



# Ideapaperi - perehdytyksen apuväline työhyvinvoinnin tu- eksi

Sari Raatikainen

Mary-Ann Saarela

OPINNÄYTETYÖ  
Syyskuu 2021

Sosionomin tutkinto-ohjelma  
Fysioterapeutin tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomin tutkinto-ohjelma / Fysioterapeutin tutkinto-ohjelma

RAATIKAINEN, SARI & SAARELA, MARY-ANN:  
Ideapaperi - perehdytyksen apuväline työhyvinvoinnin tueksi

Opinnäytetyö 52 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Syyskuu 2021

---

Työhyvinvoinnin perehdytystä tulee kehittää ja aktivoida, koska se usein jää melko pinnalliseksi alkuvaiheen perehdytyksessä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa ja kehittää perehdytystä työhyvinvointia tukevaksi. Opinnäytetyönä tarkoituksena asetettiin tuotos, joka toimii apuna perehdytyksessä. Tämä oli myös työelämäkumppanin toive opinnäytetyölle. Menetelmäksi valittiin toiminnallinen opinnäytetyö, jossa on raporttiosa sekä tuotos. Opinnäytetyössä tutkittiin perehdytystä ja työhyvinvoinnin tekijöitä. Lisäksi tutkittiin, miten perehdytys voi edistää hyvinvointia ja millaisella apuvälineellä voi tukea työhyvinvoinnin perehdytystä. Opinnäytetyössä perehdyttiin aihealueina työhyvinvoinnin yleisiin tekijöihin sekä työsuojelun, työterveyshuollon sekä yksilöön liittyviin työhyvinvointitekijöihin. Näistä muodostui opinnäytetyön raporttiosa perustaksi tuotokselle.

Työhyvinvointi on laaja käsite, joka sisältää monimuotoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat yhdessä ja erikseen. Opinnäytetyön tuloksena ovat tuotos huoneentaulun ja lomakkeen muodossa. Tuotoksen huoneentaulu sai ajatuksensa ja muotonsa perhosefektistä, ja perhoskuvioiseen huoneentauluun koottiin työhyvinvoinnin tekijät. Huoneentauluna perhonen auttaa hahmottamaan työhyvinvoinnin kokonaisuutta, tiivistettynä tietopakettina esimerkiksi aiheen perehdytystä aloittaessa. Tuotoksen toinen osa on sähköinen lomakepohja, joka mahdollistaa ajantasaisen täydennyksen kunkin työpaikan työhyvinvointiasioista. Perehdytyksessä lomaketta voi käyttää keskustelun tukena sen eri vaiheissa ja tietopohjaksi perehdyttävälle.

Perehdytykseen on olemassa paljonkin apuvälineitä, mutta tämän opinnäytetyön tuotos on rakennettu työhyvinvoinnin näkökulmasta ja pyrkii aktivoimaan juuri työhyvinvoinnin osa-alueita perehdytyksessä. Opinnäytetyön rajoissa tuotoksen kokeilusta saatiin palautetta kahden toimijan taholta. Jatkokehittämisen tueksi tuotosta voi testata isommalla kokeilumäärällä ja palautteen perusteella päivittää tuotosta. Opinnäytetyön lomakeosioon voisi esimerkiksi linkittää suoraan aiheen ajantasaisia tietoja. Linkkien kautta tuotokseen voisi liittää myös laajennuksia ja lisätietoa aiheisiin. Työtä voi vielä jatkokehittää, mutta tässäkin muodossa se on jo toimiva apuväline.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Program in Sosionomy / Degree Program in Physiotherapy

RAATIKAINEN, SARI & SAARELA, MARY-ANN  
Idea Paper - a Tool to Support the Initiation of Well-being at Work

Bachelor's thesis 52 pages, appendices 4 pages  
September 2021

---

The purpose of this study came up in need to activate and develop initiating into well-being at work, because it is often a quite shallow part of initiation. The aim of this thesis was to create an output, which could come handy in initiating.

This practice-based thesis contains a report part and the output. The data were collected from literature sources that explain the content: well-being at work, occupational safety and health, occupational health service and individual well-being factors.

The study found that the concept of well-being at work is wide with factors that affect both independently and together, as in the butterfly-effect. The output comes in the form of a butterfly and on its wings the main headlines are repeated. The other part of the findings is an electric form that allows an up-to-date addition of the information of well-being at work.

The findings of this bachelor's thesis are built on the viewpoint of well-being at work, and it aims to activate it. The thesis must still be improved, but it can serve as a tool in its current form.

---

Key words: initiating, well-being at work, leading

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TOTEUTUS .....	9
2.1. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymysten asettelu .....	9
2.2. Opinnäytetyön toteutus ja rakenne .....	9
2.3. Aineiston keräys.....	11
2.4. Eettisyys opinnäytetyössä.....	13
3 PEREHDYTTÄMINEN .....	14
3.1. Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö .....	14
3.2. Perehdyttäminen erilaisina konsepteina .....	15
3.3. Perehdytyksen suunnittelu.....	16
3.4. Etenemisestä perehdytysprosessissa.....	17
3.5. Perehdyttäjän rooli .....	18
4 TYÖHYVINVOINTI.....	20
4.1. Työhyvinvoinnin merkitys terveydelle ja tuottavuudelle.....	20
4.2. Työhyvinvointi sidoksissa työhön .....	22
4.3. Esimiestyö / johtaminen .....	22
4.4. Yhteistoiminta, työhyvinvointipääoma, sosiaalinen pääoma .....	24
4.5. Ergonomia .....	25
5 TYÖSUOJELU TYÖHYVINNOINNIN TEKIJÄNÄ.....	27
5.1. Työsuojelun lähtökohta ja sitä ohjaava lainsäädäntö .....	27
5.2. Työsuojelun rooli, tehtävä, toimintaohjelma .....	27
6 TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖHYVINNOINNIN TUKENA .....	29
6.1. Työterveyshuoltoa ohjaava lainsäädäntö.....	29
6.2. Työterveyshuollon rooli ja tehtävät.....	30
6.3. Työkyvyn tukeminen .....	32
7 TYÖNTEKIJÄÄN LIITTYVIÄ TYÖHYVINVOINTITEKIJÖITÄ .....	34
7.1. Yksilön hyvinvointi ja työ.....	34
7.2. Terveys ja elämänlaatu, toimintakyky .....	34
7.3. Mielenterveys, työn hallinnan tunne, vaikutusmahdollisuudet ja työstressi.....	36
8 IDEAPAPERIN RAKENTUMINEN .....	38
8.1. Lähdemateriaalista taustatieto .....	38
8.2. Tuotoksen kokeilu .....	40
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	42
9.1. Tutkimuksen luotettavuus .....	42
9.2. Tutkimuskysymyksiin vastaavuus ja tuotoksen sovellettavuus ....	43
9.3. Jatkokehitysajatuksia ja matkalla opittua .....	44

LÄHTEET .....	46
LIITTEET .....	49
Liite 1. Saatekirje .....	49
Liite 2. Ideapaperin palautekysely.....	50
Liite 3. Ideapaperin lomakeosa .....	51

## 1 JOHDANTO

Kiinnostuksemme kohdistuu työhyvinvoinnin osuuteen perehdytyksessä. Oma taustakokemuksemme on kertynyt muun muassa esimiestyössä ja asiantuntijatyössä julkisissa organisaatioissa. Työvuosia ja –kokemusta on jo kertynyt, useampi työpaikka ja perehdytystä on tullut koettua sekä perehtyjänä että perehdyttäjänä. Oman kokemuksemme mukaan työhyvinvoinnista löytyy usein paljon vinkkejä ja materiaaleja esimerkiksi yritysten sisäisillä intrasivuilla, joihin voidaan viitata perehdytyksessä, mutta jotka eivät perehdytyksessä saa sen suurempaa roolia. Työpaikoilla on käytännössä ollut toimiva työsuojaus ja työterveyshuolto, työpaikkaruokailu on järjestetty, ja niin edelleen.

Opinnäytetyössä näkökulmaksi valittiin esimiehen rooli perehdytyksessä. Päädyimme pohtimaan, miten esimies saisi perehdyttäessään tuotua työhyvinvointiasioita tehokkaammin esille. Pohdimme myös, mitkä asiat, millainen materiaali ja sisältö olisi oleellista tietoa perehdyttämisen perustaksi ja sen helpottamiseksi. Perehdytystä tehdään uuden työntekijän aloittaessa sekä jatkumona työuran aikana. Opinnäytetyössä perehdytyksen kohteeksi ajatellaan kotiolosuhteissa työskentelevät hoitajat ja perehdyttäjäksi lähiesimies. Perehdytyksestä rajataan mielenkiinnon kohteeksi työhyvinvointiin liittyvät teemat.

Perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työpaikan tai tehtävän edellyttämää työhön tarvittavaa oppimista ja tiedonsaantia, sisältäen muun muassa työpaikkaan, muihin työntekijöihin, toimintatapoihin ja työtehtäviin liittyvää asioita. Työnantaja on vastuussa perehdytyksestä ja käytännössä sitä voidaan toteuttaa erilaisilla tavoilla ja toimenpiteillä. (Esimiesten perehdyttäminen, n.d., 7).

Jotta perehdytys olisi toimiva ja ajantasainen työtehtävien muuttuessa, sen perustaksi suositellaan perehdytyssuunnitelman jatkuvaa kehittämistä, perehdytyksen ajattelua aina päivitettävänä prosessina. Työterveyslaitoksen sivuilla tutkija Mikko Nykänen nostaa perehdytykseen liittyen esille muun muassa perehdytyksen vastuuhenkilön määrittelyn, uudesta työntekijästä tiedottamisen muulle yhteisölle sekä uuden työntekijän aktiivisen roolin perehdytyksessä. (Hyvä työura alkaa perehdytyksestä, 2017).

Perehdyttämiseen on laadittu myös erilaisia valmiita muistilistoja, joista yksi löytyy Työterveyslaitoksen sivustolta. Listalta löytyy kokonaisvaltaisesti perehdytykseen liittyviä osioita, joissa työterveys, työturvallisuus ja työhyvinvointi on nostettu omaksi osiokseen. (Perehdytys työhyvinvointiin, työterveyteen ja työturvallisuuteen, n.d.).

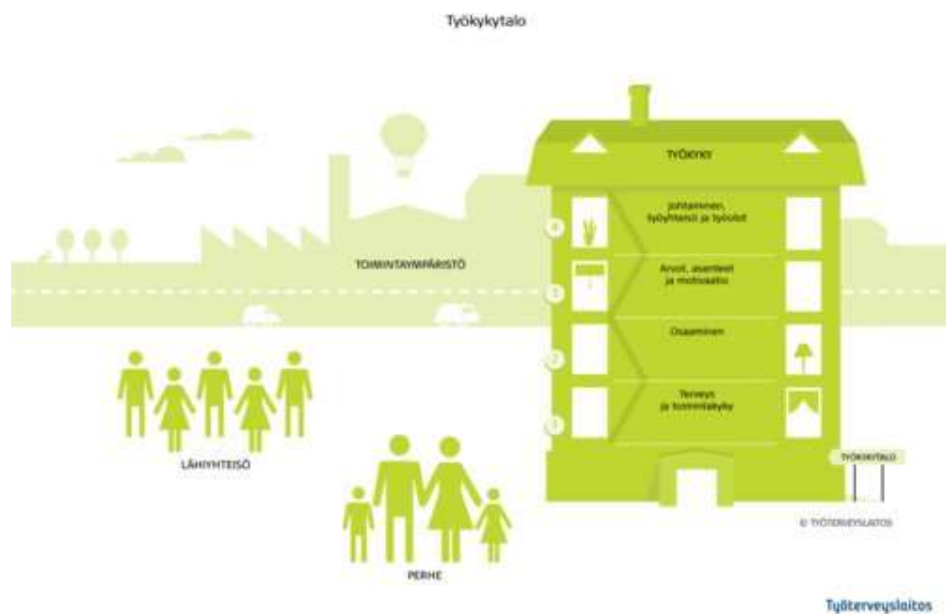
Työhyvinvoinnin käsite on kehittynyt aikojen kuluessa. Aiemmin lähinnä virkistystoimintana pidetyn aiheen laajuus ymmärretään jo muuksikin kuin yksilöön vaikuttaviksi terveys- ja työturvallisuustekijöiksi, puhutaan koko työyhteisön tasolla ja etenkin henkilöstön hyvinvoinnista. (Manka 2011, 54). Työhyvinvoinnin asiantuntijatoimintoja ovat mm. työsuojelu, työterveyshuolto, työpaikan mahdolliset liikunta- ja ruokailujärjestelyt (Manka 2011, 80).

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa Esimiesten perehdyttäminen on yksi kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia kuvaava määritelmä:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työturvallisuuskeskuksen julkaisu, n.d., s.5).

Työhyvinvointi vaikuttaa meihin kaikkiin yksilöllisesti, mutta on merkittävä asia myös työyhteisön, työnantajan ja yhteiskunnankin kannalta. Esimerkiksi väestön ikääntyminen ja työikäisten määrän väheneminen tuovat esille tarvetta panostaa työkykyyn ja työhyvinvointiin ongelmien ennaltaehkäisemiksi. Työhyvinvointi voidaan määritellä laajasti. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen määrittelyssä työhyvinvoinnin käsite sisältää sekä työhön liittyvät tekijät muun muassa sen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Näiden lisäksi se sisältää työntekijään itseensä liittyvät tekijät, yksilön oman työn mielekkyyden kokemuksen ja työn elämänhallinnan osatekijänä. Työntekijän itsensä lisäksi työhyvinvoinnin tekijöihin luetaan muun muassa muu työyhteisö sekä johtamistekijät. (Työterveyslaitos, n.d.).

Työterveyslaitos käyttää työkyvyn yhtenä kuvaajana Työkykytaloa (kuvio 1) eri kerroksineen. Talon kerroksina ovat varsinaiseen työhön ja työolosuhteisiin liittyvä kerros, sen jälkeen arvojen, asenteiden ja motivaation- kerros, osaamisen kerros sekä alimpana kerroksena terveyden- ja toimintakyvyn kerros. Talon alakertana oleva terveyden ja toimintakyvyn taso on määritelty työkyvyn perustaksi, jonka päälle rakentuvat muut kerrokset. (Työterveyslaitos, n.d.). Näin työkyky linkittyy muihin työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin.



KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, n.d.)

Yleisesti voinee todeta, että työhyvinvoinnista on laajasti tutkittuakin materiaalia saatavilla ja työnantajat vaihtelevissa määrin myös panostavat keinoihin, joilla parantaa työntekijän työhyvinvointia. Työhyvinvointiasioiden läpikäynti jää kuitenkin perehdytyksessä usein melko kevyeksi. Oman kokemuksemme ja esimerkiksi työelämäkumppanin sisältötoiveen perusteella koimme, että sitä olisi hyvä aktiivoida. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää perehdytykseen apuväline työhyvinvoinnin sisällön olemassa olevien ja olennaisten asioiden aktiivisempaan esille saamiseen.



## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TOTEUTUS

### 2.1. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymysten asettelu

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa ja kehittää perehdytystä työhyvinvointia tukevaksi. Näkökulmana tässä perehdytykseen ovat työhyvinvointiasiat. Työelämäkumppanin toiveena opinnäytetyölle on saada apuväline työhyvinvointiosion perehdyttämisen tueksi. Opinnäytetyön tarkoituksiksi muodostui kehittää apuväline, joka toimisi keskustelun tukena ja apuna. Työelämäkumppani on kotihoito ja siellä lähiesimiehet. Tutkimustehtävänä on etsiä keskeisimmät tekijät, joihin perehtymisessä on tarpeen keskittyä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Terminä kirjallisuudessa ovat käytössä sekä perehdytys että perehdyttäminen, joita myös tässä opinnäytetyössä käytetään.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- 1) Mitä perehdytys on?
- 2) Mitkä ovat työhyvinvoinnin tekijöitä?
- 3) Miten perehdytys voi edistää työhyvinvointia?
- 4) Millaisella apuvälineellä voi tukea työhyvinvoinnin perehdytystä?

Vastaukset kahteen ensimmäiseen kysymykseen löytyvät raportin tekstiosion alaotsikoin selkeytettynä, koska alue on laaja. Kahteen jälkimmäiseen vastaus muodostuu enemmän pohdintana kirjallisuuden sisällöstä, opinnäytetyön tarkoituksen näkökulmasta. Ajatuksena opinnäytetyön tuotokseksi syntyi koota jonkinlainen opas, kooste, työhyvinvointiosioon. Tuotoksen osalta tehtäväksi muodostui opinnäytetyössä luoda malli, jolla työnantajan keinoin voisi tukea työntekijän omatoimista kehittymistä oman työhyvinvoinnin ohjaamisessa. Mallin tavoite on toimia keskustelussa tukena ja ohjata keskustelua.

### 2.2. Opinnäytetyön toteutus ja rakenne

Tässä opinnäytetyössä päädyttiin toiminnallisen opinnäytetyön toteutukseen, jossa kirjallisuuden avulla kerätään lähdetietoa oleellisen tiedon löytämiseksi.

Toiminnallista opinnäytetyötä käytetään vaihtoehtona tutkimukselliselle opinnäytetyölle ammattikorkeakoulussa. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on esimerkiksi ohjeistus tai opas käytännön toimintaan. Toteutuksena voi olla opas, kansio, kotisivut, tai vastaava. Tavoitteena voi olla myös jonkin käytännön toiminnan toteuttaminen, esimerkiksi kokouksen tai näyttelyn järjestäminen. Tutkimuksellinen asenne, työelämälähtöisyys ja käytännönläheisyys ovat ominaisuuksia toiminnalliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät tutkimusviestinnän keinoilla tehty raportointi ja käytäntöön tehty toteutus. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9–10).

Opinnäytetyössä tiedonhakuja kirjallisuudesta tehtiin muun muassa hakusanoilla ”työhyvinvointi”, ”perehdyttäminen”, ”esimiestyö”. Tiedonhaussa pyrittiin systemaattisuuteen ja riittävän materiaalin keräämiseen. Näin esimerkiksi samoja asioita alkoi riittävästi toistua ja tukea toisiaan eri tutkijoiden teoksissa ja muussa lähdemateriaalissa.

Kirjallisuudesta teoriaosuuteen valikoitiin tieteelliset kriteerit täyttäviä uudempia teoksia, artikkeleita sekä asiantuntijoiden tekstejä. Tekstejä haettiin korkeakoulun aineistohakujen avulla sekä muun muassa verkosta Suomen korkeiden asiantuntijatahojen ja viranomaisten sivustoilta. Näitä ovat esimerkiksi Finlex, Työterveyslaitoksen, Terveystieteiden- ja hyvinvointilaitoksen ja Työsuojelun sivustot ja heidän julkaisunsa.

Opinnäytetyön raameissa pysymiseksi tekstiin valikoitiin yleisimmin esille nousevia asioita. Kuten edellä todetaan, toiminnallinen tutkimus toimii menetelmänä, kun pohjana on työelämälähtöinen tarve, tässä tavoitteena opas, Ideapaperi, käytännön toimintaan sovellettavaksi. Tuotosta testattiin esimiesten käytössä työelämäkumppanin kanssa. Kokeilusta kerättiin palautetta kyselyn avulla ja kokeilusta saatava tieto toimii jatkokehittelyn pohjana. Kokeiluun liittyvä saatekirje on liitteenä (liite 1).

Opinnäytetyön rakenteessa avataan ensin perehdytyksen ja työhyvinvoinnin käsitteitä. Tämän jälkeen pohditaan opinnäytetyön tavoitetta ja soveltuvia tutkimusmenetelmiä ja toteutustapaa. Kirjallisuudesta nostetut ja yleisimmin esille tulevat

asiat muodostavat omat lukunsa ja osansa raporttitekstin valtaosassa. Opinnäytetyöhön muodostuu näin raporttiosa sekä käytännön toteutuksena tuotos, Ideapaperi, perehdytyksen apuväline työhyvinvointiosioon esimiehelle.

### 2.3. Aineiston keräys

Kuviossa 2 näkyy, miten opinnäytetyön lähdemateriaaleja on haettu ja mitkä kriteerit ovat ohjanneet valintoja. Finna ja Andor tietokannoista on etsitty ensin yleis- tasolla lähteitä ”työhyvinvointi” ja ”perehdytys” sekä ”perehdyttäminen” hakusanoilla. ”Perehdyttäminen” hakusanalla materiaali oli hieman vanhempaa kuin ”perehdytys” haulla. Hakutuloksia löytyi Finnasta yli 46 000 ja Andorista yli 12 000 esimerkiksi ”työhyvinvointi”-haulla. Rajaukset kirjoihin, artikkeleihin ja väitöskirjatasoihin lähteisiin pienensi tulosta satoihin.

Hauista valikoitui lähteiksi muutamia, jotka tulivat ensimmäisinä, yleisimpinä lähteinä ja rinnakkaisina kahden edellä mainitun hakukoneen kautta. Lisäksi kriteereinä oli lähteinen suhteellinen tuoreus, pääosin 2010 vuotta uudemmat. Yleisyyden rinnalla lähteistä valikoitui mukaan otsikoiden ja kuvauksen perusteella yleisellä tasolla olevat sisällöt, kun taas esimerkiksi johonkin tiettyyn organisaatioon tai työhön kohdennetut jäivät sivuun. Vanhustenhuoltoon tehty tapaustutkimus työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen yhteydestä on otettu mukaan kohderyhmään liittyvänä.

Finna ja Andor-hakujen lähdevalintojen perusteella esille nousi toistuvia teemoja työhyvinvointiin ja perehdytykseen liittyen. Näistä päättelimme sisällön yleisyyttä ja etsimme käsitteille määritelmiä ja yleistä sisältökuvausta. Esimerkiksi lainsäädännön ohjaus nousi esille perehdytykseen liittyen, jolloin Finlexin kautta etsimme tähän liittyvää lainsäädäntötekstiä raportin kuvaukseen asiasta. Työterveyshuolto ja työsuojelu toistuivat sisällöissä, joten näistä etsimme määritelmiä ja yleistä sisältöä muun muassa Työterveyslaitoksen ja Työsuojelun sivustoilta. Yksilön terveyden ja hyvinvoinnin asioiden osalta käytimme tarkentavaan määritelmien hakuun esimerkiksi Terveysporttia, lääketieteen Psykiatrian oppimateriaalia, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sivustoja.

<p>Finna: Työhyvinvointi (46060) - Kirja (2123), artikkeli (1252)</p> <p>Rinnalla Andor: Työhyvinvointi (1245) - artikkelit, kirjat, väitöskirjat , ylemmät amk- opinnäytetyöt (632) - - artikkelit, kirjat (529)</p>	<p>Finna: Perehdytys (11911) Perehdyttäminen (vanhempaa materiaalia) Esimiestyö + perehdytys (142)</p> <p>Rinnalla Andor: Perehdytys (484) - Artikkelit, kirja, väitöskirja (93)</p>
---	--

Kuvio 2. Lähdemateriaalien haku yleistason hakusanoilla

Lähteiksi päätyi rajausten ja edellä mainittujen valintojen kautta noin 15 kirjaa, 6 tutkimusraporttia tai artikkelia, 3 opasta, 2 opinnäytetyötä. Lisäksi tietolähteenä on noin 16 nettisivua. Näistä 4 ovat pääsivustoja, kuten Työterveyslaitos ja sen alisivuja. Joitakin teoksista on kirjoittamistyön loppuvaiheessa otettu aiempia valintakriteereitä noudattaen myös oman lähikirjaston haulla. Englanninkielisillä hakusanoilla, esimerkiksi "well-being" AND "work", lähteissä ilmeni paljon suomalaisten tekemiä tekstejä. Opinnäytetyöhön englanninkielisistä lähteistä valikoitui yksi tiederaportti.

Lähdemateriaalin sisältöjen perusteella opinnäytetyön raporttiin muodostuvat tietyt pääotsikot ja niiden alaotsikot, jotka muodostavat työhyvinvointikokonaisuuden laajasta sisällöstä yleistettyä, tiivistettyä kuvaa. Työhyvinvointia voidaan varmasti kuvata erilaisin tavoin, koska käsite voidaan ymmärtää hyvin laajasti. Tämän raportin muoto kuvata asiaa on yksi tapa lähestyä teemaa. Raportissa pyritään löytämään kokonaisuutta avaava, tiivistetty kuvaus sisällöstä. Sisältö toimii pohjana tuotoksen muodolle ja sisällölle.

## 2.4. Eettisyys opinnäytetyössä

Opinnäytetyössä pyritään luotettavan tiedon tuottamiseen ja hyvän tieteellisen käytännön toteuttamiseen. Näin pyritään tieteelliseen työhön, johon kuuluu pyrkimys luotettavaan tietoon (Kananen 2017, 189). Kananen (2017, 190) luettelee Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti hyvän tieteellisen käytännön ominaisuuksina:

- Rehellisyys, tarkkuus ja objektiivisuus
- Tieteellisten menetelmien käyttö
- Tulosten avoimuus ja vastuullisuus
- Muiden tutkijoiden tulosten kunnioittaminen (lähdeviittaukset)
- Tutkimuksen eettinen suunnitteleminen, toteuttaminen ja tallentaminen
- Tutkimusluvut
- Oikeudet, vastuut ja velvollisuudet
- Mahdolliset sidonnaisuudet
- Muut seikat: henkilöstö- ja taloushallinto sekä tietosuojat

Opinnäytetyön lähdemateriaaleissa pyritään luotettavan materiaalin käyttöön, aiheeseen mahdollisimman laajasti tutustuen ja raportoidessa muiden tutkijoiden työtä kunnioittaen. Tutkimuslupa haettiin asianmukaisesti työelämäkumppanilta ja Tampereen kaupungilta.

### 3 PEREHDYTTÄMINEN

#### 3.1. Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdytystä ohjaa velvoittava lainsäädäntö usean eri lain kautta. Työsopimuslaki, joka sisältää työsuhdetta koskevia ohjeita ja määräyksiä, kuvaa myös sekä työnantajan että työntekijän velvollisuuksia näihin liittyen. Laissa velvoitetaan esimies antamaan kirjallisena työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, huolehtimaan työn turvallisuudesta ja suojaamaan terveydellisiltä vaaroilta. Velvoitteisiin kuuluu lisäksi esimerkiksi huolehtia, että myös työtehtävän tai menetelmän muuttuessa, työntekijä pystyy suoriutumaan työstään. Työntekijää puolestaan velvoitetaan noudattamaan saamiaan määräyksiä ja ohjeita koskien työtään ja sen turvallisuustekijöitä. (Esimiesten perehdyttäminen, n.d., 9). Tämä kaikki edellyttää esimiehen tietoisuutta asioista sekä työntekijän perehdyttämistä niihin.

Työsuojelun perustana toimii työturvallisuuslaki. Laki määrää työnantajaa mm. huolehtimaan perehdytyksen toteutumisesta sekä työnopastuksesta, jotka ovat pohjaa myös työturvallisuudelle. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu taas noudattaa saamiaan ohjeita ja määräyksiä. (Työturvallisuuslaki, 738/2002). Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon lain säätämän tarvearvion perusteella omana palvelunaan tai jonkin työterveyshuoltopalveluja tuottavan tahon kanssa. Työterveyshuollon palvelujen kautta työnantaja saa tietoa ja tukea työn turvallisuuden ja terveellisyyden selvittämiseen, seurantaan sekä lain vaatimiin työntekijän terveystarkastuksiin, ynnä muuhun. (Esimiesten perehdyttäminen, n.d., 10–16).

Muita esimiehelle tärkeitä lainsäädännön osia ovat muun muassa Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, Pelastuslaki, Sairausvakuutuslaki, Työaikalaki, Työtapaturma- ja ammattitautilaki, Vuosilomalaki ja Yhdenvertaisuuslaki. (Esimiesten perehdyttäminen, n.d., 10–16). Lainsäädännön tuntemisen kautta myös niiden edellyttämät perehdytykseen liittyvät asiat tulevat luontevammin esille.

### 3.2. Perehdyttäminen erilaisina konsepteina

Opinnäytetyöhön sopivan lähestymiskulman löytämiseksi tutustuimme myös perehdytyksen tekijöihin kirjallisuuden kautta, oman kokemuksemme lisäksi. Kun perehdytystä ajatellaan laajemmin, se voi olla paitsi perehdytettävää, myös perehdyttäjää ja organisaatiota kehittävää. Perehdyttäessä voidaan ottaa vastaan uutta tietoa ja ajatuksia uudelta työntekijältä, jolloin osaamista voidaan haluttaessa hyödyntää. Työ on ajan kuluessa muuttunut käsityöstä massatuotantojen ja prosessien kehittämisen kautta kohti yhteiskehittelyä, jossa asiat vaativat vuorovaikutusta ja dialogia asiakkaan kanssa. Myös perehdyttämisen on täytynyt muuttua ja uudistua työn muuttumisen myötä. (Kupias & Peltola 2009, 29–31).

Perehdyttämisen avulla on tarkoitus saada uusi työntekijä tuntemaan olevansa odotettu ja tärkeä osa työyhteisöä. Perehdyttäminen tähtää työtehtävien haltuunottoon sekä työn hallintaan. Perehdyttäminen on tutustumista puolin ja toisin, luottamuksen pohja luodaan ensimmäisenä päivänä ja hyvä alkua luo edellytyksen työnilolle ja työhyvinvoinnille. (Juuti 2004, 48–49).

Niin sanotusta vierihoidtoperehdyttämisestä voidaan puhua, kun joku työyhteisössä opastaa tulokasta työyhteisöön ja tehtävään työhön omaa työtä tehdesään. Hyötynä on yksilöllisyys ja osoitettu vastuuhenkilö, mutta tällöin myös perehdytyksen taso riippuu perehdyttäjän toiminnasta ja osaamisesta. Erilaiset mallit, perehdyttämisohjeet, -oppaat ja muistilistat selkeyttävät työnjakoa niin sanotussa malliperehdyttämisessä. Tämä soveltuu usein yleisperehdyttämiseen, joka sisältää organisaatiossa aina samoin toteutettavia ja järjestettäviä asioita. Hyötyinä arvioidaan tasalaatuisuuden lisäksi perehdyttämistä helpottavat toimintamallit. Haittana voi olla, että organisaatiossa perehdytys on kaavamaista eikä kohtaa käytännön työn tekemisen tasolla. (Kupias & Peltola 2009, 36–39).

Kun vastuuta perehdyttämisestä jaetaan työyksiköille ja pyritään jatkuvaan kehittämiseen myös perehdyttämisessä ja sen prosesseissa, voidaan puhua laatu-perehdyttämisestä. Vastuussa olevan yksikön tai tiimin perehdytys pysyy ajantasaisena ja uusi työntekijä on jo perehdyttämisen aikana tiimin jäsen. Haittana

jollekin ryhmälle annetussa vastuussa voi olla, että varsinainen vastuunottaja puuttuu. Räättälöity perehdytys puolestaan vaatii yksilöllisen ohjelman tekemistä ja siihen sitoutumista sekä perehdytyksen suunnittelijan erityisosaamista, mutta helpottaa perehtyjän huomioimista. (Kupias & Peltola 2009, 39–41).

Voidaan puhua dialogisesta kehittämisestä ja yhteiskehittämisestä, kun uuden tulijan asiantuntemusta ajatellaan hyödynnettäväksi ja toivotaan hänen tuovan jotakin uutta mukanaan työyhteisöön. Tällöin perehdytys ja sen suunnittelu tehdään yhdessä ja tulija ottaa vastuuta omasta perehtymisestään. Dialogisuuteen liittyy, että yrityksessä kaikki ovat mukana perehdyttämisessä ja oppiminen mielletään yrityksen toimintatavaksi. Dialoginen perehdytysmalli edellyttää, että vuorovaikutus on aitoa ja tasa-arvoista osallistujien kesken. Myös asiakasta voidaan pitää yhtenä perehdyttäjänä tässä mallissa. (Kupias & Peltola 2009, 41–51).

### **3.3. Perehdytyksen suunnittelu**

Organisaatiossa perehdytyksestä vastaavia ovat varsinaiset perehdytyksen suunnittelijat ja sen toteutuksesta vastaavat, sekä muu työyhteisö kokonaisuudessaan. Organisaatiossa tulee varmistaa, että sen vaikutus auttaa sitoutumista, kehittymistä ja oppimista. (Eklund 2018, 112–113). Työympäristö ja -yhteisö kokonaisuudessaan vaikuttaa perehtymiseen ja oppimiseen. Jo ennakkotieto muulle työyhteisölle uudesta tulijasta nähdään osana perehdytystä. Avoimesti tiedossa oleva henkilöstösuunnitelma ja uuden tekijän valintaan liittyvät perusteet ovat osa asian ennakkokäsittelyä, joka vaikuttaa tulijan vastaanottoon. Mahdollinen epätietoisuus taas voi aiheuttaa huhuja ja pelkoja. (Kupias & Peltola 2009, 76).

Perehdytyksen suunnittelussa huomioidaan kuka perehdyttää, mitä asioita, milloin tietyt asiat perehdytetään ja miten, missä muodossa perehdytys tapahtuu. Tärkeä on huomioida myös, kenelle perehdytys suunnataan eli perehdytettävä yksilönä. (Eklund 2018, 76). Tärkeintä on antaa perehtymiselle aikaa, työhön perehtyminen on tietojen ja taitojen oppimista. Kaikkea ei voi oppia ensimmäisenä päivänä, vaan osaaminen kertyy vähitellen. Tärkeintä on, että perehdyttämisen



taustalla on suunnitelma ja tehtävään on valmistauduttu. Perehdyttäjän oma innostus on tarttuvaa ja perehdytyksen sujuvuutta voi auttaa tekemällä sen ennalta suunnittujen vaiheiden avulla. (Juuti 2004, s. 50–51).

Perehdytyksen suunnitteluun vaikuttavaa se, millaisia tavoitteita kehitykselle asetetaan, millainen toimintakonsepti ja resurssit ovat käytössä. Vuorovaikutteinen perehdytys mahdollistaa myös laajempaa työyhteisön kehitystä, yhteisöllistä oppimista. Tällöin myös perehdyttäjän aiempaa osaamista voidaan hyödyntää ja osaamista kehittää uuden organisaation tehtävä huomioiden. Tarkemmassa suunnittelussa huomioidaan, mitä uuden tulijan pitää osata. (Kupias & Peltola 2009, 86–90). Kupias ja Peltola luettelee (2009, 90) osaamisalueiksi yleisosamisen, tehtävään liittyvän osaamisen, työyhteisöön, toimialaan ja organisaatioon liittyvän osaamisen sekä työsuhteosaamisen. Työhyvinvointitekijät voivat liittyä useampaan näistä.

### **3.4. Etenemisestä perehdytysprosessissa**

Ennen rekrytoimista selvitetään haettavan työn vaatimaa osaamista ja muita edellytyksiä. Tehtävän luonne vaikuttaa hakuun ja perehdytyksen ennakosuunnitteluun. Tulevasta tehtävästä, organisaatiosta ja työyhteisöstä vaatimuksineen ja ominaisuuksineen kerrotaan, perehdytetään, työtä hakevalle jo rekrytoinnin yhteydessä. Perehdytykseen voidaan yhdistää jo ennen työn aloittamista yhteydenotto, jolla voidaan tarkentaa ennakkotietoja, ensimmäisen työpäivän ohjeita ja luodaan jo kontaktia uuteen henkilöön. (Kupias & Peltola 2009, 102–103). Annina Eklund kirjoittaa, että jo ensimmäisistä tiedoista alkaa muotoutua psykologinen sopimus, joka muovaa mielikuvaa organisaatiosta. Se voi olla työpaikkailmoitus, median luoma kuva tai muu informaatio. (Eklund, 2018, 65).

Työpaikalle tulossa vastaanotto luo ensivaikutelmaa ja tervetulleeksi tulemisen tunne on tärkeä tavoite. Vastaanottajaksi suositellaan esimiestä. Ensimmäiselle päivälle perehdytykseen sisällytetään kiireellisempiä asioita, kuten avaimet, kulukuvat, työvälineet sekä työtilojen ja lähempien työtoverien esittely, kuitenkin tiedon määrää sopivaksi annostellen yhdelle päivälle. Perehdytyksen sisältöä ensimmäiselle viikolle suunnitellaan sen mukaan, mitkä tiedot ja osa-alueet ovat

oleellisimmat työn alkuun saamiseksi. Perehdytys suunnitelmaa tarkennetaan tulijan osaamisen perusteella ja viikon lopussa voi esimerkiksi käydä palautekeskustelun perehtymiseen liittyen jatkosuunnittelun tueksi. (Kupias & Peltola 2009, 103–106).

Perehdytyksen alun jälkeen vastuuta siirtyy itse perehtyjälle. Asiat, jotka auttavat tuottavan työn alkuun ja toimintakulttuuriin sisälle pääsyyn, ovat tämän vaiheen perehdytyksessä. Uusi työntekijä voi myös tuottaa palautetta ja kehittämisajatuksia. Ensimmäisten kuukausien jälkeen voidaan jälleen toteuttaa esimerkiksi palautekeskustelu perehtymisen etenemisestä. Myös ennen mahdollisen koeajan päättymistä voidaan esimiehen kanssa keskustelussa arvioida perehdytyksen tilannetta ja sen jatkotarpeita. (Kupias & Peltola 2009, 106–109).

### **3.5. Perehdyttäjän rooli**

Perehdyttäjä voi toimia erilaisissa rooleissa. Työhönottaja on perehdytyksen aloittaja ja vaikuttaa myös tulijan ensivaikutelmaan työyhteisöstä ja tulevasta työstä. Tässä vaiheessa jaettu tieto ja lupaukset tulee olla tiedossa myös seuraavien perehdytysvaiheiden toteuttajilla. Ensimmäisen päivän kokemukset ja vaikutelmat jäävät mielen ja tulokkaan vastaanottaja on tähän vaikuttamassa. Perehdyttäjän rooleissa on kuvattu myös hallinnollisten asioiden perehdyttäjä, työyhteisöön, työsuhteeseen ja organisaatioon perehdyttäjät sekä ne, joilla on jonkin alueen erityisosaamista. (Kupias & Peltola 2009, 95–97).

Perehdyttäjä pyrkii edistämään perehtyjän oppimista. Oppimiseen liittyen tekijöinä voi listata esimerkiksi: 1) tietojen lisääntymisen, 2) asioiden muistiin jäämisen ja toistettavuuden, 3) tiedon soveltamiskyvyn, 4) asioiden ymmärtämisen, 5) ajattelun muuttumisen sekä 6) muuttumisen ihmisenä. Perehdyttämisessä oppimisen apuna toimivat toistot ja muistisäännöt, mutta asioiden ymmärtämisen edellytyksenä on perehtyjän oma aktiivinen asioiden työstäminen. Tässä muun muassa asioiden perusteleminen on tärkeä apu. Dialoginen perehdyttäminen voi auttaa myös luomaan jotain uutta perehdyttämisessä. Tämä edellyttää myös arvioimista ja kriittistäkin suhtautumista asioihin. (Kupias & Peltola 2009, 114–115).

Perehdytyksen tulisi luoda sellainen tiedon ja ymmärryksen pohja, että perehdytetyt kykenee soveltamaan tietoa ja toimimaan itsenäisesti työssään. Perehdyttäjästä tulee ikään kuin tarpeeton perehdytyksen edetessä. Asioista kertomista ei pidetä riittävänä oppimiselle, vaan perehdytyksen tukena tulisi olla erilaisia työkaluja ja menetelmiä, kuten kysymyksiä, testejä, soveltavia tehtäviä, perehtymisen päiväkirja. Perehdytyksen tehokkuus vaikuttaa siihen, miten uusi tulija toteuttaa työssään perehdytyksen oppeja. (Kupias & Peltola 2009, 115, 139, 152–166).

Perehdytyksen rooleihin vaikuttaa myös se, millainen luonne perehdytysprosessille määritellään. Perehdytys voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai yhteisöllisesti, jolloin se voi olla esimerkiksi useammalle yhteinen perehdytystilaisuus. Luonteena voi olla myös muodollinen tai epämuodollinen tapa perehdyttää, jolloin perehdytysjakson kesto on joko selkeästi määritelty tai se on tarpeen mukaan joustava. Ennalta määrättyssä perehdytyksessä tavoitteet ja aikataulu ovat valmiina, vaihtelevassa sekä sisältö että aikataulu voivat joustaa. (Eklund 2018, 82–84).

Perehdyttämisessä voidaan käyttää roolimallia tai vastuuttaa perehdytettävää itse oppimiseen, itsenäiseen tiedonhankintaan ja työtapojen valintaan. Identiteettiä vahvistavasta tavasta voidaan puhua, kun yksilölliset ominaisuudet korostuvat. Identiteettiä hajottavassa tavassa organisaation edellyttämät asiat ja tavat korostuvat yksilön ominaisuuksien sijaan. (Eklund, 2018, 84–85).

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1. Työhyvinvoinnin merkitys terveydelle ja tuottavuudelle

Suomen väestö ikääntyy, työikäisten määrä suhteessa vähenee ja yhteiskunnan kustannukset kasvavat. Maailmantalous suhdanteineen ja esimerkiksi teollisuudessa tapahtuneet rakennemuutokset ovat vaikuttamassa työllisyysasteeseen ja julkiseen talouteen. Rakennepoliittisen ohjelman avulla on tavoiteltu muun muassa työllisyysasteen paranemista ja työurien pidentämistä kestävyysvajeen helpottamiseksi. (Valtioneuvoston julkaisu, 38/2017).

Suomessa työurien pidentämiseen on käytössä monenlaisia yhteistyö- ja kehittämismalleja, kuten kolmikantayhteistyö, hyvän koulutusjärjestelmä, työterveyshuolto. Erilaisten työhyvinvoinnin kehittämistoimien lisänä on muun muassa työurien pidentämistä kannustavan eläkejärjestelmän uudistus. Valtioneuvoston julkaisussa tulee kuitenkin ilmi, että työkyvyn ja työhyvinvoinnin osalta ennaltaehkäisevien ja ylläpitävien toimien lisäykseen on edelleen lisätarvetta. (Valtioneuvoston julkaisu, 38/2017).

Työhyvinvointi on yhteydessä tuottavuuteen ja sitä kautta koko yrityksen menestymiseen. Työhyvinvointiin liittyvien puutteiden on laskettu aiheuttavan miljardien kustannuksia muun muassa sairauspoissaolojen, ennenaikaisten eläkkeiden, työtapaturmien, terveyden- ja sairaanhoidon kulujen sekä sairaana työssä olojen kautta. Näistä pelkästään esimerkiksi ennenaikaiset eläkkeet aiheuttavat noin 18 miljardin ja sairauspoissaolot noin 7 miljardin euron kustannukset. (Manka & Manka 2016, 39). Kun yksittäiselle sairauspäivälle lasketaan kokonaiskulut huomioimalla sekä epäsuorat kulut että palkkakulut, päivän hinnaksi on arvioitu kolminkertainen päiväpalkka. Keskimääräisenä hintana yhdelle sairauspäivälle on laskettu noin 300 euroa. (Ahola 2011, 121).

Susanna Laine on Pro Gradussaan tehnyt tapaustutkimuksen työhyvinvoinnin yhteyksistä sairauspoissaoloihin. Johtopäätöksissään vanhustenhuollon osalta hän nostaa esille etenkin oikeudenmukaisen johtamisen, työntekijän vaikutus-

mahdollisuudet, työn kehittämisen sekä fyysisen ergonomian erityisesti huomioitavina alueina. Sairauspoissaolot vaikuttivat vähenevän, kun työhyvinvointi koettiin hyväksi. Tuki- ja liikuntaelinoireiden tuottamien poissaolojen vähentämiseen vaikuttivat olevan yhteydessä ergonomiatekijät, kun taas mielenterveyden oireiluun olivat mahdollisesti yhteydessä johtamiseen liittyvät tekijät. (Laine 2019, 50–51).

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään määrällisesti eniten erilaisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien takia. Kuitenkin suurin joukko työkyvyttömyyseläkkeellä olevista on jäänyt eläkkeelle mielenterveysongelmista johtuvista syistä. (Manka & Manka 2016, 37). Julkisella sektorilla työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttavat myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrät. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrän nousu nostaa eläkemaksuja. Yksityissektorilla yrityksen koko vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuihin. (Ahola 2011, 123).

Kokonaiskustannusten vähentämisessä mahdollisimman varhainen, ennaltaehkäisevä työhyvinvoinnin kehittäminen ja ongelmiin puuttuminen ovat merkittäviä tekijä. Nykyinen sairausvakuutuslaki edellyttääkin työpaikan ja työterveyshuollon suunnitelmallista yhteistyötä työntekijöiden työkyvyn seurannassa ja sen hallintaan tarvittavissa toimenpiteissä. Tämän niin sanotun varhaisen tuen toimet ovat Kela-korvattavaa toimintaa työnantajalle. (Manka & Manka 2016, 91–93).

Työhyvinvoinnin suunnittelun ja mittaamisen tueksi apuna toimii esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelma sekä erilaiset mittarit, joita voidaan käyttää esimerkiksi vuosittain työhyvinvoinnin osa-alueiden ja kokonaisuuden arvioimiseen. Mittarina mm. TOB- eli työolobarometri on yksi käytetyistä. Kysely on Työ- ja Elinkeinoministeriön kehittämä ja sillä voidaan muun muassa työssä oppimisen, vaikutusmahdollisuuksien, kiusaamisen, väkivallan uhan, työkyvyn ja terveyden tekijöiden lisäksi työn organisoimiseen ynnä muuhun liittyviä osatekijöitä. (Manka & Manka 2016, 9–26.)

## 4.2. Työhyvinvointi sidoksissa työhön

Ahola kirjaa tekstissään, että työhyvinvointia voi edistää kahdella keinolla: Työoloissa pyritään vähentämään kuormitustekijöitä ja vahvistamaan työnvoimaroja. Työntekijään kohdistuvina kuormitustekijöillä on todettu olevan yhteys terveyteen, kun taas voimavaratekijöillä on yhteys sitoutumiseen. Voimavaratekijät voivat myös vähentää kuormituksen haittavaikutuksia terveydelle. (Ahola 2011, 71).

Työhyvinvointiin liittyy useita eri tasoisia tekijöitä sekä työhön, työyhteisöön ja organisointiin sekä työntekijään itseensä liittyviä. Muun muassa Manka nostaa teksteissään esille esimiestyön ja johtamisen työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. (Manka 2011).

## 4.3. Esimiestyö / johtaminen

Opinnäytetyöhön kootuissa lähdemateriaaleissa kirjoitetaan sekä johtamisesta että esimiestyöstä, jotka tässä opinnäytetyössä yhdistetään yhteisten otsikoiden alle. Työhyvinvointi ja työn tekeminen ovat henkilökohtaisia kokemuksia. Työhyvinvointia voidaan tarkastella joko työntekijään tai työyhteisöön liittyvien tekijöiden kautta. Henkilöstön johtaminen tapahtuu paljolti lähiesimiestyön kautta. Lähiesimies on suuresti vastuussa työtiimien muodostumisesta ja niiden toimintamallien implementoinnista sekä arjen työn sujumisesta. Dialogi esimiehen ja työntekijän välillä on tärkeä osa työilmapiirin muodostumista. Lähiesimiehen tehtävänä on seurata työntekijöidensä hyvinvointia sekä puuttua epäkohtiin. (Viitala 2013).

Esimiestyössä asiat kiteytyvät vuorovaikutukseen. Esimiehen ja alaisen välillä tulee olla keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa, jotta yhteisymmärrys löytyy. Vuorovaikutus ja kohtaaminen pitäisi olla aitoa ja osa vahvaa toimintakulttuuria. (Juuti & Vuorela 2004, 19–25) Esimiehen tehtävänä on kirkastaa perustehtävä ja tunnistaa työssä tarvittava osaaminen ja siihen tarvittavat voimavarat yhdessä työntekijän kanssa. Toimivia ja työhyvinvointia tukevia keinoja ovat muun muassa:

kehityskeskustelut, palaverit, kehittäminen, ristiriitojen käsittely, luovuus ja ongelmien ratkaisu. (Juuti & Vuorela 2004, 106–132, 2015).

Esimiestyö on todettu etenkin nuorten keskuudessa merkittävämmäksi motivaation lähteeksi kuin palkan määrä. Tasapuolisuus, kannustavuus ja esimerkiksi työlle asetetut selkeät tavoitteet sekä palautteen antaminen on nostettu esille. Jopa työn tuottavuuden on todettu kasvavan, kun työhyvinvointi on lisääntynyt. (Manka 2011, 26–35). Työelämään liittyvät tekijät lisäävät riskiä pidempiin sairauslomiin enemmän kuin elämäntapatekijät. Yksittäisistä tekijöistä sairauspoissaolojen riskiä pienentävänä on todettu muun muassa johtamisen, joka koetaan oikeudenmukaiseksi. Koettu oikeudenmukaisuus vaikutti myös työn tuloksellisuuden positiivisesti. (Manka 2011, 36–40).

Johtamisessa voidaan puhua työhyvinvoinnin johtamisesta, mutta käytössä on myös termi työkykyjohtaminen, jonka edellytyksiksi on mainittu yhteistyö työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa. Yhteistyöhön työterveyden kanssa kuuluvat erilaiset henkilöstön työkyvyn selvitykset ja perehtyminen työkykyyn ja terveyteen liittyviin riskeihin. Yhteistyö sisältää lisäksi varhaisen puutumisen ajatuksen, henkilöstöriskien ennakoivaa hallintaa ja yhteistyön tulee olla osallistuvaa. Osallistumista ovat myös tilannekohtaiset selvitykset mahdollisuuksista jatkaa työssä sekä työturvallisuuteen liittyvä yhteistyö. (Manka & Manka 2016, 67).

Elinkeinoelämän keskusliiton työkykyjohtamisen malli nostaa ydinprosesseina esille aktiivisen vuorovaikutuksen, sairauspoissaolojen seurannan ja hallinnan, työkyvyttömyyden ehkäisyn, varhaisen puheeksi ottamisen, työhön paluun tuen, työpaikan terveellisyyden ja turvallisuuden sekä työkykyä edistävän yhteistyön. Apuvälineinä tähän on mainittu terveystarkkailun kartoitus sekä erilaiset työkyvyn ja työhyvinvoinnin mittarit. Kolmantena osana mallissa on elämän hallinta, joka sisältää elämäntapoihin, palautumiseen ja stressin hallintaan liittyviä tekijöitä. (Elinkeinoelämän keskusliitto, n.d.)

Johtaminen voidaan jakaa ihmisten ja asioiden johtamiseen perinteisissä määrittelyissä. Sekä käsitteet tilannejohtaminen että vuorovaikutus liitetään nykyaikai-

seen johtamisajatukseen, jolloin siinä yhdistyvät asioiden ja ihmisten johtaminen. Modernin johtamisen yhteydessä esille nousee myös yhteistyö henkilöstön kanssa muutoksessa, kehittämisessä. Toimiva vuorovaikutus ja yhteiset pelisäännöt ovat osa tämän päivän johtamista, jossa sekä johtajalla että työntekijällä on oma roolinsa. Hyvät työyhteisötaidot ja hyvä johtaminen tukevat toistensa vaikutuksia. (Manka & Manka 2016, 135–136).

#### **4.4. Yhteistoiminta, työhyvinvointipääoma, sosiaalinen pääoma**

Yhteistoimintalaissa on säädetty, että yrityksen ja sen henkilöstön välillä tulee olla yhteistoimintaa. Henkilöstölle pitää antaa tietoa yrityksen toiminnasta ja suunnitelmista. Tavoitteena on kehittää työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Tavoitteena on yhteistoiminnan kautta parantaa työoloja sekä tiivistään kaikkienensa yhteistoimintaa työpaikalla. Lakia tulee soveltaa yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006)

Työntekijämäärän lisäämisen sijaan etenkin työvoimavaltaisilla aloilla on tarvetta kehittää työtä ja sen kasvumahdollisuuksia uusilla tavoilla. Kansantalouden kasvun ja kehittymisen edellytyksiin on nostettu aineellisten resurssien lisäksi innovatiivisuuden ja uudistumiskyvyn korostaminen. Puhutaankin työhyvinvointipääomasta ja sen lisäämisestä muun muassa tukemaan työurien pidentystä. (Manka & Manka 2016, 51–54).

Työhyvinvointipääomaan sisällytetään organisaation rakenteellisia tekijöitä, pääomaa, ja näiden rinnalla yhteisön toimivuuteen ja sosiaaliseen pääomaan liittyvät tekijät. Lisäksi mukana ovat yksilöllinen inhimillinen pääoma psykologisen pääoman ja taitojen, asenteiden, tiedon, taidon ja osaamisen kautta. Työturvallisuus-, työterveys- ja ergonomiatekijät ovat osa työhyvinvointipääoman rakentamista, mutta itse työssä joustavuus prosesseissa ja johtamisessa sekä työhön vaikuttamisen mahdollistaminen lisäävät työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 51–54).



Työyhteisön toimintaan vaikuttavat luottamus, vastavuoroisuus ja verkostoituminen. Edellä mainittuja ominaisuuksia lisäävät työyhteisön piirteet määritellään sen sosiaalisiksi pääomaksi. Laadullisesti ja määrällisesti toimivan sosiaalisen pääoman on todettu vaikuttavan positiivisesti myös terveyteen. Alhainen sosiaalinen pääoma lisää riskiä terveyden heikkenemiseen, esimerkiksi masennusoireilun riskiä jopa 30–50 prosenttia. (Manka 2011, 116).

Työssä ja yksityiselämässä saatavalla sosiaalisella tuella on todettu yhteyksiä muun muassa masennuksen ja ahdistuksen yleisyyteen sekä mielialalääkkeiden käytön todennäköisyyteen. Vähäinen sosiaalinen tuki on yhteydessä myös erilaisiin uniongelmiin. Tiettyjä tekijöitä huomioiden sosiaalisella tuella on löydetty yhteyksiä myös työkyvyttömyyseläköitymisen todennäköisyyteen. Halukkuuteen työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisestä vaikuttavat kuitenkin myös työntekijän kokemus omasta terveydestään sekä monet muut tekijät. (Sinokki, 9(2) – 2011).

#### **4.5. Ergonomia**

Ergonomia (ergo=työ, nomos=luonnonlait) kattaa alleen hyvin laajasti erilaisia tekijöitä ajattelutavoista sovelluksiin ja käytännön toimintaan. Käytännössä ergonomisilla tekijöillä pyritään sovittamaan työtä ja tekniikkaa ihmiselle soveltuvaksi. Tässä huomioidaan ihmisen ominaisuuksia mahdollisimman laajasti sekä fyysisten että psykologisten tekijöiden kautta. (Launis ja Lehtelä 2011, 19). Työterveyslaitoksen kirjassa Ergonomia on ergonomian tiivistetty määritelmä seuraavasti:

Ergonomia on ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi. Ergonomian avulla työ, työvälineet, työympäristö ja muu toimintajärjestelmä sopeutetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita. Ergonomian avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestelmän häiriötöntä ja tehokasta toimintaa. (Launis ja Lehtelä 2011, 19).

Ergonomia voidaan jaotella fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan, jolloin myös työhön liittyviin järjestelmiin, henkilöstöön, työn proses-

sien kokonaisuuteen, laatuun ja yhteistyöhön liittyvät tekijät ovat laajasti ymmärrettyinä mukana. Ergonomisessa ajattelussa korostetaan erilaisten toimintatilanteiden tarkastelua kokonaisuuksina. (Launis ja Lehtelä 2011, 20, 22). Ergonomia on siis hyvin laaja käsite ja sisältää myös hoitotyön erilaiset vaiheet ja tekijät.

Esimerkiksi yhtenä fyysisen ergonomian alueena ovat nostot, joiden helpottamiseksi on kehitetty jo erilaisia apuvälineitä, nostimia, teknisiä laitteita. Työssä olemme havainneet, että koska hoitotyössä nostaminen ja siirtäminen kohdistuu ihmiseen, se jo sinänsä tekee nostamisesta erilaista kuin muu nostotyö. Hoitotyössä raskaita nostoja edelleen esiintyy, ne altistavat työtapaturmille ja lisäävät tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta ja oireilun riskiä. Tyypillisimpiä tapaturmatilanteita ovat olleet muun muassa vuoteeseen ja vuoteesta ylös tai wc:ssä avustamisessa. (Käsin tehtävät nostot ja siirrot työssä, 2014, 10).

Etukäteissuunnittelun avulla voidaan vaikuttaa nostotyön kuormitustekijöihin. Suunniteltaessa esimerkiksi työjärjestelyihin liittyviä ratkaisuja suositellaan yhteistyötä työntekijöiden kanssa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työturvallisuuden ja työterveyden huomioimiseen ja seurantaan muun muassa riskinarvioinnin avulla. (Käsin tehtävät nostot ja siirrot työssä, 2014, 4–5).

Työturvallisuuslaissa mainitaan huomioitavaksi, että työn tekemiseen on riittävästi tilaa ja työasennon vaihtelun mahdollisuus, tarvittaessa työn helpottamiseksi käytetään apuvälineitä. Terveydelle haitalliseksi arvioitujen nostojen ja siirtojen yhteydessä tavoite on keventää työtä apuvälinein ja mikäli se ei ole mahdollista, työstä edellytetään kuitenkin tehtävän mahdollisimman turvallista. Tähän avuksi edellytetään uusien työntekijöiden nostotyön ja apuvälineiden käytön ja turvallisten tekniikoiden opastusta, perehdytystä. (Käsin tehtävät nostot ja siirrot työssä 2014, 5). Perehdytys koskee myös työn ergonomiatekijöitä.

## 5 TYÖSUOJELU TYÖHYVINNOINNIN TEKIJÄNÄ

### 5.1. Työsuojelun lähtökohta ja sitä ohjaava lainsäädäntö

Työturvallisuus lähtee siitä, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot vastaavat tarkoitusta ja ovat kunnossa. Turvallinen työympäristö ja toimiva työyhteisö sekä sopivan kuormittava työ yhdessä aikaansaavat tulosta ja työn tekeminen on sekä mielekästä että palkitsevaa. Turvallisuuden hallinta edellyttää, että pitää tietää työpaikan työprosessit, toimintatavat ja työolosuhteet sekä niihin liittyvät vaara- ja haittatekijät. Työturvallisuus on näin osa sekä päivittäistä toimintaa että johtamisjärjestelmää. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työsuojelu on lain määrittämää ja ohjaamaa toimintaa. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta 44/2006).

Työturvallisuuslain 9§ velvoittaa työsuojelun toimintaohjelman luomiseen. Ohjelmaan kirjataan työoloihin liittyviä kehittämistarpeita ja työympäristötekijöiden vaikutuksista. Toimintaohjelman perusteella muodostetaan terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseen liittyviä tavoitteita sekä työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä tavoitteita. Tavoitteet on huomioitava suunnittelussa ja kehittämistoiminnassa ja niitä tulee lain mukaan käsitellä työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002).

### 5.2. Työsuojelun rooli, tehtävä, toimintaohjelma

Työpaikalle lakisääteisesti laaditusta työsuojelun toimintaohjelmasta käy ilmi työolojen kehittämistarpeet, työterveyteen ja -turvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Ohjelmassa kuvataan myös näiden tekijöiden tavoitteet sekä keinot, joilla voidaan vaikuttaa terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä parantavasti. Työsuojelutoiminnalla

voi olla sekä lyhyen aikavälin että pitkän aikavälin tavoitteita. Työsuojeluohjelma voi olla koko organisaation tai yksittäisen osaston tasolle tehty, kunhan siinä on otettu kaikki osa-alueet työstä huomioon. Lähtökohtana on työn vaarojen selvittäminen sekä arviointi. (Työsuojelun toimintaohjelma, n.d.)

Työnantaja ja työntekijät ovat työsuojelua koskevan yhteistoiminnan osapuolet, jotka yhdessä toimivat työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Myös työterveyshuoltolaissa ohjataan yhteistoimintaa. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja työsuojeluvaltuutettu valitaan työntekijöiden toimesta edustamaan henkilöstöä. Yhteistoiminnassa käsitellään työturvallisuuteen, työkykyyn ja terveyteen mahdollisesti vaikuttavia asioita. Sovittujen asioiden toteutumista käytännössä ja niiden vaikutuksia seurataan. (Työsuojelun yhteistoiminta, n.d.).

Työn vaarojen arviointi toimii lähtökohtana työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Vaarojen arviointiin voidaan valita erilaisia menetelmiä. Arvioinnissa korostetaan sen suunnitelmallisuutta ja jatkuvaa seurantaa ja päivittämistä. Riskit on ensin tunnistettava. Riskin suuruuteen vaikuttaa sen mahdollisten seurausten vakavuus ja riskin todennäköisyys. Riskin merkittävyys arvioidaan sekä suunnitellaan ja toteutetaan tarvittavia toimenpiteitä. (Vaarojen arviointi, n.d.)

Työoloista aiheutuvien vaaratekijöiden tunnistamiseen ja terveydellisen merkityksen arviointiin liittyy myös työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys, jossa käydään läpi havaitut vaaran paikat työpaikalla. Työsuojelun onnistumiseksi on tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut toimintaan ja on tietoinen tavoitteista. Uusien työntekijöiden osalta perehdyttäminen myös tähän kokonaisuuteen on tärkeää. (Työsuojelun toimintaohjelma, n.d.)

## 6 TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

### 6.1. Työterveyshuoltoa ohjaava lainsäädäntö

Työterveyshuoltoa koskevaa lainsäädäntöä ohjaa ja kehittää sosiaali- ja terveysministeriö. Lakisääteisten työterveyshuoltopalvelujen järjestämistä valvoo työsuojelun vastuualue. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.). Työterveyshuollon määritelmässä työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuolto on työnantajan järjestämää työterveyshuollon toimintaa, jota toteuttavat työterveyshuoltoon pätevyityneet ammattihenkilöt ja asiantuntijat. (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001). Työterveyshuolto on vahvasti lain säätelemää toimintaa. Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus. Laki määrittelee myös työterveyshuollon sisältöä ja sen toteuttamista, johon sisältyen nostetaan esille työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminta. Työterveyshuoltolain 1 § mukaan tarkoituksena on edistää:

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa: sekä
- työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001).

Näin myös työterveyshuoltolaissa työntekijän terveyteen ja työkykyyn yhdistyvät itse työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät tekijät. Työterveyshuollon toteuttamisesta tehdään kirjallinen sopimus, joka määrittelee työterveyshuollon palvelujen sisältöä, laajuutta ja muita järjestelyyn liittyviä asioita. Työterveyshuollon palvelut voidaan järjestää itse tai hankkia esimerkiksi terveyskeskukselta tai yksityiseltä toimintayksiköltä, jolla on työterveyshuoltopalvelujen tuotto-oikeus. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Työterveyshuollosta tehdään myös kirjallinen toimintasuunnitelma, jossa määritellään tarkemmin toiminnan tavoitteet. Toimintasuunnitelmaan kirjataan myös toimenpiteet ja tarpeet, jotka perustuvat työpaikan olosuhteisiin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voidaan sisällyttää työpaikan työsuojelun toimintaohjelman osaksi tai muuhun työnantajan kehittämissuunnitelmaan. Työpaikan olosuh-

teita ja niiden terveellisyttä ja turvallisuutta työterveyshuolto selvittää muun muassa työpaikkakäyntien avulla. Työterveyshuolto toiminnassaan muun muassa arvioi työperäisiä terveyshaittoja ja -vaaroja, tekee tilanteen mukaan toimenpide-ehdotuksia parantamaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä ja antaa ohjausta ja neuvontaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

## **6.2. Työterveyshuollon rooli ja tehtävät**

Työterveysyhteistyö pohjautuu työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaan työsuojelun edistämisessä työpaikalla. Työterveysyhteistyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken. Työpaikalle nimetyt vastuuhenkilöt muodostavat työterveyshuollossa tiimin, jonka jäseninä yleensä ovat työterveyshoitaja, työterveyslääkäri sekä työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi. (Työterveyslaitos n.d.).

Työterveyspalvelusopimusta ohjaavat lain edellyttämät palvelusisällöt. Työstä tulee selvittää sekä voimavaroja että terveysvaaroja. Työntekijöiden terveydentilaa, työ- ja toimintakykyä seurataan, selvitetään ja arvioidaan. Työtä tulee lain mukaan tarvittaessa myös sopeuttaa työntekijän terveydentila huomioiden. Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus ovat mukana kaikessa toiminnassa. Työnantaja saa korvausta osasta työterveyshuollon kustannuksista. (Työterveyslaitos n.d.).

Työterveyshuollon lainsäädännön ohjausta huomioidaan myös työterveyshuollon toimijoille suunnatussa käsikirjassa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Työterveyshuollolla on selkeä rooli sosiaali- ja terveyspolitiikassa ja käsikirja on käsitelty myös sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuoltoa koskevassa neuvottelukunnassa. (Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman, 2007, 11, takakansi).

Työterveyshuollon tiimissä työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri toimivat ammattihenkilöinä. Työterveyshoitaja koordinoi ja vastaa toiminnan tarkoituksenmukaisesta suunnittelusta, toteuttamisesta ja seurannasta. Työterveyshoitaja toteuttaa muun muassa terveystarkastuksia, terveysneuvontaa, työkykyä edistävää toimintaa ja sen seurantaa sekä tekee työpaikkakäyntejä. Työtä tehdään

sekä itsenäisesti että yhteistyönä työterveyslääkärin kanssa, mukana tarvittaessa asiantuntijoita. (Työterveyslaitos n.d.). Terveystarkastuksissa työterveyshuollossa korostuu työn ja terveyden välinen yhteys, kun kartoitetaan työntekijän työ- ja toimintakykyä ja terveyttä kokonaisuutena (Sauni, Uitti & Latvala, 2019).

Työterveyslääkäri on lääketieteen asiantuntijana arvioimassa työympäristön terveysriskejä ja apuna niiden hallinnassa. Työterveyslääkäri auttaa työntekijää työkyvystä huolehtimisessa ja arvioi jo työhön haettaessa ja työssä toimiessa henkilön terveydentilaa suhteessa työn vaatimuksiin. Työperäisten sairauksien ja työtapaturmien ehkäiseminen, tunnistaminen ja hoito sekä esimerkiksi kuntoutustarpeen arviointi ovat osa työterveyslääkärin tehtäviä. (Työterveyslaitos n.d.).

Työfysioterapeutti toimii asiantuntijaroolissa yhteistyössä moniammatillisessa tiimissä. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tarveharkinta on perustana työlle. Asiantuntija-alueina ovat työfysioterapia sekä ergonomia. Painopistealueina työssä ovat terveyden edistäminen ja työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy. Työfysioterapeutti arvioi muun muassa työn fyysistä kuormittavuutta ja on mukana kehittämässä työtilojen, työvälineiden ja työmenetelmien ergonomiaa. Työfysioterapeutti voi osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun sekä työpaikkakäynneille, tehdä terveystarkastuksia ja antaa neuvontaa ja ohjausta. (Työterveyslaitos n.d.).

Myös työterveyspsykologi toimii moniammatillisen tiimin asiantuntijaroolissa ja työ perustuu ammattihenkilöiden tarveharkintaan. Työterveyspsykologi on asiantuntijana muun muassa työpaikkaselvitysten yhteydessä kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja ehkäisyssä. Yksilötoiminta tapahtuu esimerkiksi yksilövästäänotoilla liittyen työhyvinvointiin ja työkykyyn. Vastaanotot voivat tarvittaessa sisältää myös tutkimuksia, joilla kartoitetaan muistiin, ongelmanratkaisutaitoihin, oppimiseen ja muuhun vastaavaan liittyviä tekijöitä. Työterveyspsykologin toiminta voi olla myös työyhteisöön kohdistuvaa toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin edistämistä tai esimerkiksi esimiestukea, erilaisin tietojen antamisen, neuvonnan ja ohjauksen keinoin. (Työterveyslaitos n.d.).

Työterveyshuolto toimii asiantuntijatahona työpaikan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen liittyvien henkilöriskien tunnistamisessa. Toiminta on työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä, johon osallistuvat niin työsuojelu, esimiehet, johto kuin työntekijät. Työterveyshuollon toiminnan muotoja ovat muun muassa työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset, neuvonta ja ohjaus, työpaikkakohtaisesti ensiapuvalmiuden ja ensiaputaitojen arviointi. Työterveyshuolto myös seuraa työssä selviytymistä ja sen edistämistä ja kuntoutukseen ohjaamista, myös osatyökykyisen osalta. (Työterveyslaitos n.d.).

### 6.3. Työkyvyn tukeminen

Työkykyä ylläpitäviä toimintoja ovat muun muassa riskien arviointi, työpaikkaselvitykset, työyhteisötoiminnan edistäminen ja keinot, joilla torjutaan työtapa-turmia. Työnantaja voi toteuttaa työkyvyn tukea yhteistyössä työsuojelun ja työ-terveyshuollon kanssa. Kaikissa työuran vaiheissa, terveyden edistämiseen ja työkyvyn tukeen liittyen, työterveyshuolto tekee yhteistyötä työpaikan kanssa. (Työterveyslaitos n.d.). Työkykyä ylläpitävään toimintaan luetaan myös erilais-ten työkykyongelmien käsitteleminen. Työkyvyttömyyden ehkäisyyn on erilaisia lainsäädännön velvoittamia toimintoja, kuten työ- ja toimintakyvyn selvitykset ja seuranta ja työkuormituksen kartoitus. Myös kuntoutusta koskeva neuvonta ja selvittely sekä erilaisten toimenpide-ehdotusten tekeminen työkykyasioihin liit-tyen ovat työterveyshuollolle määriteltyä toimintaa. (Manninen ym. 2007).

Työterveyslaitoksen mukaan työpaikan tarpeita vastaamaan suunnitellaan malli, johon kuvataan erilaisia työkyvyn tuen toimia:

- Varhainen välittäminen ja puheeksi ottaminen työkykyasioissa
  - Sairauspoissaolokäytännöt, poissaolotietojen ja -asiakirjojen käsittely
  - Työterveysneuvottelujen käytännöt ja asiakirjat
  - Työhön paluun tukeminen
  - Päihdeohjelma, hoitoonohjaukset ja asiakirjat
  - Toimintaohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.
- (Työterveyslaitos n.d.).

Työterveyshuolto toimii tukena ja ohjaa työkykyasioissa työnantajaa sekä esi-miestä ja on mukana laatimassa mallia työkyvyn hallintaan. Työterveysneuvot-telu toteutuu yhteistyössä työntekijän, työterveyshuollon ja esimiehen kesken,



mikä edistää työkyvyn suunnittelua. Työterveyshuollon työkykytuen mittareita voivat olla esimerkiksi sairauspoissaolojen määrät ja pidetyt työterveysneuvottelut. Mittareista sovitaan työpaikkakohtaisesti ja työterveyshuolto seuraa niitä ja raportoi sovitusti. (Työterveyslaitos n.d.).

## 7 TYÖNTEKIJÄÄN LIITTYVIÄ TYÖHYVINVOINTITEKIJÖITÄ

### 7.1. Yksilön hyvinvointi ja työ

Työllä ja terveydellä on todettu yhteyksiä ja työllä on ihmiselle tärkeä merkitys. Työssä voi olla tekijöitä, jotka ovat yhteydessä terveyteen tai sairastumiseen. Työ ja työolot ovat vaikuttamassa myös elämäntapavalintoihin tai olemassa oleviin sairauksiin ja vaikutus voi olla sekä edistävää että heikentävää. Yksilön korostuneet luonteenpiirteet ja yksityiselämän ongelmat voivat lisätä voimavarojen heikentymistä, jos samanaikaisesti työkuormitus on haitallista. Hyvät työolosuhteet taas voivat vähentää näiden tekijöiden vaikutusta. Yksilön toimintakyvyn ja työolosuhteiden vuorovaikutus vaikuttavat työkykyyn. (Ahola 2011, 65–65).

Tie työelämään sivustolla kuvataan ytimekkäästi, että ”työhyvinvointi on hyvinvointia työpaikalla” (Tie työelämään n.d.). Kuten lähdetekstit osoittavat, työn vaikutuksia ei voida täysin erottaa muista yksilöön vaikuttavista tekijöistä. Yksilölliseen hyvinvointiin voidaan liittää itsensä kehittämiseen, sosiaalisiin suhteisiin ja onnellisuuteen liittyviä tekijöitä (Tie työelämään n.d.). Hyvinvoinnin kokonaisuus voidaan jakaa muun muassa terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja elämänlaatuun eli koettuun hyvinvointiin (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos n.d.).

Omilla valinnoilla voi vaikuttaa hyvinvointiin. Yksilö voi myös omana valintanaan päättää olla tekemättä mitään. Ainutkertaista elämää ajatellen Ahola suosittelee, että ohjaa omaa elämäänsä tietoisesti valitsemaansa suuntaan, eikä jää muiden ihmisten toiveiden ohjattavaksi tai tiettyjen tottumusten vietäväksi. (Ahola 2011, 87). Yksilöön liittyvät hyvinvointitekijät ovat riippuvaisia myös omista valinnoista.

### 7.2. Terveys ja elämänlaatu, toimintakyky

Terveyttä voidaan kuvata muuttuvana tilana, johon sairaudet sekä elinympäristö fyysisine ja sosiaalisine tekijöineen ovat vaikuttamassa. Lisäksi ihmisen omia kokemuksia, arvoja ja asenteita pidetään merkittävinä terveyteen vaikuttavina

tekijöinä. Koettuun terveyteen liitetään autonomian käsite, riippumattomuus, mahdollisuus huolehtia itse itsestään ja päättää toimistaan. (Lääkärikirja Duodecim, 5.11.2020).

Sairauden käsite taas voidaan kuvata muun muassa elimistön toiminnan häiriöksi tai normaalista poikkeavaksi. Määritelmää ei kuitenkaan pidetä yksiselitteisenä ja esimerkiksi normaaliuden rajan erottamista pidetään lääketieteen historiassa yhtenä suurena haasteena. Sairaus voi syntyä yhteisvaikutuksena usealle tekijälle ja riskitekijöiden määrä lisää sairastumisen vaaraa. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa terveyteensä ja tätä elämän voimavaraksi kutsuttua asiaa voi sekä kasvattaa että kuluttaa. (Lääkärikirja Duodecim, 5.11.2020).

Elämänlaatu käsitetään muun muassa moniulotteisena kokonaisuutena, jonka osina ovat psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen alueet. Elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa ympäristösidonnaiset vaatimukset ja voimavarat sekä yksilön terveydentila. Terveyteen vaikuttavina elintapojen alueina voidaan luetella muun muassa tupakointi, alkoholin riskikäyttö, ruokatottumukset, uni sekä fyysiseen aktiivisuuteen liittyvät tekijät. (Koponen, Bordulin, Sääksjärvi & Koskinen. 2018, 24, 27–42).

Toimintakyvyn osa-alueina FinTerveys 2017 -tutkimus erittelee fyysisen toimintakyvyn, näön ja kuulon, kognitiivisen toimintakyvyn, sosiaalisen toimintakyvyn, psyykkisen toimintakyvyn ja mielenterveyden sekä työkyvyn. Iän myötä työkyky heikkenee. Työkyvyn tukitoimet ja työntekijän työkyvyn huomioiminen työtä soveltamalla ovat työterveyshuollon keskeisiä tehtäviä. (Koponen, ym. 2018, 108–134).

Useamman tutkijan multikohorttitutkimuksena on tutkittu työkyvyttömyyden kehittymisen riskin ennustamismallia. Selkein yhteys työkyvyttömyyteen todettiin sosioekonomisella asemalla, iällä ja terveyteen/sairauteen liittyvillä tekijöillä. (Development and validation of a risk prediction model for work disability: multi-cohort study 2017, 1-2).

### 7.3. Mielensterveys, työn hallinnan tunne, vaikutusmahdollisuudet ja työstressi

Positiivinen mielensterveys on vastakohtana mielensterveyden häiriöille ja tätä tilaa voidaan ajatella mielensterveytenä. Ihmisen elinikäisessä terveydessä mielensterveys ja hyvinvointi ovat tunnistetusti tärkeitä osatekijöitä. Sosiaalisen, kognitiivisen ja emotionaalisen toimintakyvyn perustana toimivat hyvinvointi ja terveys. (Tamminen & Solin 2014, 9). Psykiatria-kirjassa on WHO:n määritelmä mielensterveydelle:

Mielensterveys on hyvinvoinnin tila, jossa yksilö ymmärtää omat kykynsä, sopeutuu arkielämän tavanomaisiin haasteisiin ja stressiin, kykenee työskentelemään tuottavasti ja hyödyllisesti sekä kykenee antamaan oman panoksensa yhteiskunnalle. (Lönngqvist, Henriks-son, Marttunen & Partonen, 2017, 30).

Kirjallisuudessa työ on esillä mielensterveyden yhteydessä. Työ toimii tulolähteenä, mutta se on hyväksi myös mielensterveydelle, tuo tyydytystä, turvallisuuden tunnetta ja parantaa itsetuntoa. Työ voi olla yhteisöllisyyden lisääjä työyhteisössä ja sosiaalisen tuen lähde. Työ toimii myös henkilökohtaisen kehittymisen kehittäjänä. Työpaikan merkitystä mielensterveyden edistäjänä korostetaan myös WHO:n Euroopan mielensterveyden toimintasuunnitelmassa. (Tamminen & Solin 2014, 5).

Yhtenä korostuvana osa-alueena työhyvinvoinnissa on todettu tunne työn hallinnasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Etenkin kunta-alan työntekijöillä työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus koettiin vähäiseksi. Työolotutkimus vuodelta 2015 osoitti myös, että työssä noin kolmannes kokee, että joutuu peittämään tunteitaan työpäivän aikana lähes koko työajan, mikä lisää työn tunnekuormaa. Kunta-alalla myös kiusaamista oli kokenut yli puolet vastaajista joskus työssään. (Manka & Manka, 2016, 28–30).

Työstressi on todettu merkittäväksi sairauden aiheuttajaksi. Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen, masennukseen, unettomuuteen, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja muihin terveyshaittoihin ja sairauksiin. Työstressiin liittyviä tekijöitä kuvataan esimerkiksi kuormittavaan työhön liittyvän mallin avulla, epäsuhtana

ponnistelujen ja palkitsevuuden välillä sekä oikeudenmukaisuusmallin kautta. Oikeudenmukaisuuden puutteet lisäävät terveyshaittoja ja työstressiä. (Juvani, 2019. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim.)

Sopiva määrä stressin kokemusta voi olla osittain positiivistakin, mutta liiallisena sen seurauksena voi ilmetä erilaisia oireita unihäiriöistä masennukseen, sairastumisherkyyteen, ynnä muuhun. Työstressin on todettu lisäävän esimerkiksi sydän- ja verisuonitautikuoleman riskiä kaksinkertaiseksi. Teknostressi on uudempi käsite. Erilaiset digitaaliset yhteydet laitteiden kautta vaikuttavat aivotointoihin ja seurauksena voi olla ylirasitukseen liitettyä ärtyneisyyttä, keskittymisvaikeuksia ja muita stressille tyypillisiä oireita. (Manka, 2011, 16–18). Aivotkin tarvitsevat siis oman lepotilansa ja aikaa muulle kuin laitteiden käytölle.

Positiivista tunnetta työn hallintaan ja siihen vaikuttamiseen on mahdollista saada aikaiseksi. Työpaikalla tulisi olla tunne tekemisen mielekkyydestä ja työn tekemisessä tulisi olla motivaatio sen tekemiseen. Isossa roolissa ovat työpaikan ihmisuhteet sekä ilmapiiri. Toisen puolen hyvinvoinnista muodostaa työntekijän oma elämä, vapaa-aika, perhe sekä fyysinen hyvinvointi. Perhe usein nousee myös etusijalle. Asian voi koota lauseeseen, että keho ja mieli ovat tasapainossa. Aktiivinen ihmisen on hyvinvoiva, että myös aktiivinen ja luova toimija. (Juuti 2004, s. 74–84).

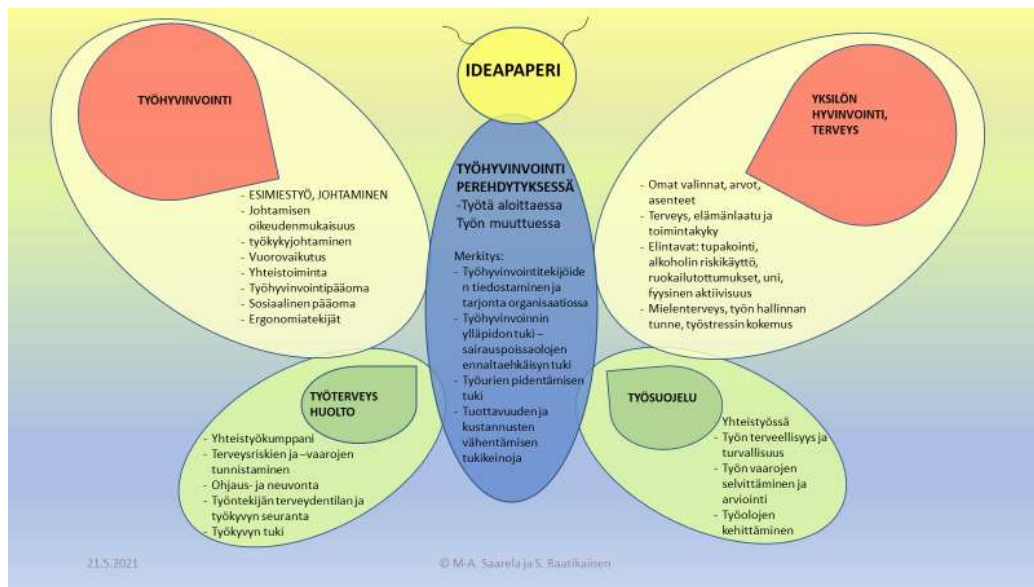
## 8 IDEAPAPERIN RAKENTUMINEN

### 8.1. Lähdemateriaalista taustatieto

Lähdemateriaali ja siitä muodostuneet raportin pääotsikot vastaavat asetettuihin kysymyksiin mitä perehdytys on ja mitä työhyvinvoinnin tekijät ovat. Raportin pohjalta tuotokseen muodostuvat huoneentaulu sekä perehdytyslomake. Lähdemateriaalin sisällöstä nostettiin esille ne asiat, jotka liitettiin oleellisesti työhyvinvointiin. Raportin pääsisällöksi muodostuivat sen perusteella työhyvinvointi, työsuojelu, työterveyshuolto sekä yksilöön liittyvät hyvinvointitekijät. Edellä mainitut pääsisällöt otettiin myös tuotoksen sisällön pohjaksi ja perehdytyksessä esille otettaviksi keskustelun aiheiksi.

Lähdemateriaalin perusteella pohdittiin myös, miten työhyvinvointia voi edistää perehdytyksessä. Lähdemateriaalin pohjalta perehdytyksen tulisi olla suunniteltua, riittävän yksilöllistä ja huomioida aiempi osaaminen. Lisäksi ajantasaisuus tiedoissa ja oikea-aikainen perehdytys eri asioiden osalta vaikuttavat.

Opinnäytetyön tuotoksena päädyttiin luomaan työhyvinvointikäsitteistön huoneentauluun mahtuva sisällön kooste. Tämän tarkoituksena on esittää työhyvinvoinnin sisältöjä kuvattuna helposti ja nopeasti luettavassa muodossa. Visuaalisena tehosteena päädyttiin värien käyttöön myös perhosmalliin kootussa huoneentauluosassa, joka nimettiin Ideapaperiksi (Kuvio 3). Ideapaperi-nimeen päädyttiin sen takia, että tuotoksen tarkoitus oli olla enemmän kuin tarkistuslista, se voi toimia idealähteenä ja keskustelun apuvälineen. Pääryhmät kuvaataan perhosmallin siipinä ja pääryhmien sisälle listataan yleisimmät alaotsikot. Ideapaperin huoneentauluosa toimii myös perehdytyslomakkeen kansilehtenä.



KUVIO 3. Ideapaperin huoneentaulu

Perehdytykseen suunniteltiin lomake siten, että siinä toistuvat omina ryhminään raportista nostetut ja huoneentaulussa olevat pääotsikot, joiden alle on listattu näihin ryhmiin kuuluvia tekijöitä työhön ja työyhteisöön liittyen. Perehdytyslomake rakennettiin jatkuvaa kehitystä ja ajantasaisuutta tukeväksi siten, että huomioitavia asioita voi lisätä näiden riville (kuvio 4, Liite 3). Toinen sarake eli varsinaisen ajantasaisen tiedon kohta on lomakkeessa tarkoitus kirjoittaa auki, jolloin sisältö muodostuu ajantasaiseksi ja yksilölliseksi.

Perehdytyslomakkeessa päädyttiin myös värikoodeihin, jotka ohjaavat perehdytyksen sisällön aikajanaa. Kiireisemmät, ensimmäisen päivän asiat kirjataan punaisille riveille. Seuraavien päivien asiat kirjataan oransseille riveille, lähiviikkojen asiat keltaisille ja myöhemmin läpikäytävät asiat vihreille riveille. Näin pyritään lisäämään helppokäyttöisyyttä ja myös siten perehdytyksessä edistämään työhyvinvointia.

**IDEAPAPERI,  
TYÖHYVINVOINNIN PEREHDYTYKSEEN**

Voit täydentää taulukkoon aiheen  
viereen asiaan liittyvää informaatiota  
ajantasaisena tietona perehdytykseen

**EHDOTETUT VÄRIKOODIT (VOIT MUUTTA  
SISÄLTÖÄ TYÖN LUONTEEN MUKAAN):**

- Punainen: tulopäivä
- Oranssi: ensimmäiset päivät
- Keltainen: ensimmäiset viikot
- Vihreä: esim. ensimmäisen kk:n, 6 kk:n tai 12  
kk:n kohdalla

TYÖHYVINVOINTI: Organisaation toimintoja:	Sisältää: esimiestyö, johtaminen, työkykyjohtaminen - vuorovaikutus, yhteistoiminta, työhyvinvointipääoma, sosiaalinen pääoma, ergonomiatekijät	Käsitelty: x/ pvm
Organisaatio (kaavio, tms. esitystapa):		
Yhteispalaverit, kokoukset:		
Pelisäännöt:		
Kehityskeskustelut:		
Kehittämispäivät:		
Muuta:		

KUVIO 4. Ideapaperin lomakkeen 1. osa, Työhyvinvointi

## 8.2. Tuotoksen kokeilu

Opinnäytetyön suunnitelmassa oli tarkoitus testata tuotosta eli Ideapaperia esimiesten käytössä työelämäkumppanin kanssa. Ennen varsinaista laajempaa kokeilua oli tavoitteena vielä tehdä koekierros lomakkeen toimivuuden varmistamiseksi muutaman esimiehen toimesta. Ideapaperi oli koekäytössä kahdella työelämäkumppanin esimiehellä ja heidän kokeilustaan saimme palautetta ideapaperin toimivuudesta käytännössä. Tämän opinnäytetyön puitteissa tuotosta ei saatu laajempaan kokeiluun.

Koekäytöstä saatujen vastauksen perusteella ideapaperi koettiin selkeänä ja visuaalisesti miellyttävänä, asiat olivat monipuolisesti tuotu esille. Ideapaperi koettiin hyödyllisenä ja vastaavan kotihoidon vaatimuksia. Ideapaperin koettiin palaut-



teen perusteella myös vastaavan esimiehen näkökulman tarpeeseen ja sen koettiin hyvin kiteyttävän asiat. Ideapaperin avulla voisi ottaa esille helpommin henkilökohtaisiakin asioita, kun ne ovat etukäteen paperilla. Tosin se ei välttämättä tuota aitoa tietoa, jos keskustelussa ei saada rehellisiä vastauksia.

Palautteen perustella ideapaperin koettiin sopivan perehdytykseen, kehityskeskusteluun tai työkykykeskusteluun. Sen visuaalisuus ja muoto koettiin mielenkiintoa herättävänä ja värit myös lisäsivät kiinnostusta. Kehitysehdotuksina sisältöön ehdotettiin enemmän painotusta yksilön hyvinvoinnin ja elämän hallinnan asioihin. Toisessa palautteessa toivottiin vielä selkeämpää tarkistuslistaa keskustelun tueksi.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 9.1. Tutkimuksen luotettavuus

Jo työn suunnitteluvaiheeseen kuuluu varautuminen luotettavuustarkasteluun, joka liittyy tieteelliseen opinnäytetyöhön. Reliabiliteetti kertoo tulosten pysyvyydestä ja validiteetti siitä, ovat tutkitut asiat olleet oikeita. Näitä mittareita käytetään tutkimuksen luotettavuusmittareina ja ne ovat alun perin kvantitatiivisen tutkimuksen arviointiin kehitettyjä. Esimerkiksi ihmistieteisiin kuuluvat tutkimukset, joissa tarkastelun kohteena on ihmisen toiminta ja ajattelu. Tällöin tutkimukseen liittyy tekijänä se, että ympäristö voi muuttua, oppimista tapahtua ja ihmisen toiminta voi poiketa kaavoista. Tutkimuksen riskienhallinta ja luotettavuus yhteiskuntatieteissä on ongelmallista. (Kananen 2017, 81, 173).

Tämä opinnäytetyö on menetelmänä toiminnallinen opinnäytetyö ja aihe sivuaa ihmistieteitä. Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa peilattiin tuloksia edellä mainittuihin laadullisen ja kvantitatiivisen työn arvioinnissa käytettäviin tekijöihin, mutta ne eivät ole suoraan sovellettavissa.

Luotettavuuden tarkastelun pohjana on riittävä dokumentointi, jonka avulla tutkijan ratkaisuja voidaan arvioida. Arvioinnissa voidaan käyttää muun muassa aineistotriangulaatiota, jossa katsotaan, tukevatko eri lähteistä kerätyt tiedot toisiinsa tai verrataan niitä tutkijan tulkintaan. Laadullisen tutkimuksen aineiston ristiriidattomuutta voi arvioida esimerkiksi sillä, onko toisen tutkijan johtopäätös sama kuin kirjoittajalla. Myös saturaatiota voidaan käyttää luotettavuuden vahvistamisessa. Saturaatiossa nähdään tutkimustulosten toistumista eri lähteiden tutkimuksissa. (Kananen 2017, 176–179).

Opinnäytetyössä on pyritty kokoamaan kirjallisuuskatsauksen avulla yleiset, toistuvasti lähteissä esitetyt asiat kootusti. Aineistoa on melko laajasti ja valintaa on rajattu opinnäytetyön raameissa pysymiseksi, lähdemateriaalissa luotettavaan materiaaliin pyrkien. Tässä opinnäytetyössä kirjallisen lähdemateriaalin kohdalla todettiin muun muassa saturaatiota sisältöjen kuvauksissa, mikä tuki valintoja yleisimmiksi ja esille nostettaviksi asioiksi. Tuotoksen perusteena olevat asiat on

dokumentoitu raportin tekstissä. Oma ennakkotieto ja -ajattelu on voinut tiedostamattomasti vaikuttaa valintoihin, vaikka pyrkimys on ollut neutraaliin valintaan. Luotettavuutta tukee osaltaan myös pienimuotoinen tuotoksen koekäyttö, jossa se koettiin tarkoituksessaan eli perehdytyksen tukena toimivaksi apuvälineeksi.

Lähdemateriaalia etsittiin jo opintojen alussa opinnäytetyön aiheen selkeydyttyä. Opintopäivissä tutkimusmenetelmien kohdalla käsiteltiin esimerkiksi kirjallisuuskatsauksen kuvaamista kaaviona ja lukuina vasta myöhemmin keväällä. Tämän johdosta raporttiin ei saatu enää tarkkoja lähdemateriaalin hakuun liittyviä lukuja lopullisten, yksittäisten lähteiden osalta. Kaavion avulla ja tekstissä perustellen on kuvattu mahdollisimman kattavasti lähdehakua ja sen perusteita. Lähteistä suuri osa on esimerkiksi virallisilta viranomaisten ja asiantuntijoiden sivustoilta, joten raportissa oletetaan materiaali luotettavaksi. Materiaalin laajuudesta johdun jokin yleinen asia tai tekijä on kuitenkin voinut jäädä löytymättä.

## **9.2. Tutkimuskysymyksiin vastaavuus ja tuotoksen sovellettavuus**

Perehdytys ja työhyvinvointi ovat laajoja ja moninaisia aihealueita. Lähemmin tutkiessa aiheiden ympärille alkaa muodostua järjestystä, jossa samat asiat toistuvat ja muodostavat vähitellen yhtenäisiä aihepiirejä. Perhosefektin tunnetaan kaaosteorian esimerkkinä, jossa viitataan yksittäisen siiven heilahduksen aiheuttavan toisaalla suuren vaikutuksen. Perhosefektin kaltaisena voi ajatella työhyvinvoinnin merkityksiä sekä työntekijälle että työnantajalle. Työhyvinvoinnin osatekijät ovat yksinään pieniä, mutta yhtenäisessä kokonaisuudessa ne ovat merkittävä asia yksilön hyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Yksittäinen pieni asia voi myös ilman huomiota kumuloitua vähitellen hallitsemattomaksi ja työhyvinvointia suuresti häiritseväksi tekijäksi.

Näiden pienien osatekijöiden kokoaminen raporttiin oli opinnäytetyön tavoite ja sen pohjalta luoda apuvälineeksi perehdytystä tukeva tuotos oli opinnäytetyön tarkoitus. Kirjallisuuden avulla työhyvinvoinnin osatekijöitä koottiin raporttiin. Teoriaosuuden perusteella pohdittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, miten perehdytys voi edistää työhyvinvointia ja millaisella apuvälineellä perehdytystä voi

tukea. Näiden pohjalta kehitettiin opinnäytetyön tuotoksena työhyvinvoinnin teki-  
jöitä napakaksi tietopaketti kokoava huoneentaulu perehdytyksen osapuolille.  
Toinen osa tuotosta on lomake, johon voi kirjata ajantasaiset työhyvinvointiin liit-  
tyvät tiedot perehdytyksen tueksi ja tietopaketti perehtyjälle.

Tuotoksena syntyneen huoneentaulun ja lomakkeen testaaminen jäi vähäiseksi,  
mutta lomakkeen testikokeilusta saatu palaute oli lupaavaa ja kannustavaa.  
Koekierroksen vastaukset antavat tukea sille, että ideapaperin ja sen sisältö oli-  
sivat käytännössä toimivia. Tosin kokeilun vähäisen määrän vuoksi ei voi pää-  
tellä, että kaikki oleellinen tieto kokeilun kautta olisi saatu. Koekierroksen perus-  
teella voidaan kuitenkin olettaa, että ideapaperin ajatus on hyvä ja jo tässä  
muodossa se vastaa työelämän odotuksia. Siitä on apua keskustelussa ja se  
voi tukea dialogia esimiehen ja työntekijän välillä, että toimii osana arjen pereh-  
dytystä ja työuran edetessäkin tukien ja kannustaen keskusteluun vaikeistakin  
aiheista.

Opinnäytetyössä emme luoneet mitään varsinaista uutta teoriaa tai asiasisältöä,  
eikä se ollut tarkoitukseen. Tuotoksena Ideapaperi tuo kuitenkin uuden näkökul-  
man perinteisiin tarkistuslistoihin ja vastaaviin. Ideapaperi toimii ajatusten herät-  
täjänä, keskustelun apuvälineenä sekä mahdollistaa persoonallisemman lähes-  
tymistavan kuin pelkkä tarkistuslista. Ideapaperin näkökulma on työhyvinvointi-  
lähtöinen. Perinteisissä malleissa usein painopiste on työn muissa osa-alueissa.

### **9.3. Jatkokehitysajatuksia ja matkalla opittua**

Opinnäytetyötä tehdessä joutui myös arvioimaan sen laajuutta ja rajoituksia mo-  
neen kertaan. Ajatuksia ja mahdollisia toteutettavista asioista piti jättää jatko-  
kehittämisen kohteeksi. Tuotosten koekäyttöä ja niistä saatua palautetta voisi ke-  
rätä lisää. Palautteen perusteella esimerkiksi tuotosten sisältöä ja ulkoasua, toi-  
mivuutta voisi kehittää edelleen. Perehdytykseen liittyvien asiasisältöjen linkitys  
lomakkeen kohtiin nopeuttaisi lomakkeen päivittämistä ja lisäisi sen ajantasai-  
suutta.

Oma ennakkoajatuksemme piti esimiestyötä tärkeänä ja työn myötä tämä ajatus vain vahvistui ja vaikka perehdytystä käytännössä delegoidaan useammalle toimijalle, niin esimiestyön rooli on kuitenkin keskeinen. Yksilön rooli on enemmän kuvattu yhtenä tekijä muiden tekijöiden rinnalla, vaikka yksilön omat asenteet, rooli ja terveystyöhyvinvointi vaikuttavatkin paljon hänen työhyvinvointiinsa.

Lopuksi on vielä mainittava, että koska itse olemme työelämässä, niin emme voi olla tutkijoina täysin ulkopuolisia. Meillä on kertynyt työuriamme kautta sekä kokemusta että tietoa aiheesta, joten se on saattanut vaikuttaa lähdemateriaalia lukiessa ja sen merkityksellisyyttä arvioitaessa. Lähdemateriaaleissa kuitenkin toistuivat tietyt pääosiot, jolloin ennakkoasenteet joutuivat väistymään faktojen tieltä. Teoria vahvisti osaamista työhyvinvointiasioista, ja aiheen laajuudesta huolimatta, ne ovat nyt selkeämpänä sisältönä koottuna Ideapaperiimme.

## LÄHTEET

Ahola, Kirsi. Tue työkykyä. 2011. Tampere, Tammerprint Oy.

Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, D., & Kivimäki, M. Development and validation of a risk prediction for work disability: multicohort study. Scientific reports, published 19.10.2017. Otettu 26.4.2021. [s41598-017-13892-1.pdf \(nature.com\)](#)

Eklund, A., Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 2018. Helsinki, Crano Oy.

Elinkeinoelämän keskusliitto. EK:n työkykyjohtamisen malli. Otettu 22.5.2021. [Dia 1 \(ek.fi\)](#)

Esimiesten perehdyttäminen, TTK Työturvallisuuskeskuksen julkaisu, n.d., Painojussit Oy.

Juuti, Pauli, and Antti Vuorela. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-Kustannus. Print. Viitattu 31.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <http://www.ellibs.com/fi/kirjastoille>

Juuti, Pauli ja Vuorela Antti. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi, 2004.2. painos. Juva: WS Bookwell Oy. PS-kustannus.

Juvani, A. Työstressin vaikutus työuriin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2019: 135(21):2057–64.

Kananen, Jorma. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. 2017. Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print.

Koponen, P. Bordulin, K., Lundqvist A., Sääksjärvi, K., Koskinen, S. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 – tutkimus, raportti 4/2018. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 2018. Helsinki.

Kupias, Päivi ja Peltola, Raija. Perehdyttämisen pelikentällä 2009. Tampere, Juvenes Print.

Laine, Susanna. 2019. Työhyvinvoinnin yhteys sairauspoissaoloihin: tapaustutkimus sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa. Lääketieteen laitos. Itä-Suomen Yliopisto. Pro Garu-tutkielma. Helsinki, WSOYpro Oy

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Otettu 23.5.2021. [Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan... 44/2006 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Launis, Martti ja Lehtelä, Jouni (toim.). Ergonomia, Työterveyslaitos, 2011. Tampere, Tammerprint Oy.

Lönnqvist, J., Henriksson, M., Marttunen, M., Partonen, T. Psykiatria. 2017. Talinna, Printon.

Manka, Marja-Liisa. Työnilo 2011. Helsinki, WSOYpro.

Manka, Marja-Liisa ja Manka, Marjut. Työhyvinvointi 2016. Helsinki, Talentum Pro.

Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K., Husman, K. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, 2007. Vammala, Vammalan Kirjapaino Oy.

Huttunen, J. Mitä terveys on? 5.11.2020. Duodecim Terveyskirjasto. Otettu 8.4.2021. [Mitä terveys on? - Duodecim \(terveysportti.fi\)](#)

Sauni, R., Uitti, J., Latvala J. Työterveystarkastusten perusteet lainsäädännössä, 18.6.2019. Terveysportti. Otettu 19.8.2021. [Työterveystarkastusten perusteet lainsäädännössä - Duodecim \(terveysportti.fi\)](#)

Sinokki, Marja. Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. Lectio precursoria. Työelämän tutkimus 9(2) – 2011. Otettu 26.4.2021. [Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys näkymä \(journal.fi\)](#)

Tamminen, Nina ja Solin, Pia (toim.). Mielenterveyden edistäminen työpaikalla 2014. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Tampere, Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Hyvinvointi- ja terveyserot. Otettu 28.4.2021. [Hyvinvointi - Hyvinvointi- ja terveyserot - THL](#)

Tie työelämään. Otettu 28.4.2021 [Työhyvinvointi - Tie työelämään \(tietyoelamaan.fi\)](#)

Työsuojelu, n.d. Otettu 23.5.2021 [Työsuojelun toimintaohjelma - Työsuojelu \(tyosuojelu.fi\)](#)

Työsuojelu, n.d. Otettu 30.5.2021 [Vaarojen arviointi - Työsuojelu \(tyosuojelu.fi\)](#)

Työsuojelu, n.d. Otettu 30.5.2021 [Työsuojelun yhteistoiminta - Työsuojelu \(tyosuojelu.fi\)](#)

Työsuojelun toimintaohjelma, n.d. Otettu 23.5.2021. [Työsuojelun toimintaohjelma - lakisääteinen velvoite joka yritykselle \(tyosuojelutoimintaohjelma.fi\)](#)

Työsuojeluhallinto, Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 23, Käsin tehtävät nostot ja siirrot työssä, 2014. Otettu 13.6.2021. [88c24e48-bf5d-456f-bcf4-073d177bdd6a \(tyosuojelu.fi\)](#)

Työterveyslaitos, n.d. Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. Otettu 23.1.2021. [Hyvä työura alkaa perehdytyksestä - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos, n.d. Perehdyttäjän muistilista. Otettu 23.1. 2021. [Perehdytys työhyvinvointiin, työterveyteen ja työturvallisuuteen - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos, n.d. Työhyvinvointi. Otettu 23.1.2021. [Työhyvinvointi - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos, n.d. Työkykytalo. Otettu 18.1.2021. [Työkykytalo - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Otettu 7.4.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos, n.d. Työterveyshuolto. Otettu 7.4.2021. [Työterveyshuolto - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus, n.d. Otettu 23.5.2021. [Työsuojelu ja työhyvinvointi | Työturvallisuuskeskus - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Otettu 13.6.2021. [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. Otettu 24.2.2021. [38 TYPYKE 27042017.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Vesterinen, Pirkko. et al. Työhyvinvointi ja esimiestyö, 2006. Helsinki: WSOYpro. Print.

Viitala, Riitta ja Eila Jylhä. Johtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit, 2019. Helsinki: Edita. Print.

Viitala, Riitta. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita, 2013. Print. Otettu 31.5.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <http://www.ellibs.com/fi/kirjastoille>

Vilkkä, Hanna & Airaksinen, Tiina. Toiminnallinen opinnäytetyö. 2004. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.



## LIITTEET

### Liite 1. Saatekirje

#### SAATEKIRJE

Hyvä kotihoidon esimies!

Olemme Sari Raatikainen ja Mary-Ann Saarela. Opiskelemme Tampereen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan muutokoulutuksessa päivittäisemme opintojamme ammattikorkeatutkinnoksi. Opinnäytetyömme tavoitteena on tehdä ideapaperi, jossa on koottu perehdytystä ja siinä työhyvinvointia aktivoivia asioita. Opinnäytetyömme on tarkoitus valmistua marraskuussa 2021.

Työhyvinvointi on tärkeä tekijä työssä jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Perehdytys on osa työn alkua, että läpi työuran jatkuva vaihe. Ajatuksemme on ideapaperin avulla nostaa työpaikalla yhteisen keskustelun avuksi aiheita, joiden kautta olisi mahdollista lisätä työhyvinvointitekijöiden esilletuontia.

Ideapaperi on koottu kirjallisuudesta nousevaa tietoa hyväksi käyttäen, sekä aiemman tutkitun tiedon pohjalta. Tavoitteena on ollut koota se käyttökelpoiseen, että esimiehen työtä helpottavaan muotoon esimiehen perehdytystyöhön uudelle työntekijälle, että koko työsuhteen ajalle, esimerkiksi toimenkuvan tai työkyvyn muuttuessa.

Nyt pyydämme teiltä esimiehinä palautetta opinnäytetyömme lopputulosta, ideapaperista. Toivomme osallistumistanne kokeiluun ja vastaustanne palautekyselyyn. Kokeiluun liittyvän palautteen pohjalta voimme arvioida työmme onnistumista. Antamastanne palautteesta ei voi teitä tunnistaa vastaajaksi ja aineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten. Vastauksissa ei kerätä henkilökohtaista tietoa, vain kokemuksia sisällöstä.

Vastatkaa liitteenä oleviin kysymyksiin valitsemalla oikea vaihtoehto tai kirjoittakaa avoin vastaus annettuun kohtaan.

Ystävällisin terveisin,  
opiskelijat Sari Raatikainen ja Mary-Ann Saarela sekä tutkimusta ohjaava opettaja [REDACTED]

[REDACTED]

## Liite 2. Ideapaperin palautekysely

**Ideapaperin PALAUTEKYSELY**

Täytä palautelomake sen jälkeen, kun olet tutustunut Ideapaperiin. Merkkää valitsemasi vaihtoehto rastilla (x).

1. Koetko, että tästä Ideapaperista olisi hyötyä työssäsi?

Kyllä. Miten? \_\_\_\_\_

Ei. Miksi ei? \_\_\_\_\_

2. Vastasiko Ideapaperin sisältö mielestäsi kotihoidon vaatimuksia?

Kyllä.

Ei. Miksi ei? \_\_\_\_\_

3. Koetko, että tästä Ideapaperista olisi hyötyä työhyvinvoinnin kehittämisessä esimiehen näkökulmasta?

Kyllä. Miten? \_\_\_\_\_

Ei. Miksi siitä ei ollut hyötyä? \_\_\_\_\_

4. Milloin olisi hyvä ajankohta hyödyntää tätä Ideapaperia?

perehdytys

kehityskeskustelu

jokin muu, mikä: \_\_\_\_\_

Lopuksi miten kehittäisit Ideapaperia, jotta se palvelisi sinua omassa esimiestyössäsi työhyvinvoinnin johtamisessa?

---

---

**KIITOS AJASTA JA VASTAUKSISTA**

Palautus sähköpostina: XXXXXXXXXX

## Liite 3. Ideapaperin lomakeosa

**IDEAPAPERI,  
TYÖHYVINVOINNIN PEREHDYTYKSEEN**

Voit täydentää taulukkoon aiheen viereen asiaan liittyvää informaatiota ajantasaisena tietona perehdytykseen

EHDOTETUT VÄRIKOODIT (VOIT MUUTATA SISÄLTÖÄ TYÖN LUONTEEN MUKAAN):

- Punainen: tulopäivä
- Oranssi: ensimmäiset päivät
- Keltainen: ensimmäiset viikot
- Vihreä: esim. ensimmäisen kk:n, 6 kk:n tai 12 kk:n kohdalla

TYÖHYVINVOINTI: Organisaation toimintoja:	Sisältää: esimiestyö, johtaminen , työkykyjohtaminen - vuorovaikutus, yhteistoiminta, työhyvinvointipääoma, sosiaalinen pääoma, ergonomiatekijät	Käsitelty: x/ pvm
Organisaatio (kaavio, tms. esitystapa):		
Yhteispalaverit, kokoukset:		
Pelissäännöt:		
Kehityskeskustelut:		
Kehittämispäivät:		
Muuta:		

TYÖSUOJELU: Organisaation työsuojelutoimintoja:	Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi / riskinarviointi, työolojen kehittäminen, yhteistyö	Käsitelty: x/ pvm
Turvallisuusasiat, Pelastussuunnitelma:		
Työsuojelupäällikkö:		
Työsuojeluvaltuutettu:		
Kemikaaliluettelo:		
Läheltä-piti, tms. raportointi:		
Palo- ja Henkilöturva -, ym. Koulutukset:		
Riskinarviointi:		
Muuta:		

TYÖTERVEYSHUOLTO	Yhteistoiminta, työterveysriskien arviointi ja ennaltaehkäisy, ohjaus - ja neuvonta, työtekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn arviointi, työkyvyn tuki	Käsitelty: X/ pvm
Työterveyshuollon toteuttaja:		
Työterveyshuollon nimetty tiimi:		
Työterveyshuollon yhteystiedot:		
Työhöntulo- ja mahdolliset muut terveystarkastukset:		
Työpaikkakäynnit:		
Muuta:		

YKSILÖN HYVINVOINTI, TERVEYS:	Omat valinnat, asenteet ja arvot, terveys, elämänlaatu ja toimintakyky, mielenterveys, työn hallinnan tunne, työstressin kokeminen - Elintavat: tupakointi, alkoholin riskikäyttö, ruokailutottumukset, uni, fyysinen aktiivisuus	Käsitelty: x/ pvm
Työergonomia:		
Taukotilat:		
Työpaikkaruokailu:		
Työhyvinvointitoiminta:		
Työhyvinvointi-infoa:		
Työhyvinvointitoimijoiden yhteystietoja:		
Muuta:		