförmåga

Majoriteten av idrottsinstruktörerna upplever deras arbetsförmåga som god (n=19) eller mycket god (n=12). Ingen upplever arbetsförmågan mycket dålig eller dålig. Funktionsförmågan i relation till arbetet upplevs även vara god (n=16) eller mycket god (n=15). Arbetsförmågan i relation till arbetets psykiska krav upplevs mer utspritt på skalan (se figur 5). I relation till arbetets fysiska krav uppgav idrottsinstruktörerna även en bra funktionsförmåga där flera ansåg sig ha mycket god funktionsförmåga (n=15). De som hade jobbat mellan ett till fem år upplever i genomsnitt en bättre funktionsförmåga och arbetsförmåga än de som jobbat mer än fem år som idrottsinstruktörer på staden. De som har visstidskontrakt upplever även i genomsnitt en bättre funktionsförmåga och arbetsförmåga än de som hade fastanställning. Nivån på utbildning har inte betydelse på upplevelsen av funktions- eller arbetsförmågan.



Figur 5. Idrottsinstruktörers upplevelse av funktionsförmågan i relation till arbetets psykiska krav

I medeltal (M) upplever idrottsinstruktörer att de återhämtar sig rätt så bra från sitt arbete, men det finns spridning i svaren (se figur 6). Då det gäller huruvida de orkar i sitt arbete fram till pensionsålder verkar det finnas stor spridning och medeltalet ligger neutralt. Nästan 32 % uppgav att de absolut inte (n=8) eller inte (n=5) orkar fram till pensionsålder, samtidigt som 22 % uppgav att de orkar (n=9) och endast en respondent uppgav sig säkert orka fram till pensionsåldern.



Figur 6. Idrottsinstruktörers upplevelse av återhämtning från arbetet

I den öppna frågan gällande vad som idrottsinstruktörer upplever att borde utvecklas inom arbetshälsan på arbetsplatsen kom det upp faktorer om hälsa och funktionsförmåga. Trots att idrottsinstruktörer anger att de har en god funktionsförmåga och hälsa i relation till arbetet önskar de att arbetshälsovården skulle fungera bättre. Flera anser att regelbundna hälsogranskningar som görs är bra, men att arbetshälsovården är svårtillgänglig och tjänsterna väldigt begränsade. Det upplevs vara en hög tröskel att ta del av arbetshälsovårdens tjänster. Detta kan leda till olösta problem där symptom förlängs som kräver längre sjukfrånvaro som ökar på kostnader.

Ergonomi på arbetsplatsen upplevs väldigt olika i olika organisationerna då flera upplever att just ergonomi är något som arbetsgivaren speciellt bra tar hänsyn till samtidigt som andra anger att ergonomi och arbetsredskap rent av vanvårdas på arbetsplatsen. I och med att de administrativa arbetsuppgifterna ökar hela tiden för idrottsinstruktörer och bildskärmsarbete sker dagligen önskar idrottsinstruktörer att deras arbetsredskap skulle evalueras och uppdateras så att de möter dagens standard. I flera arbetsfaciliteter där idrottsinstruktörerna arbetar anges även att det helt och hållet saknas pausutrymmen eller WC-utrymmen i närheten. Det önskas att då nya idrottsfaciliteter byggs skulle idrottsinstruktörer bättre involveras i planeringsskedet så att utrymmen skulle tjäna dem bättre.

För att uppehålla arbets- och funktionsförmågan har en del av organisationerna ingått till att arbetstagaren får under en timme i veckan utöva motion på arbetstid. De som inte har denna förmån önskar att det skulle tas i bruk. Denna motionstimme önskas kunna inbokas i själva arbetsschemat för att säkerställa att arbetstagaren har förutsättningar att använda förmånen under arbetstid. Flera respondenter meddelar att de inte alltid under säsongen har möjlighet att utöva förmånen under arbetstid vilket de upplever vara orättvist.

5.2 Kompetens

Idrottsinstruktörerna upplever att deras nivå på kompetens i relation till arbetet är rätt så bra (n=10) eller bra (n=22) och nästan 15 % (n=6) uppgav en kompetensnivå på mycket bra. De som hade yrkeshögskoleutbildning upplever att de har en högre nivå av kompetens (M=5,9) än de som har andra stadiets utbildning (M=5,5), vilket kan tänkas vara naturligt. Nästan hälften (n=20) upplever att kompetenserna utvecklas bra på arbetsplatsen.

I den öppna frågan gällande hurdan fortbildning idrottsinstruktörer önskar sig för att prestera bättre i arbetet kom det fram att instruktörerna önskar genom fortbildning få konkreta idéer till olika motionsgrupper. Det önskas även ökad kunskap om olika specialgrupper som t.ex. seniorer och personer med sjukdomar i stöd- och rörelseorganen,

digitala verktyg, näringslära, anatomi och fysiologi samt språkkunskaper i engelska och svenska. För att bli bättre på att instruera motionstimmar önskades även att de skulle få mer feedback och att förmännen skulle regelbundet evaluera och delta i motionstimarna för att få en inblick i idrottsinstruktörernas arbetsbild. Överlag ansågs att utbildning är viktigt inom yrket och de önskade att det skulle finnas mera utbildning till förfogande och att deltagandet skulle möjliggöras ännu bättre från arbetstagarens sida. Idrottsinstruktörerna upplevde att utbildning leder till bättre kvalitet av tjänster, ökad kundnöjdhet och uppehåller idrottsinstruktörens känsla av meningsfullhet i arbetet. Kompetensnivån önskas även gå hand i hand med arbetsuppgifterna så att den kompetens som innehas kommer i användning i det dagliga arbetet.

5.3 Värderingar, attityd och motivation

Idrottsinstruktörerna upplever överlag att deras arbetsinsatser värdesätts på arbetsplatsen då över 70 % (n=29) uppgav ett positivt svarsalternativ och endast 7 % negativt (n=3), medan resten valde ett neutralt svarsalternativ (n=9). Majoriteten med över 90 % (n=37) anser sig vara bunden eller totalt bunden till sitt arbete. Ett fåtal mindre är motiverade (n=18) eller totalt motiverade (n=12) till arbetet med ett medeltal på 5,85.

Var tionde anser att det inte finns så mycket utmaningar i arbetet, medan över 63 % anser att det finns utmaningar (n=26). Ju längre man arbetat på staden upplever man att arbetet innehåller mer utmaningar. De som arbetat över 10 år uppgav ett medeltal på svarsalternativ 5,7 och de som arbetat under ett år gav ett medeltal på svarsalternativ 4,6. De som jobbar på Vanda stad upplever att de har mera utmaningar (M=6,0 jfr. Esbo M=4,8, Helsingfors M=4,9), men de upplever även högre arbetsengagemang (M=6,5 jfr. Esbo 5,3, Helsingfors M=5,3). Då det gäller arbetsengagemang är över 85 % (n=35) engagerade i sitt arbete och endast 5 % (n=2) upplever att de inte är det. Ingen upplever att de inte alls skulle känna arbetsengagemang. Balans mellan arbete och fritid är mer utspridd på skalan där 29% (n=12) anser sig ha fullständig balans och 37 % (n=15) god balans, medan 5 % (n=2) anser sig ha dålig balans och 7 % (n=3) rätt så dålig balans.

Hur motivation inverkas av upplevelsen av hur arbetsinsatsen värdesätts, bundenhet till arbetet, utmaningar i arbetet och arbetsengagemang kan åskådas ur tabell 1. Av de

ovannämnda faktorerna tycks bundenhet till arbetet ha den största inverkan på känslan av motivation. 63 %:s variation i hur motiverade idrottsinstruktörer är i sitt arbete kan förklaras genom hur bundna de är till sitt arbete. En ökning i upplevelsen av bundenhet till arbetet ger en lika stor ökning i motivationen. 39 %:s variation i motivation kan även förklaras genom hur engagerade idrottsinstruktörer är i sitt arbete. Hur de upplever att deras arbetsinsatser värdesätts har en mildare inverkan på motivationen med drygt 18 %. En ökad känsla av värdesättning ger dock en ökad motivation. Hur mycket utmaningar som upplevs i arbetet tycks inte ha samverkan med motivation.

Tabell 1. Hur motivation (beroende variabel) inverkas av upplevelsen av hur arbetsinsatsen värdesätts, bundenhet till arbetet, utmaningar i arbetet och arbetsengagemang

| Faktorer som inverkar på motivationen | Adjusted R Square | Koefficient | Korrelation (Pearson) |
|--|--------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Arbetsinsatsens värdesättning | 0,182 | 0,364* <i>p</i> =0,003 | 0,450* <i>p</i> =0,003 |
| Bundenhet till arbetet | 0,630 | 1,031* <i>p</i> =0,000 | 0,799* <i>p</i> =0,000 |
| Utmaningar | -0,025 | 0,013 <i>p</i> =0,933 | 0,013 <i>p</i> =0,933 |
| Arbetsengagemang | 0,390 | 0,672* <i>p</i> =0,000 | 0,637* <i>p</i> =0,000 |

*Signifikant för $p < 0,050$

5.4 Arbete, arbetsmiljö och ledarskap

Arbetet upplevs som rätt så organiserat av arbetsgivaren, men åsikterna är dock utspridda på hela skalan. 29 % (N=12) anser att arbetet är rätt så bra organiserat och 22 % (N=9) anser att det är bra organiserat och lika många förhåller sig neutralt. De som arbetar på Vanda stad anser sig ha ett bättre organiserat arbete (M=5,8) i jämförelse med Esbo (M=4,2) och Helsingfors (M=4,7).

I de öppna frågorna där idrottsinstruktörer ombads framföra faktorer som är bra och faktorer som bör utvecklas gällande arbetshälsa kom det upp mycket svar som hade med arbetet, arbetsmiljön och ledarskapet att göra. Idrottsinstruktörerna upplever att deras arbetsbild är mycket tydlig och omväxlande. Flera nämner att det även skett en förbättring gällande pauser och eventuella förflyttningar mellan arbetsställen, medan andra upplever att deras arbetsschema är väldigt oflexibel och oerhört ansträngande. Väldigt många upplever en ojämn fördelning av arbetsscheman där vissa har mer ansträngande och oflexibla scheman än andra. Idrottsinstruktörer önskar att arbetsscheman skulle evalueras och utjämnas till en mer jämlik nivå. Det upplevs också att arbetsbilden ändrat med tiden och att det har kommit mycket diverse nya arbetsuppgifter som t.ex. olika administrativa uppgifter som för arbetstid bort från det egentliga instruktionsarbetet. Detta orsakar att instruktörer upplever att de inte kan uppehålla en lika hög nivå på motionstjänster för att det inte finns tillräckligt med tid för planering eller förberedelse. Möjlighet till distansarbete önskas då alla inte har möjlighet till tillräckliga arbetsutrymmen och ro under arbetsdagen för att t.ex. planera motionstimmar.

Idrottsinstruktörer förhåller sig neutralt ($n=12$) eller lite positivt ($n=10$) i relation till hur de upplever att de kan påverka deras arbete. De yngre (under 30 år, $M=5,1$) anser att de har bättre möjligheter att påverka arbetet än de äldre (30-49 år, $M=4,5$ och över 50 år, $M=4,0$). De som jobbar på Vanda stad anser att de har en större möjlighet att påverka arbetet än vad Esbo ($M=4,7$) och Helsingfors ($M=4,5$) upplever.

Majoriteten (80 % $n=33$) upplever en uppmuntrande stämning på arbetsplatsen där nästan 27 % upplever en mycket uppmuntrande stämning. Ingen upplever att det inte alls skulle finnas uppmuntrande stämning på arbetsplatsen. Även ur denna aspekt anser de som jobbar på Vanda stad att de har en mer uppmuntrande stämning ($M=6,5$) än vad Esbo ($M=4,9$) och Helsingfors ($M=5,6$) idrottsinstruktörer anger. En av de bärande krafterna inom arbetshälsa är arbetsplatsens gemenskap och det önskas att det skulle finnas mera tillfällen i vardagen att spendera tid tillsammans för att ytterligare stärka gemenskapen. Att trivseln på arbetsplatsen är bra och att det finns en stark "vi-känsla" bland kollegerna upplevs också som en viktig aspekt. TYKY-dagar vars syfte är att förbättra arbetshälsa får beröm av idrottsinstruktörer och det önskas fler av dem i året.

Ledarskap i de olika organisationerna uppfattas väldigt olika och det finns stora skillnader i hur ledarskapet upplevs. Vissa anger att ledarskapet är en styrka i organisationen och att det är en aspekt som tas speciellt bra i beaktande, samtidigt som andra upplever att ledarskapet är något som bör förbättras. Tillit och flexibilitet från ledningen till arbetstagarna och vice versa saknas enligt en del av idrottsinstruktörerna. Ovetskap och inkonsekventa beslut av ledningen uppges orsaka negativitet i arbetsgemenskapen vilket tenderar att påverka allas upplevelse av arbetshälsan i någon form. Feedback från chefen anser 36 % (n=15) att de får rätt så bra och 19 % (n=8) förhåller sig neutralt till mängden feedback de får. De yngre (under 30 år, M=4,8) anser sig få mer feedback av chefen än vad de äldre uppger (mellan 30-49 år och över 50 år M=4,0). Av de som arbetar på Esbo stad upplever att de får feedback från chefen i medeltal 4,2, Helsingfors i medeltal 4,4 och Vanda i medeltal 4,8. De som är fastanställda (M=4,7) anser sig få något mer feedback än de som har visstidsanställning (M=4,1).

Över 80 % upplever att det får fullständigt eller bra stöd från kollegerna. De som arbetar på Vanda stad anser sig få allra mest stöd (M=6,8) medan Esbo har ett medeltal på 5,9 och Helsingfors 6,0. Det finns även små skillnader i beroende på hur länge man arbetat på staden. De som arbetat 1-5 år ger det högsta medeltalet på 6,3, medan de som jobbat 6-10 år det lägsta med 5,4. De som arbetat under ett år och de som arbetat över 10 år har samma medeltal 5,8.

Då det gäller arbetstid och dess tillräcklighet i förhållande till arbetet upplever 34 % (n=14) att deras arbetstid räcker fullständigt för att utföra arbetsuppgifterna. 27 % (n=11) anser att arbetstiden räcker bra och 22 % (n=9) anser att arbetstiden räcker rätt så bra. Enstaka idrottsinstruktörer upplever att deras arbetstid inte överhuvudtaget eller inte räcker till för att utföra arbetsuppgifterna. De som arbetar på Esbo stad upplever att deras arbetstid räcker bättre (M=6,2) än vad Helsingfors (M=5,3) och Vanda (M=5,3) upplever.

6 DISKUSSION

6.1 Resultatdiskussion

Resultatet från enkätstudien ger en aktuell bild av idrottsinstruktörers arbetsförmåga vilket hjälper att utveckla arbetshälsan bland idrottsinstruktörer på Esbo, Helsingfors och Vanda stad. Resultatet visar att idrottsinstruktörer evaluerar sin egen arbetsförmåga som god eller mycket god trots att det i resultatet även kommer fram att idrottsinstruktörer kan uppleva missnöjdhet med arbetshälsan på arbetsplatsen. Idrottsinstruktörer upplever att de har bättre fysiska färdigheter för arbetsuppgifterna än psykiska färdigheter som krävs, trots att båda ligger på en god nivå. Detta kan tänkas bero på att arbetsuppgifterna utvidgas mer och mer från enbart motionsinstruktion till andra uppgifter som kräver mer psykiska färdigheter än fysiska. Psykiskt välbefinnande ur arbetshälsoaspekter kan enligt Ojala & Ahonen (2003:28-30, se figur 1) delas in i behovet av gemenskap, uppskattning och självförverkligande samt personlig utveckling. Det fysiska välbefinnandet likasom idrottsinstruktörers nivå på funktionsförmåga är en förutsättning för god arbetshälsa. Trots att idrottsinstruktörer upplever en god nivå på funktions- och arbetsförmåga kan det konstateras att flera idrottsinstruktörer anser sig troligen inte orka med detta arbete ända fram till pensionsåldern. Idrottsinstruktörerna är unga arbetstagarer med en medelålder på 33 år och då medeltalet av svaren ligger vid neutrala svarsalternativet kan det tänkas betyda att idrottsinstruktörerna inte vet om de kommer att orka inom yrket eller inte. Att så unga personer är omedvetna om de kommer att orka eller inte orka med arbetet fram till pensionsåldern beskriver hur tungt yrket egentligen är.

Man har inte kunnat rakt påvisa att nivån på kompetens eller utveckling av arbete skulle ha en positiv inverkan på arbetshälsan, men det är en väsentlig faktor för att främja arbetsförmågan (Gould et al. 2006:168). Enligt idrottsinstruktörers självskattning av deras kompetensgrad har de en god kompetensnivå och den kan utvecklas på arbetsplatsen. Att idrottsinstruktörer upplever att deras kompetensbehov är inom instruktionsarbetet beskriver hur praktiska arbetsuppgifterna är och hur föränderlig branschen är. Det kommer hela tiden nya trender inom motion som idrottsinstruktörer bör behärska för att svara på kundernas krav och önskemål, för att uppehålla en god kvalitet på tjänsterna och därmed nöjda kunder. För att kunna utnyttja idrottsinstruktörers kompetens och

kunnande borde organisationerna kartlägga vilka kunskaper idrottsinstruktörer har inom olika specialområden och utveckla arbetsuppgifterna i relation till denna kompetens. Detta borde göras på ett jämlikt sätt så att alla har lika möjlighet att utnyttja sina färdigheter och intresseområden och utveckla sin kompetens i arbetet. Nu anser en del idrottsinstruktörer att planering av läsordningar inte sker jämlikt och att t.ex. de som har en fastanställning har bättre förutsättningar att påverka sitt arbete än de med visstidskontrakt, oberoende av hur länge man arbetat för samma arbetsgivare. Idrottsinstruktörer borde bättre involveras i utvecklingsarbetet och ledningen borde lita på idrottsinstruktörers kompetens och värdesätta deras åsikter.

Kehusmaa (2011:114) beskriver hur värderingar och attityder bilda en gränsyta mellan arbetet och individens funktionsförmåga och kompetenser vilket kan åskådas bland idrottsinstruktörerna. Samtidigt som idrottsinstruktörer upplever en god funktionsförmåga och en hög kompetens i relation till arbetet upplever de även rätt så högt arbetsengagemang och bundenhet till arbetet. Motivation att utföra arbetet ligger också på god nivå. Idrottsinstruktörers motivation påverkas allra mest av hur bundna de upplever sig vara till arbetet samtidigt som upplevelsen av utmaning i arbetet inte tycks ha någon samverkan med motivation. Trots att idrottsinstruktörer upplever att de har en god motivation gäller det för arbetsgivaren att fundera hur de kan öka känslan av bundenhet till arbetsplatsen för att få ytterligare högre motiverade arbetstagare. 51 % av samplets idrottsinstruktörer är anställda på visstidsbasis och en del av dem upplever oro och stress p.g.a. ovetskap av framtiden vilket kan påverka bundenhet till arbetet och likaså motivationen. Då personalomsättningen är väldigt hög upplever idrottsinstruktörer att dynamiken på arbetsplatsen är konstant föränderlig vilket gör det svårare att binda sig till arbetet. Att idrottsinstruktörer ändå upplever att de är bundna till sitt arbete är aningen motstridigt. Det kan eventuellt tolkas så att personalomsättningen inte beror på att idrottsinstruktörer skulle byta arbetsgivare, utan visstidsanställningarna beror på t.ex. föräldradighet som är rätt så vanligt i ett kvinnodominerat yrke.

I en organisation med hälsofrämjande ledarskap tas enskilda individers kunskap och kompetens till nytta och alla har en möjlighet att påverka arbetets innehåll, processer och gemensamma tillvägagångssätt (Kehusmaa 2011:116). Idrottsinstruktörer anser att deras arbete är välformulerat och de vet vad som förväntas av dem. De som arbetat re-

dan under en längre tid anser att arbetsuppgifterna ändrats med tiden och att de administrativa arbetsuppgifterna har ökat drastiskt med åren. Motionsinstruktion är den huvudsakliga arbetsuppgiften men ytterligare arbetsuppgifter har fått en större roll i idrottsinstruktörers arbetsbild. Arbetsuppgifterna upplevs därmed väldigt omväxlande vilket anses vara en positiv sak bland idrottsinstruktörerna. Arbetet upplevs vara rätt så bra organiserat men det tycks finnas skillnader mellan de olika organisationerna och även innanför organisationerna. Endera upplever idrottsinstruktörer deras arbete på olika sätt eller så har de faktiskt olika förutsättningar till arbetet. Då arbetets krav och innehåll orsakar fysisk eller psykisk ansträngning och utmattning påverkas arbetsförmågan (Gould et al. 2006:176). Att arbetet är ojämnt fördelat bland idrottsinstruktörer i samma organisation har orsakat konflikter och känsla av olikvärdighet. Idrottsinstruktörer önskar att ledningen skulle ta en större roll i utredningen av eventuella konfliktsituationer för att underlätta samarbetet mellan olika enheter på arbetsplatsen.

Stämningen på arbetsplatsen är något som idrottsinstruktörer evaluerar högt och de anser att det finns en stark vi-känsla i arbetsgemenskapen. Denna samhörighet upplevs ändå inte vara konstant, utan den förändras i och med att personalomsättningen verkar vara hög inom organisationerna på grund av visstids- och projektanställningar. Trots att idrottsinstruktörer upplever att just arbetsgemenskapen är den bärande kraften för en god arbetshälsa och arbetsförmåga upplevs även negativitet kring temat. Idrottsinstruktörer anser att ovetskap om framtiden och inkonsekventa beslut orsakar negativ stämning i arbetsgemenskapen som i någon form påverkar allas välbefinnande på arbetsplatsen. Speciellt kommunikation är en faktor som anses väcka stora känslor som ofta är negativa. Idrottsinstruktörer upplever att de själv också kunde se sig själv i spegeln och fundera vad och var man säger sin åsikt samt hur man uttrycker sig. Idrottsinstruktörerna menar att alla är ansvariga för sin egen arbetshälsa men även för hela arbetsgemenskapens välbefinnande. Bland idrottsinstruktörer upplevs att en positiv stämning i arbetsgemenskapen möjliggör att man öppet kan ifrågasätta saker utan att någon tar illa upp. Konstruktiv kritik behöver inte ses som negativ kritik, men det upplevs ofta så bland idrottsinstruktörerna. För att motverka detta behöver arbetsgemenskapen arbeta för att möjliggöra en mer öppen omgivning där kommunikationssätten är ändamålsenliga och korrekta. Rätt sorts öppenhet är arbetsgemenskapens fördel och den bör värnas för att vara bestående.

Hur ledarskapet uppfattas av idrottsinstruktörer är varierande i de olika organisationerna vilket gör att resultatet inte rakt kan generaliseras till alla organisationer. De instruktörer som eftertraktar ett bättre ledarskap upplever att det finns ett behov av att förbättra tillit, flexibilitet och kommunikation av ledningen. Genom en öppnare kommunikation i arbetsgemenskapen skulle idrottsinstruktörer känna trygghet och det skulle förebygga onödig spridning av rykten och tal bakom ryggen. Idrottsinstruktörer tycker att det får lämplig mängd av feedback från chefen, men de önskar att chefen skulle vara mer involverad i det dagliga arbetet. Idrottsinstruktörer upplever att ledningen har mer och mer fjärrmat sig ur idrottsinstruktörers praktiska vardag och användning av arbetstid. Ett mer närmande förhållningssätt av ledningen begärs.

6.2 Metoddiskussion

Studien valdes att utföras med en kvantitativ datainsamlingsmetod för att få en bild av idrottsinstruktörers upplevelse av deras arbetshälsa och samtidigt sträva efter ett större sampel än vad t.ex. endast en kvalitativ studie skulle ha medfört. Genom en kvantitativ enkätstudie kan ett större sampel nås på ett mer kostnadseffektivt sätt (Kananen 2008:10-11). Forskaren hade mycket bra förkunskaper av vad yrket som en idrottsinstruktör betyder och valde därför en kvantitativ metod för att studera samband och frekvenser gällande arbetshälsa. Genom en enkätstudie påverkas inte respondenternas givna svar av forskarens närvaro, som det gör i t.ex. en intervju och det är möjligt att ställa flera frågor. En fördel med enkätstudie är även att frågorna ställs exakt på samma sätt åt alla respondenter och respondenten kan själv välja ett passande tillfälle för att besvara enkäten. Då besvaras frågorna i lugn och ro och respondenten har möjlighet att kolla upp svaren, vilket ökar på studiens validitet. (Aaltola & Valli 2001:101)

Utformningen av enkäten bör präglas av noggrannhet för en välformulerad enkät är utgångspunkten för att forskningen lyckas. Hur enkäten är uppbyggd och hur frågorna är ställda orsakar mest fel i forskningsresultatet om deltagarna inte förstår frågan eller tänker på samma sätt som forskaren menat. Därmed är det viktigt att frågorna är entydiga. (Aaltonen & Valli 2001:100). I utformningen av enkäten för denna studie använde sig forskaren av bakgrundsmaterialet och valde att bygga upp enkäten enligt Arbetshälsoin-

stitutets (2006) Arbetsförmågehus (se figur 4) med de fyra olika våningarna. Därmed hade enkäten 4 olika delar vars innehåll presenterades kort före själva frågorna för att deltagarna skulle förstå vad frågorna handlade om. För att säkerställa att inget viktigt uteblir ur resultatet valdes att även tillägga fyra öppna frågor där deltagarna kunde fritt tillägga deras svar. Det är viktigt att enkäten är logiskt uppbyggd, har bra layout och att frågorna framskrider logiskt (Aaltonen & Valli 2001:100). Genom att bygga upp enkäten med modellen från Arbetsförmågehuset förverkligades detta i enkäten för denna studie. I svarsalternativen användes ordinalskala som ofta används då man studerar attityder och åsikter (Ejlertsson 2019:103). En sjustegad semantisk differential användes för forskaren valde att ha ett neutralt svarsalternativ i mitten. Det är lättare för deltagarna att svara på frågan om det finns flera svarsalternativ för deltagarna är sällan helt för eller emot någonting, synnerligen då det gäller åsikter (Alkula et al. 2002:134). Forskaren var medveten om att det neutrala svarsalternativet kan leda till att respondenterna väljer det neutrala svarsalternativen för att undgå att ta ställning till frågan. För att säkerställa enkätens ändamålsenlighet för studiens syfte provtestades enkäten på tre före detta idrottsinstruktörer som varit anställda av Esbo stad. På basis av de kommentarer som forskaren fick efter testenkätens prövning redigerades layouten och frågorna specificerades eller tydliggjordes för att skapa en bättre och mer lättförstådd helhet.

Totala antalet möjliga respondenter var 75 idrottsinstruktörer. Svarsprocenten till enkäten blev knappa 55 %. Om svarsprocenten granskas enligt varje enskild organisation har Helsingfors stad den högsta svarsprocenten med 65,7 %, Esbo stad 60,9 % och Vanda stad den lägsta med endast 23,5 %. Orsaken till det låga deltagande kunde vara den rådande situationen med COVID-19 -epidemin som präglade våren 2020. Trots att svarsperioden för enkäten förlängdes från två veckor till tre veckor har inte enkäten nått alla och alla har inte haft lika möjlighet att delta i enkäten på grund av t.ex. arbetsuppgifters omplacering. Idrottsinstruktörer har blivit flyttade till andra arbetsuppgifter till t.ex. äldreomsorgen och har därmed inte haft tillgång till e-post eller enkäten. Enstaka problem med länken till enkäten rapporterades också och 8 st. som inte slutförde enkätsvaren har även påverkat svarsprocenten. Att respondenter väljer att inte delta i en undersökning kan även bero på att de inte vill göra det p.g.a. att forskningens tema är ointressant eller att de upplever att de redan svarat på så många enkäter och tröttnat på dem (Johannessen et al. 2019:240). Att forskningens tema skulle i denna studie vara ointres-

sant för respondenterna torde inte vara en orsak, i och med att den fick väldigt positivt bemötande på tillfället där forskningens syfte presenterades för idrottsinstruktörerna. Det finns ingen information om idrottsinstruktörerna besvarat andra enkäter under samma period som denna studies enkät skickades ut.

En svarsprocent på över 50 % i enkätundersökningar är bra, men man bör komma ihåg att det påverkar generaliserbarheten (Johannessen et al. 2019:239). En slutsats kan därmed eventuellt dras att studiens resultat inte går att tillämpas till Vanda stads idrottsinstruktörer i och med deras låga deltagande av enkäten. I och med att bakgrundsuppgifter samlades i enkätsvaren, kan dock Vanda stads idrottsinstruktörers svar urskiljas ur enkätsvaren vilket kan hjälpa dem att ta till specifika åtgärder gällande arbetshälsan. Samma gäller givetvis de andra organisationerna med en bättre svarsprocent.

Hur undersökaren har påverkat studiens trovärdighet är svårt att påvisa. I och med att undersökaren själv arbetar som idrottsinstruktör i en av undersökningens organisationer anses att hen har en omfattande bild av yrket vilket drogs till nytta i operationaliseringen av enkäten. Genom att tillägga de öppna frågorna i enkäten säkerställdes även att det fanns möjlighet för respondenterna att tillägga sådan information som uteblivits ur enkätfrågorna, vilket ökar på reliabiliteten. Att idrottsinstruktörer skulle romantisera deras upplevelse om arbetshälsan och arbetsförmågan är svårt att tro på i och med att det skulle endast skada dem. Genom att ge en mer positiv bild av arbetssituationen skulle det samtidigt ge en indikation åt arbetsgivaren att åtgärderna för att främja arbetshälsa på arbetsplatsen är ändamålsenliga. Då enkätsvaren gavs anonymt och presenteras så att inga enskilda svar kan igenkännas, torde idrottsinstruktörerna inte ha varit rädda för att säga deras sanna åsikt.

Att studiens datainsamling utfördes vid en situation som inte motsvarar normala omständigheter kan påverka studiens reliabilitet. Idrottsinstruktörer kan ha haft svårt att svara på frågeformulärets frågor och svaren kan vara mer negativa eller positiva beroende på hur man i organisationerna har fungerat i denna exceptionella tid. För att säkerställa studiens tillförlitlighet borde studien utföras på nytt efter att läget normaliserats och idrottsinstruktörerna återvänt till deras sedvanliga arbetsuppgifter. Trots att studien utförts vid ovanliga förhållanden ger studien ändå en bred inblick i hur idrottsinstruktö-

rer upplever deras arbetsförmåga och arbetsgivarna får värdefull kunskap för att utveckla deras organisationer till mer hälsofrämjande arbetsplatser.

I analysen av forskningsdata utfördes både en bivariat regressionsanalys och en korrelationsanalys för att granska trovärdigheten på regressionsanalysen. I regressionsanalysen valdes att använda "Adjusted R Square" i stället för "R Square" för den justerar måttet i och med att den också tar i beaktande antalet andra oberoende variabler som ingår i regressionen. Enkätens svar av de öppna frågorna analyserades med omsorg då varje svar bearbetades enskilt och rådata bearbetades flera gånger för att säkerställa att inget relevant skulle utebli. Av de öppna svarens gjordes en sammanfattning som presenterades i resultatdelen. Forskaren valde att inte använda sig av direkta citat p.g.a. språksaker så att texten i sin helhet är skriven på svenska.

6.3 Reliabilitet och validitet

Med intern validitet menas huruvida man verkligen mäter det man tror sig mäta i en forskning (Johannessen et al. 2019: 221). Den interna validiteten i forskningen argumenteras genom kritisk granskning, men den kan inte säkerställas utan att resultaten testas med andra människor (Jacobsen 2007:157). Interna validiteten ökar då tre skilda grupper deltar i enkätstudien, men i och med att resultaten inte testas på någon annan grupp, är det omöjligt att sträva efter en fullständig validitet i forskningen.

Undersökningsmetoden är vald för att stöda forskningsproblemet och syftet av forskningen för att öka reliabiliteten. Med reliabilitet menas hur ändamålsenligt den insamlade data används, samlas in och bearbetas (Johannessen et al. 2019:220). I metoddiskussionen granskades ifall undersökaren påverkat resultaten av undersökningen genom t.ex. valet av frågorna i enkäten. Frågorna och svarsalternativen utformades så att de är tydliga och oledande. Den utformade enkäten testades på personer som tidigare jobbat kommunalt inom branschen och redigerades på basis av insamlade kommentarer. Genom hela forskningsprocessen dokumenterades allting noggrant och vid analyskedet går data igenom flera gånger för att sammanfattningen av de öppna svaren och själva tolkningen av dem blir ändamålsenlig. Forskningen präglas av öppenhet och inget ute-

slutes. Studien har fått forskningstillstånd av Esbo bildningssektor, Helsingfors kultur- och fritidssektor samt Vanda stadskulturens verksamhetsområde.

6.4 Etiska överväganden

God vetenskaplig praxis inom forskning ur ett etiskt perspektiv innebär att forskaren utför forskningens alla skeden omsorgsfullt och noggrant och tillämpar sådana metoder som uppfyller kriterierna för vetenskaplig forskning. Valda metoderna är etiskt hållbara och eventuella forskningstillstånd ansöks. Forskningen planeras och genomförs väl. Forskningens resultat redogörs öppet och ansvarsfullt och all insamlad material lagras på ett säkert ställe för att skydda forskningspersonernas anonymitet och integritet. (Forskningsetiska delegationen 2012)

Denna undersökning startade genom att göra en utförlig plan av forskningen. Forskningsproblemet definierades och forskningens syfte formades. På basis av syftet kartlades vilka olika undersökningsmetoder kunde användas för att få svar på forskningsfrågorna och den enligt forskaren lämpligaste metoden valdes. Efter att forskningens teoretiska referensram, syfte och enkäten var definierat ansöktes forskningstillstånd från Esbo, Helsingfors och Vanda stad enligt de krav som varje enskilda organisation ställde. Alla forskningstillstånd godkändes utan korrigeringsbehov. Efter att alla forskningstillstånd godkänts skickades enkäten ut åt deltagarna.

Enkäten är sammanställt via Webropol-programmet som används av Esbo stad där forskaren arbetar och har därmed tillgång till programmet. Webropol är bunden till att använda branschens bästa tekniska praxis för att säkerställa insamlad data och dess sekretess (Webropol 2020). Enkäten och insamlad data finns endast under forskarens användarnamn och lösenord, vilket gör att endast forskaren har tillgång till materialet. Inga personuppgifter insamlas och därmed inget personregister heller.

Deltagarna i undersökningen deltog frivilligt genom att av egen vilja svara på enkäten eller besluta att inte svara på enkäten, utan utpressning. Deltagarna ger sitt samtycke till forskningen genom att svara på enkäten. Detaljerad tillräcklig information om undersökningen ges åt deltagarna genom ett följebrev där deltagarens anonymitet understryks

och att data behandlas konfidentiellt. Enkätens resultat presenteras så att enskilda individer inte kan igenkännas ur svaren. Då forskningen behandlar deltagarnas åsikter och attityder är det viktigt att säkerställa deltagarnas integritet så att inte enskilda deltagare kan identifieras. I och med att forskningen är kvantitativ och resultaten sammanställs i form av statistik kan inte enskilda individer identifieras. Enkätens öppna svar presenteras även så att de inte går att koppla ihop med enskilda individer. Resultatet av enkäten och hela undersökningen redogörs korrekt och används endast i forskningssyfte. Efter att forskningen slutförts förstörs de enskilda enkätsvaren och endast en allmän sammanfattning av alla svar sparas för att skydda deltagarnas integritet.

6.5 Slutsatser

Syftet med detta arbete var att studera nuläget av Esbo, Helsingfors och Vanda stads idrottsinstruktörers självskattning av arbetshälsa och arbetsförmåga samt vilka faktorer som förbättrar arbetshälsan. Arbetshälsa är inte en bestående faktor, utan den varierar beroende på arbetets belastning och dess resurser samt hur man lyckas balansera med dem (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016). Då arbetshälsa utifrån en hälsofrämjande synvinkel i stället för ohälsa är ett rätt så nytt fenomen som inte ännu studerats allt för mycket, är det viktigt att organisationerna börjar mer och mer fokusera på arbetshälsan genom ett mer hållbart synsätt. Alla organisationerna har kommit bra igång, men de har var och en egna förbättringsbehov. Trots att idrottsinstruktörer enligt denna studie upplever att arbetshälsan och idrottsinstruktörers arbetsförmåga i stort sätt är på god nivå, gäller det för organisationerna att fortsätta utveckla arbetsplatserna för att uppehålla den goda nivån och vidareutvecklas. Då det konstaterats att arbetshälsan är icke-bestående kan inte utvecklingen av åtgärderna för att uppehålla arbetshälsan heller vara bestående. En hela tiden pågående process bör införas för att utveckla arbetsplatsen till en mer hälsofrämjande arena för arbetstagarna att medverka i.

Resultaten i denna studie kan dras till nytta av deltagande organisationerna då den ger värdefull information om arbetstagarnas arbetsförmåga i nuläget, vilket kan och önskas användas för vidareutveckling av arbetsplatsernas arbetshälsa. Trots att enkätsvaren gavs under exceptionella förhållanden betyder det inte att resultaten skulle vara överkliga, utan det rentav ger en ännu djupare mening för undersökningen. Att leda en orga-

nisation under förändring och samtidigt uppehålla en god nivå på arbetshälsa och hålla arbetstagarna nöjda och motiverade kan inte vara lätt. Enligt denna studie har alla dessa tre organisationer lyckats med det i och med att det inte i enkätsvaren framkommit något gällande ovanliga förhållanden.

Esbo, Helsingfors och Vanda är inte de ända städerna i Finland som har anställda idrottsinstruktörer, vilket gör att även andra städer och kommuner kan ha nytta av studiens resultat. Den utformade enkäten konstaterades att fungera bra och den kunde därmed utnyttjas av andra kommunala anstalter eller varför inte även av den privata sektorn. Synnerligen inom sådana yrken som kräver både fysiska och psykiska färdigheter kan enkäten användas för att mäta kraven av färdigheterna.

För vidare forskning rekommenderas att medföra en större kvalitativ del med intervjuer med idrottsinstruktörer för att få svar på orsaken till motstridig data som uppkom i resultatet. Att utföra en longitudinell studie av idrottsinstruktörers arbetsförmåga skulle även hjälpa att granska hur arbetsförmågan utvecklas med tiden och hur eventuella åtgärder inverkar på idrottsinstruktörers upplevelse av deras arbetsförmåga.

KÄLLOR

- Aaltola, J. & Valli, R. 2001, *Ikkunoita tutkimusmetodeihin, metodin valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, PS-kustannus, Jyväskylä.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P., 2002, *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*, WSOY, Helsinki.
- Anttonen, H. & Räsänen, T., 2009, *Työhyvinvointi – uudistuksia ja käytäntöjä*, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Arbetshälsoinstitutet, 2006, *Arbetsförmågehuset*. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/sv/arbetsgemenskap/arbetsformagehuset/> Hämtad 17.10.2019.
- Arbetshälsoinstitutet, 2019, *Työhyvinvointi*. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Hämtad 21.1.2020.
- Arbets- och näringsministeriet, 2020. Tillgänglig: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/306_ammatti?link=true Hämtad 3.1.2020
- Calatayud, J., Jakobsen, M. D., Sundstrup, E., Casaña, J. & Andersen, L. L., 2015, Dose-response association between leisure time physical activity and work ability: Cross-sectional study among 3000 workers, *Scandinavian Journal of Public Health*, vol 43, s. 819-824.
- Ejlertsson, G., 2019, *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik*, 4 uppl., Studentlitteratur, Lund.
- Finlex, 2001, *Lag om företagshälsovård*. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383> Hämtad 17.10.2019.
- Finlex, 2002, *Arbetarskyddslag*. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738> Hämtad 17.10.2019.
- Finlex, 2006, *Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen*. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060044> Hämtad 17.10.2019.
- Finlex, 2019, *Arbetslagslag*. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2019/20190872> Hämtad 17.10.2019.
- Flynn, J. P., Gascon, G., Doyle, S., Matson Koffman, D. M, Saringer, C., Grossmeier, J., Tivnan, V. & Terry, P., 2018, Supporting a culture of health in the workplace: a review of evidence-based elements, *American Journal of Health Promotion*, vol 32, s. 1755-1788.

- Forskningsetiska delegationen, 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*, Forskningsetiska delegationens anvisningar 2012, Helsingfors.
- FPA, 2019, *FPA-statistik – Sjukförsäkring 2018*, Finlands officiella statistik, FPA, Helsingfors.
- Gould, R., Ilmarinen J., Järvisalo, J. & Koskinen, S., 2006, *Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*, Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Grimani, A., Aboagye, E. & Kwak, L., 2019, The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review, *BMC Public Health*, vol 19, s. 1676.
- Hakanen, J., 2004, *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*, Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hakanen, J., 2011, *Työn imu*, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ilmarinen, J., 2009, Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol 35, no 1, s.1-5.
- Jacobsen, D.I., 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring – Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, 1:6 uppl., Studentlitteratur, Lund.
- Johannessen, A., Tufte, P.E. & Christoffersen, L., 2019, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 2. uppl., Liber, Stockholm.
- Kananen, J., 2008, *Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89, Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.
- Kauhanen, J., 2016, *Työhyvinvointi organisaation menestyksentekijänä*, 1. uppl., Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.
- Kehusmaa, K., 2011, *Työhyvinvointi kilpailuetuna*, Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.
- Kesti, M., 2014, *Henkilöstövoimavarat tuottaviksi*, Finanssi- ja vakuutus kustannus Oy FINVA, Helsinki.
- Kommunarbetstgivarna, 2007, *Riktlinjer och god praxis för arbetshälsa – rekommendation för kommunsektorn*. Tillgänglig: <https://www.kt.fi/sv/personalledning/rekommendationer/riktlinjer-och-god-praxis> Hämtad 13.1.2020.

- Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S., 2015, Humankapital. Välbefinnande i arbetet, effektivitet, längre arbetskarriärer? *Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:5*, Social- och hälsovårdsministeriet, Helsingfors.
- Lyly-Yrjänäinen, M., 2019, Arbetslivsbarometern 2018, *Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:51*, Arbets- och näringsministeriet, Helsingfors.
- Lyly-Yrjänäinen, M. & Tallamaria, M., 2019, Miten työelämässä olevat kehittävät osaaamistaan? *Työpoliittinen aikakauskirja 2/2019*, s. 27-38.
- Manka, M-L. & Manka, M., 2016, *Työhyvinvointi*, Talentum, Helsinki
- Martela, F. & Jarenko, K., 2014, *Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014, Helsinki.
- Morelock, J. C., McNamara, T. K. & James, J. B., 2017, Workability and request for flexible work arrangements among older adults: The role of a time and place management intervention, *Journal of Applied Gerontology*, vol 36, s. 1370-1392.
- Otala, L. & Ahonen, G., 2003, *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*, 2 uppl., WSOY, Helsinki
- Parviainen, J., 2011, Työn uusi ruumiillisuus: Liikunnanohjaajien keho työvälteenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä, *Arbetslivsforskning*, 9 (3) s. 207-224.
- Pekkarinen, L., 2018, *Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018*. Tillgänglig: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf> Hämtad 10.10.2019.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T., 2012, *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*, Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K., 2016. *Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Schaufeli, W.B., 2018, Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture, *Organizational Dynamics (2018)* vol 47, s. 99-106.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Van Rhenen, W., 2009, How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism, *Journal of Organizational Behaviour*, vol 30, s. 839-917.
- Sihto, M. & Karvonen, S., 2016, *Terveysten edistäminen ja eriarvoisuus – lähestymistapoja ja ratkaisuja*, Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

- Social- och hälsovårdsministeriet, 2019, *Arbetshälsa*. Tillgänglig:
<https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbetshalsa> Hämtad 17.10.2019.
- Terminologicentralen TSK, 2008. Tillgänglig:
<http://www.tsk.fi/tepa/sv/s%C3%B6k/arbets%C3%A4lsa> Hämtad 23.1.2020.
- Tiililä, M., 2016, *Innosta onnistumaan – yhdessä!* Helsingin seudun kauppakamari, 1 uppl., Helsinki.
- Valli, R., 2018, *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 - Metodien valinta ja aineistokeruu: vi-rikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, 5.uppl., PS-kustannus, Jyväskylä.
- Vehkalahti, K., 2008, *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Webropol, 2020, *Tietoturvakuvaukset Webropol-kyselypalvelut*. Tillgänglig:
https://webropol.fi/wp-content/uploads/2020/04/Tietoturvakuvaukset-Webropol-kyselypalvelut_FI_2020_.pdf Hämtad 10.9.2020.
- WHO, 1946, *Constitution of the World Health Organization*. Tillgänglig:
<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1> Hämtad 1.3.2020.
- WHO, 1986, *The Ottawa Charter for Health Promotion*. Tillgänglig:
<https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> Hämtad 20.1.2020.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, 2010, *Kyselylomakkeen laatiminen*. Tillgänglig:
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html> Hämtad 15.10.2019.
- Österberg, M., 2015, *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*, 5 uppl., Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

BILAGA 1. Följebrev

Hei liikunnanohjaaja,

Olet saanut tämän viestin koska työskentelet Espoon kaupungin liikuntapalveluiden, Helsingin liikuntaviraston tai Vantaan liikuntapalveluiden liikunnanohjaajana.

Toteutan osana YAMK-opinnäytetyötäni tutkimusta, jonka tavoitteena on tarkastella liikunnanohjaajan työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Annikki Arola, Arcadan terveyden edistämisen YAMK-ohjelman johtaja.

Pyydän sinua vastaamaan kyselyyn jonka löydät alla olevasta linkistä. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset esitellään ryhmänä, jolloin yksittäiset vastaukset eivät erotu. Vastaaminen on vapaaehtoista ja kestää arviolta noin 15 min.

Kyselyyn pääset linkistä: [Kyselyn linkki](#)

Kysely on avoinna tiistai 05.05.2020 klo 23.59 asti. Kyselyyn voit vastata kerran.

Kyselyn tulokset julkaistaan theseus.fi -sivustolla sekä esitellään seuraavassa pääkaupunkiseudun liikunnanohjaajien yhteisessä koulutustilaisuudessa tai pyydetessä jo aikaisemmin eri työyksiköissä.

Lisätietoja tutkimuksesta sähköpostitse jenna.martikainen@arcada.fi

Terveisin,

Jenna Martikainen

*Liikunnanohjaaja
YAMK opiskelija
Terveyden edistämisen ohjelma
Ammattikorkeakoulu Arcada*

BILAGA 2. Enkät

Kysely liikunnonohjaajien työkyvystä

Tervetuloa osallistumaan tutkimukseen jonka tavoitteena on kartoittaa liikunnonohjaajien työhyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila sekä siihen vaikuttavat tekijät. Tutkimustulosten avulla voidaan luoda laajempi kuva liikunnonohjaajien työkyvystä ja sitä kautta myös kehittää liikunnonohjaajien työhyvinvointia.

Kyselyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaaminen on vapaaehtoista ja kestää arviolta noin 15 min. Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksen kyselystä saamien tietojen käsittelyyn.

Terveys ja toimintakyky

Tämä osio käsittelee fyysistä toimintakykyä ja henkisiä voimavaroja sekä niiden riittävyyttä suhteessa työtehtäviin.

Mikä on tämänhetkinen työkykysi?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin hyvä

Miten koet toimintakykysi suhteessa työhösi?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin hyvä

Miten koet työkykysi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin hyvä

Miten koet työkykysi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin hyvä

Koetko palautuvasi työstäsi?

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Jaksatko nykyisessä työssäsi eläkeikään saakka?

En jaksa 1 2 3 4 5 6 7 Jaksan varmasti

Osaaminen

Tämä osio käsittelee osaamista ja sen kehittämistä suhteessa työn tavoitteisiin.

Minkälainen on ammatillinen osaamisesi?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin hyvä

Kehitetäänkö työpaikallasi ammatillista osaamista?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin paljon

Avoin kysymys: Mitä osaamista toivot itsellesi kehitettävän suoriutuaksesi työstäsi paremmin?

Arvot, asenteet ja motivaatio

Tämä osio käsittelee työn mielekkyyttä sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittamista.

Koetko, että työtäsi arvostetaan työpaikallasi?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin paljon

Sitoudutko työhösi?

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Oletko motivoitunut tekemään työtäsi?

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Sisältääkö työsi haasteita?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin paljon

Koetko työn imua? (Työn imua kokeva henkilö lähtee aamulla yleensä mielellään töihin ja kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imu tarkoittaa tarmokkuutta, omistautuneisuutta ja uppoutumista työtehtäviin)

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin paljon

Pystytkö sovittamaan yhteen työsi ja vapaa-aikasi?

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Tämä osio käsittelee työssäsi kokemat voimaannuttavat ja kuormittavat tekijät

Onko työsi hyvin organisoitu työnantajasi toimesta?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Onko sinulla mahdollisuus vaikuttaa työhösi?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Onko työpaikan ilmapiiri kannustava?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Saatko palautetta esimieheltäsi?

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin paljon

Saatko tukea työkavereilta?

En lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Erittäin paljon

Riittääkö työaikasi työtehtävien suorittamiseen?

Ei lainkaan 1 2 3 4 5 6 7 Täysin

Avoimet kysymykset:

Mitkä työhyvinvointia edistävät asiat on mielestäsi huomioitu hyvin työpaikallasi?

Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita pitäisi kehittää työpaikallasi?

Onko sinulla jotain lisättävää koskien kyselyn teemaa jota ei mielestäsi käsitelty? Vapaa sana.

Taustatiedot

Ikäni on _____

Työnantajani on

- Espoo
- Helsinki
- Vantaa

Olen työskennellyt kaupungilla liikunnanohjaajana

- alle 1 vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

Työsuhteen laatu on

- vakituinen
- määräaikainen

Koulutukseni on

- Opistoasteen koulutus
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto
- Muu, mikä? _____

Kiitos osallistumisestasi!