

Anni Ohtonen

**TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN –  
NUORTEN AIKUISTEN NÄKEMYKSIÄ TYÖSSÄJAKSAMISESTA**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Kevät 2014

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Anni Ohtonen	
Työn nimi Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – nuorten aikuisten näkemyksiä työssäjaksamisesta	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Mainonta ja markkinointi	Toimeksiantaja
Aika kevät 2014	Sivumäärä ja liitteet 28 sivua + liitteet 8 sivua
<p>Tutkimuksessa selvitettiin miten nuoret aikuiset kokevat työssäjaksamisen haasteet ja millä keinoin työntekijät voivat itse parantaa työssäjaksamistaan, ja kuinka työpaikoilla voidaan työhyvinvointia edistää. Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin nuoret aikuiset. Tämän rajauksen tavoitteena oli selvittää sellaisten henkilöiden tuntemuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista, jotka ovat kokeneet viime vuosien työelämän muutokset, mutta jotka eivät vielä iältään lähene eläköitymistä. Tutkimukseen haastateltiin maaliskuussa 2014 20:ta henkilöä internetin kautta jaettava haastattelulomakkeella.</p> <p>Työelämä on muuttunut viime vuosina paljon, vaatimukset ovat lisääntyneet ja työn kuormittavuus kasvanut. Työssäjaksaminen koostuu työn ominaisuuksista, yksilöllisistä voimavaroista sekä kognitiivisista tekijöistä. Heikentynyt työkyky voi johtaa työuupumiseen ja aikaistettuun eläköitymiseen. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin syitä heikentyvään työkykyyn, heikentyvän työkyvyn seurauksia, sekä keinoja, joilla työkykyä voitaisiin ylläpitää ja parantaa.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että yli puolet vastanneista oli itse kokenut työssäjaksamisvaikeuksia viime vuosina, ja lähes kaikki tiesivät lähipiiristään jonkun, joka on kärsinyt työssäjaksamisvaikeuksista. Tämän perusteella on oletettavaa, että työssäjaksamisvaikeudet ovat erittäin yleisiä nuorilla aikuisilla. Haastatteluiden perusteella esimiehillä ja työpaikan ilmapiirillä on valtava vaikutus työhyvinvointiin. Työntekijä itse voi vaikuttaa omaan jaksamiseensa terveellisillä elämäntavoilla ja järkevällä vapaa-ajan käytöllä, mutta suurimmaksi osaksi työhyvinvointi on työnantajan valinnoista riippuvainen. Tutkimuksen tuloksia voi käyttää hyödyksi eri yrityksissä parantamaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	työhyvinvointi, työssäjaksaminen
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Anni Ohtonen	
Title Work Welfare and Management of Work-Related Stress - How Young Adults See and Manage Work-Related Stress	
Optional Professional Studies Marketing and Advertising	Commissioned by
Date Spring 2014	Total Number of Pages and Appendices 28 Pages + 8 Pages of Appendices
<p>The thesis examined how young adults experience challenges in the work management and the means by which the workers themselves improve their work welfare. Another aim was to study how the workplace can contribute to well-being. The target group was young adults. This choice was made to research the well-being and the experiences of the persons that have experienced changes in the workplace in recent years, but are not yet near retirement. In March 2014 twenty persons were interviewed on the Internet with an interview form.</p> <p>Working life has changed a lot in recent years; demands have increased and the workload has increased. Coping at work comprises the work characteristics, the individual resources, as well as cognitive factors. Impaired ability to work can lead to burn out and early retirement. The theoretical section discusses the causes for the impairment of work capacity, the consequences of the impairment as well as ways to maintain and improve personal well-being at work. The results indicated that more than half of the respondents had personally experienced problems with work-related stress in recent years, and nearly all knew someone who has suffered work-related stress. On this basis, it is expected that problems at coping with work-related stress are very common among young adults. Based on the interviews, managers and the workplace atmosphere have a huge impact on an employee's well-being. The employees themselves can influence their own welfare with a healthy lifestyle and a rational use of leisure time, but for the most part well-being is dependent on the employer's choices. The results can be utilized at various companies to improve the well-being and coping at work.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	work welfare, work-related stress
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TYÖSSÄJAKSAMINEN	3
2.1 Työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät	4
2.1.1 Työn ominaisuudet	5
2.1.2 Yksilölliset voimavarat	5
2.1.3 Kognitiiviset tekijät	7
2.2 Heikentyvä työkyky	8
2.3 Työuupumus	9
2.4 Keinoja työssäjaksamisen edistämiseksi	11
3 TYÖYHTEISÖ	13
3.1 Hyvä työyhteisö	13
3.2 Ongelmien kohtaaminen ja niiden käsittely	14
3.3 Työterveyshuolto työyhteisön apuna	16
4 ESIMIESTYÖN TEHTÄVÄT	17
4.1 Nuori työntekijä vs. ikääntyvä työntekijä	17
4.2 Muutosten sujuvuus	18
4.3 Henkinen työsuojelu	18
4.4 Hyvä johtajuus	19
5 TYÖHYVINVOINTI NUORTEN AIKUISTEN SILMIN	21
6 POHDINTA	26
LÄHTEET	28
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – nuorten aikuisten näkemyksiä työssäjaksamisesta. Valitsin kyseisen aiheen, koska työssäjaksamisen ongelmat ovat olleet viime aikoina paljon esillä eri medioissa, ja koska olen tutustunut aiheeseen oman työhistoriani aikana. Tutkimusongelma oli miten nuoret aikuiset kokevat työssäjaksamisen haasteet ja millä keinoin työntekijät voivat itse parantaa työssäjaksamistaan, ja kuinka työpaikoilla voidaan työhyvinvointia edistää. Tutkimukseni kohderyhmäksi valitsin nuoret aikuiset, koska halusin tutkia oman ikäluokkani tuntemuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Maantieteellisesti rajasin tutkimuksen koskemaan omaa asuinluettani eli Kainuuta, ja haastateltavat ovatkin joko Kainuussa asuvia, tai vastikään Kainuusta pois muuttaneita. Koin tärkeäksi rajata alueen koskemaan nimenomaan Kainuuta, koska Suomen eri osissa on erilaiset työolosuhteet, erilaiset odotukset työn onnistumiselle, sekä vaihteleva työllisyystilanne.

Tutkimuksessani halusin tarkastella nuorten aikuisten tämänhetkistä työkykyä, heidän jaksamiseensa vaikuttavia tekijöitä, sekä heidän aiempia kokemuksiaan työssäjaksamisesta. Tutkimuksen avulla halusin selvittää, kuinka työhyvinvoinnin haasteet on heidän työpaikoillaan huomioitu, ja miten työssäjaksamista voitaisiin edistää, että työntekijät viihtyisivät paremmin ja pidempään motivoituneina ja osaavina työssään.

## 2 TYÖSSÄJAKSAMINEN

Suomalaisten työntekijöiden tuottavuus on kasvanut 30 % viimeisen viidentoista vuoden aikana. Tarkoittaen sitä, että kaksikolmasosa pienemmässä työajassa teemme saman verran tuloa kuin vuonna 1989. Tämä on laskettu reaalisesti bruttokansantuotteeksi vuoden 2000 hinnoilla, eli työlliset x työtunnit per palkansaaja vuodessa. (Ranta 2005, 9.)

Tuottavuuden kasvaminen on johtanut siihen, että työn vaatimukset ovat nykypäivänä lisääntyneet myös; tulosvastuu, seuranta, uudet työtehtävät sekä teknologian kehitys tuovat omat haasteensa työelämässä jaksamiselle. Aiempina vuosikymmeninä työ oli selkeästi sidottu johonkin tiettyyn aikaan ja paikkaan, ja työsuhde oli suhteellisen pysyvä. Työn kuormitus oli konkreettisempaa ja fyysisempää. Nykyään työ koetaan yleensä henkisesti uuvuttavaksi kuormittavuuden siirryttyä aivoihin, kiireiden ja kasvavien vaatimusten takia. (Mönkkönen & Roos 2010, 16.)

Työelämä on erityisesti viimeisen vuosikymmenen aikana ollut jatkuvan muutoksen kourissa, ja tulee muuttumaan jatkossakin, joten työn kehittämisen välineitä tulee kehittää joustaviksi ja uusiin tilanteisiin mukautuviksi (Mönkkönen ym. 2010, 15 -17).

Työelämän muutokset tuovat mukanaan myös kansantaloudelliset vaikutukset, kun eläkkeellä olevien määrä kasvaa ja pitkät sairauslomot syövät verotuloja. Monilla aloilla nykyään siirrytään työelämän ulkopuolelle varhaiseläkkeen ja työkyvyttömyyseläkkeen muodossa, sen sijaan että kyettäisiin työskentelemään viralliseen vanhuuseläkkeen rajaan saakka. (Haapamäki, Murto & Niskanen 1998, 203.)

Yleinen työhyvinvointi, joka koostuu terveydestä, jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, työn hallinnasta sekä työilmapiiristä, edistää työntekijän tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Työhyvinvointi muun muassa vähentää sairauspoissaoloja, pienentää tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia ja parantaa työtyytyväisyyttä. Kun työntekijät voivat hyvin, motivaatio lisääntyy, työyhteisön ilmapiiri ja yhteinen osaaminen paranee, ja siten organisaation innovaatiokyky nousee. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK.)

Jotta työntekijöiden hyvinvointiin voitaisiin panostaa oikein, olisi syytä tarkastella syitä, miksi työelämästä poistutaan - ovatko työntekijät väsyneitä, sairaita tai kyllästyneitä - ja miettiä parannuskeinoja näihin. Tutkimusten mukaan työssä jaksamista edistää hyvä terveys, työolot sekä työn mielekkyys. (Vaali työkykyä – Sijoitat huomiseen 1992, 31.)

Heikko työssäjaksaminen on kaikkien työikäluokkien alati kasvava ongelma. Työhyvinvointiin tulisi panostaa työuran alusta loppuun asti. Esimiesten tulisi pohtia erilaisia toimintatapoja ja -malleja, kuinka henkilökunta saataisiin pysymään tehokkaina ja tyytyväisinä työntekijöinä. Yritysten kustannustehokkuuteen pyritään valitettavan usein väärillä keinoilla: työntekijöillä teetetään liikaa töitä tai osaamiseen nähden liian vaativia töitä. Pidemmän päälle tällainen toiminta kostautuu, kun työntekijät poltetaan loppuun jo työuran alussa. Ihanteellinen tilanne olisi, kun työntekijä pysyisi läpi työuransa motivoituneena ja hyvinvoivana, jotta työura jatkuisi eläkeikään saakka. Jotta yhteiskunnassa säilyisi hyvä tasapaino veronmaksajien ja etuuksien saajien välillä, tulisi ikääntyvien henkilöiden jaksaa työssään veronmaksajana entistä pidempään. Kun suuri joukko ihmisiä jää eläkkeelle samaan aikaan, kasvavat yhteiskunnan taloudelliset menoterät vanhuuseläkkeen maksamisen muodossa. Työkykyä ja työhyvinvointia tulisi edistää muun muassa kouluttamalla, ja motivoimalla työntekijöitä viihtymään työssään pidempään. (Vaali työkykyä – Sijoitat huomiseen 1992, 34 - 35.)

*”Joustava työelämä voisi olla yksi vaihtoehto pidentämään työuraa. Suomi on tällä hetkellä Euroopan johtavia maita, mitä tulee työaikajoustoihin. Suurin osa työajan joustosta liittyy työntekijän lisääntyvään vapaa-aikaan; lyhennetty työaika, osa-aikatyö, osa-aikaeläke sekä vuorotteluvapaa ovat keinoja, jotka edesauttaa työntekijän jaksamista.”* (Hyppänen 2010, 293.)

## 2.1 Työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät

Ihminen toimii kokonaisuutena, eli fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Mielekäs työ on työhyvinvoinnin perusta, ja hyvinvoiva sekä kaikin puolin terve ihminen saa aikaan tuloksia. (Juuti & Vuorela 2002, 67.)

Työssäjaksaminen koostuu monista elementeistä: työn ominaisuuksista kuten haasteellisuu-  
desta ja kuormittavuudesta, ihmisen yksilöllisistä voimavaroista sekä kognitiivisista tekijöistä  
(Haapamäki ym. 1998, 39).

### 2.1.1 Työn ominaisuudet

Työn ominaisuuksia pohdittaessa työn kuormittavuus on avainasemassa. Työn tulisi kuormit-  
taa työntekijää sopivasti, niin määrällisesti kuin laadullisestikin. Työn haasteellisuus motivoi  
työntekijää, jos työ tarjoaa uusia työskentelytapoja, ajattelumalleja sekä omien rajojen testaa-  
mista. Työn tulisi tarjota tekijälleen tunnustusta hyvin tehdystä työstä, selkeästi nähtäviä tulok-  
sia, sekä mahdollistaa työntekijän kehittyminen työssä. (Haapamäki ym. 1998, 23 - 24.)

Laadullisessa alikuormituksessa työtehtävät ovat liian helppoja työntekijän kykyihin nähden,  
jolloin ihminen usein kyllästyy ja passivoituu. Laadullinen ylikuormitus taas ilmenee tilanteissa,  
joissa työtehtävät ovat ominaisuuksiltaan liian vaikeita tai nopeatahtisia henkilön kykyihin näh-  
den. Esimerkiksi teknologian tai organisaation muutokset saavat aikaan stressitilanteita, joista  
työntekijä ei selviydy toivotulla tavalla. Määrällinen alikuormitus ilmenee työtehtävissä, jotka  
edellyttävät työntekijältä valppautta, mutta joissa tehtäviä on vähän. Kun tehtäviä on liian pal-  
jon suorituskapasiteettiin nähden, puhutaan määrällisestä ylikuormituksesta, eli kiireestä. (Haa-  
pamäki ym. 1998, 42 - 43.)

### 2.1.2 Yksilölliset voimavarat

Jokaisella ihmisellä on omat yksilölliset voimavaransa, kuten älykkyys, osaaminen, tietotaito,  
yhteistyökyvyt sekä stressinsietokyky. Yksilölliset voimavarat jaotellaan aineellisiin, sosiaalisiin  
sekä persoonallisiin tekijöihin. (Haapamäki ym. 1998, 90.)

*”Ihminen tuo työhön aina mukanaan koko menneisyytensä ja elämänsä historian. Ihminen otaksuu itselleen jonkinlaisen työroolin, joka on usein subteellisen kepeä.”* (Haapamäki ym. 1998, 89.)

Tämä on erityisen tärkeä ymmärtää esimerkiksi sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka ovat aiemmin sairastaneet työuupumuksen, tai kärsineet masennuksesta tai muista mielialaongelmista. Niistä usein jää eräänlainen muistoleima ihmisen elimistöön. Työntekijän tuottavuuteen, hyvinvointiin sekä mielialaan vaikuttaa hänen koko elämäntilanteensa, kuten parisuhde, perhesuhteet, talousasiat ja terveys. Ihmisen voimavarat vaihtelevat läpi työuran erilaisista elämäntilanteista johtuen. Työpaikalla pitäisi pystyä vähentämään kuormitusta, silloin kun voimavarojen tilanteen muutokset sitä edellyttää. Jos näin ei toimita, seurauksena voi olla tehokkuuden lasku ja jopa sairaslomia, joiden kustannukset työnantajalle ovat muutosten aiheuttamia kustannuksia suuremmat. (Heiske 1997, 210 - 211.)

Aineelliset voimavarat sanelevat hyvin pitkälti yksilön toimintamahdollisuuksia. Aineellisilla voimavaroilla tarkoitetaan yleisesti taloudellisia voimavaroja. Taloudelliset voimavarat koostuvat tuloista, omaisuudesta, asumisesta sekä yleisestä varallisuustilanteesta. Varallisuustilanteen romahtaminen voi johtua esimerkiksi avioerosta, läheisen vakavasta sairastumisesta tai velkaantumisesta. Pienemmät tulot pakottavat henkilön muuttamaan elämäntyyliään, mikä voi olla erittäin tuskallinen kokemus jo itsessään. (Haapamäki ym. 1998, 90.)

Ihmisen keskeisiin sosiaalisiin voimavaroihin lasketaan perhe, siihen liittyvä verkosto, ystävyyssuhteet, sekä harrastussuhteet. Kun nämä suhteet ovat kunnossa ja voivat hyvin, ihmisen energia lisääntyy ja työkuormituksen kestävyys paranee. Ihmissuhdeongelmat sitovat turhaan energiaa ja pitkään jatkuneina altistavat ylikuormittuneisuudelle. Ns. julkiset muutokset ihmisen sosiaalisissa voimavaroissa, esimerkiksi kuolemantapaukset tai onnettomuudet, on helppoa tuoda julki työpaikalla, ja niiden aiheuttama tuottavuuden lasku myös hyväksytään helpommin. Surutyöhön ja sairauslomaan suhtaudutaan yleensä asiallisesti. Kaikki muutokset sosiaalisissa voimavaroissa eivät suinkaan ole yhtä julkisia, vaan esimerkiksi parisuhdeongelmat, lasten häiriökäyttäytyminen ja liiallinen alkoholinkäyttö pidetään mielellään salassa työpaikalla. Henkilökohtaisia ongelmia ei ole helppo tuoda työpaikalla julki työkavereille tai esimiehelle, vaan ne mielellään pitää omana tietonaan. Tällöin ne helposti kasaantuvat murheiksi, ja näin vaikuttavat negatiivisesti työkykyyn. (Haapamäki ym. 1998, 91.)

Tässä yhteydessä persoonallisilla voimavaroilla ymmärretään ihmisen ammatilliseen itsetuntoon liittyvät asiat. Työkokemus ja koulutus usein lisäävät ammatillista itsetuntoa, mutta myös yleisellä itsetunnolla ja elämäkokemuksella on merkitystä persoonallisiin voimavaroihin. Persoonalliset voimavarat eivät pysy välttämättä samana läpi elämän, vaan voivat vaihdella olosuhteiden muuttuessa suuntaan tai toiseen. (Haapamäki ym. 1998, 92.)

### 2.1.3 Kognitiiviset tekijät

Työkykyyn vaikuttaa merkittävästi myös henkilön omat kognitiiviset tekijät. Kognitiivisilla tekijöillä tarkoitetaan ajattelu- ja havaintotoimintoja, kuten mielikuvia, ajatuksia, asennoitumista johonkin asiaan sekä ns. sisäisiä käsikirjoituksia. Kognitiiviset tekijät ovat jokaisella henkilökohtaisia ja luontaisia. Tapahtuma, jonka toinen henkilö kokee hyvin stressaavana tai jopa ylitsempääsemättömänä vaikeana, voi toiselle henkilölle olla hyvin merkityksetön. Kun joku henkilö kokee jonkin asian ylitsempääsemättömänä vuorena, ei toisen henkilön vakuuttelut asian mitättömyydestä tai merkityksettömyydestä valitettavasti auta muuttamaan toisen asennoitumista. (Haapamäki ym. 1998, 73 - 74.)

Ihminen hahmottaa ympäristöään ja sen tapahtumia koko ajan, ja ihmisen mieli antaa näille asioille eri merkityksiä ihmisen aiemman kokemuksen ja ajattelutavan mukaan. Nämä asiat koetaan tunnereaktiona, joka voi ilmetä muun muassa pelkona, suruna, ahdistuksena, mielihyvänä, ilona tai ylpeytenä. Kun työn kuormittavuus nousee ihmisellä yli omien voimavarojen, sisäinen merkityksenanto tekee monista tavallisistakin asioista vaikeita ja hankalia kestää. (Haapamäki ym. 1998, 74.)

Jokaisella ihmisellä on olemassa oma persoonallinen totuus, joka pohjautuu omiin kokemuksiin ja opittuihin asioihin. Tämän totuuden kautta rakentuu suhde omaan itseen sekä ympäröivään maailmaan. Työyhteisön ristiriidat syntyvätkin usein siitä, että ihmisten ”omat totuudet” kohtaavat, kumpikin osapuoli pitää kiinni omasta totuudestaan, eikä ymmärrä että toisella ihmisellä on myös oma totuutensa, jonka uskoo olevan oikea. (Haapamäki ym. 1998, 76.)

Ihmisen sisältä tietoa tuova prosessi vaikuttaa havaittuun ulkoiseen tietoprosessiin. Mielen sisällä tapahtuva prosessi näkyy erilaisina tunteina, toiminnan muutoksina sekä fyysisinä reaktioina. Tämä kaikki vaikuttaa tulevaisuudessa siihen miten ihminen ennakoii erilaisissa tilanteissa. Ennako-odotusten vastaiset tapahtumat jäävät ihmisten mielissä vähemmälle huomiolle, kun taas ennako-odotuksia tukevat kokemukset vahvistavat odotuksia entisestään. Tämä synnyttää helposti noidankehän, jolloin ihmiset turvaavat entistä herkemmin ennakoituihin merkituksiin ja oma sisäinen prosessi saa vahvistusta. (Haapamäki ym. 1998, 76 - 77.)

## 2.2 Heikentyvä työkyky

Työntekijän työkyky voi heikentyä fyysisesti tai henkisesti. Henkisen työkyvyn heikentyminen vaikuttaa myös fyysiseen suorituskykyyn, ja toisinpäin. Henkisen työkyvyn heikentyminen johtuu usein stressistä, eli pitkäaikaisesta psyykkisestä kuormituksesta. Fyysisen työkyvyn heikentyminen voi johtua fyysisistä sairauksista tai tapaturmista. Fyysinen ja psyykinen kuormittuneisuus eroavat toisistaan toipumisjakson pituuden osalta. Ihminen sietää psyykkistä kuormittuneisuutta yllättävän hyvin, joskin yksilöllisiä eroja toki on. (Haapamäki ym. 1998, 36 - 37.)

Kun työssä jaksaminen alkaa tuntua vaikealta, on syytä pohtia syitä, joista jaksamattomuus johtuu, ja keinoja miten jatkaa eteenpäin. Kehityskeskustelu on hyvä apu tuoda työn tekemistä haittaavat asiat esille, jos asioista ei esimiehen kanssa tule muuten keskusteltua. Tueksi voi tarvittaessa pyytää työsuojeluvaltuutettua, joka voi toimia eräänlaisena tukihenkilönä asioiden käsittelyssä ja eteenpäinviemisessä. Työterveyshuollon puoleen tulisi kääntyä aina, jos työntekijän terveys on vaarassa. Pelkällä sairauslomalla eivät ongelmat yleensä korjaannu, vaan tueksi voi tarvita keskusteluapua ja lääkitystä. Työpaikan ongelmat tulisi joka tapauksessa selvittää perusteellisesti, jotta niihin voitaisiin puuttua jatkossa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.)

Pitkäaikaisella psyykkisellä kuormittavuudella on useita eri oireita, ja henkilöllä voi olla niistä vain osa tai useampi. Aina kun epäillään pitkäaikaista kuormitusta, burn out -tilaa tai totaalista

uupumista, tulisi ihmisen elämäntilanne, työnkuva sekä kognitiiviset tekijät tutkia tarkoin. Oireiden taustalla voi olla myös jokin fyysinen sairaus, jonka poissulkeminen lääkärintarkastuksella on tärkeää. (Haapamäki ym. 1998, 29.)

Unen häiriöt ovat usein ensimmäisiä merkkejä heikentyneestä työkyvystä. Uni voi olla katkonaista, nukahtaminen voi olla vaikeaa, tai uni loppuu kesken liian aikaisin. Ihminen reagoi usein paineeseen myös kehollaan, jolloin puhutaan psykosomaattisista oireista. Psykosomaattisia oireita voivat olla esimerkiksi erilaiset kivut, vatsaongelmat, huimaus ja erikoiset tuntemukset sydämessä. Näiden oireiden vuoksi ihminen usein hakeutuu hoitoon, mutta jos oireiden syytä ei tutkita perusteellisesti, jää usein alkava uupumus huomaamatta ja tilanne pahenee. Psykkisistä tuntemuksista tavallisimpia on masennus, ahdistuneisuus, ärtyneisyys, hermostuneisuus, sekä jatkuva väsymys. Tällöin väsymys ei ole enää normaalia väsymystä, joka väistyy nukkumalla yönsä hyvin, tai muulla lyhytaikaisella rentoutumisella. Monesti tähän väsymykseen kuuluu masentuneisuutta, ja syyllisyyttä tekemättä jäävistä velvoitteista. Työn ulkopuolisten harrastusten ja toimintojen väheneminen, sekä mielenkiinnon lopahtaminen ennen mieluisiin asioihin kuuluu usein myös psyykkisiin oireisiin. (Haapamäki ym. 1998, 31 - 32.)

### 2.3 Työuupumus

Työuupumuksesta käytetään myös nimityksiä burn out sekä loppuun palaminen. Työuupumuksen taustalta löytyy yleensä motivoituneen työntekijän ja hyvinvoinnin kannalta heikkojen työolosuhteiden välinen ristiriita. Tila kehittyy työuupumukseksi, jos tilanteeseen ei löydy ratkaisua työntekijän tai työyhteisön riittämättömien selviytymiskeinojen vuoksi. Työuupumukseen johtavia tekijöitä löytyy siis yleensä niin työstä kuin työntekijästäkin. Työolosuhteet jotka voivat johtaa työntekijän uupumukseen ovat liian suuri työmäärä, rooliristiriidat, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työn sisältöön, vähäinen sosiaalinen tuki sekä koettu epäoikeudenmukaisuus. Työntekijän ominaisuuksia, jotka voivat altistaa työuupumukselle, ovat liian korkealle

asetetut vaatimukset ja voimakas velvollisuudentunto sekä haitalliset selviytymiskeinot stressitilanteessa. Haitallisia selviytymiskeinoja ovat esimerkiksi taukojen laiminlyönti ja työpäivän jatkuva venyttäminen yrityksenä selviytyä ylimitoitetusta työtaakasta, tai yritys rentoutua vaikkapa alkoholin avulla. (Ahola, Rossi & Tuisku 2012.)

Työuupumus on useimmiten seurasta liian pitkään jatkuneesta ylikuormittuneisuudesta. Silloin ihminen on uurastanut liian pitkään yli voimavarojensa. Stressin seurauksena loppuun palaminen on tutkimusten mukaan tyypillisintä vahvan ammattitaidon omaaville puurtajille. Kun sinnitellään ja yritetään hoitaa työ aina vaan paremmin ja tehokkaammin, palaa ihminen loppuun ennen pitkää. (Majoinen, Miettinen & Suurnäkki. 1996, 13.)

Työuupumukselle on tyypillistä uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Lisäksi erilaiset stressioireet ovat hyvin yleisiä uupuneelle. Uupumusasteinen väsymys ei helpota normaalilla vapaa-ajan levolla, eikä se liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Kyynistyminen ilmenee epäilyksenä oman työn merkitystä kohtaan ja mekaanisena suorittamisena. Ammatillisen itsetunnon huononeminen saa aikaan pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemusten vähenemisen, jolloin itsensä näkee huonompana työntekijänä verrattuna aikaisempaan tai muihin työntekijöihin. (Ahola ym. 2012.)

Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta siihen liittyy riski sairastua muun muassa masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumuksen on todettu myös lisäävän työkyvyttömyyden riskiä. Työelämän yleinen tilanne vaikuttaa jonkin verran työuupumuksen esiintyvyyteen. Vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 % kärsi vakavasta ja 23 % lievästä työuupumuksesta, vastaavat luvut naisilla olivat 3 % ja 24 %. (Ahola ym. 2012.)

Työuupumuksen esiintymistä arvioidaan työterveyshuollossa kyselylomakkeilla yhdessä haastattelun kanssa. Haastattelussa selvitetään työntekijän oireiden laatua, työolosuhteita, mahdollisia työssä tapahtuneita muutoksia sekä terveydentilaa ja muuta elämäntilannetta. Työuupumukselle ei ole olemassa yksiselitteisiä määritelmiä eikä raja-arvoja, vaan kokonaistilanne arvioidaan tapauskohtaisesti. Lääketieteellisissä tautiluokituksissa työuupumusta ei määritellä sairaudeksi, vaan se ilmoitetaan diagnoosin yhteydessä lisäkoodilla (ICD-10: Z73.0), joka kertoo, että henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma. (Ahola ym. 2012.)

Työuupumuksesta selviämiseen auttaa, kun pystyy päästämään kokonaan irti työasioista ja työympäristöstä. Lähimmäisten tuki ja ammattiapu auttaa lyhentämään toipumisaikaa, ja kannustaa sekä helpottaa työhön paluuta. (Pietarinen 2011.)

#### 2.4 Keinoja työssäjaksamisen edistämiseksi

Tutkimusten mukaan työssäjaksaminen sekä yleinen hyvinvointi on monien tekijöiden summa. Tärkeimpänä tekijänä hyvä terveys heijastuu suoraan työntekijän jaksamiseen. Myös osaaminen, motivaatio sekä oma asenne ovat merkittävässä asemassa, kun mietitään mitkä tekijät auttaa jaksamaan työssä. (Salomaa 2008.) Tutkimuksessani painotin erityisesti näitä tekijöitä: ihmisten aiempia kokemuksia työssäjaksamisesta, sekä näkökulmia ja parannusehdotuksia edistämään jaksamista.

Jaksamista työpaikalla edistää, kun osaa erottaa ”työminän” ja oikean minän toisistaan. Tämän oppiminen auttaa sietämään vastoinkäymisiä paremmin ja estää näin kuormittamasta mieltä työasioilla liikaa. Usein ihminen antaa liikaa tunteille valtaa asioissa, jotka pitäisi pystyä käsittelemään järkevästi. Työntekijän pitäisi pystyä hahmottamaan oma perustehtävänsä työpaikalla ja keskittyä olennaiseen, eli oman tehtävänsä suorittamiseen. Kun tietää oman tehtävänsä, on helpompi huomata onnistumiset ja iloita niistä. Palautteen saaminen työstään on tärkeää, ja sitä tulisi osata myös antaa muille. Työpaikan pienille erimielisyyksille ja ihmissuhdesotkuille pitäisi pystyä kääntämään selkensä, eikä antaa niiden haitata omaa työntekoa liaksi. (Salomaa 2008.)

Useimmat työssäkävivistä ihmisistä joutuvat jossain vaiheessa työuraansa kohtaamaan stressaavia tilanteita ja työtehtäviä, mikään työ ei ole aina täysin stressitöntä. Siksi olisi tärkeää opetella kohtaamaan kuormittavat tilanteet oikein, jotta oma työssäjaksaminen ei vaarantuisi. Omalla positiivisella asenteella ja opituilla asennemuutoksilla on suuri vaikutus siihen, kuinka ongelmat kohdataan ja niistä selvitetään uupumatta. (Carlson 2000, 15 – 18.)

Konkreettisia keinoja parantaa omaa jaksamistaan ovat terveellisten elämäntapojen omaksuminen ja itsensä sopiva kuormittaminen asioilla, joista saa nautintoa. Terveellisiin elämäntapoihin kuuluu riittävä liikunta ja kehonhuolto, terveellinen ruokavalio sekä riittävä lepo. Vapaa-ajalla ihmisten tulisi tehdä mielihyvää tuottavia asioita, jotta työasiat saisi mielestään pois. Toiselle sopii ystävien tapaaminen, toiselle urheilu, ja yhdelle vaikkapa seuratoiminta tai elokuvienkatselu. (Vaali työkykyä – Sijoitat huomiseen 1992, 102 – 104.)

Työmotivaatio ei koostu pelkästään työntekijän asenteesta, vaan koko organisaatiosta. Psyko – Henryn tekemä Motivaatiotutkimus 2000 kuvaa työmotivaatiota seuraavanlaisesti:

Työmotivaatio on:

- tunteita, tarpeita, ristiriitoja
- odotuksia, minäkuva, omaa osaamista ja halua panostaa työhönsä
- roolin ja päämäärän selkeys
- työtehtävien laatu
- johtamistapa ja palkitsemisjärjestelmä
- vuorovaikutus ja työolot. (Koivisto 2001, 32 - 33)

### 3 TYÖYHTEISÖ

Työyhteisön koosta, iästä, kokemuspohjasta ja työn laadusta riippuen työyhteisöt tarvitsevat erilaisia ominaisuuksia toimiakseen sujuvasti. Työyhteisön toimivuus lähtee työn toimivuudesta. Selkeä työnjako ja perustehtävät yhdistettynä riittävään ammattitaitoon luo pohjan työyhteisön toimivuudelle. Ammattitaitoa tulisi jatkuvasti kehittää ja työn kuvaa päivittää ajan-kohtaiseksi. (Majoinen ym.. 1996, 17.)

#### 3.1 Hyvä työyhteisö

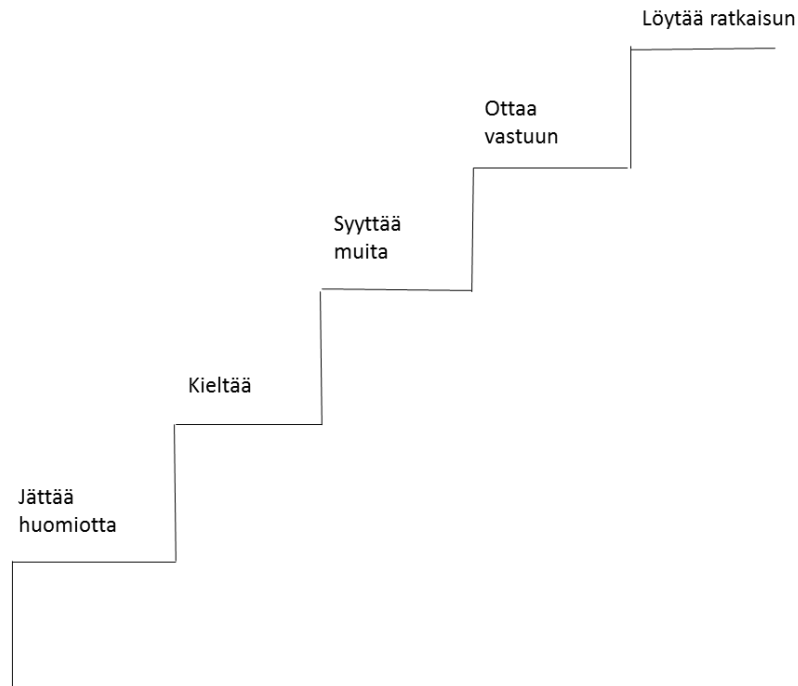
Hyvän ja toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat suvaitsevaisuus itseä ja muita kohtaan, joustavuus ja kärsivällisyys, sekä itseohjautuva oma-aloitteisuus. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat monet tekijät, esimerkiksi töiden suunnittelu ja työnjako, sekä henkilöiden väliset kielemat. Huono ilmapiiri henkilökunnan keskuudessa heijastuu suoraan työpanokseen ja tehokkuuteen. Hyvän ilmapiirin luontiin tarvitaan usein esimiehen ohjeistusta ja tukea. Suurissa työyhteisöissä tehokas tapa tutkia työyhteisön hyvinvointia on erilaisilla kyselylomakkeilla, kun taas pienissä yhteisöissä monesti kehityskeskustelut ja palaverit riittävät saamaan henkilökunnan kertomaan mahdollisista ongelmakohtista sekä parannusehdotuksista ilmapiirin kohentamiseksi. (Haapamäki ym. 1998, 56 - 59.)

Työyhteisöissä on tärkeää löytää yhteinen kieli ja oppia tapa toimia. Yhteistyöfoorumit sekä yhteiset kokoukset auttavat luomaan yhteistä todellisuutta ja realistista näkemystä työyhteisön tilasta. Yhteisön jäsenet oppivat näkemään muiden ihmisten näkökulmia, kun työstä ja työyhteisöstä sekä omista ajatuksista keskustellaan avoimesti. Kun onnistumiset ja epäonnistumiset pystytään jakamaan yhdessä, syntyy yhteinen kokemuspohja, joka vankentaa työyhteisöä ja tuo yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Haapamäki ym. 1998, 110.)

### 3.2 Ongelmien kohtaaminen ja niiden käsittely

Vaikkeimpia ongelmia työyhteisössä ovat ihmisten väliset ristiriidat ja konfliktit, jotka ovat samalla myös vaikeimmin käsiteltäviä ongelmia. Työyhteisöt ovat yleensä kyllä tehokkaita tunnistamaan sekä ratkomaan itse työhön liittyviä ongelmia, mutta ihmissuhteisiin ja ihmisten käyttäytymiseen liittyvät ongelmat jäävät usein havaitsematta ja korjaamatta. Ihmisten rutinoituneet ajatus- ja toimintamallit usein estävät vastaan tulevien ihmissuhdeongelmien käsittelemistä, koska ihmisellä on luontainen tarve suojella itseään kipeiltä tunteilta ja kokemuksilta. Toisten työntekijöiden virheet, erilaiset konfliktit ja tyytymättömyys ryhmän tai johdon toimintaan mielletään usein ns. aroiksi aiheiksi, joihin ei haluta puuttua. Kuvitellaan että se suojelee henkilöä ahdistukselta, vihan tunteelta ja kasvojen menettämiseltä. Nämä toimintatavat ovat usein kirjoittamattomia sääntöjä ja julkilausumattomia tapoja, joita on ajansaatossa vaan totuttu noudattamaan. Kaikki tämä puhumattomuus pitäisi pystyä kääntämään avoimuudeksi ja hyväksi kritiikiksi, jotta työyhteisö toimisi kitkattomasti ja organisaatio tehokkaasti. (Haapamäki ym. 1998, 70 - 71, 154.)

Ongelmien ratkaisuprosessia on kuvattu portaittaisina vaiheina, jossa edetään ongelman huomiotta jättämisestä yhteisen ratkaisun löytämiseen seuraavanlaisesti:



Kuvio 1. Ongelmien ratkaisun vaiheet: Siirtyminen muiden syytelystä vastuun ottamiseen (Haapamäki ym. 1998, 159)

Joissain tilanteissa välintulo ei enää auta, vaan joudutaan turvautumaan hallinnollisiin ratkaisuihin. Tavallisimmin silloin harkitaan jonkun tai joidenkin henkilöiden siirtämistä eri tehtäviin tai toiseen työyhteisöön, jos psykologiset tai työyhteisölliset keinot eivät riitä ongelmaa ratkaisemaan. (Haapamäki ym. 1998, 179.)

### 3.3 Työterveyshuolto työyhteisön apuna

1990-luvun alussa Sosiaali- ja terveysministeriö kehitteli idean työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, jota toteutetaan eri muodoissa työterveysasemilla. Tästä käytetään nimeä TYHY-toiminta, eli työhyvinvointi-toiminta (aiemmin TYKY), ja sen toiminnalla tarkoitetaan työkykyä sekä työoloja parantavia ja ylläpitäviä toimintoja. Yleisimpiä TYHY-toiminnan muotoja ovat fyysisen kunnan kehittäminen, stressinhallinta, sekä työtapoihin ja työsuojeluun liittyviä parannuksia. (Haapamäki ym. 1998, 20 - 21.)

Henkilöstön jaksamisen ja työkyvyn ylläpitäminen on keskeinen haaste työsuojelulle ja työterveyshuollolle. Erilaisilla toimenpiteillä pyritään lisäämään henkilöstön hyvää oloa, luottamusta, yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä parantamaan stressin sietokykyä. Työkyvyn parantaminen vähentää myös sairauspoissaoloja. (Majoinen ym. 1996, 32.)

Työterveyshuolto usein tuntee ihmisen yksilönä ja kokonaisuutena paremmin kuin sairaustapauksia hoitavat lääkärit terveyskeskuksissa. Työterveyshuoltoa voisi kuitenkin vielä kehittää paremmaksi siirtymällä vastaanotoilta itse työpisteisiin, jolloin pääsisi paremmin tutustumaan työyhteisöön ja sen voimavaroihin ja uhkiin. (Vaali työkykyä – sijoitat huomiseen 1992, 110.)

Työsuojelu on työterveyshuollon toiminnan tärkeä osa-alue. Koska työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä ja muuttuu edelleen jatkuvasti, myös työterveyshuollon rooli muuttuu ajan edetessä.

## 4 ESIMIESTYÖN TEHTÄVÄT

Esimiehen tehtäviin kuuluu määrittellä työn päämäärä sekä keinot edetä asetettuihin tavoitteisiin. Esimiehen vastuulla on kehittää työtapoja sekä työolosuhteita, sekä jakaa työt oikein. Esimiehen tulisi kyetä ottamaan työyhteisön jäsenten vahvuudet ja heikkoudet huomioon yksilöiden ominaisuuksina, mutta hyödyntää niitä työyhteisössä kokonaisuutena. (Heiske 1997, 174 - 177.)

### 4.1 Nuori työntekijä vs. ikääntyvä työntekijä

Lähivuosina ns. suuret ikäluokat eli vuosina 1945 - 1950 syntyneet ovat jäämässä eläkkeelle, joten väestörakenne muuttuu ja työikäisten määrä vähenee. Työntekijävaje tuo nuorille paljon vaihtoehtoja työmarkkinoilla, ja yrityksissä käydään kilpailua kuka vastaa heidän tarpeisiin ja toiveisiin parhaiten. Organisaatio voi kehittyä vain, jos sillä on muutoskykyistä ja yrityksen tarpeisiin sopivaa henkilökuntaa. Kilpailu hyvistä työntekijöistä kiihtyy.

Jotta työtehokkuus ja työn laatu säilyisi nykyisellä tasollaan, täytyy yrityksissä paneutua eri sukupolvien välisen tieto-taidon siirtämiseen. Eri alojen asiantuntijatehtäviin rekrytoitavat nuoret hallitsevat viimeisimmän teknisen osaamisen sekä nykyaikaisimmat menetelmät, eläköityvien henkilöiden hallitessa kokemusperäisen osaamisen. Nämä kaksi osaamisen näkökulmaa tulisi pystyä yhdistämään mahdollisimman tehokkaasti, jotta muutokset sujuisivat parhaalla mahdollisella tavalla. (Ranta 2005, 12.)

Ikäjohtaminen on käsitteenä suhteellisen uusi. Ikäjohtamisen tarkoitus on hyödyntää vanhempien työntekijöiden hallitsemaan tietotaitoa, jotta hiljainen tieto saataisiin siirrettyä seuraavalle sukupolvelle, ja näin ollen hyödynnettyä tehokkaimmin. Ikäjohtaminen parhaimmillaan merkitsee työyhteisön erilaisten voimavarojen hyödyntämistä ja sukupolvenvaihdon onnistunutta toteutusta. Jos ikäjohtamisen merkitystä ei työyhteisössä ymmärretä, arvokasta tietoa valuu hukkaan, kun ikääntyvät työntekijät jäävät pois työelämästä. Jotta ikääntyvä työntekijä koki tiedon siirtämisen uudelle sukupolvelle merkitykselliseksi ja tärkeäksi, hänen pitäisi itsensä voida kokea arvostusta työyhteisössä. Vanhemmilla työntekijöillä on arvokasta kokemusta ja hiljaista tietoa, jota nuoremmilta puuttuu. (Majoinen ym. 1996, 42 – 43.)

## 4.2 Muutosten sujuvuus

Viime vuosikymmenten aikana yrityksissä on käyty läpi rajuja muutoksia. Jos organisaatio- ja toimintamuutokset tehdään ainoastaan yrityksen johdon toimesta kuulematta henkilökuntaa, on lopputulos usein toivottua kehnempi. Tämä voi aiheuttaa työntekijöiden keskuudessa vahvaa muutosvastarintaa, ja näin tehdä tulevista muutoksista entistä hankalampia. Ihminen ei toimi ainoastaan rationaalisesti, vaan käyttäytymistä ohjaavat myös tunteet ja mielikuvat. Työntekijöiden tunteet, tahto ja mielikuvat pitäisi pystyä huomioimaan muutosten suunnittelussa mahdollisimman hyvin, jotta muutosvastarintaa syntyisi vähemmän, ja muutokset näin ollen sujuisivat tehokkaasti. (Haapamäki ym. 1998, 146 – 149.)

Esimiesten, työterveyshuollon, sekä henkilöstöhallinnon tulisi tehdä yhteistyötä ja asettaa yhteiset päämäärät, jotta muutosten hallinta sujuisi tavoitellusti. Epätietoisuus muutoksen kuluista ja tavoitteista aiheuttaa usein muutosvastarintaa ja koetaan uhkana. (Koivisto 2001, 68.)

Muutosten läpivieminen etenee vaiheittain. Useimmiten päätöstä ja muutoksen toteuttamista edeltää kehityskohteiden tiedostaminen ja muutoksen suunnittelu, ennen kuin päästään konkreettisesti testaamaan uudistunutta käytäntöä. (Ranta 2005, 18.)

## 4.3 Henkinen työsuojelu

Hyvin toteutettu henkinen työsuojelu vaikuttaa yrityksen imagon ja mukavan työilmapiiriin lisäksi suoraan yrityksen kannattavuuteen. Sairauspoissaoloista ja varhaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä koituu yritykselle runsaasti taloudellisia kustannuksia, jotka voitaisiin minimoida panostamalla henkiseen työsuojeluun. Sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläke voi aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia yritykselle muun muassa seuraavissa muodoissa:

- palkka- ja henkilöstökulut
- koulutus- ja työhönottokustannukset
- tuotanto- ja laatuvaaje

- tuotantotappiot
- ylityökustannukset
- palvelujen heikentyminen
- menetetyt asiakkaat. (Haapamäki ym. 1998, 207 – 209.)

Työpaikkakiusaaminen on yksi vaikeimmista henkisen työsuojelun osa-alueista, koska ongelma voi olla vaikea tunnistaa, tunnustaa ja ratkaista rakentavasti. Työyhteisössä ei välttämättä edes tiedetä, jos jokin henkilö kokee tullessa kiusatuksi, koska hänellä ei ole rohkeutta tai voimia tuoda pahaa oloaan ilmi. Kiusaamista on usein vaikea myöntää, sillä työyhteisö helposti tukee kiusaamista passiivisuudellaan sekä kyvyttömyydellään puuttua kahden ihmisen välisiin konflikteihin. Kiusaamista ilmenee esimerkiksi mustamaalaamalla, ulkopuolelle jättämisenä, haukkumisena, arvosteluna, fyysisenä väkivaltana sekä toisen työn vaikeuttamisena. (Haapamäki ym. 1998, 176.)

#### 4.4 Hyvä johtajuus

Johtajan rooli ja toiminta on tärkein työyhteisön kommunikaatioon ja ilmapiiriin vaikuttava tekijä. Esimiehen voimavarat tulisi vastata esimiestehtävien vaatimuksia, niin persoonallisten kuin sosiaalisten voimavarojen puolesta. Tässä on tärkeää, että esimiehellä on riittävä koulutus, kokemus ja pätevyys työtehtäviinsä. Johtamisella esimies luo edellytykset henkilöstön työssäjaksamiselle ja onnistumiselle. Näitä edellytyksiä ovat toimiva työnjako, selkeät tavoitteet, päätöksenteko sekä arviointi, ja eri toimintaympäristöjen välisen vuorovaikutuksen turvaaminen. (Majoinen ym. 1996, 20.)

Organisaation koosta riippuen yrityksessä voi olla eri tason esimiehiä, tiimiesimiehistä osastopäällikköön, ja aina ylimpään johtoportaan saakka. Erityisesti välitason esimiehet kokevat usein olevansa puun ja kuoren välissä paineiden suuntautuessa itseensä sekä henkilöstön taholta, että ylemmiltä esimiehiltä. Esimiesten on erityisen tärkeää huolehtia myös omasta jaksamisestaan, ja osattava delegoida tehtäviä eteenpäin. (Majoinen ym. 1996, 26.)

Johtajan käytöksellä ja toiminnalla on suuri vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Johtajan toiminta vaikuttaa muun muassa työyhteisön ilmapiiriin sekä työyhteisön sisäisiin ihmissuhteisiin, ja johtamisen kautta opitaan myös työhön sekä työympäristöön liittyvät osatekijät. Keskusteleva johtaminen, eli alaisten kanssa keskusteleminen ja heidän mielipiteiden huomioonottaminen koetaan usein kaikkein tehokkaimmaksi johtamistavaksi. (Juuti & Vuorela, 2002. 18 – 19.)

## 5 TYÖHYVINVOINTI NUORTEN AIKUISTEN SILMIN

Toteutin kvalitatiivisen tutkimuksen, jonka tutkimusmenetelmänä käytin teemahaastattelua. Haastattelin maaliskuussa 2014 kahtakymmentä henkilöä, joiden tämänhetkinen elämäntilanne vaihtelee työssäkäyvistä opiskelijoihin, sairauslomalaisiin sekä työttömiin (liite 1). Haastateltavat rekrytoin Facebookin kautta omasta tuttavapiiristäni. Tiedustelin löytyisikö sitä kautta vapaaehtoisia haastateltavia, ja rekrytoin vastaajien joukosta 20 haastateltavaa. Haastateltavissa oli sekä miehiä, että naisia iältään 22 - 37 vuotta. Haastattelut suoritin internetin kautta jaettavalla kyselylomakkeella (liite 2), jossa oli sekä avoimia kysymyksiä, että valintakysymyksiä. Valitsin tutkimusmenetelmäksi internetin kautta vastaajille jaettavan kyselylomakkeen, koska uskoin että haastateltavat henkilöt uskaltavat kertoa avoimemmin mielipiteistään ja kokemuksistaan nimettömänä. Annoin vastaajille aikaa lomakkeen täyttämiseen viikon, koska uskoin että siinä ajassa jokainen ehtii pohtia vastauksiaan ja täyttää kyselyn huolella. Tutkimusongelmana oli miten nuoret aikuiset kokevat työssäjaksamisen haasteet ja millä keinoin työntekijät voivat itse parantaa työssäjaksamistaan, ja kuinka työpaikoilla voidaan työhyvinvointia edistää. Työelämän nopea muuttuminen ja sen myötä erilaisten vaatimusten kasvaminen, voi helposti johdattaa työntekijän ylikuormittumiseen. Tutkimuksessani pyrin selvittämään millaisia kokemuksia ihmisillä on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen saralta, mitkä ovat syitä ja mitkä seurauksia kun jaksaminen vaarantuu, ja millaisia toimintamalleja yrityksissä käytetään ja voitaisiin käyttää.

Haastateltujen henkilöiden ikä oli keskimäärin 30 vuotta, nuorin henkilö oli 22 vuotias ja vanhin 37 vuotias. Haastatelluista henkilöistä suurin osa asui Kainuussa, sekä muutama oli vasta muuttanut Kainuusta muualle Suomeen. Vastaajista 4 oli miehiä ja 16 naisia.

Normaali kuukausittainen työaika on yleensä 160 tuntia. Vastaajista 3 henkilöä piti 160:a tuntia kuukaudessa sopivana työaikana, kun taas suurin osa koki lyhennetyn työajan itselleen sopivimpana. Toiveet työajan pituudesta vaihteli 40:stä tunnista 150:een tuntiin kuukaudessa, keskiarvon ollessa noin 117 tuntia kuukaudessa.

Vastaajista 9 henkilöä koki työkykynsä heikentyneen viime vuosien aikana. 11 henkilöä arvioi työkykynsä pysyneen samana. Haastatelluista henkilöistä kymmenen uskoi jaksavansa työelämässä viralliseen eläkeikään saakka, ja kymmenen ei uskonut jaksavansa.

*”Työelämä on muuttunut valtavasti viimeisen 10 vuoden sisään. Työn saanti itsessään on melko lailla mahdotonta. Töitä ei saa jos on nuori koska ei ole kokemusta. Töitä ei saa vanhana koska ei ole nuori. Työpaikkailmoitusten vaatimus- yms. työn sisältötaso on aivan älytön. Työvälineet on nykyisin tärkeämpiä kuin tekijä tai asia, järjestelmät ja koneet on keskiössä, tekijä ja asia ei. Koko ajan vähennetään väkeä ja lisätään työn määrää, ei voi jatkaa montaa kierrosta enää. Väki on jo niin väsynyt kaiken maailman kehittämisiin että halu siirtyä siviiliin kasvaa.”*

Vastaajista 16:lla on itsellään joskus ollut ongelmia työssäjaksamisen kanssa, ja 19 vastaajaa tiesi tuttavapiiristään jonkun/joitakin henkilöitä, joilla on ollut ongelmia työssäjaksamisen kanssa. Neljä henkilöä kertoi, ettei ole itse kokenut vaikeuksia työssäjaksamisen kanssa, ja yksi henkilö kertoi ettei tiennyt ketään tuttavapiiristään, jolla olisi ollut ongelmia työssäjaksamisen kanssa.

Työssäjaksamisvaikeudet ovat ilmenneet vastaajilla sekä psyykkisinä että fyysisinä oireina. Suurin osa haastatelluista koki työstressin aiheuttaneen uniongelmiä, jotka ilmenevät nukahtamisvaikeuksina, unettomuutena sekä painajaisina. Näistä on vastaajille seurannut jatkuvaa väsymystä, ärtyneisyyttä, itkuisuutta, sekä ahdistusta. Työstressistä oli seurannut muutamille vastaajille myös fyysisiä oireita, kuten kiputiloja selässä ja hartioissa, migreeniä sekä pääkipua, vatsakipuja ja ruuansulatushäiriöitä. Osa vastaajista koki jaksamisensa heikentyneen, kun kaikki ajatukset vapaa-ajallakin pyöri työasioissa eikä rentoutumisesta tullut mitään. Muut harrastukset jäivät myös vähemmälle, kun tuntui ettei jaksaa harrastaa tai tavata ihmisiä. Työpaikalla työn jälki ei enää ollut yhtä hyvää kuin aiemmin, koska keskittymiskyky ja tarmokkuus olivat kaarteissa, eikä intohimoa työn tekemiseen löytynyt. Myös virheitä työssä sattui aiempaa enemmän. Yleisesti vastaajat kokivat mielialansa stressaantuneena laskeneen huomattavasti. Henkilöt tunsivat itsensä surulliseksi, apeaksi ja arvottomaksi.

Muutamalla vastaajista työstressi johti pitkittyneenä burn outiin ja totaaliseen uupumiseen. Myös muita mielenterveysongelmia oli ilmennyt, esimerkiksi paniikkihäiriöitä, sekä keskivaikeaa ja vaikeaa masennusta.

Tutkimuksen mukaan yleisin syy työssäjaksamisvaikeuksiin oli ainainen kiire työpaikalla. Työntekijöihin kohdistettiin liikaa odotuksia ja paineita, niin määrällisesti kuin laadullisesti, joka stressasi ja huononsi työnjalkeä. Myös huonosti toteutettu työnjako aiheutti kiirettä ja liikaa kuormitusta kestäväksi.

*”Työntekijää ei enää kohdella ihmisenä vaan ainoastaan firmalle rahaa tuottavana koneena.”*

Osa vastaajista kertoi epävarman työtilanteen, esimerkiksi pätkätöiden, syöneen motivaatiota ja laskeneen työtehoa ja kiinnostusta. Liian yksipuolinen ja rutinoitunut työ, jossa ei ole haastetta tai vaihtelevuutta, puudutti osaa vastaajista, jolloin myös työteho ja mielenkiinto työtä kohtaan laskivat. Työpaikkakiusaaminen vaikeutti yhden vastaajan työssäjaksamista. Arvottomuuden tunne ja kiitosten puuttuminen vaikeutti työssäjaksamista neljällä vastaajalla. Kolme vastaajista koki työmäärän ja vastuun liian suureksi palkkaan nähden. Yksi vastaajista kertoi stressin johtuneen riittämättömästä työhön perehdytyksestä sekä provisiopalkatusta työstä.

Muutamalla vastaajista suurin syy työssäjaksamisongelmiin juontui työpaikan ulkopuolelta, esimerkiksi parisuhdeongelmista ja tukiverkon puuttumisesta.

Vastaajista seitsemän on joutunut sairauslomalle työssä uupumisen ja työssäjaksamisongelmien vuoksi. Sairausloman pituudet ovat vaihdelleet kahdesta viikosta kolmeen vuoteen. Lisäksi useimmilla vastaajista oli ollut lyhempiä sairauslomia esimerkiksi migreenin tai selkäkipujen vuoksi. Fyysisten oireiden hoitoon kolme vastaajista kertoi tarvinneensa fysioterapiaa sekä keuhonhoitoa. Nukahtamis- tai ahdistuslääkkeitä oli tarvinnut seitsemän henkilöä. Psykoterapiaa tai muuta keskusteluapua oli tarvinnut puolet vastaajista.

Vastaajista kuusitoista kertoi itse kokeneen työssäjaksamisvaikeuksia. Neljän henkilön työpaikalla ei ollut tehty mitään muutoksia työnkuvaan tai työaikoihin ilmenneiden jaksamisongelmien johdosta. Työpaikkaa oli vaihtanut näiden ongelmien takia neljä henkilöä. Seitsemän henkilön työpaikalla oli tehty työhön muutoksia, joilla oli pyritty parantamaan työhyvinvointia. Mainittuja keinoja olivat muun muassa työaikamuutokset, jolloin vastaaja oli saanut tehdä itselleen sopivan pituista vuoroa itselleen sopivaan kellonaikaan, sekä työpisteen muutos, jolla oli saatu kaivattua vaihtelua työhön.

Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että työelämän vaatimukset osaamisen ja jaksamisen suhteen on muuttunut merkittävästi viime vuosien aikana. Tulostavoitteet on asetettu liian korkealle käytettävissä oleviin resursseihin nähden, ja tämä lisää painetta työntekijöiden keskuudessa. Yleinen mielipide vastaajilla oli, että työpaikoilla pyritään koko ajan teettämään töitä enemmän ja paremmin, ilman että työhön käytettävä aika tai työntekijöiden määrä lisääntyisi. Muutama vastaajista koki alati kasvavat vaatimukset ammattitaidon ja osaamisen suhteen liian korkeina yleiseen palkkatasoon nähden.

*”Vähemmällä pitäisi saada aikaan enemmän ja nopeammin. Työntekijöiltä vaaditaan nykyisin enemmän tuloksellisuutta kuin ennen, vaikka töitä on koko ajan enemmän työajan säilyessä samana.”*

Muutama vastaajista koki teknologian kehittymisen huonona asiana, koska henkilökunnalle ei tarjota riittävästi perehdytystä kuinka uusia ohjelmia käytetään, vaan kannustetaan selvittämään ongelmat itsenäisesti. Tietotekniikka koettiin myös tulleen liian hallitsevaksi osaksi töissä, joissa sitä ennen ei ole tarvittu. Teknisten laitteiden ja järjestelmien ”kaatuminen” koettiin myös huonona, koska siitä aiheutuu turhaa työtä ja tekemättömät työt kasaantuvat.

*”Vuosi vuodelta työntekijältä vaaditaan entistä nopeampaa ja nopeampaa työtahtia. Uusien asioiden oppiminen ja vastausten etsiminen pitää tehdä omatoimisesti, yleensä nettiä apuna käyttäen. Henkilökuntaa ei kouluteta enää niin kuin ennen. Kaikki tämä aiheuttaa kovaa stressiä ja laskee motivaatiota tehdä työnsä hyvin.”*

Kaksi vastaajista kertoi työnantajansa kannustavan etätöihin kotoa käsin työn liikkuvuudesta johtuen, jolloin normaalisti työpaikalle kulkemiseen käytettävän ajan on voinut käyttää tehokkaammin itse työn tekoon. Modernit työvälineet, kuten videoneuvottelumahdollisuus, sekä muu sähköinen viestiminen mahdollistaa etätöiden tekemisen. Etätöjärjestely on heidän mukaansa parantanut yrityksen tulosta, ilman että työntekijä olisi joutunut tekemään normaalia pidempää työpäivää tai luopumaan omasta vapaa-ajastaan.

Yli puolet vastaajista kertoi palkan, palkitsemisjärjestelmän ja eläkkeen kertymisen motivoivan työntekoon parhaiten, vaikka palkka koettiinkin liian pieneksi työmäärään ja vastuuseen nähden. Työpaikan sosiaaliset suhteet ja hyvä ilmapiiri motivoi seitsemää vastaajaa parhaiten. Muutama haastatelluista kertoi työn mielekkyyden ja haastavien tehtävien motivoivan työntekoon. Onnistumisen tunne ja palautteen saaminen motivoi kolmea vastaajaa parhaiten. Yksi vastaajista kertoi työnantajan arvomaailman samanlaisuuden omaansa nähden motivoivan ja tuovan työhön pitkäjänteisyyttä. Kaksi vastaajista ei kokenut minkään motivoivan tällä hetkellä työntekoon.

Lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että mukavat työkaverit auttavat jaksamaan paremmin työssä. Muutama vastaajista piti tärkeänä mukavia asiakkaita ja asiakkailta saatua hyvää palautetta. Työntekoon motivoi useimpien vastaajien mukaan myös työtehtävien onnistunut koordinointi, kunnolliset työvälineet sekä kannustava ja avoin työporukka.

Työn ulkopuolella jaksamiseen vaikuttivat suurimmalla osalla vastaajista perhe, ystävät ja muut sosiaaliset suhteet. Mielekkäät harrastukset ja muut vapaa-ajan tekemiset auttoivat jaksamaan kahtatoista vastaajaa. Lähes kaikki vastaajista edistivät jaksamistaan lepäämällä riittävästi, harrastamalla liikuntaa sekä noudattamalla terveellisiä elämäntapoja.

*”Jokaisen olisi hyvä huolehtia itsestään niin työssä kuin työpaikan ulkopuolella, puhua asioista ääneen enemmän kuin olla puhumatta. Poistaa elämästään rasittavat ja omaa elämää hankaloittavat asiat. Positiivinen ajattelu ja iloinen mieli kantaa pitkälle.”*

Eri tekijöiden vaikutusta vastaajien työssäjaksamiseen, eli kuinka tärkeänä vastaaja piti eri tekijöitä, tutkittiin numeroarviolla. Arvosteluasteikko oli yhdestä kymmeneen, numeron 1 ollessa ”ei lainkaan tärkeä” ja 10 ”erittäin tärkeä”. Esimiehen rooli sai tärkeydellään keskiarvopisteet 8,75, työkaverien vaikutus työssäjaksamiseen arvioitiin keskimäärin 9,1 pisteen tärkeäksi, ja riittävän perehdyttämisen ja kouluttamisen arvioitiin olevan tärkeydeltään 8,55 pistettä.

Työhyvinvointia edistettiin vastaajien mukaan eri työpaikoilla eri tavoilla. Taukojen ja työaikojen sopiva määrä oli huomioitu seitsemän vastaajan työpaikalla. Virkistystoiminta sekä muu vapaa-ajan toiminta työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi liikuntatapahtumat ja pikkujoulut, olivat koettu toimiviksi yli puolella vastaajien työpaikoista. Lisäkoulutus ja perehdytys työtehtäviin olivat riittävää viiden vastaajan mielestä. Noin puolet vastaajista kertoi kehityskeskustelujen, palautekeskustelujen sekä muiden juttutuokioiden esimiesten kanssa vahvistavan työhyvinvointia. Vastaajista viisi kokivat ettei heidän työpaikallaan edistetä työhyvinvointia millään tavalla. Työhyvinvointia lisäsi neljän vastaajan mukaan työpaikoilla jaettavat liikunta- ja kulttuurisetelit, jotka kannustavat työntekijöitä harrastamaan vapaa-ajalla itselle mielekkäitä asioita. Työterveyshuollon tarkastukset lisäsi tietoisuutta ja työhyvinvointia kuuden vastaajan mielestä.

Työhyvinvointia voitaisiin edistää työpaikoilla monilla keinoilla. Useat vastaajista toivoivat enemmän ja monipuolisempaa virkistystoimintaa, esimerkiksi hemmottelupäiviä, yhteisiä liikuntaryhmiä, sekä pienen mittakaavan yhteisiä reissuja. Muutama vastaajista toivoi enemmän avointa keskustelua esimiesten ja henkilökunnan välillä, sekä toimivampaa tiedonkulkua. Henkilökunnan parempaan kohteluun toivoisi parannusta yli puolet vastaajista. Keinoja parempaan kohteluun olisi työntekijöiden arvostus, samojen oikeuksien asettaminen kaikille työntekijöille sekä epäkohtiin, kuten kiusaamiseen tai syrjäytymiseen, rohkeammin puuttuminen. Työergonomian parantaminen ja työvälineiden päivittäminen ajan tasalle oli kolmen vastaajan mielestä tärkeä muutos.

## 6 POHDINTA

Ongelmat työssäjaksamisen kanssa ovat haastattelujen perusteella erittäin yleisiä. Lähes jokainen vastaajista tiesi jonkun henkilön kohdanneen työssäjaksamisongelmia, ja yli puolet vastaajista oli itse kokenut työssäjaksamisvaikeuksia. Jos kysymystä olisi tarkennettu, että minkä asteisia jaksamisongelmia vastaaja on kohdannut, olisi saatu tarkemmin tietää onko vastaaja ollut normaalin rasituksen takia väsynyt, vai onko kyseessä ollut työn liikakuormittuneisuus. Pyrin pitämään kysymykset hyvin yksinkertaisina, jottei kysymyksen sisältö johdattelisi vastaajaa mihinkään suuntaan.

Vastaajat olivat mielestäni tietoisia keinoista, joilla omaa hyvinvointia voi edistää, ja suurin osa myös käytti keinoja hyväkseen. Useimmilla työpaikoilla oli vastaajien mielestä otettu hyvin huomioon työhyvinvointi ja työntekijöiden jaksamiseen panostettiin eri keinoin.

Mielestäni miesten vastauksista huokui erilainen asenne työn kuormittavuutta kohtaan. Joko miehet osaavat asennoitua työhön huolettomammin ja myöskin palautua työn aiheuttamasta rasituksesta paremmin, tai sitten eivät jostain syystä osaa tai halua tutkimuksessa eritellä ns. henkilökohtaisia heikkouksiaan.

Työkavereiden tuki ja muiden työpaikan sosiaalisten suhteiden hyvinvointi koettiin kyselyn perusteella todella tärkeäksi tekijäksi työssäjaksamisen parantamisessa. Toimivat esimiessuhteet ja hyvä johtajuustyylillä oli vastaajien mielestä myös erityisen tärkeää.

Mielestäni oli melko huolestuttavaa, että vain puolet haastatelluista henkilöistä uskoi jaksavansa työelämässä viralliseen eläkeikään saakka. Jos tämä sukupolvi, nyt noin 30-vuotiaat henkilöt, eivät jaksaa työssään eläkeikään saakka, on edessä suuret taloudelliset vaikeudet yhteiskunnalle. Verojen maksajia tarvitaan enemmän suhteessa etujen saajiin, jotka ikänsä tai työkyvyttömyytensä takia ovat poissa työelämästä. Virallisen eläkeiän nostamisesta on myös ollut runsaasti puhetta päättäjien keskuudessa, jotta valtion talous pysyisi tasapainossa. Toivoisin päättäjien ja yritysjohtajien huomaavan tämän epäkohdan, ja puuttuvan ongelmaan ajoissa, jotta ihmiset saataisiin jaksamaan työssään pidempään hyvinvoivana.

Haastattelun kysymykset olivat pääpiirteissään mielestäni toimivat, ja niiden avulla saatiin vastaukset haluttuihin asioihin. Ainoastaan kysymys oman työuran pituudesta oli aika turha, enkä

saanut siitä irti juurikaan analysoitavaa. Tutkimuksen toteutus internetin kautta oli minusta toimiva ja helppo tapa toteuttaa kysely, ja sähköinen muoto mahdollisti nopean aikataulun.

Uskon että tutkimuksestani on hyötyä yritysten esimiehille, jos heillä on kiinnostusta parantaa työntekijöidensä hyvinvointia, ja sitä kautta parantaa yrityksen kannattavuutta ja imagoa. Tutkimuksen tuloksista saattaa saada uusia ideoita tapoihin toimia työpaikalla, ja samalla ehkä saada palautetta, mitkä asiat koetaan yleisesti työikäisten keskuudessa huonona. Toivon, että tutkimukseni herättäisi kiinnostusta yrityksissä, ja kannustaisi esimiehiä paneutumaan työhyvinvointiasioihin paremmin kuin ennen.

## LÄHTEET

- Ahola, K., Rossi, H & Tuisku, K. 30.11.2012. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681)
- Carlson, R. 2000. Älä hikeenny työasioissa. Juva: WS Bookwell Oy
- Haapamäki J., Murto K. & Niskanen M. 1998. Menestys ja jaksaminen – Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin – Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Hämeenlinna: Talentum Media Oy
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL [http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa\\_jaksaminen/](http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa_jaksaminen/) (Luettu 19.3.2014)
- Juuti, P & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Majoinen, K., Miettinen, R. & Suurnäkki, T. 1996. Jaksamme yhdessä. Suomen kuntaliitto ja Työturvallisuuskeskus
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. UNIPress
- Pietarinen, H. 30.10.2011. <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/10/30/juhani-tammisen-10-prinsiippia-nain-selviat-tyouupumuksesta/201115703/139>
- Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy
- Salomaa, T. 13.3.2008. [http://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mika\\_vikana/tyossa\\_jaksaminen](http://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mika_vikana/tyossa_jaksaminen)
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyossa-jaksaminen/> (Luettu 19.3.2014)
- Vaali työkykyä – Sijoitat huomiseen. 1992. Jyväskylä: Eläkevakuutusosakeyhtiö ILMARINEN

KYSELYYN VASTAAJAT

Nainen 37 työssä

Nainen 29 työtön

Nainen 22 työtön

Nainen 37 työssä

Nainen 30 työssä

Mies 31 työssä

Nainen 23 työtön

Nainen 35 työssä

Mies 31 työssä

Nainen 31 työssä

Nainen 27 työssä

Nainen 34 työssä

Nainen 30 opiskelija

Nainen 26 opiskelija

Mies 37 työssä

Mies 35 työssä

Nainen 31 työssä

Nainen 29 työssä

Nainen 26 työtön

Nainen 30 sairauslomalla

**HAASTATTELULOMAKE**

Opiskelen Kajaanin ammattikorkeakoulussa liiketaloutta, pääaineenani mainonta ja markkinointi. Opinnäytetyöni aiheena on Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – nuorten aikuisten näkemyksiä työssäjaksamisesta. Tällä haastattelulla pyrin selvittämään eri tekijöiden vaikutusta työssäjaksamiseen, sekä nuorten aikuisten näkemyksiä tämän päivän työelämästä.

**1. Ikä****2. Asuinpaikka****3. Sukupuoli** Mies Nainen**4. Ammatti****5. Tämänhetkinen elämäntilanne**

- Työssä
- Työtön
- Opiskelija
- Sairauslomalla
- Eläkkeellä

**6. Monta vuotta olet ollut työelämässä?**

- 0-5
- 5-10
- >10

**7. Mikä on tämän hetkinen työaikasi? tuntia/kuukaudessa**

**8. Mikä olisi sinulle sopiva työaika? tuntia/kuukaudessa**

**9. Koetko työkykysi heikentyneen viime vuosina?**

- Kyllä
- Ei

**10. Onko sinulla koskaan ollut vaikeuksia työssäjaksamisen kanssa?**

Kyllä

Ei

**Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Ei", siirry kysymykseen 16.**

**11. Miten se on käynyt ilmi? oireet, vaikutus työhön ja jaksamiseen**

A large, empty rectangular text input field with a thin border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**12. Mistä se on johtunut?**

A large, empty rectangular text input field with a thin border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**13. Oletko tarvinnut sairauslomaa? Kuinka pitkään?**

A large, empty rectangular text input field with a thin border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**14. Oletko tarvinnut muuta apua? esim. terapiaa, lääkitystä, kehon huoltoa**

A large, empty rectangular text input field with a thin border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

15. Onko työnkuvaan tai työaikoihin tehty muutoksia sen johdosta? Millaisia muutoksia?



16. Onko tuttavapiirissäsi jollain ollut vaikeuksia työssäjaksamisen kanssa? Kuinka monella? Millaisia ongelmia?



17. Ovatko työelämän vaatimukset mielestäsi muuttuneet viime vuosina? Jos kyllä, miten se on vaikuttanut sinuun?



18. Uskotko jaksavasi työssäsi eläkeikään saakka?

Kyllä

Ei

19. Mikä sinua motivoi työntekoon?

An empty rectangular text box with a light gray background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.


**20. Mikä työpaikalla auttaa sinua jaksamaan työssäsi?**

An empty rectangular text box with a light gray background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**21. Mikä työn ulkopuolella auttaa sinua jaksamaan työssäsi?**

An empty rectangular text box with a light gray background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**22. Miten edistät jaksamistasi?**

An empty rectangular text box with a light gray background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**23. Miten voisit edistää jaksamistasi? Mitkä tekijät sitä edistäisi?**

An empty rectangular text box with a light gray background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

**24. Kuinka tärkeänä pidät esimiehen vaikutusta työssäjaksamiseen?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei lainkaan tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tärkeä
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

**25. Kuinka tärkeänä pidät työkavereiden vaikutusta työssäjaksamiseen?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei lainkaan tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tärkeä
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

**26. Kuinka tärkeänä pidät riittävän työhön perehdyttämisen ja työnantajan tarjoaman koulutuksen vaikutusta työssäjaksamiseen?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei lainkaan tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tärkeä
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

**27. Miten työpaikallasi edistetään työntekijöiden hyvinvointia ja työssäjaksamista?****28. Miten työpaikallasi voitaisiin edistää työntekijöiden jaksamista?**

