

Niina Kuusikko

**TYÖKYKYÄ TUKEVIEN TOIMINTOJEN HENKILÖSTÖKOKEMUS JA NIIDEN
KEHITTÄMINEN LÄHITAPIOLA POHJOISESSA**

**TYÖKYKYÄ TUKEVIEN TOIMINTOJEN HENKILÖSTÖKOKEMUS JA NIIDEN
KEHITTÄMINEN LÄHITAPIOLA POHJOISESSA**

Niina Kuusikko
Opinnäytetyö
Syksy 2023
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Esihenkilötyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Niina Kuusikko

Opinnäytetyön nimi: Työkykyä tukevien toimintojen henkilöstökokemus ja niiden kehittäminen
LähiTapiola Pohjoisessa

Työn ohjaaja: Hanna Okkonen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2023

Sivumäärä: 50+4 liitettä

Tässä tutkielmassa tarkastelin toimeksiantajayrityksen henkilöstölleen tarjoamia työkykyä tukevia toimintoja. Opinnäytetyön toteutin toimeksiantona LähiTapiola Pohjoisen vahinkovakuutusyhtiöön. Työn aihe valikoitui toimeksiantajayrityksen ajankohtaisen kartoitustarpeen pohjalta. Aiheen valintaan vaikutti myös oma kiinnostukseni työkyvyn kehittämiseen sekä aiempi korkeakoulututkintoni sosiaali- ja terveysalalta. Tutkimuksen ajankohtaisuutta tuki tilaajayrityksen kuluvan strategiakauden painopiste sekä yhteiskuntapolitiikan yksi keskeisimmistä päämääristä ylläpitää työikäisen väestön hyvää työkykyä. Aiheesta oli myös aiempaa tutkimusta hyvin vähän.

Tässä työssä tein tilaajayritykselle tutkimuksen työkykyä tukevien toimintojen henkilöstökokemuksesta, niiden vaikuttavuudesta sekä selvitän niiden mahdollisia kehittämiskohteita. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää kerätyn aineiston pohjalta keinoja toimeksiantajayrityksen tarjoamien työkykyä tukevien toimintojen kehittämiseen tulevaisuudessa. Opinnäytetyön aineiston keräsin laadullisen kysely- ja haastattelututkimuksien avulla. Tätä tutkielmaa varten haastattelin seitsemää LähiTapiola Pohjoisen työntekijää ja toteutin kyselytutkimuksen LähiTapiola Pohjoisen työsuhteisille työntekijöille. Työn tietoperusta keskittyy työkyvyn määrittämiseen, sen edistämisen teemoihin ja työnantajan rooliin työkykyä tukevien toimintojen osalta.

Tutkimustuloksista ilmenee toimeksiantajayrityksen henkilöstön tyytyväisyys työnantajan tarjoamiin työkykyä tukeviin toimintoihin. Tarjottavilla toiminnoilla koettiin myös olevan selkeä vaikutus yksilön työkykyyn ja sitoutuvuuteen työpaikassa. Tutkielman tärkeimpinä tuloksina voidaan pitää aineistosta nousseita kehitysehdotuksia. Aineisto osoittaa, että tutkittavan yrityksen kehittämiskohteet työkykyä tukevien toimintojen osalta liittyivät tarjottavien toimintojen hienosäätöön, tiedottamisen selkiyttämiseen ja yksilön subjektiivisuuden korostamiseen. Tutkimustulokset jaoin LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöhallintoon ja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää yrityksen työkykyä tukevien toimintojen kehittämisessä. Tämän tutkielman jatkotutkimusaiheina voisi kartoittaa ryhmätasolla työkykyä tukevien toimintojen käyttöasteen suhdetta sairauspoissaoloihin sekä tutkia työn muutoksen vaikutuksia yksilön työkykyyn.

Asiasanat: Työkyky, työntekijä, kehittäminen, henkilöstökokemus, työsuhte-edut, sitouttaminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration, Managerial Work and Human Resources

Author: Niina Kuusikko

Title of thesis: Personnel experience of functions supporting work ability and their development in LähiTapiola Pohjoinen

Supervisor: Hanna Okkonen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2023

Number of pages: 50+4 appendices

In this thesis I examined the functions meant to support the work ability of the staff, provided by the employer company. I executed this thesis as a commission for LähiTapiola Pohjoinen insurance company. The topic was based on the employer company's current need to survey the work ability. The topic selection was also influenced by my own interests and prior degree on health care. The topic of the study had also been studied very little in the past.

The aim of this thesis was to provide a study for the company, focusing on how the staff feels about the functions meant to support work ability, how effective they find the functions and how to possibly improve them. The study was conducted with a qualitative survey and interviews. For this thesis I interviewed seven LähiTapiola Pohjoinen staff members and carried out a survey for all of the staff with contracts. The scientific workframe focuses on defining work ability, themes on improving work ability and the role of the employer.

In the results of the study it becomes apparent that the staff of the employer company is content with the functions meant to support work ability. The experience among the staff was that the functions affect an individual's work ability and commitment. The most important part of the study may be the suggested improvements on the supporting functions. The improvement suggestions were related to finetuning the functions, clarifying the informing and emphasizing the individual. In addition new work ability supporting functions were introduced. The results of the study were shared with the human resource management of LähiTapiola Pohjoinen and they can be utilized when developing the support functions. A future research could be focusing on the relation between these functions and sick leaves and to study the effects of changing work on an individual's ability to work.

Keywords: Work ability, employee, development, personnel experience, employment benefits, commitment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Toimeksiantajayrityksen esittely	8
2	TYÖKYKY	9
2.1	Työkyvyn määrittely	9
2.2	Koettu työkyky yksilötasolla.....	11
3	TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA TYÖKYVYN EDISTÄMINEN	13
3.1	Työkykyä ylläpitävä toiminta	13
3.1.1	Lakisääteiset velvollisuudet.....	14
3.1.2	Työkykyjohtaminen	15
3.2	Työkyvyn edistäminen	15
3.2.1	Työsuhde-edut.....	16
3.3	Aiheeseen liittyvät tutkimukset	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
4.1	Tutkimusmenetelmä	18
4.2	Tutkimusaineisto ja sen keruu.....	19
4.3	Aineiston analyysi	21
5	LÄHITAPIOLA POHJOISEN TARJOAMAT TYÖKYKYÄ TUKEVAT TOIMINNOT	24
5.1	Työkykyä tukevat toiminnot toimeksiantajayrityksessä ja niiden rajaus	24
5.1.1	Mehiläisen työterveyspalvelut	24
5.1.2	Työfysioterapeutin palvelut	25
5.1.3	LähiSparri.....	25
5.1.4	Monipaikkainen työ.....	25
5.1.5	Smartum-henkilöstöetu.....	25
5.1.6	Puhtiraha.....	26
5.1.7	Hyvinvointivalmennukset.....	26
5.1.8	Auntie	26
5.1.9	Työkykyjohtaminen	26
5.1.10	Ergonomia, työvälineet ja työskentelytilat	27
5.1.11	Osa-aikaiset työaika- ja vapaajärjestelyt	27
6	KYSELYN TULOKSET	28
6.1	Kyselyyn vastanneiden esitiedot.....	28

6.2	Työkykyä tukevien toimintojen vaikuttavuus	30
6.3	Työkykyä tukevien toimintojen käytettävyys ja tunnettavuus	32
6.4	Tulevaisuuden näkymä.....	34
7	TEEMAAHAASTATTELUJEN TULOKSET	36
7.1	Haastateltavien ryhmä.....	36
7.2	Työkykyä tukevat tekijät	36
7.3	Työkykyä heikentävät tekijät	37
7.4	Työkykyä tukevien toimintojen koetut hyödyt.....	38
7.5	Työkykyä tukevien toimintojen kehittäminen	38
	7.5.1 Tiedottaminen	40
7.6	Työkykyä tukevien toimintojen vaikutus sitoutuvuuteen ja työntajamielikuvaan	40
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	41
8.1	Työkykytoimintojen henkilöstökokemus	41
8.2	Kehitysehdotukset	42
9	POHDINTA	45
	9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	45
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Työkyvyn edistäminen on viime vuosina noussut merkittäväksi organisaatioiden sijoituskohteeksi. On osoitettu, että työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö sitoutuu sekä kykenee vastaamaan työn jatkuviin muutoksiin paremmin ja työskentelemään tuottavammin. (Kangasmaa 2023.) Organisaatioissa työkykyä tukevalla toiminnalla on tärkeä merkitys, koska yksilön työkyvyn kokonaisuus on eheä vain, kun kaikki työkyvyn osa-alueet tukevat toisiaan (Työterveyslaitos 2023). Tässä työssä teen tilaajayritykselle tutkimuksen työkykyä tukevien toimintojen henkilöstökokemuksesta, niiden vaikuttavuudesta sekä selvitan niiden mahdollisia kehittämiskohteita. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää kerätyn aineiston pohjalta keinoja toimeksiantajayrityksen tarjoamien työkykyä tukevien toimintojen kehittämiseen tulevaisuudessa. Henkilökohtaisena tavoitteenani on oman ammatillisen osaamisen ja ymmärryksen lisääminen henkilöstön työkyvyn tukemisen eri ulottuvuuksista. Opinnäytetyön toteutan toimeksiantona LähiTapiola Pohjoisen vahinkovakuutusyhtiöön. Opinnäytetyössäni pyrin löytämään vastaukset päätutkimuskysymykseen sekä päätutkimuskysymystä tukeviin alakysymyksiin.

Päätutkimuskysymyksenä työssäni on:

Miten työnantajan tarjoamia työkykyä tukevia toimintoja voidaan kehittää tulevaisuudessa henkilöstön näkökulmasta?

Tutkimuksen päätutkimuskysymystä tukevat alakysymykset ovat:

Minkälainen kokemus LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöllä on työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista?

Sitouttavatko työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut henkilöstöä?

LähiTapiola Pohjoisen strategian 2022–2026 yhtenä pääkohtana on uudistuminen, joka pitää sisällään sisäisen hankkeen nimeltä ”Pohjoisen paras työpaikka”. Näin ollen henkilöstön hyvinvointi, hyvä työkyky ja pysyvyys ovat jo strategisesti lähtökohta tilaajayritykselle. LähiTapiola Pohjoisen tarjoaa henkilöstölleen useita erilaisia työkykyä tukevia toimintoja. (LähiTapiola Pohjoisen 2023.) Näiden vaikuttavuutta tai käyttöastetta ei ole aiemmin tutkittu toimeksiantajayrityksessä. Tutkimus rajattiin koskemaan pelkästään työsuhteessa olevia työntekijöitä. Työn aihe valikoitui toimeksiantajayrityksen ajankohtaisen kartoitustarpeen pohjalta. (Ikonen 2023.) Tutkimuksen ajankohtaisuutta tuki tilaajayrityksen edelle mainittu strategiakauden hanke sekä yhteiskuntapolitiikan yksi

keskeisimmistä päämääristä ylläpitää työikäisen väestön hyvää työkykyä. Työikäisen väestön työkyvyn tukeminen korostuu nyt ja lähitulevaisuudessa, väestön ikärakenteen muuttuessa. Tämä aiheuttaa haasteita esimerkiksi työvoiman saatavuudelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Aiheen valintaan vaikutti myös oma kiinnostukseni työkyvyn kehittämiseen sekä aiempi korkeakoulutuskintoni sosiaali- ja terveysalalta. Tietoperustaa tehdessä selvisi, että aiempaa tutkimusta aiheesta on myös hyvin vähän. Tämä korostaa tutkittavan aiheen ainutlaatuisuutta.

Opinnäytetyön aineiston keräsin laadullisen kysely- ja haastattelututkimuksien avulla. Tätä tutkielmaa varten haastattelin seitsemää LähiTapiola Pohjoisen työntekijää ja toteutin kyselytutkimuksen LähiTapiola Pohjoisen työsuhteisille työntekijöille. Tutkimuksesta halusin mahdollisimman laajan henkilöstön otannan, mutta myös samaan aikaan tutkia syvällisemmin tutkittavaan asiaan liittyviä ilmiöitä ja kokemuksia. Tein kyselyn LähiTapiola Pohjoisen henkilöstölle toukokuussa 2023 ja haastattelut saman vuoden heinäkuussa. Tutkimustulokset jaoin LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöhallintoon ja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää yrityksen työkykyä tukevien toimintojen kehittämisessä.

Työni koostuu johdannosta, teoriaosuudesta, tutkimuksen toteutuksen avaamisesta, tutkittavien työkykyä tukevien toimintojen kuvauksesta, tutkimustulosten esittelyistä sekä tulosten johtopäätöksistä ja pohdinnasta. Työn tietoperusta keskittyy työkyvyn määrittämiseen, sen edistämisen teemoihin ja työnantajan rooliin työkykyä tukevien toimintojen osalta. Lopussa pohdin myös jatkotutkimusaiheita.

1.1 Toimeksiantajayrityksen esittely

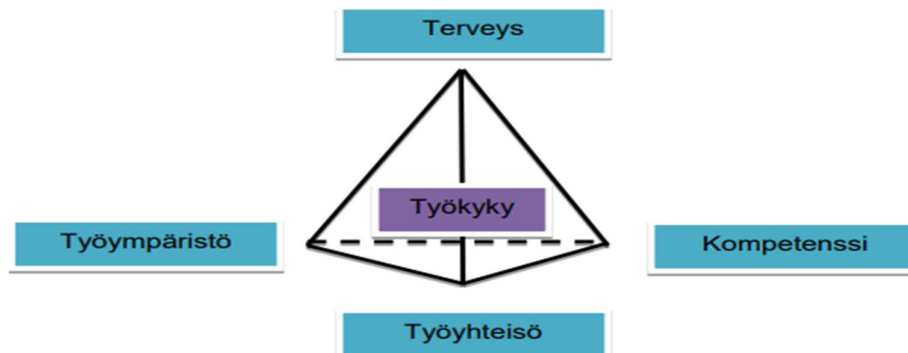
LähiTapiola-ryhmä syntyi vuonna 2012, kun vakuutusyhtiöt Lähivakuutus ja Tapiola fuusioituivat. LähiTapiola-ryhmä muodostuu valtakunnallisesti toimivista 19 alueellisesta keskinäisestä vahinkovakuutusyhtiöstä. Työn toimeksiantajana toimii LähiTapiola Pohjoisen keskinäinen vakuutusyhtiö, joka on liiketoiminnan mittarein alueyhtiöistä toiseksi suurin. Maantieteellisesti Pohjoisen alueyhtiö kattaa puolet Keski-Pohjanmaan maakunnasta ja suurimman osan Pohjois-Pohjanmaan maakunnasta. LähiTapiola Pohjoisen tarjoaa asiakkailleen vahinko- ja henkivakuuttamisen sekä sijoittamisen ja säästämisen palveluita. (LähiTapiola Pohjoisen 2023.) Työsuhteessa olevia työntekijöitä Pohjoisen alueyhtiössä on vuonna 2023 noin 130 henkilöä. Yhtiössä työskentelee eri ammattiluokkien edustajia ja työnkuvien määrä vaihtelee liiketoiminnoittain. (Ikonen 2023.)

2 TYÖKYKY

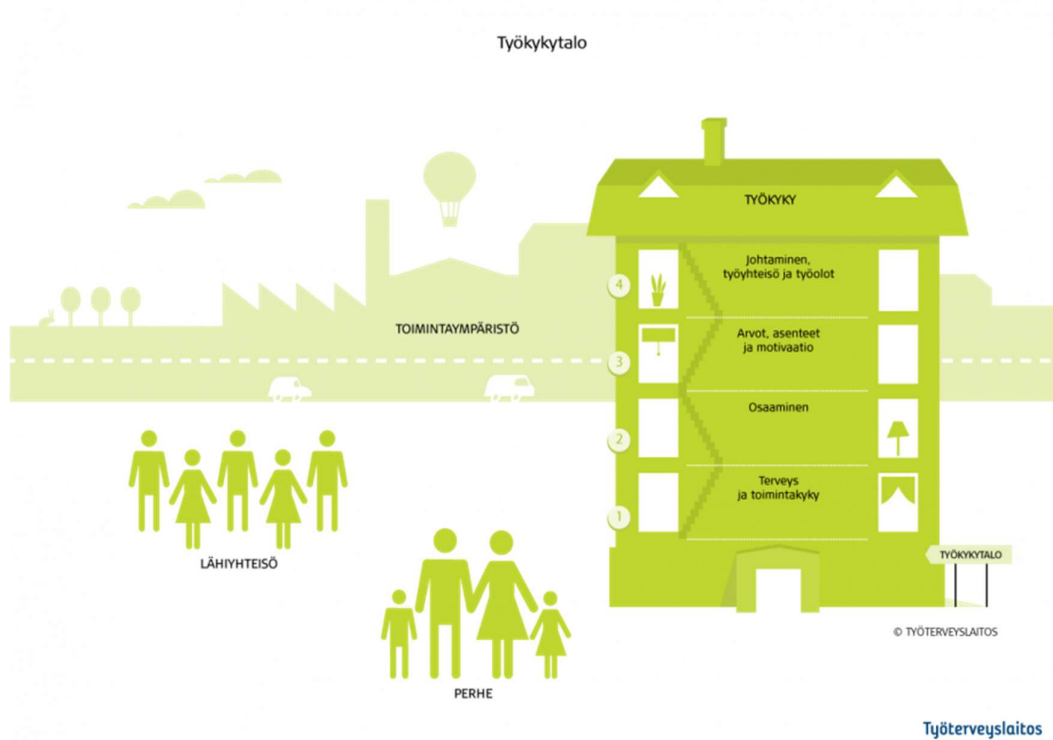
Työkyvyn käsite on kompleksinen ja sen merkitys on muovautunut ajan myötä. Tänä päivänä työkyky ymmärretään yhä laajemmaksi kokonaisuudeksi. Aiemmin lääketieteeseen perustunut termi on laajentunut viittaamaan terveyteen perustuvan työkyvyn lisäksi myös ihmisen kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia. (Alahautala & Huhta 2018, 18–20.)

2.1 Työkyvyn määrittely

Alasta riippumatta, työkyky on yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työkyky voidaan tiivistettynä kuvata ihmisen kyknä suoriutua työstä ja työtehtävästä. Työkykyyn vaikuttavat tekijät ovat moninaiset. Tekijät voivat olla fyysisiä tai henkisiä ja ne voivat liittyä esimerkiksi yksilöön tai työyhteisöön. Ihmisen voimavarojen ja työn välinen tasapaino on työkyvyn kannalta hyvin tärkeää. (Viitala 2015, 213.) Koska työkyvyn taustalla on ihmisen yksilöllinen tilanne, ominaisuudet sekä työ, on työkyvylle vaikea antaa yksiselitteistä määritelmää (Järvikoski, Takala, Juonen-Posti & Härkäpää 2018, 8). Eri toimijoiden työkyvyn määritelmät eroavat toisistaan eivätkä nämä toimijat välttämättä ole määritelmästä aina samaa mieltä. Käytetyimpiä tapoja kuvata työkykyä on tetraedrimalli (kuvio 1) sekä työkykytalo-malli (kuvio 2). Aavaan tarkemmin niistä käytetympää, eli työterveyslaitoksella kehitettyä työkykytaloa on nimettyä mallia (kuvio 2). Mallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Työkykytalo tiivistää työkykyyn vaikuttavat tekijät työpaikoilla. Työkykytalon kerrokset ovat nimeltään 1. terveys ja toimintakyky, 2. osaaminen, 3. arvot, asenteet ja motivaatio sekä 4. johtaminen, työyhteisö ja työolot. (Työterveyslaitos 2023.)



KUVIO 1. Tetraedrimalli yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (Mäkitalo 2010, 166)



KUVIO 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023)

Malli kuvaa kokonaisuuden työkyvyn eri osa-alueista, joita organisaation tulisi edistää parantaessaan henkilöstön työkykyä. Työkykytalon pohjan muodostaa yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Seuraavan kerroksen työkykytaloissa luo työntekijän osaaminen, jossa yhdistyy koulutus sekä työssä hankittu osaaminen. Osaamisen ja taitojen jatkuva päivittäminen korostuu työssä tapahtuvan kehityksen myötä. Työkykytalon kolmannessa kerroksessa on nähtävissä yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Hyvä motivaatio, työn merkityksellisyyden kokemus sekä sen mielekkyys ja haastavuus tukevat työkykyä. Myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat työkykytalon kolmannessa kerroksessa. Työkykytalon ylimmän kerroksen muodostaa johtaminen, työyhteisö ja työolot, joka kuvaavat työpaikkaa konkreettisesti. Kerros käsittää organisaation, työympäristöön, esihenkilötyöhön ja johtamiseen liittyvät asiat. Osaavan esihenkilötyön ja johtamisen osuuksien tärkeys korostuu, koska heillä on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työkyvyn eri osa-alueita sekä mahdollistaa työn ja työyhteisön toimivuus. (Työterveyslaitos 2023.)

Edellä mainittujen kerrosten lisäksi (kuvio 2) on nähtävissä työkykytalon ulkopuolella työntekijän toimintaympäristö, lähiyhteisö sekä perhe, jotka joko heikentävät tai vahvistavat työkykyä. Yhteiskunnan rakenteiden ja sen sääntöjen voidaan nähdä myös vaikuttavan yksilön työkykyyn. Näin ollen vastuu yksilön työkyvystä voidaan nähdä jakaantuvan yksilön, työnantajan sekä yhteiskunnan kesken. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on tärkeä merkitys organisaatioissa, koska työkykytalo pysyy pystyssä vain silloin, kun kaikki työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan. (Työterveyslaitos 2023.) Työkykytalo -mallin soveltuvuutta nykypäivän työelämään tutkittiin vuonna 2019, ja tulosten mukaan se on edelleen toimiva perusta työkyvyn edistämiseen työpaikoilla (Korkiakangas, Batista, Turpeinen, Salmi & Laitinen 2019, 103–116).

Kuitenkin Alahautala ja Huhta (2018, 20–22) kokevat Työkykytalo-mallin antavan työkyvystä liian staattisen kuvan. Alahautala ja Huhta nostavat avainasemaan työkyvyn kannalta erityisesti vuoro-vaikutussuhteen työntekijän ja työyhteisön sekä johdon välillä. Alahautalan ja Huhtan (2018) esityksestä poiketen, Ylisassi, Rajavaara ja Seppänen-Järvelä (2016, 156) ovat esitelleet kolme eri työkykykäsitystä, paneutuen nimenomaan työkyvyn tukemisen näkökulmaan. Ensimmäisen käsityksen mukaan työkyky muodostuu työntekijän ominaisuuksien ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Toisena esitellyn käsityksen mukaan työkyky riippuu yksilön terveydestä ja toimintakyvystä sekä liittyy työntekijän, työn ja organisaation muodostamaan systeemiseen kokonaisuuteen. Ja kolmantena he esittelevät vielä työtoimintalähtöisen käsityksen työkyvystä. Tämän mukaan työkyky rakentuu ja vaarantuu työn muutoksessa.

2.2 Koettu työkyky yksilötasolla

Työkyky voi olla mitattavissa oleva asia, mutta kokemus siitä omaan elämään ja työelämään on yksilöllinen. Yksilölliseen tapaan kokea oma toimintakyky ja ylipäättänsä oma terveydentila, liittyy siihen henkilökohtaiset tuntemukset, vuosien saatossa kertyneet kokemukset, asenteet ja tottumukset koskien sekä työtä että sen ulkopuolista elämää. (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2013, 30.) Koemme työssä ja työn ulkopuolella ilmeneviä negatiivisia ja positiivisia asioita sekä työn kuormittavuutta omista lähtökohdistamme ja elämäkokemuksistamme käsin (Knight, Patterson & Dawson 2016). Näin ollen työkyvyn toimenpiteitä ja palveluita suunniteltaessa tulee ottaa huomioon yksilön oma arvio omasta työkyvystään (Hautala ym. 2013, 30–33). Työkykyä voidaan arvioida tarkastelemalla työntekijän voimavaroja suhteutettuna työn asettamiin edellytyksiin. Yksilön voimavaroina on muun muassa koettu terveys, osaaminen, motivaatio, arvot, asenteet

ja työtyytyväisyys. Voimavarat riippuvat työn fyysisistä, että psyykkisistä edellytyksistä, sekä työympäristöstä ja työyhteisöstä. (Työterveyslaitos 2023.) Koettu työkyky on hyvä työkyvyn mittari, mutta yksilön kokemus sen osalta voi vaihdella erilaisten tekijöiden vaikutuksesta (Hautala ym. 2013, 33). Työkyvyn tukemisen ja edistämisen palveluja suunniteltaessa tuleekin ymmärtää työkyvyn subjektiivinen ominaisuus, työkyvyn moniulotteisen kokonaisuuden ja laajuuden lisäksi (Knight ym. 2016).

3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA TYÖKYVYN EDISTÄMINEN

Työpaikoilla työntekijöiden odotukset työnantajaa kohtaan ovat kasvaneet. Työnantajien on vastattava työntekijöiden odotuksiin ylläpitääkseen työtyytyväisyyttä sekä pärjätäkseen kilpailussa uusien osaajien rekrytoinnissa. Työntekijäkokemukseen panostaminen voidaan nähdä hyödyntävän organisaatiota kahdella tavalla: työntekijäkokemuksen kautta sekä rakentamalla hyvää asiakaskokemusta, joka luo uskottavaa pohjaa työnantajabrändille. (Huhta & Myllyntaus 2021, 124.) Hyvä työntekijäkokemus ei kuitenkaan vain tapahdu, vaan sitä täytyy johtaa tuntemalla ja ymmärtämällä henkilöstöä (Luukka 2019, 142).

3.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on toimintaa, jossa työyhteisön eri tahot kehittävät ja ylläpitävät henkilöstön toimintakykyä koko henkilön työuran eri vaiheissa. Työterveyshuoltolaissa edellytetään työnantajan järjestävän työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001,3:12§.) Työkyvyn ylläpitäminen koko henkilöstön osalta onkin hyvä sisällyttää suoraan organisaation työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan. Hyvin organisoituna tyky-toiminta parantaa työntekijöiden työkykyä sekä terveyttä. Lisäksi tyky-toiminnalla on vaikutusta positiivisesti työilmapiiriin, työyhteisön toimivuuteen, henkilöstön osaamiseen ja työmotivaatioon. Lisäksi onnistuneella tyky-toiminnalla on nähty positiivinen vaikutus yrityksen kannattavuuteen. Tyky-toiminta tulee olla tehty ammattitaidolla ja pitkällä tähtäimellä toteutettuna, jolloin toiminta tukee parhaiten henkilöstön kestävästä toimintakykyä. (Ripatti 2007.)

Tyky-toimintaan osallistuu työnantaja, työntekijät, sekä mahdollisesti myös työterveyshuolto. Yhteistyö näiden toimijoiden välillä on todettu tuottavan parhaimman tuloksen. (Työterveyslaitos 2023.) Kaikilla työpaikoilla tulee olla laadittuna jonkinlainen suunnitelma työntekijöiden työkyvyn takaamiseksi, ja osa organisaatioista panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin enemmän kuin toiset organisaatiot (Kesti 2010, 17). Kun tyky-toiminta on työntekijälähtöistä ja kannattavaa, koituu se viime kädessä kaikkien osapuolten hyväksi (Ripatti 2007).

3.1.1 Lakisääteiset velvollisuudet

Organisaation toiminnan kannalta työnantajalle on oleellista huolehtia työntekijöiden terveydestä ja työkykyisyydestä. Työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen ovat jokaisen työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Asiasta on säädetty työterveyshuoltolaissa. Lainsäädäntö määrää myös työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisestä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001,3:12§.)

Suomessa on ainutlaatuinen ennaltaehkäisevän terveydenhuollon ja usein myös sairaanhoidon sisältävä työterveyshuoltojärjestelmä. Lakisääteiset työterveyspalvelut kattavat suppeimmillaan terveystarkastukset, ohjauksen ja neuvonnan sekä ensiapuvalmiuden ylläpidon. Organisaatio voi ottaa perustyöterveyshuollon lisäksi myös erikoissairanhoidon palveluja. Keskeistä on yhteistyö asiakasyrityksen, työterveyshuollon ja työntekijöiden kesken. Työterveyshuolto näyttelee isoa roolia työkykyyn liittyvissä kysymyksissä, mutta se on merkityksellinen myös työkykyjohtamisen näkökulmasta. Työterveyshuolto toimii työnantajien kumppanina työterveyspalvelujen tuottajana, työpaikan terveyttä edistävien toimintojen konsulttina sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin neuvojana ja edistäjänä. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Suomessa lakisääteinen työeläketurva on pakollinen ja jokaisella organisaatiolla on yhteistyökumppaninaan jokin työeläkevakuutusyhtiö. Yhdessä organisaatioiden kanssa työeläkevakuutusyhtiöt voivat laatia suunnitelmia työkyvyn edistämiseksi sekä työkykyjohtamisen osa-alueiden parantamiseksi. (Elo 2023.)

Työnantajalla on myös mahdollisuus ja osin velvollisuus tarjota erilaisia järjestelyjä liittyen työntekijän työaikaan – ja vapaisiin, joita osin ohjaa myös lainsäädäntö. Näitä järjestelyjä voi esimerkiksi olla vuorotteluvapaa, opintovapaa ja toimivapaa, sekä lyhennetty työaika. Vuorotteluvapaaajärjestelmän vaatimukset täyttävä henkilö voi jäädä määräaikaiselle vapaalle työstään, josta työnantaja ja työntekijä sopivat yhteisesti. (Työsuojelu 2022.) Opintovapaalla työntekijä on vapautettu työstään opiskelua varten ja sen oikeus sekä toteutus perustuvat opintovapaalakiin. Sen sijaan toimivapaat, jotka eivät koske laissa erikseen määriteltyjä syitä, on niistä sopiminen työnantajalle vapaaehtoista. Työntekijän halutessa tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan tulee pyrkiä järjestämään työt asian mahdollistamiseksi. Mikäli työnantaja kieltäytyy osa-aikatyön järjestämisestä, on työnantajan perusteltava kieltäytyminen. (Työaikalaki 872/2019, 4:15§.) Työaikajärjestelyillä voidaan lisätä henkilöstön hyvinvointia ja järjestelyjen kautta voidaan vastata paremmin myös työympäristön muutoksiin (Suomi.fi 2023).

3.1.2 Työkykyjohtaminen

Yksilöiden työkyvyn tukeminen edellyttää organisaatioilta työkykyjohtamista. Käytännössä työkykyjohtamisella voidaan tarkoittaa sitä, että organisaatiotasolla työkyky tiedostetaan laaja-alaiseksi käsitteeksi, johon vaikuttavat hyvin moninaiset tekijät. Työkykyjohtamisessa on olennaista tunnistaa organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden ja työyhteisöiden voimavaroja ja pyrkiä vahvistamaan niitä mahdollisuuksien mukaan. (Työterveyslaitos 2023.) Vuorovaikutus esihenkilön ja työntekijän välillä on ensiarvoisen tärkeää työkyvyn edistämisen kannalta. Arkipäivän johtamisen ja avoimen vuoropuhelun ja keskustelujen lisäksi työkykyjohtamiseen kuuluvat vahvasti konkreettisina toimina myös töihin paluun tukeminen, työterveyshuollon kehittäminen, sekä työkykyjohtamisen mittaaminen ja aktiivinen seuranta. Työkykyjohtamisen kannalta keskeistä on, että se näkyy päivittäisessä toiminnassa ja kommunikoinnissa työntekijän ja työnantajan välillä. (Mannermaa 2018, 272.)

3.2 Työkyvyn edistäminen

Työkyvyn edistämisen toimenpiteitä on tarjolla paljon. Työkykyä edistävät toiminnot ja palvelut voivat olla sekä organisaation itse toteutettavia tai ulkopuoliselta palveluntuottajalta hankittavia. Organisaatiossa tulee edistää kaikkien työntekijöiden työkykyä varhaisessa vaiheessa, jotta pystytään mahdollisuuksien mukaan ehkäisemään sairauspoissaoloja. (Kesti 2010, 17.) Työkyvyn edistämisen osapuolina eivät ole vain esihenkilö ja henkilöstö, vaan yhteistyötä tarvitaan myös työterveyshuollon kanssa, jotta työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä voitaisiin onnistua. Näiden kolmen tahon kesken pyritään tukemaan, ylläpitämään ja edistämään työkykyä koko yksilön uran ajan. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1:1 §.)

Erilaisten työkykyä edistävien palveluiden kirjo on laaja ja organisaatio voi tarjota työntekijöilleen erilaisia toimenpiteitä ja palveluja edistääkseen työntekijöidensä työkykyä. Näiden palveluiden valinta tapahtuu organisaation toiminnan suunnittelun ja asetettujen tavoitteiden pohjalta. Organisaatiossa voidaan toimia jo itsessään työkykyä edistävästi eri toimenpitein, jotka voivat liittyä suoraan työtehtävissä jaksamiseen, esimerkiksi työnohjauksen tai valmennuksien keinoin. Työpaikoilla voidaan myös tukea työntekijöiden osallistumista maksullisiin liikunta- ja kulttuuripalveluihin taloudellisin kompensatioin tai työnantaja voi järjestää henkilöstölleen työkykyä edistäviä tapahtumia.

(Hyppänen 2015, 168.) Työnantaja voi siis tukea monin eri tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä, mutta se vaatii myös työntekijältä aktiivista osallistumista niin oman työnsä kuin myös työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen (Työterveyslaitos 2023).

3.2.1 Työsuhde-edut

Useat yritykset ovat istuttaneet hyvinvointia tukevat ja edistävät toimet jo osaksi yrityksen palkitsemisjärjestelmää. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit sekä liput erilaisiin virkistystapahtumiin. Lisäksi yritykset voivat järjestää erilaisia kampanjoita ja kilpailuja, joiden avulla haastetaan henkilöstöä esimerkiksi liikkumaan, ja tätä kautta osaltaan nostattaa myös työntekijöiden yhteishenkeä. (Viitala 2015, 232.) Edullisia työsuhde-etuja työnantajalle on etätö ja joustava työaika. Etenkin etätö on lisääntynyt useissa yrityksissä koronapandemian myötä ja moni yritys harjoittaa monipaikkaisen työn mallia. Etätö ja joustavan työajan lisäksi työntekijät arvostavat sellaisia etuja, kuten liikunta- ja kulttuuriseteliä, lounasetu, terveysedut ja mahdolliset työmatkaedut. (Kangasmaa 2023.) Verovapaita työsuhde-etuja ovat esimerkiksi työterveydenhuolto, kulttuuri- ja liikuntasetelit, henkilökunta-alennukset, lomaosakkeen käyttöoikeus sekä sairaan lapsen hoitoetu. Vaihtoehtoja on monipuolisesti ja paljon, jolloin työnantajalle voi olla haasteellista muodostaa niistä personoitu sekä kuitenkin kustannustehokas kokonaisuus. (Viitala 2021, 114–115.) Eri asiat ovat ihmisille tärkeitä ja yrityksissä tulisi pyrkiä hahmottamaan henkilöstön ajatuksia ja arvoja, joiden pohjalta luoda tarjottavia etuuksia (Edenred 2023).

Työsuhde-edut ovat tärkeä osa työnantajamielikuvaa, niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Ne lisäävät työntekijän työssä viihtymistä ja sitoutuneisuutta työhön sekä henkilöstön tuottavuutta. Näiden lisäksi tarjottavat edut lisäävät työntekijän motivaatiota. Tarjottavat työsuhde-edut luovat tunteen työntekijälle työnantajan arvostuksesta ja välittämisestä. Työsuhde-etuja olisi hyvä päivittää säännöllisin väliajoin ja huomioida myös työntekijöiden halut sekä tarpeet niiden osalta. (Edenred 2023.) Työsuhde-edut voivat jopa olla syy tietyssä työsuhteessa pysymiseen (Hakonen N., Hakonen A., Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, 149).

3.3 Aiheeseen liittyvät tutkimukset

Työkykyä on tutkittu paljon. Esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen teettämä FinSote-tutkimus (2020) on tuottanut laajasti tietoa suomen aikuisväestön koetusta hyvinvoinnista, työ- sekä

toimintakyvystä. Myös työkyvyn edistämisen saralla tutkimuksia löytyy paljon, esimerkiksi työkykyjohtamisen osalta sekä ikääntymisen vaikutuksista työkykyyn. Näitä molempia teemoja esimerkiksi Juhani Ilmarinen (2006) tarkastelee kattavasti ikäjohtamisesta kertovassa teoksessaan. Näiden lisäksi työkykyä on tutkittu spesifisti jonkun yhden teeman tai asian näkökulmasta, kuten esimerkiksi tietyn sairauden vaikutuksesta yksilön työkykyyn. Sen sijaan tutkimus yritysten työkykyä tukevien toimintojen vaikutuksista työpaikoilla on toistaiseksi jäänyt vähäiseksi. Aiheesta tutkimusta ovat tehneet lähinnä työsuhde-etuja tarjoavat yritykset. Näitä kyseisiä tutkimuksia tarkastellessa on siis otettava huomioon, että laatijana ja/tai toimeksiantajana toimii etujen palvelun tarjoaja. Tämän lisäksi on otettava huomioon työsuhde-etujen kapeampi olemus, verrattain työkykyä tukevien toimintojen laajaan kirjoon.

Työsuhde-edut Suomessa –kyselytutkimuksen (Consumer Compass 2017) mukaan suomalaiset pitävät työsuhde-etuja merkittävinä tekijöinä työhyvinvoinnin ja työnantajamielikuvan kannalta. Kyselytutkimukseen vastasi 1029 työssäkäyvää suomalaista. Yleisimmät työsuhde-edut suomalaisilla työpaikoilla kyselyn mukaan olivat lounas- ja liikuntaetu. Vastaajista, joilla oli käytössään jokin työsuhde-etu, heistä 84 % kokivat, että ne lisäsivät työhyvinvointia. Naisista 42 % piti työsuhde-etujen vaikutuksia työhyvinvoinnille erittäin tärkeänä, kun taas vastaava luku miesten keskuudessa oli 30 %. Naiset ajattelivat myös useammin kuin miehet, että työsuhde-eduilla on myönteinen vaikutus työnantajamielikuvaan.

Kangasmaa (2023) tuo esille artikkelissaan työsuhde-etujen tärkeästä roolista työntekijöidenne sitouttamisen osalta. Artikkelin mukaan sitoutuneet työntekijät toki pysyvät työnantajalla, mutta myös kasvattavat yrityksen asiakastytyväisyyttä sekä tuottavuutta. Tätä käsitystä tukee MacKinsey & Companyn selvitys (De Smet, Dowling, Mugayar-Baldocchi & Schaninger 2022), jonka mukaan riittämätön työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen on merkittävä syy työntekijän irtisanoutumiseen johtava tekijä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten työnantajan tarjoamia työkykyä tukevia toimintoja voidaan kehittää tulevaisuudessa henkilöstön näkökulmasta. Tämän lisäksi alatutkimuskysymyksinä tutkin LähiTapiola Pohjoisen henkilöstökokemusta työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista sekä niiden mahdollista vaikutusta yksilön sitoutumiseen. Alakysymyksiin etsityt vastaukset tukevat vastaamista myös päätutkimuskysymykseen. Tutkimuksessa päädyin yhdistelemään laadullisen tutkimuksen eri aineistonkeruumenetelmiä.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä tein empiirisen tutkimuksen kvalitatiivisella tutkimusotteella eli tarkoituksena oli pyrkiä selittävään ja ilmiöitä havainnollistaviin tuloksiin ja analyysiin (Puusa, Juuti & Aaltio 2020, 17). Kehittämistehtävä oli tutkimusmenetelmiltään laadullinen. Erilaisten prosessien kokonaisvaltainen ymmärtäminen vaatii laadullisten menetelmien keinoja selvittää ja kuvata erilaisia ilmiöitä (Kananen 2015, 70–71). Laadulliset menetelmät soveltuivat hyvin tilanteeseen, koska halusin saada aiheesta mahdollisimman syvällisen näkemyksen ja kuvauksen.

Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu, dokumenteista koostettu tieto ja havainnointi. Tutkimusresurssien sekä tutkittavana olevan ongelman mukaan näitä menetelmiä voi esimerkiksi yhdistellä, käyttää vaihtoehtoisesti, rinnakkain tai eri tavoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.) Monet tutkijat puhuvat eri menetelmien yhdistämisen puolesta. Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti lisääntyy menetelmien käytön monipuolistuessa ja näin saadaan esiin useampia näkökulmia tutkittavasta aiheesta. Tutkijan tulee valita eri menetelmien muodostelma, joka sopii parhaiten tutkimuksen ongelman ratkaisemiseen. Ilman yhdistämistä, tutkimus voi jäädä kapea-alaiseksi ja tuloksiltaan yksipuoliseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 38–39.) Tutkimus aiheen ollessa monitahoinen kokonaisuus, koin saavani mahdollisimman kattavan kuvan eri ulottuvuuksista yhdistelemällä laadullisen tutkimuksen eri aineistonkeruumenetelmiä. Tämän tutkimuksen aineistokeruumenetelmiksi valikoitui sekä lomakekysely, että teemahaastattelut.

Tuomi & Sarajärven (2018, 107–111) mukaan lomakekyselyä on mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa silloin, kun kyselyyn vastanneet voidaan luokitella laadullisiin luokkiin vastustensa perusteella. Lomakekysely tarjoaa kaikille vastaajille samat kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Näiden avulla pystyin luokittelemaan vastaajat laadullisiin luokkiin, joita ovat esimerkiksi samaa mieltä, en osaa sanoa ja eri mieltä. Lomakekysely on myös kustannustehokas ja nopea aineistonkeruumenetelmä, joka mahdollisti kattavan vastaajaryhmän.

Viimeisen osan aineistoista hankin puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla. Haastattelujen avulla voidaan saada syvällistä ja laaja-alaista tietoa aiheesta (Kananen 2015, 81). Haastattelutapoja on erilaisia ja ne eroavat toisistaan strukturointiasteen perusteella. Strukturoinnilla tarkoitetaan sitä, kuinka kiinteästi kysymykset ja teemat on määritelty sekä kuinka paljon haastattelijä jäsentää haastattelua. (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 47.) Puolistrukturoitu teemahaastattelu tarkoittaa haastattelumenetelmää, jossa kysymykset laaditaan etukäteen teoriaan pohjautuen, mutta vastausvaihtoehtoja ei määritellä valmiiksi (Puusa ym. 2020, 253). Tähän tutkimukseen valitsin kyseisen haastattelumenetelmän, sillä halusin saada haastateltavien näkökulmat esille parhaalla mahdollisella tavalla.

4.2 Tutkimusaineisto ja sen keruu

Aloitin tutkimusaineiston keruun perehtymällä tutkimusaiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Tämän lisäksi keräsin tietoa LähiTapiola Pohjoisen tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista toimeksiantajayrityksen sisäisistä tietokannoista (LähiTapiola 2023). Toimeksiantajayrityksen sisäiset tietokannat ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla. Kävin tarjottavia palveluita myös henkilöstö- ja kehitysjohtajan kanssa suullisesti läpi (Ikonen 2023). Kerättyjen tietojen avulla laadin aineistokeruumenetelmien kyselyrungot. Myös omat kokemukseni työkykyä tukevista toiminnoista ohjasivat kyselypatteriston laadintaa. Kysymyksiä kävin läpi tiiviisti myös tilaajan kanssa ja varmistin näin myös tilaajan toiveiden toteutumisen kaikissa tutkimuksen eri vaiheissa. Kyselyrungon valmistuttua, toteutin lomakekyselyn koko tutkittavan alueyhtiön työsuhteisille työntekijöille.

Toimeksiantajayrityksen henkilöstö- ja kehitysjohtaja lähetti kutsun (liite 1) sähköiseen kyselytutkimukseen kaikille LähiTapiola Pohjoisen työsuhteisille työntekijöille. Heitä oli tutkimushetkellä yhteensä 130 henkilöä. Kyselyn saateviesti ja kyselyn (liite 2) linkki lähetettiin työntekijän työ sähköpostiosoitteeseen 15.5.2023 ja vastausaikaa oli yhteensä kaksi viikkoa, eli 15.5.-28.5.2023 välisen

ajan. Kyselyn täyttämistä muistutettiin henkilöstöä vielä kahdesti kyselyn lähettämisen jälkeen henkilöstöhallinnon toimesta. Sähköisen kyselyn tein Google Forms -työkalua hyödyntäen ja kyselyyn vastattiin anonyymisti. Kyselyssä oli 13 kysymystä, joista 12 oli pakollisia. Kysymysrunon jaoin kyselyalustalle kolmeen eri teemaan: esitiedot, koettu työkyky ja LähiTapiola Pohjoisen työkykyä tukevat toiminnot. Kyselyyn vastaamiseen arvioin menevän aikaa noin viisi minuuttia. Kyselyn alkuun kirjasin vielä selkeyden vuoksi tutkimuksen tarkoituksen, omat yhteystiedot sekä tiivistelmän työkyvystä ja työkykyä tukevista toiminnoista tutkittavassa yrityksessä. Lisäksi kyselyn lopussa oli mahdollisuus jättää sähköpostiosoite-tieto, mikäli vastaaja oli vapaaehtoinen antamaan aiheeseen liittyen anonyymin haastattelun.

Kyselytutkimuksen jälkeen kävimme henkilöstö- ja kehitysjohtajan kanssa läpi kyselyn vastauksista nousseita huomiota, ja johdollani teimme pieniä sisällön muutoksia haastattelurunkoon aineistosta nousseiden havaintojen pohjalta. Esimerkiksi alun perin haastattelussa ei ollut tarkoituksena kysyä tiedottamisesta, mutta kyselytulosten pohjalta koin sen olevan relevantti nosto myös haastatteluihin. Haastattelurungon suunnittelin mahdollisimman selkeäksi. Kaikki kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joka käytännössä poissulki kyllä/ei vastauksien mahdollisuudet.

Kyselytutkimuksen lopussa olleeseen haastattelupyyntöön vastasi myöntyvästi seitsemän työntekijää. Lopullisen haastattelurungon valmistuttua, lähetin vapaaehtoisille liitteen 3 mukaisen kutsun haastatteluun ja sovimme haastatteluajat sähköpostitse. Kutsussa avasin vielä haastattelun tarkoitusta ja sisältöä, sekä kerroin haastattelun olevan vapaaehtoinen ja anonyymi. Sen lisäksi kerroin haastatteluiden nauhoittamisesta ja tallenteiden oikeaoppisesta tuhoamisesta datan analysoinnin jälkeen. Koska haastateltavien asuinpaikat olivat ympäri Pohjois-Pohjanmaata, päätin toteuttaa kaikki haastattelut Teamsilla, jotta haastatteluiden konteksti, ympäristö ja vuorovaikutus olisi kaikkien haastateltavien kohdalla sama. Tämä helpotti myös haastattelijan ja haastateltavien aikataulujen yhteensovittamista. Haastattelurungossa oli yhdeksän kysymystä (liite 4) ja lähetin ne haastateltaville viikkoa etukäteen läpikäytäväksi, kun haastattelu-aika oli sovittu. Haastattelut aloitettiin tutkimuksen tarkoituksen esittelyllä ja mainitsin vielä haastattelujen nauhoittamisesta. Jokainen haastattelu onnistui sovitusti ja suunnitellun mukaisesti. Keskimäärin yksittäinen haastattelu kesti 39 minuuttia. Haastattelut toteutuivat heinäkuussa 24.7.-31.7.2023 välisenä aikana.

4.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysin menetelmäksi valitsin molempien aineistojen osalta teoriaohjaavan analyysin, joka on aineistolähtöisen ja teorialähtöisen analyysin välimuoto. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan, mutta teorian tietoa käytetään apuna. Aikaisemman tiedon tarkoitus ei ole testata teoriaa, vaan nimensä mukaisesti ohjata tutkijaa analyysissä. Puhtaan aineistolähtöisen analyysin voidaan ajatella olevan haasteellista havaintojen teoriapitoisuuden vuoksi, ja teorialähtöisessä analyysissä analyysia taas ohjaa jokin valmis teoria. Teoriaohjaavassa analyysissä lähdetään liikkeelle aineistosta, mutta analyysin loppuvaiheessa voidaan tuoda mukaan myös teorian tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81.) Alusta saakka aineiston analyysia ohjasi perehtymiseni aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen sekä osittain omat havaintoni, sillä niiden avulla tiesin kiinnittää huomiota tutkimuksen kannalta olennaisiin seikkoihin. Näin ollen koin, että puhtaasti aineistolähtöinen analyysi ei olisi ollut mahdollinen valinta. Analyysiäni ei myöskään ohjannut mikään valmis teoria, jolloin teoriaohjaava analyysi oli sopivin valinta sisällönanalyysin menetelmäksi.

Lomakekyselyssä käytin pääsääntöisesti valmiiden vastausvaihtoehtojen kysymyksiä, joten aineiston pelkistystä eli redusoinnin tarvetta ei ollut. Kyselystä saaduissa vastauksissa ei ollut siis tulkinvaraisuutta, vaan ne vastasivat suoraan tutkimuskysymyksiin. Aloin analysoida aineistoa ryhmittelemällä eli klusteroimalla yksi kysymys kerrallaan ja otin ylös erilaisia teemoja, yhtenäisiä sekä yksittäisiä asioita tai poikkeamia, jotka nousivat vastauksista esille. Ryhmittelyä seurasi aineiston käsitteellistäminen eli abstrahointi, jossa nostin tutkimuksen kannalta oleelliset teemat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92–93.) Kyselyn pohjalta niitä syntyi kolme kappaletta, joita käsittelem tarkemmin kyselytutkimuksen tuloksien esittelyssä kappaleessa 6.

Haastattelujen sisällönanalyysin redusoinnissa karsin aineistosta tutkimuksen kannalta epäolennaisen informaation pois, kuten poistamalla ylimääräiset täytesanat. Määritelty tutkimustehtävä auttoi määrittelemään aineistosta esiin nousevan relevantin informaation. Haastatteluaineiston kuuntelemisen ja litteroinnin jälkeen kopioin aineistosta tutkimuksen kannalta olennaiset asiat, ja siirsin nämä suorat lainaukset erilliseen taulukkoon allekkain ensimmäiseen sarakkeeseen (taulukko 1). Tämän jälkeen muodostin jokaisesta suorasta lainauksesta pelkistetyyn version, ja sijoitin sen seuraavaan sarakkeeseen. Redusoinnin jälkeen klusteroin aineiston, jossa etsin alkuperäisilmauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Pelkistettyjen ilmausten vie-

reen muodostin seuraavaan sarakkeeseen aineistosta esiin nousevia alaluokkia. Luokittelua jatkoin muodostamalla alaluokkien jälkeen yläluokkia, ja yläluokkia yhdistelemällä muodostuivat aineiston pääluokat. Lopuksi ryhmittelyssä etenin abstrahointiin, eli pääluokkia yhdistävään luokkiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–163.)

TAULUKKO 1. Aineiston analyysi

Suora lainaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Palveluita on paljon ja kattavasti erilaisia työkykyä tukevia toimintoja.	Työkykyä tukevia toimintoja on paljon ja kattavasti.	Tyytyväisyys palvelujen määrään ja monipuolisuuteen	Tyytyväisyyden tunne	<u>Työntekijäkokemus</u>
Arvostan korkealle työnantajan tarjoamia työkykyäni tukevia palveluita.	Arvostus työkykyä tukeviin palveluihin.	Työkykypalveluiden merkitys	Arvostuksen tunne	
Kiitollinen, että työnantaja pitää näin hyvää huolta.	Kiitollisuus työnantajan panostuksesta työkyvyn tukemisen suhteen.	Kiitollisuus työnantaja kohtaan	Kiitollisuuden tunne	
Työnantajan tarjoamat palvelut vaikuttavat omaan sitoutumiseen yrityksessä ja olisi myös tekijänä työpaikan valinnassa.	Tarjotut palvelut vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen. Työkykyä edistävät palvelut vaikuttava tekijä työpaikan valinnassa.	Positiivinen vaikutus sitoutumiseen Palvelut merkittäviä	Toimintojen vaikuttavuus työssä pysyvyyteen	<u>Sitoutuvuus</u>

<p>Toivon, että jatkossakin yksilön tukemista olisi vieläkin enemmän.</p>	<p>Yksilön omien tarpeiden huomioiminen. Hyvän toimintamallin jatkaminen.</p>	<p>Panostus yksilön tukemiseen myös jatkossa.</p>	<p>Yksilölle räätälöidyt palvelut</p>	<p><u>Kehittäminen</u></p>
<p>Monesti kuitenkin liikkumiseen tarkoitettua palveluita käyttää ne, jotka liikkuvat jo muutenkin.</p>	<p>Liikkumiseen tarkoitettuja palveluita käyttävät jo runsaasti liikkuvat.</p>	<p>Palvelut eivät kohdistu välttämättä niille, jotka niitä tarvitsevat.</p>	<p>Palvelujen kohdentumisen kehittäminen</p>	

5 LÄHITAPIOLA POHJOISEN TARJOAMAT TYÖKYKYÄ TUKEVAT TOIMINNOT

Aloitin koostamaan tutkimusaineiston pohjaa syventymällä ja tutkimalla mitä ja minkälaisia työkykyä tukevia toimintoja toimeksiantaja, eli LähiTapiola Pohjoinen tarjoaa henkilöstölleen. Tutkin asiaa yrityksen sisäisistä tietokannoista (LähiTapiola Pohjoinen 2023) ja kävin tarjottavia palveluita läpi myös henkilöstö- ja kehitysjohtajan kanssa suullisesti läpi (Ikonen 2023). Alla kooste tutkimukseen valituista tutkittavan yrityksen tarjoamista työkykyä tukevista palveluista ja niiden rajauksesta.

5.1 Työkykyä tukevat toiminnot toimeksiantajayrityksessä ja niiden rajaus

Tilaajan toiveet huomioiden päädyin valitsemaan työkykyä tukevista toiminnoista tutkimukseen: Mehiläisen työterveyspalvelut, työfysioterapeutin palvelut, LähiSparrin, monipaikkaisen työn, Smartum-henkilöstöedun, Puhtirahan, hyvinvointivalmennukset, Auntien, osa-aikaiset työaika- ja vapaajärjestelyt, työkykyjohtamisen sekä ergonomian, johon sisältyi myös työvälineet ja työskentelytilat. Osa toiminnoista ovat lakisääteisiä ja osa toimeksiantajayrityksen omia palveluita tai ulkopuolisia ostopalveluita. Tiedostan toimeksiantajan kanssa, että työnantaja voi vaikuttaa myös muilla muilla toimilla henkilöstön työkykyyn, mutta rajasin tutkimuksen koskemaan vain edellä mainittuja toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. (Ikonen 2023.)

5.1.1 Mehiläisen työterveyspalvelut

LähiTapiolan työterveyshuolto siirtyi kilpailutuksen kautta Mehiläiseen 1.1.2018 alkaen. Jokainen lähitapiolalainen on nimetyn työterveyshuollon asiakas jollakin työterveyshuollon toimipisteellä. LähiTapiola tarjoaa henkilöstölleen vakuutusturvaa työtaturmavakuutuksen, vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen sekä työkykyvakuutuksen muodossa. Näiden myötä myös erikoislääkäritasoinen hoito on katettuna työterveyshuollon kautta. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.2 Työfysioterapeutin palvelut

LähiTapiolan työterveyshuollon sopimukseen sisältyy myös työfysioterapeutin palvelut. Fysioterapia-palvelut tuottaa LähiTapiola Pohjoiselle Fysios. Fysioterapian tarpeen arvioi työterveyslääkäri. Tämän lisäksi toimeksiantajayrityksessä järjestetään vuosittain työfysioterapeutin kiertoja toimitoilla, erityisesti ergonomian tarkasteluun. Mikäli työntekijä ei pääse kyseiselle kiertopäivälle mukaan, on työntekijällä mahdollisuus varata myös erillinen käyntiaika eri ajankohdalle. Työfysioterapeutin palvelut ovat olleet työntekijöiden käytettävissä 1.1.2018 alkaen. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.3 LähiSparri

LähiSparri on LähiTapiolan ja Mehiläisen yhdessä kehittämä matalan kynnyksen keskustelutuki. Keskustelutuki toteutetaan työterveyspsykologin tai psykoterapeutin kanssa. LähiSparrin tarkoituksena on tarjota apua henkilökohtaisen elämän tai työelämän haasteisiin. Palveluun ei tarvitse lääkärin lähetystä vaan työntekijä voi itse varata ajan suoraan ajanvarausjärjestelmän kautta. LähiSparria on tarjottu henkilöstölle 1.11.2021 alkaen. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.4 Monipaikkainen työ

LähiTapiola Pohjoinen kehitti monipaikkaisen työn mallin keväällä 2020 Covid-19 pandemian myötä. Etätyöskentelyn määrät ja -mahdollisuudet vaihtelevat toimenkuvittain, työtehtävittäin ja tiimeittäin. LähiTapiola Pohjoinen on kuitenkin linjannut pakollisen lähityön määrän kuukaudessa vähintään 20 %, joka tarkoittaa noin viittä työpäivää kuukaudessa. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.5 Smartum-henkilöstöetu

Smartum on suomalainen perheyrittys, joka tarjoaa työelämän hyvinvointipalveluja. Palvelut ovat työntekijälle verovapaita työsuhde-etuja. (Smartum 2023.) Smartum henkilöstöetua on tarjottu LähiTapiola Pohjoisen työntekijöille 2015 vuodesta lähtien. Työntekijä voi valita liikunta- ja kulttuuriedun tai hierontaedun. Saldoa voi ladata vuoden aikana kahdessa osassa, 100 euroa alkuvuodesta ja 100 euroa syksyllä. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.6 Puhtiraha

Puhtiraha on LähiTapiola Pohjoisen oma työkykyä tukeva toiminto, jota on tarjottu henkilöstölle 2015 vuodesta lähtien. Sen tarkoitus on tukea työntekijöiden fyysistä hyvinvointia ja samalla lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä. Puhtirahan käyttämiseksi työntekijät kokoavat itse vähintään viiden hengen ryhmän yhteiseen liikuntahetkeen. Budjetti tähän on 100 euroa henkilölle vuosittain, ja summan voi käyttää yhteen tapahtumaan tai jakaa useampaan. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.7 Hyvinvointivalmennukset

LähiTapiola Pohjoinen on tarjonnut henkilöstölleen hyvinvointivalmennuksia eri teemoin alkaen vuodesta 2015 (LähiTapiola Pohjoinen 2023). Valmennukset vaihtuvat kahden vuoden välein ja kestävät kerrallaan keskimäärin puoli vuotta. Valmennuksien teemat vaihtelevat, ja ne ovat keskittyneet muun muassa fyysisen kunnon parantamiseen, henkiseen hyvinvointiin, yhteistyön kehittämiseen tai näiden kaikkien kombinaatioon. Valmennukset usein sisältävät myös tiimi- tai yksilökilpailuja. Valmennukset ovat ostopalveluita yrityksen ulkopuolisilta toimijoilta. Hyvinvointivalmennuksien tavoitteena on kehittää työntekijöiden ominaisuuksia, kokonaisvaltaista hyvinvointia ja kehittää työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Ikonen 2023.)

5.1.8 Auntie

Auntie on psykologinen virtuaalipalvelu, joka tarjoaa työntekijöille tukea mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja työkaluja itsensä johtamiseen. Auntie palvelun ytimessä ovat mielen hyvinvointia edistävät paketit, jotka sisältävät viisi 45 minuutin verkkotapaamista mielen ammattilaisen kanssa. Pakettien teemat liittyvät esimerkiksi stressin helpottamiseen, ylisuorittamiseen tai kadonneen motivaation löytämiseen. Auntie on yritykselle ostopalvelu ja sitä on tarjottu LähiTapiola Pohjoisen henkilöstölle vuodesta 2019 lähtien. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.)

5.1.9 Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtaminen on kirjattu yhdeksi osaksi johtamisen strategiaa LähiTapiolassa jo useiden vuosien ajan. Työkykyjohtaminen toimeksiantajayrityksessä nähdään jokapäiväisenä johtamistyönä,

ennakoivana henkilöriskienhallintana, mahdollisuuksien luomisena ja työntekijöiden työssä onnistumisen, työkyvyn ja terveyden edistämisenä. Työkykyjohtaminen nähdään myös merkittävänä liiketoiminnan tuloksellisuuden osatekijänä. LähiTapiola Pohjoinen tekee läheistä yhteistyötä kumppaninsa työeläkevakuutusyhtiö Elon kanssa työkykyjohtamisen osalta. (Ikonen 2023.) Elo muun muassa tarjoaa esihenkilöille vuosittain webinaareja eri työkykyjohtamisen teemoilla, joiden tavoite on parantaa esihenkilöiden kykyä ja tietoutta työkykyjohtamiseen (LähiTapiola Pohjoinen 2023). LähiTapiola Pohjoisessa on käytössä myös varhaisentuenmalli ja ennaltaehkäisyllä on erityinen painopiste työkykyjohtamisessa. Käytännön tekoja työkykyjohtamisen osalta on esimerkiksi työntekijän hyvä perehdytys, muutoksen johtaminen, poissaolojen seuranta, varhainen tuki ja puheeksiotto sekä esihenkilöiden oman jaksamisen ylläpito. (Ikonen 2023.)

5.1.10 Ergonomia, työvälineet ja työskentelytilat

LähiTapiola Pohjoisen alueella toimii 14 toimistoa, joista 11 on aktiivisia. Muutamalla toimistolla on avokonttori, mutta jokaisessa paikassa on myös mahdollisuus työhuoneeseen asiakastyön niin vaatiessa. Työpaikkaselvitykset tehdään kolmen vuoden välein yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja työturvallisuus tarkistetaan vähintään kahden vuoden välein. (LähiTapiola Pohjoinen 2023.) Työvälineet tarjotaan työntekijöille ja työntekijä voi tarpeen tullen tilata myös niitä itse. Ergonomiaan yhtiö panostaa esimerkiksi tarjoamalla työfysioterapeutin palveluita sekä oikeaoppisilla työvälineillä. Tämä näkyy esimerkiksi LähiTapiola Pohjoisen osalta siinä, että jokaisella työpisteellä on sähkötyöpöydät. (Ikonen 2023.)

5.1.11 Osa-aikaiset työaika- ja vapaajärjestelyt

LähiTapiola Pohjoisen tavoite on olla joustava ja suopea erilaisten työaika- ja vapaajärjestelyjen osalta. Toimeksiantajayrityksessä työntekijät hyödyntävät erityisesti opintovapaata, toimivapaata, sekä lyhennetyn työajan mahdollisuuksia. (Ikonen 2023.)

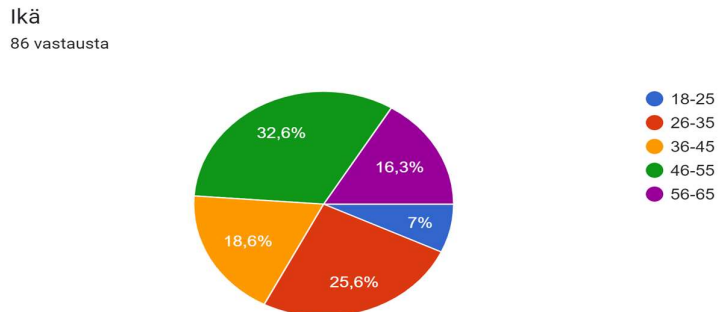
6 KYSELYN TULOKSET

Tein kyselytutkimuksen LähiTapiola Pohjoisen työsuhteisille työntekijöille 15.5.-28.5.2023 välisenä aikana. Kyselyn lähetin 130 henkilölle sähköpostitse ja kyselyyn vastasi 86 henkilöä. Näin ollen kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 66 %. Kyselyn pohjalta nousi esille kolme teemaa; työkykyä tukevien toimintojen vaikuttavuus, nykyisten työkykyä tukevien toimintojen käytettävyys ja tunnettavuus sekä tulevaisuuden näkymä. Avaan kyselyn tulokset käyttäen kyseisiä teemoja, kyselyyn vastanneiden esitietojen lisäksi.

Kyselyn tuloksista ei löytynyt tarkasteltavia viitteitä siihen, että työvuosien määrä, sukupuoli tai rooli vaikuttaisi selkeästi tuloksiin. Ikäjakaumalla havaitsin olevan vaikutusta yhden kysymyksen osalta. Kyseisen havainnon olen erikseen kysymyksen kohdalla nostanut esille.

6.1 Kyselyyn vastanneiden esitiedot

Vastaajien ikää kysyin viiden eri ikäkategorian avulla (kuvio 3), ja vastaajista isoin osa (32,6 %) oli 46-55-vuotiaita. Toiseksi eniten (25,6 %) vastaajista oli 26-35-vuotiaita. Ja lähes saman verran vastaajia oli 36-45-vuotaiden (18,6 %) sekä 56-65-vuotiaiden (16,3 %) osalta. Vähiten vastaajia oli 18-25-vuotaiden kategoriassa, joita oli 7 % vastaajista.

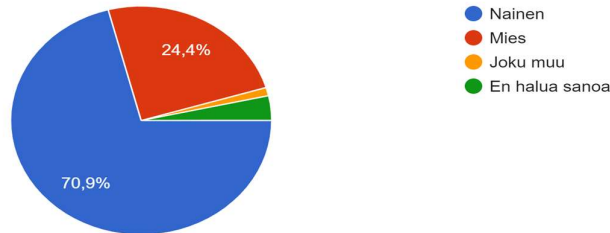


KUVIO 3. Ikä

Vastaajista 70,9 % oli naisia, 24,4 % miehiä, sekä 1,2 % vastasi joku muu, joten kyselyn vastaajien sukupuolijakauma ei ollut tasainen. Näiden lisäksi 3,5 % ei halunnut sitä kyselyssä kertoa (kuvio

4). Kyselyn sukupuolijakauma vastasi lähelle yrityksen henkilöstön jakaumaa, joka oli tutkimushetkellä noin 65 % naisia ja 35 % miehiä (Ikonen 2023).

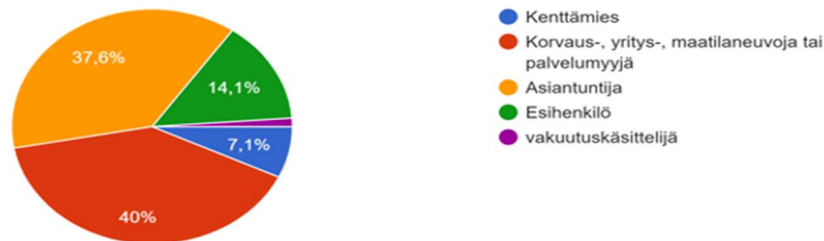
Sukupuoli
86 vastausta



KUVIO 4. Sukupuoli

Kyselyyn vastanneiden työroolit olivat moninaiset. Eniten vastaajissa oli korvaus-, yritys-, maatalaneuvojen ja palvelumyyjien rooleissa työskenteleviä (39,5 %). Lähes saman verran vastaajia (37,2 %) oli asiantuntija-nimikkeellä toimivia henkilöitä. 14 % vastaajista työskenteli esimiestehtävissä, 7 % kenttämiehen tittelillä sekä 2,3 % vakuutuskäsittelijänä (kuvio 5).

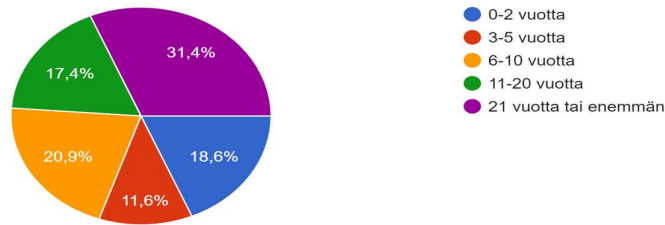
Missä roolissa työskentelet?
86 vastausta



KUVIO 5. Missä roolissa työskentelet?

Kartoitin työvuosien määrää viiden eri ajanjakson mukaan ja vastaajissa oli eniten (31,4 %) henkilöitä, jotka ovat työskennelleet toimeksiantajayrityksen palveluksessa 21 vuotta tai enemmän. 20,9 % vastaajista oli työskennellyt 6-10 vuotta, 18,6 % 0-2 vuotta, 17,4 % 11-20 vuotta sekä 11,6 % 3-5 vuotta (kuvio 6).

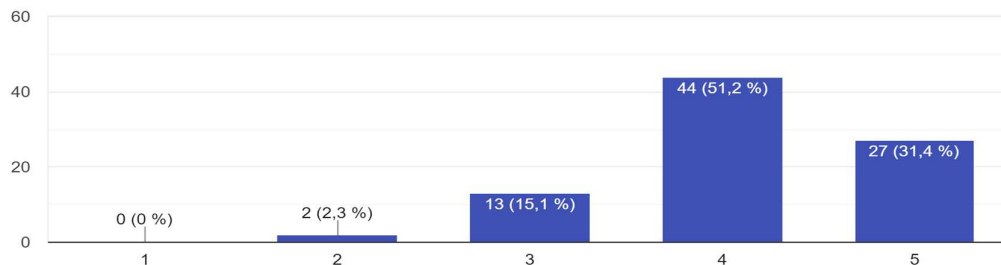
Työvuosiesi määrä LähiTapiolassa?
86 vastausta



KUVIO 6. Työvuosiesi määrä LähiTapiolassa?

Kyselyssä selvitin myös kyselyhetkellä koettua työkykyä (kuvio 7). Yli puolet (51,2 %) vastaajista kokivat työkykynsä keskimäärin hyväksi. Sen lisäksi lähes kolmasosa vastaajista (31,4 %) koki työkykynsä erittäin hyväksi. 15,1 % kuitenkin koki työkykynsä kohtalaiseksi sekä 2,3 % huonoksi. Kukaan vastaajista ei kokenut työkykyään erittäin huonoksi. Kyselyn tuloksia tarkastellessa huomasi, että koetun työkyvyn kokemus laski keskimäärin korkeamman iän omaavilla vastaajilla. Toisaalta osa korkeamman iän omaavista vastaajista koki oman työkykynsä myös erittäin hyväksi.

Minkälaisena koet työkykysi tällä hetkellä asteikolla 1-5? 1=Erittäin huono, 2=Huono, 3=Kohtalainen, 4= Hyvä, 5= Erittäin hyvä
86 vastausta



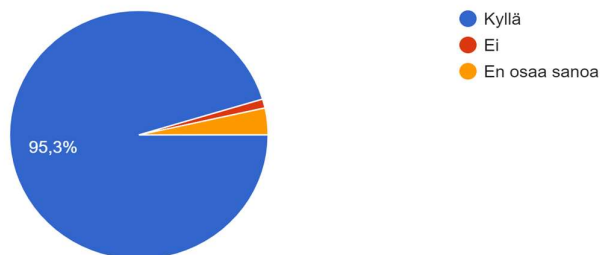
KUVIO 7. Minkälaisena koet työkykysi tällä hetkellä asteikolla 1-5?

6.2 Työkykyä tukevien toimintojen vaikuttavuus

Selkeä enemmistö vastaajista (95,3 %) koki, että työnantaja voi vaikuttaa työntekijän työkykyyn työkykyä tukevilla toiminnoilla. 1,2 % vastasi, ettei heidän mielestään työnantaja voi vaikuttaa työntekijän työkykyyn työkykyä tukevilla toiminnoilla. 3,5 % ei osannut kysymykseen vastata (kuvio 8).

Voiko työnantaja mielestäsi vaikuttaa työkykyysi työkykyä tukevilla toiminnoilla?

86 vastausta

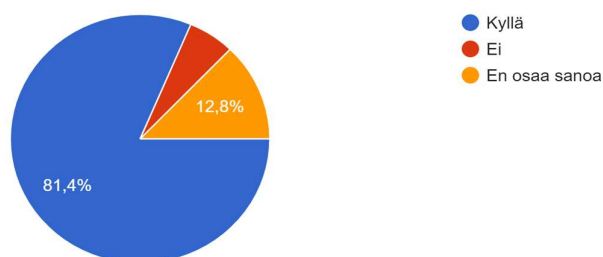


KUVIO 8. Voiko työnantaja mielestäsi vaikuttaa työkykyysi työkykyä tukevilla toiminnoilla?

Selkeä enemmistö vastaajista (81,4 %) koki myös, että toimeksiantajayritys tarjoaa tarpeeksi työkykyä tukevia toimintoja. 5,8 % vastasi, ettei niitä ei ole tarpeeksi ja 12,8 % ei osannut vastata (kuvio 9).

Tarjoaako LähiTapiola Pohjoinen mielestäsi tarpeeksi työkykyä tukevia toimintoja?

86 vastausta



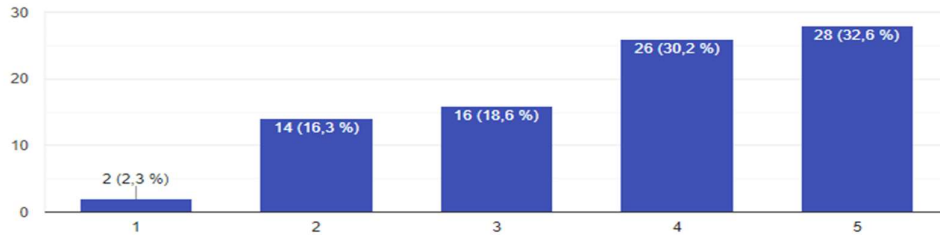
KUVIO 9. Tarjoaako LähiTapiola Pohjoinen mielestäsi tarpeeksi työkykyä tukevia toimintoja?

Kyselyn vastaajista enemmistö (62,8 %) koki, että työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut vaikuttavat paljon päätökseen työskenellä toimeksiantajayrityksessä. 18,6 % koki sen vaikuttavana tekijänä, 30,2 % vastasi asian vaikuttavan paljon ja 32,6 % vastaajista koki asian vaikuttavan hyvin paljon. 16,3 % vastaajista koki tarjotuilla palveluilla olevan vähän vaikutusta päätökseen työskenellä tutkittavassa yrityksessä. Kun taas 2,3 % vastaajista koki, ettei sillä ole vaikutusta lainkaan (kuvio 10).

Vaikuttavatko työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut päätökseesi työskennellä LähiTapiola Pohjoisessa?

1= Ei vaikuta lainkaan, 2= Vaikuttaa vähän, 3= Vaikuttaa, 4= Vaikuttaa paljon, 5= Vaikuttaa hyvin paljon

86 vastausta



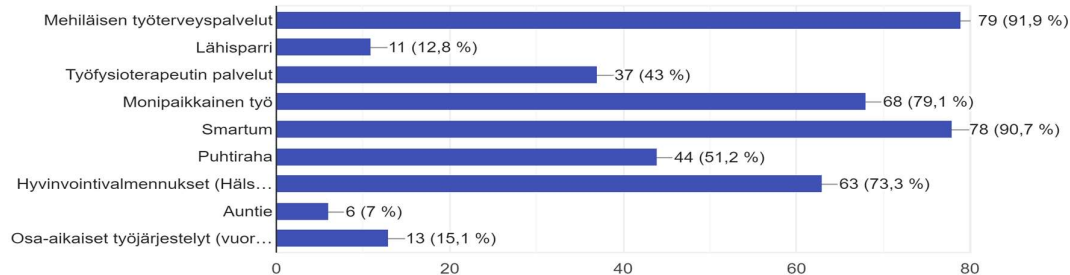
KUVIO 10. Vaikuttavatko työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut päätökseesi työskennellä LähiTapiola Pohjoisessa?

6.3 Työkykyä tukevien toimintojen käytettävyys ja tunnettavuus

Seuraavaksi kyselyssä selvitin mitä työkykyä tukevia toimintoja vastaaja on käyttänyt viimeisen kolmen vuoden aikana. Suurin osa vastaajista (91,9 %) oli käyttänyt Mehiläisen työterveyspalveluita sekä hyödyntänyt Smartum-edun (90,7 %) viimeisen kolmen vuoden aikana. Sen lisäksi suurin osa oli ottanut käyttöön monipaikkaisen työn (79,1 %) sekä osallistunut työnantajan järjestämiin hyvinvointivalmennuksiin (73,3 %). Yli puolet (51,2 %) vastaajista oli myös hyödyntänyt tarjottavan Puhtirahan. Työfysioterapeutin palveluita oli käyttänyt 43 % vastaajista. Osa-aikaisia työaikajärjestelyitä oli viimeisen kolmen vuoden aikana käyttänyt 15,1 % vastaajista. Vähiten käytettyjä palveluita kyselyn mukaan olivat LähiSparrin (12,8 %) sekä Auntien 7 % vastaajamäärällä (kuvio 11).

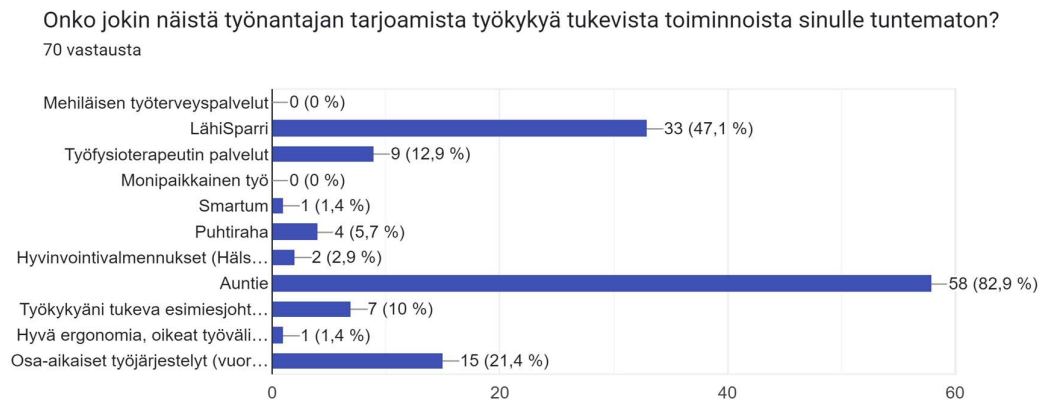
Valitse alla olevista LähiTapiola Pohjoisen tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista ne, joita olet käyttänyt viimeisen kolmen (3) vuoden aikana.

86 vastausta



KUVIO 11. Valitse alla olevista LähiTapiola Pohjoisen tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista ne, joita olet käyttänyt viimeisen kolmen (3) vuoden aikana

Kyselyssä kartoitin myös, onko jokin tarjottavista (ja tutkittavista) työkykyä tukevista toiminnoista vastaajille tuntematon, johon vastasi myöntävästi 81,4 % vastaajista. Kysymyksen vastaajista 82,9 % vastasi tarjottavan Auntie-palvelun olevan heille tuntematon. 47,1 % vastasi LähiSparrin sekä 21,4 % osa-aikaisten työaikajärjestelyiden olevan heille tuntemattomia. Tuntemattomiksi koettiin myös työfysioterapeutin palvelut 12,9 % vastausmäärällä sekä työkykyä tukeva esimiesjohtaminen 10 % vastausmäärällä. Alle 6 % vastausmäärillä koettiin tuntemattomiksi Puhtiraha (5,7 %), hyvinvointivalmennukset (2,9 %) sekä hyvä ergonomia, oikeat työvälineet ja työskentelytilat (1,4 %). Kaikille kyselyn vastaajille Mehiläisen työterveyspalvelujen sekä monipaikkaisen työn sisällöt olivat tiedossa (kuvio 12).

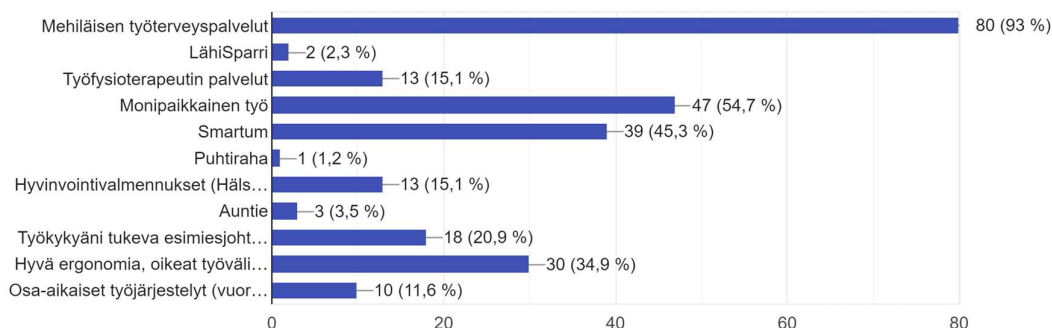


KUVIO 12. Onko jokin näistä työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista sinulle tuntematon?

Pyysin seuraavaksi vastaajaa valitsemaan tarjottavien työkykyä tukevien toimintojen osalta mielestään kolme tärkeintä palvelua. Jokainen tutkimuksessa ollut työkykyä tukeva toiminto sai ääniä (kuvio 13). Selkeästi eniten ääniä sai Mehiläisen työterveyspalvelut, jonka 93 % vastaajista valitsi tärkeimpien tarjottavien palveluiden joukkoon. Yli puolet (54,7%) vastaajista valitsi monipaikkaisen työn sekä 45,3 % Smartum-edun. Tämän lisäksi yli kolmasosa vastaajista (34,9 %) nosti ergonomian, oikeat työvälineet ja työskentelytilat itselleen kolmen tärkeimmän toiminnon joukkoon. Seuraavaksi eniten ääniä (20,9 %) sai työkykyjohtaminen ja 15,1 % vastausmäärillä tärkeiksi toiminnoksi koettiin työfysioterapeutin palvelut sekä hyvinvointivalmennukset. Osa-aikaiset työaikajärjestelyt nousivat kolmen tärkeimmän joukkoon 11,6 % vastaajista. Alle 10 % vastaajamäärällä tärkeimpien tarjottavien työkykyä tukevien toimintojen joukossa oli Auntie (3,5 %), LähiSparrin (2,3 %) ja Puhtiraha (1,2 %).

Valitse alla olevista työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista mielestäsi kolme (3) tärkeintä.

86 vastausta



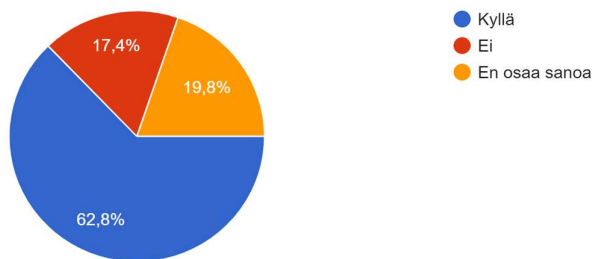
KUVIO 13. Valitse alla olevista työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista mielestäsi kolme (3) tärkeintä

6.4 Tulevaisuuden näkökulma

Kyselyssä kartoitiin haluaisiko vastaaja lisää työkykyä tukevia toimintoja toimeksiantajayritykseltä. Vastaukset jakautuivat niin, että 62,8 % vastasi haluavansa palveluita lisää, 17,4 % ei halunnut palveluita lisää ja 19,8 % ei osannut sanoa (kuvio 14).

Haluaisitko tulevaisuudessa lisää työkykyä tukevia toimintoja työnantajalta?

86 vastausta



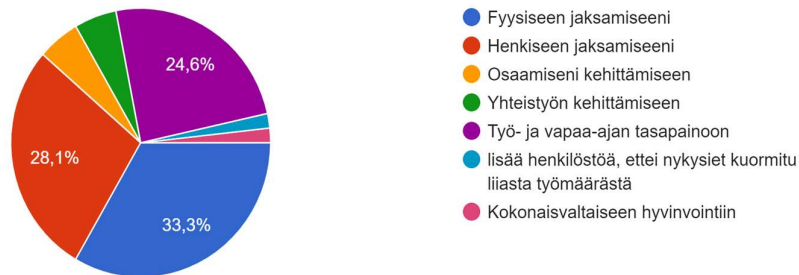
KUVIO 14. Haluaisitko tulevaisuudessa lisää työkykyä tukevia toimintoja työnantajalta?

Mikäli henkilö vastasi "Kyllä"-vaihtoehtoon, pyysin häntä vielä tarkentamaan mihin aihepiiriin hän toivoisi uusien työkykyä tukevien toimintojen erityisesti liittyvän. Vastaajille annoin myös mah-

dollisuuden kirjoittaa itse haluamansa osa-alue, mikäli sitä ei vaihtoehtoista löytynyt. Vastaa-
jista kolmasosa (33,3 %) eli enemmistö toivoi työkykyä tukevien toimintojen liittyvän fyysiseen
jaksamiseen. Henkisen jaksamiseen liittyvien palveluiden osalta vastasi 28,1 % vastaajista sekä
työ- ja vapaa-ajan tasapainottamisen aihepiiriin osalta 24,6 %. Osaamisen kehittämistä sekä yh-
teistyön kehittämisen aihepiirejä toivottiin molempien osalta 5,3 % vastausmäärillä. Tämän li-
säksi avoimen vastausmahdollisuuden kautta nostettiin esille kokonaisvaltainen hyvinvointi
sekä riittävä henkilöstö, ettei työntekijät kuormittuisi liiallisesta työmäärästä (kuvio 15).

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mihin toivoisit työkykyä tukevien toimintojen erityisesti
liittyvän? Voit kirjoittaa kohtaan "Muu" myös mikäli haluat niiden liittyvän johonkin muuhun aihepiiriin.

57 vastausta



KUVIO 15. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mihin toivoisit työkykyä tukevien toimintojen erityisesti liittyvän?

Kyselyn lopussa kysyin vielä vastaajalta halukkuutta antaa aiheeseen liittyen haastattelu. Halukkuuden pystyi ilmaisemaan jättämällä sähköpostiosoitteensa kyselyn loppuun. Vastauksia siihen tuli seitsemän kappaletta.

7 TEEMAHAASTATTELUJEN TULOKSET

Puolistrukturoidut teemahaastattelut toteutin henkilöstökyselyn lopussa ilmoittautuneiden vapaaehtoisten kanssa, joita ilmoittautui seitsemän kappaletta. Haastattelujen tulokset kerron anonymisti, jolloin en käytä haastateltavien nimiä tuloksia kertoessa tai muussakaan yhteydessä työn osalta. Haastateltavat nimesin numeroidusti tuloksien avaamisen selkiyttämiseksi.

7.1 Haastateltavien ryhmä

Haastateltavien joukko koostui seitsemästä vapaaehtoisesta henkilöstä, jotka kaikki työskentelivät LähiTapiola Pohjoisessa työsuhteessa. Haastateltavat olivat 30-55-vuotiaita, joista viisi oli naisia ja kaksi miehiä. Haastateltavat olivat työskennelleet toimeksiantajayrityksessä alle vuodesta, enimmillään 22 vuoteen. Keskimäärin haastateltavat olivat työskennelleet yrityksessä yhdeksän vuotta. Haastateltavien työtehtävät- ja roolit vaihtelivat eri liiketoiminta-aloittain ja haastateltavien joukossa oli sekä työntekijöitä kuin myös esihenkilöitä. Kaikki haastateltavat kokivat haastatteluhetkellä työkykynsä vähintään hyväksi, ja kaksi erityisen hyväksi.

7.2 Työkykyä tukevat tekijät

Kysyttäessä mitkä asiat tukevat haastateltavien työkykyä, nousi esille yhteisesti kaikilta haastateltavilta hyvä fyysinen ja henkinen terveys. Tähän kokonaisuuteen haastateltavat mainitsivat liikunnan, tasapainoisen ruokavalion, unen ja palautumisen. H1, H2, H3 ja H7 toivat esille myös työn ja vapaa-ajan hyvän tasapainon merkityksen työkykynsä kannalta.

Työnantajan tarjoamien työkykyä tukevien toimintojen osalta nousi eritoten esille kattava työterveyshuolto, jonka nosti H2, H3, H5, H6 ja H7 heidän työkykyään tukevaksi tekijäksi. Myös monipaikkaisen työn mahdollisuus oli työkykyä isosti tukeva tekijä haastateltavien H3, H4 ja H7 osalta. Etätöitä nähtiin tukevan yksilön työkykyä erityisesti työmatkoista säästyneen ajan sekä työympäristön rauhallisuuden osalta. Näiden lisäksi myös Smartum-etu koettiin H4 ja H6 osalta työkykyä tukevaksi tekijäksi. H4 koki myös hyvillä työvälineillä ja työskentelytiloilla olevan positiivinen vaikutus omaan työkykyynsä.

Kaikki haastateltavat toivat esille myös hyvän työilmapiirin vaikutuksen omaan työkykyyn. Haastateltavien H1, H2, H3 ja H7 osalta korostui erityisesti avunsaanti ja verkostot töissä, kun taas H4, H5 ja H6 painottivat hyvää yhteistyötä sekä luottamusta kollegoihin ja omaan tiimiin. Joustavuutta työnantajan toimesta korosti haastateltavat H2 ja H3, kun taas H7 koki kokonaisvaltaisen työkykyä tukevan johtamisen olevan hänelle tärkeä tekijä työkyvyn tukemisessa. H5 toi esille vielä selkeiden pelisääntöjen, työn hallinnan ja omien rajojen tiedostamisen ulottuvuudet omaa työkykyään tukevana osatekijöinä. H1 koki myös oman työtehtävän mielekkyyden, riittävän haasteellisuuden ja annetun vastuun omassa työtehtävässään tärkeiksi asioiksi työkykyään tukevana tekijöinä.

7.3 Työkykyä heikentävät tekijät

Työkykyä heikentävinä asioina koettiin yleisesti vastakohtat työkykyä tukeville asioille. Erityisesti huonot yöunet nähtiin työkykyä heikentävänä tekijänä, jonka mainitsi kaikki lukuun ottamatta haastateltavaa H6. Haastateltavista viisi (H1, H2, H5, H6, H7) toi esille huonon palautumisen olevan työkykyään heikentävä tekijä. Lisäksi H1, H2 ja H7 mainitsivat myös henkilökohtaisen elämän mahdollisen epätasapainon olevan merkittävä riskitekijä heidän työkykynsä kannalta.

Ratkaisevinta on kuitenkin työn ulkopuolinen elämä työkyvyn muodostumisen kannalta; mikäli ei ole jaksamista, terveyttä tai kykyä; ei työpaikan edes ideaaliset olosuhteet tilannetta pelastaisi. (H1 2023.)

H6 ja H7 nostivat esille osaltaan työtehtäviensä laajan skaalan, työkykyään kuormittavana tekijänä. H5 ja H6 kokivat, että heidän omaa työkykyään voisi kuormittaa epäselvyydet työn sisällössä tai yhteisissä säännöissä. Kun taas H1 ja H7 kokivat huonojen tuloksien ja omien tiimien (mahdolliset) sisäiset haasteet olevan työkykyään heikentävä tekijä.

Työkykyä heikentävien asioiden osalta haastateltavien vastauksissa oli enemmän hajontaa, kuin työkykyä tukevien asioiden osalta. H1 mainitsi epäarvostuksen tunteen vaikutuksen työkykyynsä, kun taas haastateltava H3 koki työtahdin ison vaihtelun olevan hänelle työkykyyn negatiivisesti vaikuttava tekijä. H4 pohti työympäristön jatkuvien muutoksien olevan työkykyä mahdollisesti kuormittava asia. H5 puolestaan nosti tiedon paljouden ja asioiden tulkinnanvaraisuuden vaikuttavan omaan työkykyynsä negatiivisesti. H6 koki suuren työmäärän olevan häntä kuormittava tekijä, kun taas H7 mainitsi omaksi työkykyään heikentäväksi tekijäksi stressin, joka liittyi erityisesti tavoitteiden saavuttamisen paineisiin.

7.4 Työkykyä tukevien toimintojen koetut hyödyt

Jokainen haastateltava koki työnantajansa tarjoamien työkykyä tukevien toimintojen skaalan olevan laaja ja monipuolinen. Nykyisten työkykyä tukevien toimintojen suhteen erityisenä hyötynä kaikki haastateltavat mainitsivat Mehiläisen työterveyspalvelut, jotka koettiin kattaviksi ja hyvin toimiviksi. Tämän lisäksi kaikki haastateltavat nostivat esille Smartum-edun hyödyt; H1, H2, H4, H5 ja H6 käyttivät etua liikkumisen tukemiseen, kun taas H3 ja H7 käyttivät etua kulttuurillisiin palveluihin. Monipaikkaisen työn mahdollisuus koettiin erityisenä hyötynä työkyvyn kannalta H3, H4 ja H7 haastatteluissa. Haastateltavat kokivat monipaikkaisen työn hyötyinä erityisesti sen joustavuuden sekä etätöiden työympäristön rauhallisuuden. Näiden lisäksi H2 ja H5 kokivat Puhtirahan mielekkäänä ja yhteisöllisyyttä lisäävänä toimintana. H3 ja H5 osaltaan nostivat esille järjestettyjen hyvinvointivalmennuksien toimivuuden ja niiden mielenkiintoisuuden. Osa-aikaisista työaikajärjestelyistä hyötyä oli kokeneet haastateltavat H2 ja H4, ja niiden suhteen työnantaja koettiin joustavana. H3 koki, että työnantaja arvostaa työntekijöitä ja kehitysehdotuksia kuunnellaan ja myös toteutetaan.

Työnantaja kuuntelee aidosti työntekijöitä ja arvostaa. Työnantaja ottaa vastaan myös parannusehdotuksia sekä palautetta ja toteuttaakin niitä. (H3 2023.)

Yksittäisinä asioina nousi esiin H2:n osalta hyvä ergonomia työssä ja sen mahdollistavat työvälineet. Kun taas H1 nosti työkykyjohtamisen hyödyn työkykyä tukevana tekijänä. Lähiesihenkilön toiminnassa hän koki työkykyjohtamisen olevan työn keskiössä ja erityisen tärkeäksi hän mainitsi avoimuuden ja toimivan keskustelukulttuurin esihenkilön ja alaisen välillä. Tämä lisää H1:n mukaan kokonaisvaltaista ymmärrystä johtaa yksilöä.

Kun ihmistä voidaan johtaa kokonaisuutena, mahdollistaa se pitkät työurat, yksilön työkyvyn tukemisen ja onnistumiset työssä sekä aidon oikean esihenkilötyön. (H1 2023.)

7.5 Työkykyä tukevien toimintojen kehittäminen

Kysyttäessä, mitä kehitettävää haastateltavat näkivät olemassa olevien työkykyä tukevien toimintojen osalta, toivat H1, H3, H4 ja H7 esille toiveen Smartum-edun nostamisesta nykyisestä 200 eurosta 400 euroon vuodessa. H3 ja H7 toivoivat Puhtirahan käyttämiseen vaaditun ryhmäkoon pienentämistä nykyisestä viiden henkilön vaatimuksesta. He kokivat, että ajoittain on vaikea saada vaaditun kokoista ryhmää kokoon. H2 taas osaltaan toivoi Puhtirahan suurentamista jatkossa. H3

ja H4 pohtivat ergonomian ja työskentelytilojen kehittämistä. H3 mainitsi avokonttorin haasteellisuuden ja toivoi enemmän työhuoneita työrauhan turvaamiseksi. H4 puolestaan uskoi, että moni hyötyisi työpisteillään paremmista näyttöpäätteistä.

Olemassa olevien työkykyä tukevien toimintojen rinnalle toivottiin työnantajan panostuksia myös etätöiden ergonomiaan ja laitteistoihin, jotka tulivat ilmi H1, H4 ja H7 haastatteluissa. Tämän lisäksi hammashoidon lisäämistä työterveys sopimukseen toivoi H2 ja H7. Kun taas työnantajan panostuksia työmatkailuun toivoi H1 ja H3 työsuhdetähtämysohjelmien muodossa. Puolestaan H2 ja H5 ehdottivat, että työviikosta saisi käyttää yhden tunnin liikkumiseen. H2 pohti, että edun voisi käyttää, vaikka yhteisellä pelivuorolla kollegoiden kanssa tai sitten itsenäisesti.

Yksittäisinä nostoina uudistamisen saralla haastatteluissa nousi esille H4:n osalta työpaikan kannustimet, jotka voisivat olla rahallisia tai palkallisia vapaapäiviä. Aihe voisi liittyä H4:n mukaan esimerkiksi työntekijän tupakoimattomuuteen tai urheilemiseen, jossa esimerkiksi jokainen juostu kilometri kerryttäisi yhden euron sovittuun kattoon asti. Toisena ehdotuksena H4 pohti 90% työaikaa 100% palkka-mallilla, mikäli vaaditut tavoitteet olisivat yksittäisellä työntekijällä täynnä. H7 toivoi enemmän stressin käsittelyyn liittyviä palveluita. H5 osaltaan ehdotti hyvinvointivalmentajan palkkaamista osaksi työkykyä tukevien toimintojen tarjoomaa. Hyvinvointivalmentajalta voisi jokainen yksilö tilata palveluita ympärivuotisesti itselleen tarvittavan aihealueen tiimoilta, esimerkiksi liikkumisen lisäämisen tai unirytmien korjaamisen osalta.

Haastatteluissa nousi esiin myös ryhmävalmennuksien ja yksilövalmennuksien vertailu. H5 koki henkilöstölle tarjottavat hyvinvointivalmennukset hyvinä, mutta koki, ettei kaikkia saada nykyisillä ryhmävalmennuksilla aktivoitumaan. Hän toivoikin, että jatkossa yhteisvalmennuksissa olisi myös paljon yksilötason räätälöintiä ja valmennusta. H5 koki myös tarpeellisena tulevaisuudessa innostaa henkilöstöä enemmän eri palveluiden pariin, ja näkemystä vahvisti H2:n tunne siitä, ettei suurin osa henkilöstöstä innostu yhteisistä hyvinvointivalmennuksista. H1:n näkemys tuki muiden haastatteltavien esiintuonteja omalla toiveellaan, jossa yksilön tukemista olisi jatkossa vieläkin enemmän. H1 nosti esille vuonna 2022 toteutetun hyvinvointivalmennuksen, jossa kyseistä räätälöintiä oltiin osaltaan toteutettu ja oli kokenut sen toimivaksi. Hänen näkemyksen mukaan näin päästäisiin yksilön tarpeisiin parhaiten kiinni ja pystyttäisiin tukemaan työkykyä uhkaavia tekijöitä parhaiten. Tämä myös H1:n kokemuksen mukaan innostaisi työntekijöitä valmennuksien osalta enemmän. H7 pysyi samoilla linjoilla ja toi esille niin yksilövalmennuksien merkityksellisyyden, mutta myös koko työyhteisön tärkeyden ja tehtävän yksilön uskaltamisen rohkaisemisessa.

Koko työyhteisön valmennukset rohkaisivat erityisesti niitä, jotka eivät ehkä yksin niitä askelia ottaisi. Tämä on siis osaltaan myös meidän kaikkien yhteinen asia. (H7 2023.)

7.5.1 Tiedottaminen

Kysyttäessä, tiedottaako työnantaja tarpeeksi hyvin ja selkeästi eri työkykyä tukevista toiminnoista, koki jokainen haastateltava tiedottamisessa olevan vielä parannettavaa. Erityisesti H2, H5, H6 ja H7 kokivat, että työnantaja ei tiedota tarpeeksi hyvin eri työkykyä tukevista toiminnoista. Kun taas H1, H3 ja H4 kokivat tiedottamisen toimivan ihan hyvin, mutta jälkikäteen tiedon löytyminen on hankalaa ja hajanaista. Kaikki seitsemän haastateltava koki, että yhtenäinen ”tietopaketti” tarjottavista työkykyä tukevista toiminnoista olisi tarpeellinen ja käytännöllinen. Kaikki muut, paitsi H5 koki Teams-kanavan olevan paras ja helpoin valinta kyseisen koonnin paikaksi. H5 koki LähiTapiola Pohjoisen Intra-sivujen (henkilöstösivujen) olevan sille paras paikka. H1 nosti myös esille vastuutamisen tärkeyden siitä, kenen tehtävä on tiedottaa erilaisten työkykyä tukevien toimintojen osalta. H5 nosti esille myös sisäisen markkinoinnin tärkeyden, jotta tarjottavat palvelut eivät unohtuisi tai muuttuisi itsestäänselvyyksiksi.

7.6 Työkykyä tukevien toimintojen vaikutus sitoutuvuuteen ja työntajamielikuvaan

Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat toiminnot vaikuttavat positiivisesti työntajamielikuvaan sekä sitouttavat työskentelemään toimeksiantajayrityksessä. Ainoa poikkeus oli H6, joka koki, ettei tarjottavilla palveluilla ole vaikutusta kumpaankaan. H2, H3, H5 ja H7 mainitsivat työnantajan tarjoamien työkykyä tukevien toimintojen olevan itselleen vaikuttava tekijä työpaikan valinnassa. Kun taas H1 ja H4 eivät työpaikan valinnassa pitäisi tarjottavia toimintoja valintansa osatekijänä. H1, H3 ja H7 kokivat tarjottavien palveluiden kertovan työnantajan arvostuksesta työntekijöitään kohtaan, kun taas H2 koki sen kertovan työnantajan halusta pitää työntekijät tyytyväisinä ja sitouttaa työntekijöitä työpaikkaan. H5 tunsii tarjottavien työkykypalveluiden kertovan työnantajan aidosta halusta pitää henkilöstö hyvinvoivana ja koki sen näkyvän myös ulospäin asiakkaille.

Työntajamielikuvaan vaikuttaa vahvasti hyvinvoiva henkilöstö, tämä näkyy myös ulospäin asiakaskontakteissa. (H5 2023.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aineiston kerääminen yhdistelemällä eri aineistonkeruumenetelmiä mahdollisti tutkimuksessani kattavan henkilöstötöksen sekä syvällisemmän selvityksen työkykyä tukevien toimintojen kontekstista. Johtopäätöksiä tehtäessä tulee kuitenkin huomioida, että tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää koko LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöön, koska kaikki eivät osallistuneet tutkimukseen. Viitattessani johtopäätöksissä työntekijöihin tai henkilöstöön, tarkoitan sillä tutkimukseen osallistuneita työsuhteessa olevia työntekijöitä. Aineiston analyysin kautta pystyin erittelemään tutkimuksen kannalta kaksi tärkeintä teemaa, joiden kautta avaan havaintojani tarkemmin. Nämä teemat ovat työkykytoimintojen henkilöstökokemus sekä kehitysehdotukset.

8.1 Työkykytoimintojen henkilöstökokemus

Aineisto osoittaa, että valtaosa LähiTapiola Pohjoisen työntekijöistä tuntee työkykynsä hyväksi sekä kokee työkykyä tukevilla toiminnoilla olevan vaikutusta omaan työkykyyn. Tämän lisäksi he ovat tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin työkykyä tukeviin toimintoihin. Työkykyä tukevien toimintojen konkreettista vaikutusta yksilön työkykyyn kuvaa myös haastattelututkimuksessa se, että haastateltavista lähes kaikki toivat esille jonkin tai joitakin työkykyä tukevia toimintoja omaa työkykyään tukevana tekijänä.

Havaitsen, että haastateltavien työkyvyn rakentuminen on myös pitkälti linjassa kirjallisuuden kanssa. Työkykytalo-malli (Työterveyslaitos 2023) tukee tutkimuksen aineistosta esille nousseita asioita. Tämän tutkimuksen aineistosta on huomattavissa, että työntekijät kokivat työkyvyn perustaksi fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn, jotka muodostavat myös työkykytalon pohjan. Työkykytalon toisen kerroksen osalta henkilöstö nosti yhteisöllisyyden ja yhteistyön merkityksen osaamisen kehittämisessä. Työkykytalo-mallin kolmannen kerroksen osalta tutkimuksesta nousi työn mielekkyyden ja sen merkityksellisyyden tärkeyden lisäksi, myös työelämän ja vapaa-ajan tasapainottamisen merkitys yksilön työkyvyn kannalta. Työkykytalon viimeisen kerroksen osalta työkykyjohtaminen, hyvien työolojen ja työyhteisön tärkeys nousi aineistosta tärkeiksi osatekijöiksi työkyvyn muodostumisen kannalta. Näiden lisäksi työkykytalo-mallin mukaisesti haastateltavat toivat esille työn ulkopuolisen elämän joko työkykyään heikentävänä tai vahvistavana tekijänä. Näin ollen tämän opinnäytetyön tulokset tukevat 2019 vuonna tehdyn työelämän tutkimuksen (Korkiakangas

ym.) tuloksia siitä, että työkykytalo soveltuu myös nykypäivän työelämään. Henkilöstö koki myös vuorovaikutuksen toimivaksi niin kollegoiden, henkilöstöhallinnon kuin myös esihenkilöiden kanssa, joka on osaltaan tärkeä huomio ja asia, kuten Alahautala ja Huhta (2018) esittävät teoksessaan. Kuitenkaan Ylisassin ym. (2016,156) esittelemää työkyvyn työtoimintalähtöistä käsitystä ei voida tarkastella kerätyn aineiston pohjalta, sillä tutkimuksessa ei noussut muutos-näkökulmaa esille.

Aineistoista on nähtävissä, että selkeästi käytetyimpiä työkykyä tukevia toimintoja tutkittavassa yrityksessä ovat Mehiläisen työterveyspalvelut, Smartum ja monipaikkainen työ. Edellä mainitut koetaan myös kaikista merkityksellisimmiksi työkykyä tukeviksi toiminnoiksi. Tulokset osoittavat kuitenkin, ettei tarjottavien toimintojen käytettävyys korreloi aina palvelun merkityksellisyyden tunteen kanssa. Tämä on nähtävissä esimerkiksi Puhtirahan osalta, jonka käytettävyysaste on korkea, mutta koetulta tärkeydeltään se on kyselytuloksissa viimeinen. Työkykyä tukevien toimintojen monipuolisen tarjonnan puolesta puhuu tuloksien osalta se, että jokainen tarjottava toiminto kuuluu jonkun työntekijän kolmen tärkeimmän toiminnon joukkoon. Aineistosta on myös havaittavissa, että enemmistö henkilöstöstä ei tunne kaikkia yrityksen tarjoamia työkykyä tukevia toimintoja. Yksilön subjektiivisuuden huomioimiseen ja tiedottamiseen syvennyn tarkemmin kappaleessa 8.2.

Tutkimusaineiston mukaan työnantajan tarjoamilla työkykyä tukevilla toiminnoilla on merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen työpaikassa sekä niillä nähdään olevan myös positiivinen vaikutus työntekijämielikuvaan. Kuten aiemmin mainittua, tutkimus yritysten työkykyä tukevien toimintojen vaikutuksista on jäänyt valitettavan vähäiseksi, ja tutkimusta aiheesta ovat tehneet lähinnä työsuhte-etuja tarjoavat yritykset. Mikäli kuitenkin otan nämä tutkimukset huomioon, on edellä mainitut tulokset samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Myös Työsuhte-edut Suomessa –kyselytutkimuksen (Consumer Compass 2017) mukaan työsuhte-edut koettiin merkittävänä tekijänä työntekijämielikuvan kannalta. Tämän lisäksi kirjallisuudessa nousi esille työsuhte-etujen tärkeys myös työntekijän sitoutumisen kannalta (Hakonen ym. 2014,149), joka on linjassa tässä tutkimuksessa saatujen tulosten kanssa.

8.2 Kehitysehdotukset

Vaikka tutkittavan yrityksen henkilöstö on valtaosin tyytyväisiä jo tarjottaviin työkykyä tukeviin toimintoihin, nousi aineistosta esille myös kehitettävää olemassa olevien palveluiden osalta kuin myös

uusia innovaatioita tulevaisuuteen. Aineistosta käy ilmi henkilöstön halukkuus uusiin työkykyä tukeviin toimintoihin. Uusien toimintojen aihe-alue toiveet jakaantuvat lähes tasaisesti fyysisen- ja henkisen jaksamisen sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainottamisen palveluiden kesken. Tulos kertoo työkykyä tukevien toimintojen monimuotoisuuden tarpeesta, myös tulevaisuudessa.

Työkykyä tukevien toimintojen osalta kehitysehdotuksena halutaan eritoten Smartum-edun nostamista. Tämän lisäksi toivotaan Puhtirahan käytön vaatimusten kehittämistä ja käytettävän rahan nostoa. Aineistosta nousee esille toiveet työnantajan panostuksista myös etätöiden ergonomiaan ja laitteistoihin sekä työmatkailuun työsuhdepolkupyörän muodossa. Tämän lisäksi toivotaan hammashoidon lisäämistä työterveysopimukseen. Näiden lisäksi muun muassa pohditaan työnantajan tarjoamien kannustimien vaikutuksia liikkumisen ja muun terveyden edistämiseen.

Tutkimuksessa käy ilmi, että toimeksiantajayrityksen työkykyä tukevien toimintojen tiedottamisessa on kehitettävää. Tiedon löytäminen tarjottavista toiminnoista koetaan hajanaiseksi, jolloin osa tarjottavista toiminnoista on jäänyt henkilöstöllä pimentoon. Yhtenäinen ja selkeä koonti työkykyä tukevien toimintojen osalta koetaan hyödylliseksi. Tämän lisäksi vastuuttaminen tiedottamiseen liittyen koetaan tarpeelliseksi. Tähän liittyy vahvasti myös sisäisen markkinoinnin tärkeys, jotta tarjottavien toimintojen pariin löytää kaikki ne, jotka voisivat niistä hyötyä.

Koko aineistoa tarkastellessa havaitsen työkykypalveluiden osalta tärkeäksi tekijäksi yksilön subjektiivisuuden ymmärtämisen ja sen kontekstin vaikutukset tarjottaviin palveluihin. Kerätyn aineiston pohjalta havainnoin, että samalla tavalla kuin ihmiset ovat yksilöllisiä, niin ovat myös työkyvyn tukemisen tarpeetkin. Havainto on linjassa myös kirjallisuuden kanssa, jossa painotetaan työkyvyn subjektiivisuuden ymmärtämistä työkyvyn tukemisen palveluita suunniteltaessa (Knight ym. 2016, Hautala ym. 2013, 30–33). Haastatteluaineistosta nousee vahvasti esille toiveet yksilötason räätälöintiin ja valmennuksiin, erityisesti osana koko henkilöstöä koskevia valmennuksia. Tämä malli on myös todettu hyväksi aiemmin toteutetun hyvinvointivalmennuksen osalta. Johtopäätelmäni on, että koko henkilöstön kattavilla valmennuksilla ja toiminnoilla nähdään oma paikkansa palvelutarjoomassa, kunhan niihin saadaan osaksi myös yksilötason räätälöintiä ja palveluita. Aineiston mukaan työpaikan yhteiset valmennukset parhaimmillaan myös rohkaisevat työkyvyn tukemisen toimintojen ulkopuolelle jäävät työntekijät. Aineisto osoittaa, että tutkittavan yrityksen kehittämiskohdeet työkykyä tukevien toimintojen osalta liittyvät tarjottavien palveluiden hienosäätöön, tiedottamisen selkiyttämiseen ja yksilön subjektiivisuuden korostamiseen. Näiden lisäksi toimeksiantajayritys

voi pohtia esille nousseiden ehdotusten pohjalta uusien työkykyä tukevien toimintojen käyttöönottoa.

9 POHDINTA

Tässä tutkielmassa tutkin toimeksiantajayrityksen henkilöstön kokemuksia työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista ja kartoitin niiden kehittämisen mahdollisuuksia. Työnantajan mahdollisuudet tukea työntekijöiden työkykyä on hyvin laaja kokonaisuus, ja koin saavani mahdollisimman kattavan kuvan sen eri tasoista tutkimukseeni yhdistelemällä laadullisen tutkimuksen eri aineistonkeruumenetelmiä. Pohdin kuitenkin aiheen laajuuden osalta, että aiheen tiukempi rajaus olisi selkiyttänyt työn hallintaa ja todennäköisesti myös työmäärää. Koen kuitenkin onnistuneeni työn ja valitun aiheen rajauksessa. Myös pieniä aikataulullisia ongelmia esiintyi aineistonkeruun ajoittuessa kesälomakaudelle. Jatkossa ajoittaisin henkilöstöä osallistavat työvaiheet lomakausien ulkopuolelle. Opinnäytetyöni kuitenkin eteni hallitusti ja valmistui suunnittelun aikataulun mukaisesti.

Tutkimuksen aihe oli äärimmäisen kiinnostava ja työ lisäsi omaa mielenkiintoa aihetta kohtaan. Toteutettu työ kasvatti ja syvensi myös omaa ammatillista osaamistani ja ymmärrystäni aiheen tiimoilta sekä erityisesti henkilöstöhallinnon toimintojen osalta. Saavutin tutkimustehtävän tavoitteen ja sain vastaukset tutkimuskysymyksiini. Uskon tutkimuksesta olevan myös konkreettista hyötyä toimeksiantajayritykselle. Tutkimuksesta on hyötyä toimeksiantajalle erityisesti siinä, että se tuo esiin henkilöstön näkemyksen millaista kehitystä työkykyä tukevien toimintojen osalta toivotaan tulevaisuudessa. Koen myös, että esille nousseet kehitysehdotukset ovat suurilta osin toteuttamiskelpoisia. Aiheesta oli myös valitettavan vähän tutkimustietoa, joka toivottavasti lisääntyy tulevaisuudessa puolueettomilta toimijoilta. Tämän tutkielman jatkotutkimusaiheena voisi kartoittaa ryhmätasolla työkykyä tukevien toimintojen käyttöasteen suhdetta sairauspoissaoloihin. Tämän lisäksi jatkotutkimusaiheena voisi tutkia työn muutoksen vaikutuksia yksilön työkykyyn.

9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimus on laadittu tieteellisiä periaatteita noudattaen ja menetelmillä, jotka ovat tieteellisissä tutkimuksissa hyväksi koettuja. Tutkimuksen tulisi olla myös riittävän tarkasti dokumentoitu, eli tutkimusprosessin vaiheet on kuvattu tarkasti ja tutkimuksen prosessin aikana tehdyt valinnat perusteellaan huolellisesti. Tällöin muutkin tutkijat voivat todentaa saadun lopputuloksen oikeellisuuden. (Kananen 2013, 18–19, 116.)

Tämän työn prosessin vaiheet on dokumentoitu tarkasti. Analyysissä käytettiin myös laadullisessa tutkimuksessa laajasti hyväksytyjä menetelmiä. Luotettavuuden kannalta oli myös tärkeää, että kyselyssä ja haastatteluissa käytettävät kysymykset eivät olleet johdattelevia ja olivat helposti ymmärrettäviä. Aineiston tarkastelussa ja analysoinnissa pyrin tarkastelemaan aineistoa objektiivisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). On kuitenkin huomioitava, että työskentelen toimeksiantajayrityksessä. Tämä tekee osaltaan täyden objektiivisuuden haasteelliseksi, sillä oma organisaatiotuntemukseni on voinut ohjata tutkimusta omalta osaltaan. Lisäksi minua ei voida pitää täysin autonomisena toimijana, sillä voin hyötyä tutkimustulosten pohjalta tehtävistä parannuksista.

Laadullisen tutkimuksen luonteen mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 37–42,126) tästä tutkielmasta saadut tulokset eivät muodosta yleispätevää teoriaa työkykyä tukevien palveluiden henkilöstökokemuksesta tai niiden kehittämisestä. Finanssialan eri toimijoita on suuri määrä, ja jokaisessa työpaikassa on omat työkykyä kuormittavat sekä tukevat tekijät ja organisaatiokohtaiset työkykyä tukevat toiminnot. Näin ollen yhden työyhteisön kautta saatuja tuloksia en voi yleistää esimerkiksi muille toimialoille. Tuloksia en voi myöskään yleistää koko LähiTapiola konsernin tasolle. Tämä johtuu siitä, että LähiTapiola ryhmä rakentuu useasta eri alueellisesta keskinäisestä vahinkovakuutusyhtiöstä, jolloin jokainen alueyhtiö toimii omana itsenäisenä konsernina. Jokaisella alueyhtiöllä on myös omat alueyhtiökohtaiset työkykyä tukevat palvelutarjoomat. Näin ollen tutkimustulokset saattaisivat olla erilaiset, mikäli haastatteluja olisi tehty eri alueyhtiön työntekijöille.

Opinnäytetyössäni noudatin tutkimuseettisen neuvottelukunnan tieteellisen tutkimuksen määrittämiä ohjeita. Ohjeiden mukaan tutkimuksen eettisyyden kannalta on oleellista, että henkilöt osallistuvat tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti ja anonymisti. Tämän lisäksi haastateltavien tietoturva tulee olla suojattu huolellisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Kyselytutkimuksen ja teemahaastattelut järjestin luottamuksellisina ja niistä saatuja vastauksia pääsi tarkastelemaan itseni lisäksi vain toimeksiantajayrityksen henkilöstö- ja kehitysjohtaja sekä osin Oulun ammattikorkeakoulusta nimetty työn ohjaaja sekä opponija, joilla ei ole sidoksia toimeksiantajayritykseen. Edellä mainittujen lisäksi toimeksiantajayrityksen muu henkilöstö näki ainoastaan työn analyysivaiheen läpikäyneen lopputuotoksen, jossa aineisto oli tuotu esille niin, että tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilyi. Kyselytutkimuksen tuloksia, haastatteluiden nauhoitteita ja litteroituja aineistoja säilytin salasanan takana ja hävitin ne asianmukaisesti tutkimuksen päättyttyä.

LÄHTEET

Alahautala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda Terveyttä, työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent Oy.

Consumer Compass 2017. Työsuhde-edut Suomessa -kyselytutkimus: Suomalaisista 84 prosenttia pitää työsuhde-etuja merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta. Hakupäivä 5.4.2023. <https://mb.cision.com/Main/430/2218568/645051.pdf>.

De Smet, Aaron, Dowling, Bonnie, Mugayar-Baldocchi, Marino & Schaninger, Bill 2022. Gone for now, or gone for good? How to play the new talent game and win back workers. McKinsey & Company. Artikkel. Hakupäivä 4.4.2023. [Competition for talent after the Great Resignation | McKinsey](#).

Edenred 2023. Työsuhde-edut houkuttavat osaajia puoleensa. Hakupäivä 12.2.2023. <https://edenred.fi/fi/blog/tyosuhde-edut-houkuttavat-osaajia-puoleensa>.

Hakonen, Niilo, Hakonen, Anu, Hulkko-Nyman, Kiisa & Ylikorkala, Anna 2014. Palkitse taitavammin – palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. Helsinki: Sanomapro Oy.

Hautala, Tiina, Hämäläinen, Tuula, Mäkelä, Leila & Rusi-Pyykönen, Mari 2013. Toiminnan voimaa. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huhta, Miikka ja Myllyntaus, Visa 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijat kadehtivat. Helsinki: Alma Talent.

Hyppänen, Riitta 2015. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ikonen, Hannu 2023. Henkilöstö- ja kehitysjohtaja. LähiTapiola Pohjoinen. Haastattelu 15.3.2023.

Ilmarinen, Juhani 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Jyväskylä: Gummerus.

Järvikoski, Aila, Takala, Esa-Pekka, Juvonen-Posti, Pirjo, Härkäpää, Kristiina 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13/2018. Hakupäivä 14.3.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326>.

Kananen, Jorma 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangasmaa, Niko 2023. Sitouta henkilöstöä ja tue rekrytointia hyvillä henkilöstöeduilla. Hakupäivä 10.4.2023. [Sitouta henkilöstöä ja tue rekrytointia hyvillä henkilöstöeduilla. \(epassi.fi\)](https://epassi.fi).

Kesti, Marko 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Helsinki: Talentum Oyj.

Knight, Caroline, Patterson, Malcolm & Dawson, Jeremy 2016. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions Hakupäivä 5.6.2023. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.2167>.

Korkiakangas, Eveliina, Batista, Liisa, Turpeinen, Merja, Salmi, Anne & Laitinen, Jaana 2019. Työkyvyn talo -mallin soveltuvuus yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen. Työelämän tutkimus. Hakupäivä 12.2.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87115/46044>.

Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi ja miten? Helsinki: Alma Talent Oy.

LähiTapiola Pohjoinen 2023. Intranet. Sisäinen lähde. Hakupäivä 21.4.2023.

Mannermaa, Katri 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent Oy.

Mäkitalo, Janne 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Porvoo: Bookwell.

Puusa, Anu, Juuti, Pauli & Aaltio, Iiris 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Ripatti, Hannele 2007. "Miten ihmees me sitte päästään alkuun?" - Opas pk-yrityksen työhyvinvointisuunnitelman laatimiseksi. HyNä-hanke. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.

Smartum 2023. Liikunta- ja kulttuurietu. Hakupäivä 1.5.2023. <https://www.smartum.fi/liikunta-kulttuurietu>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030. Tavoitteena ikävykyäs Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:31. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. Hakupäivä 16.9.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6865-3>.

Suomi.fi 2023. Työaikajoustop. Hakupäivä 15.3.2023. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/joustava-tyopaikka/tyoajajoustop>.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 2020. FinSote-tutkimus. Verkkojulkaisu. Hakupäivä 15.9.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/finsote-tutkimus>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Verkkojulkaisu. Hakupäivä 2.8.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Työaikalaki 872/2019. Hakupäivä 17.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>.

Työeläkeyhtiö Elo 2023. Intranet. Sisäinen lähde. Hakupäivä 1.3.2023.

Työsuojelu 2022. Vuorotteluvapaa. Hakupäivä 1.3.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muutvapaat-tyosta/vuorotteluvapaa>.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Hakupäivä 15.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos 2023. Työkyky. Hakupäivä 10.2.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työterveyslaitos 2023. Työkykyjohtaminen. Hakupäivä 21.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työterveyshuollon järjestäminen. Hakupäivä 14.4.2023. <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalvelut/tyoterveyshuollon-jarjestaminen/>.

Viitala, Riitta 2015. Henkilöstöjohtamisen arvoprosessi: kehys henkilöstöjohtamisen empiiriseen tutkimiseen. Työelämän tutkimuspäivät 5.-6.11.2015. Hakupäivä 20.4.2023. <https://docplayer.fi/11188439-Henkilostojohtamisen-arvoprosessi-kehys-henkilostojohtamisen-empiiriseen-tutkimiseen.html>.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ylisassi, Hilka, Rajavaara, Marketta & Seppänen-Järvelä, Riitta 2016. Kuntoutuminen. 155 – 157. Helsinki: Duodecim.

LIITTEET

Kyselyn saateviesti liite 1

Kyselylomake liite 2

Kutsu haastatteluun liite 3

Haastattelurunko liite 4

KYSELYN SAATEVIESTI

Hei Pohjoinen,

Auta kollega Niinaa opinnäytetyössä ja vastaa kyselyyn Pohjoisen työkykyä tukevista palveluista. Samalla osallistut myös palveluiden kehittämiseen.

Alla Niinan saate ja linkki kyselyyn.

T. Pohjoisen HR

Hei kollega!

Tutkin opinnäytetyössäni LähiTapiola Pohjoisen työkykyä tukevia toimintoja. Osana opinnäytetyötäni toteutan anonyymien kyselyjen, josta saaduilla vastauksilla pyritään kehittämään työnantajan tarjoamia työkykyä tukevia toimintoja nyt ja tulevaisuudessa.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Kysely on auki **28.5 saakka**.

Alla olevan linkin kautta pääset kyselyyn, muistathan painaa lopuksi "Lähetä", jotta vastauksesi rekisteröityy.

<https://forms.gle/tLFV7T3NttPFHbrr6>

Jokainen vastaus on tärkeä. Kiitos!

Ystävällisin terveisin,

Opinnäytetyöntekijä Niina Kuusikko

KYSELYLOMAKE

Osio 1/3

Kysely työkykyä tukevista toiminnoista

Tämä kysely on tehty osana opinnäytetyötä, joka tutkii työkykyä tukevia toimintoja LähiTapiola Pohjoisessa. Kyselyvastauksia tarkastelee ainoastaan opinnäytetyötä tekevä Niina Kuusikko. Vastaaminen on anonyymiä ja kyselyvastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Lisätietoja kyselystä antaa Niina Kuusikko, niina.kuusikko@lahitapiola.fi.

Työkyky on **kykyä selviytyä omasta työstään**.

Työkyvyn perustana on työtehtävien edellyttämä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä osaaminen. Työkykyyn vaikuttavat myös muun muassa esimiehen ja työyhteisön antama tuki sekä yrityksen toimintakulttuuri.

Työkykyä tukevilla toiminnoilla tarkoitetaan työpaikan tarjoamia yksilön - ja/tai työyhteisön voimavarojen ja työkyvyn tukemisen eri toimintoja. LähiTapiola Pohjoisessa näitä ovat esimerkiksi Mehiläisen työterveyspalvelut, Smartum työsuhde-etu, erinäiset hyvinvointivalmennukset sekä hyvät työolosuhteet kuten asianmukaiset työpisteet ja toimistot.

* Pakollinen kysymys

Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Joku muu
- En halua sanoa

Ikä *

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

Missä roolissa työskentelet? *

- Kenttämies
- Korvaus-, yritys-, maatilaneuvoja tai palvelumyyjä
- Asiantuntija
- Esihenkilö
- Muu: _____

Työvuosiesi määrä LähiTapiolassa? *

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21 vuotta tai enemmän

Osio 2/3

Koettu työkyky

Minkälaisena koet työkykysi tällä hetkellä asteikolla 1-5? *

1=Erittäin huono, 2=Huono, 3=Kohtalainen, 4= Hyvä, 5= Erittäin hyvä

	1	2	3	4	5	
Erittäin huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvä

Voiko työnantaja mielestäsi vaikuttaa työkykyysi työkykyä tukevilla toiminnoilla? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Tarjoaako LähiTapiola Pohjoinen mielestäsi tarpeeksi työkykyä tukevia toimintoja? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Vaikuttavatko työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut päätökseesi työskennellä *
LähiTapiola Pohjoisessa?
1=Ei vaikuta lainkaan, 2= Vaikuttaa vähän, 3=Vaikuttaa, 4=Vaikuttaa paljon, 5= Vaikuttaa hyvin paljon

	1	2	3	4	5	
Ei vaikuta lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vaikuttaa hyvin paljon

Osio 3/3

LähiTapiola Pohjoisen työkykyä tukevat toiminnot

Valitse alla olevista LähiTapiola Pohjoisen tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista ne, joita *
olet käyttänyt viimeisen **kolmen (3) vuoden** aikana.

- Mehiläisen työterveyspalvelut
- Lähisparri
- Työfysioterapeutin palvelut
- Monipaikkainen työ
- Smartum
- Puhtiraha
- Hyvinvointivalmennukset (Hälsa, Mielikki, Energia-valmennus ym.)
- Auntie
- Osa-aikaiset työjärjestelyt (vuorotteluvapaa, lyhennetty työaika, toimivapaa ym.)

Onko jokin näistä työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista sinulle tuntematon?

- Mehiläisen työterveyspalvelut
- LähiSparri
- Työfysioterapeutin palvelut
- Monipaikkainen työ
- Smartum
- Puhtiraha
- Hyvinvointivalmennukset (Hälsa, Mielikki, Energia-valmennus ym.)
- Auntie
- Työkykyäni tukeva esimiesjohtaminen (työkykyjohtaminen)
- Hyvä ergonomia, oikeat työvälineet ja työskentelytilat
- Osa-aikaiset työjärjestelyt (vuorotteluvapaa, lyhennetty työaika, toimivapaa ym.)

Valitse alla olevista työnantajan tarjoamista työkykyä tukevista toiminnoista mielestäsi **kolme (3)** tärkeintä.

- Mehiläisen työterveyspalvelut
- LähiSparri
- Työfysioterapeutin palvelut
- Monipaikkainen työ
- Smartum
- Puhtiraha
- Hyvinvointivalmennukset (Hälsa, Mielikki, Energia-valmennus ym.)
- Auntie
- Työkykyäni tukeva esimiesjohtaminen (työkykyjohtaminen)
- Hyvä ergonomia, oikeat työvälineet ja työskentelytilat
- Osa-aikaiset työjärjestelyt (vuorotteluvapaa, lyhennetty työaika, toimivapaa ym.)

Haluaisitko tulevaisuudessa lisää työkykyä tukevia toimintoja työnantajalta? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mihin toivoisit työkykyä tukevien toimintojen erityisest liittyvän? Voit kirjoittaa kohtaan "Muu" myös mikäli haluat niiden liittyvän johonkin muuhun aihepiiriin.

- Fyysiseen jaksamiseen
- Henkiseen jaksamiseen
- Osaamisen kehittämiseen
- Yhteistyön kehittämiseen
- Työ- ja vapaa-ajan tasapainoon
- Muu...

Jos suostut antamaan aiheeseen liittyen lyhyen anonyymien haastattelun, jätä alle sähköpostiosoitteesi.

Kiitos!

KUTSU OPINNÄYTETYÖN HAASTATELUUN

Hei!

Ilmoitit opinnäytetyöni kyselytutkimuksen lopussa olevasi vapaaehtoinen haastateltavaksi aihepiirin tiimoilta. Haastattelun tarkoituksena on keskustella työkykyyn liittyvistä tekijöistä yksilötasolla, selvittää työnantajan tarjoamien työkykyä tukevien toimintojen nykytilaa sekä keskustella toimintojen kehittamisestä tulevaisuudessa, työntekijälähtöisesti.

Haastattelu on täysin vapaaehtoinen ja anonyymi, ja se toteutetaan teamsilla.

Haastattelu koostuu yhdeksästä kysymyksestä ja lähetän ne ennen haastattelua läpikäytäväksi. Haastatteluun on hyvä varata 30-45 minuuttia. Haastattelut nauhoitetaan ja tallenteet tuhoetaan analysoinnin jälkeen.

Mahdolliset kysymykset voi osoittaa suoraan allekirjoittaneelle.

Haastattelut on tarkoitus aloittaa mahdollisimman pian, eli sopisiko sinulle jokin seuraavista ajankohdista _____? Mikäli ei, ilmoittaisitko mikä ajankohta sinulle sopisi.

Sydämellinen kiitos jo tässä vaiheessa panoksestasi!

Ystävällisin terveisin,

Opinnäytetyöntekijä Niina Kuusikko

HAASTATTELURUNKO

1. Esitiedot: Ikä, työvuodet toimeksiantajayrityksessä, sukupuoli & rooli

Työkyky

2. Minkälaisena koet työkykyäsi tällä hetkellä?
3. Mitkä asiat tukevat työkykyäsi? Mitkä asiat heikentävät työkykyäsi?

Työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut

4. Mitkä asiat koet hyväksi nykyisten työkykyä tukevien toimintojen osalta? Entä huonoiksi?
5. Tiedottaako työnantaja tarpeeksi hyvin ja selkeästi eri toiminnoista? Mistä tarjottavien palveluiden tieto olisi sinulle helpoiten löydettävissä?
6. Vaikuttavatko työnantajasi tarjoamat työkykyä tukevat palvelut sitoutumiseesi yrityksessä ja työnantajamielikuvaan? Miksi?

Kehitysehdotukset

7. Mitä kehittäisit (nykyisten) tarjottavien työkykyä tukevien toimintojen suhteen?
8. Mitä uutta toivoisit työkykyä tukevien toimintojen osalta?
9. Jos saisit päättää organisaatiolle uuden käyttöön otettavan työkykyä tukevan toiminnon, mikä se voisi olla?