

Opinnäytetyö (AMK)

Turun AMK/TERHY/Sosiaali-alan koulutusyksikkö

Toiminnalliset menetelmät

2017

Sarianne Helander ja Sabrina Hievanen

TYÖHYVINVOINNIN JÄLJILLÄ

– Kartoittamismenetelmällä kohti hyvinvoivaa työyhteisöä

Sarianne Helander ja Sabrina Hievanen

TYÖHYVINVOINNIN JÄLJILLÄ

- Kartoittamismenetelmällä kohti hyvinvoivaa työyhteisöä

Työhyvinvointi on tärkeä aihe, kun tarkastellaan työntekijän jaksamista työssä. Tämän vuoksi tulee kiinnittää huomiota siihen, miten aihe nähdään työelämässä. Työhyvinvointi tulisi mieltää kokonaisvaltaisella tasolla, johon kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää toimeksiantajan käyttöön menetelmä työhyvinvoinnin näkemysten kartoittamiseen. Kehittämistyössä käytämme tiedonhakumenetelmänä kyselyä ja sen lisäksi suunnittelemme osallistavan työpajan näkemysten kartoittamiseen. Kyselyllä kartoitetaan yritysten esimiesten näkemystä työhyvinvoinnin fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista osatekijöistä, sekä esimiesten toiveita ja kehitysideoita liittyen työhyvinvointipalveluiden sisältöön. Kyselyn kysymykset ovat; (1) mikä on yritysten esimiesten näkemys työstä aiheutuviin, työhyvinvointiin liittyviin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin, ja (2) mitä tarpeita ja kehitysideoita yritysten esimiehillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen? Osallistavassa työpajamenetelmässä kartoitetaan työyhteisön näkemyksiä työhyvinvoinnin fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista osatekijöistä, sekä mitä tarpeita ja kehitysideoita heillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen.

Kehittämistyössä hyödynnetään verkossa toteutettavaa kyselyä tiedonhakumenetelmänä. Kysely toteutetaan verkkokyselynä lähettämällä kysely yhteensä 30:lle pk-yrityksen esimiehelle. Kyselyn suuren kadon vuoksi opinnäytteessä ei tuoda esiin tutkimuksen tulosten sisällön analyysia. Kehittämistyössä suunnitellaan myös työpaja, jota voidaan hyödyntää työyhteisön henkilöstön näkemysten kartoittamiseen. Työpaja voidaan toteuttaa esimerkiksi 18:sta työyhteisön jäsenelle kerrallaan, jossa hyödynnetään osallistavaa menetelmää henkilöstön näkemysten esiin tulemiseksi.

ASIASANAT:

kokonaisvaltainen hyvinvointi, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin osatekijät, kehittämistyö

Sarianne Helander and Sabrina Hievanen

TRACING THE WORK WELFARE

- Towards an affluent work community with a survey method

The work welfare is an important subject when regarding worker's ability to sustain and keep up the work. Because of this, attention is paid to how the subject is seen in working life. The work welfare should be perceived at a comprehensive level to which physical, psychic and social welfare belongs. The purpose of the thesis is to develop a method for the use by the principal for surveying the experience of the work welfare. In this method we use the study inquiry and a workshop method that makes the worker a part of the process. In the study inquiry the view of the company superiors on physical, psychic and social factors of the work welfare along the superiors' wishes and development ideas are surveyed in connection with the contents of the work welfare services. The study questions of the inquiry are; (1) what is the view of the superiors of companies of the work caused to physical, psychic and social factors which are related to the work welfare and (2) what needs and development ideas the superiors of companies have in connection with the work welfare services? In the workshop method the views of the rest of the work community on physical, psychic and social factors of the work welfare are surveyed with the needs and development ideas they have in connection with the work welfare services. A study inquiry is utilised in the development of the thesis as a method of information retrieval. The study is carried out as a network inquiry by sending the inquiry to the 30 superiors of the small or medium-sized companies. Because of the big crop failure of the inquiry, the analysis of the study contents are not brought out in the thesis. In the development work the workshop is designed for surveying the views of the rest of the work community. For example, the workshop can be carried out with 18 members of the work community at a time by using an implicating method which allows all opinions to appear.

KEYWORDS:

comprehensive wellbeing, work welfare, factors of work welfare, development work

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	9
2.1 Kehittämistyön toimintaympäristö ja tarve	9
2.2 Kehittämistehtävä ja sen tavoitteet	10
3 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI	11
3.1 Työhyvinvoinnin viisi porrasta ja lakisääteisyys	11
3.2 Fyysisen työhyvinvoinnin osatekijät	17
3.3 Psykkisen työhyvinvoinnin osatekijät	19
3.4 Sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijät	23
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	27
4.1 Kehittämistyön tiedonhakumenetelmä	27
4.2 Kehittämistyön prosessikuvaus	31
4.3 Aloitus- ja suunnitteluvaihe	34
4.4 Toteutusvaihe	35
5 TYÖPAJA TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUSMENETELMÄNÄ	37
5.1 Työpajan suunnittelu	37
5.2 Työpajan sisältö ja rakenne	38
6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI	41
6.1 Kehittämistyön prosessin ja tiedonhakumenetelmän arviointi	41
6.2 Kehittämistyön tuotoksen arviointi	43
6.3 Kehittämistyön jatkohankkeet ja ammatillinen arviointi	44
LÄHTEET	46

LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje
- Liite 2. Kysely

- Liite 3. Kehittämistyön tiedonhankintamenetelmäkyselyn tulokset
Liite 4. Kysely henkilöstölle
Liite 5. SWOT-lomake

KUVAT

- Kuva 1. Maslow's Hierarchy of Needs (Sadri & Bowen, 2011). 13
Kuva 2. Kehittämistyön prosessin spiraalimalli (Toikko & Rantanen, 2009) 32

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Ihmisen hyvinvoinnin voidaan katsoa koostuvan kolmen osatekijän yhteisvaikutuksesta, näitä ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Syvemmällä tasolla yksilön hyvinvointia voidaan tarkastella Maslowin motivaatioteorian kautta. Teorian mukaan ihmisen perustarpeet kostuvat viidestä eri osatekijästä, joita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Rauramo, P. 2008, 29.)

Työhyvinvointi

Työn mielekkäys, turvallisuus, oma terveys ja hyvinvointi muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi, työhönsä sitoutuneempi ja ylläpitää hyvää ja motivoivaa ilmapiiriä ympärillään. Hyvinvoivasta työyhteisöstä vastaa omalla osuudellaan myös työnantaja. Hyvinvoiva työyhteisö kantaa vastuun ilmapiiristään yhdessä, jossa yrityksen johto ja työntekijät ovat tärkeissä osissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2016)

Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvointi voidaan määritellä usean eri määritelmän kautta. Tarkan määritelmän sijaan voidaan tutkia osatekijöitä, joita työhyvinvointiin olennaisesti liittyy. Kyseiset osatekijät liittyvät fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin työpaikalla. (Juuti & Salmi 2014, 37.)

Kehittämistyö

Kehittämistyö voidaan nähdä monenlaisena toimintana, joka etenee prosessinomaisesti etukäteen määriteltä tavoitetta kohti (Toikko & Rantanen 2009, 14). Kehittämistyössä pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia, kehittämään uusia ideoita ja käytäntöjä tai tuottamaan tuotteita ja palveluita (Ojasalo ym. 2009, 19).

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää kansalaisopiston käyttöön menetelmä, jolla voidaan kartoittaa näkemyksiä työhyvinvoinnin osatekijöistä. Kehittämistyömme tiedonkeruumenetelmänä käytämme kyselyä ja osallistavaa työpajaa näkemysten kartoittamisessa. Kyselymme tarkoituksena on selvittää, mikä on yritysten esimiesten näkemys työstä aiheutuviin, työhyvinvointiin liittyviin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin, ja mitä tarpeita ja kehitysideoita yritysten esimiehillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen. Muulta työyhteisöltä esimiehen lisäksi näitä osatekijöitä, tarpeita ja kehitysideoita kartoitetaan osallistavan työpajan keinoin. Tulosten perusteella on mahdollista kehittää uusia työhyvinvointia tukevia palvelumuotoja työelämästä esiin nouseviin tarpeisiin.

Työhyvinvointi on ajankohtainen käsite tämän hetken työelämässä. Nykyään esimerkiksi epävarmuus työn jatkumisesta jatkuvien irtisanomisuhkien vuoksi on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemiseen Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan (Tilastokeskus 2013). Siksi työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota kokonaisvaltaisella tasolla peilaten nykypäivän yhteiskunnallista tilannetta.

Näkemysten kartoittaminen on tärkeää siksi, että yrityksen hankkimat työhyvinvointia edistävät palvelut olisivat tarvelähtöisiä ja kohdistuisivat oikeisiin kehittämiskohtiin. Tällä tavoin voidaan luoda hyvinvointia työssä, ja sitä kautta vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen motivoituneen työyhteisön kautta.

Tarkastelemme tietoperustassa työhyvinvointia fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulman kautta. Tietoperustassa esiin tuodut työhyvinvoinnin osatekijät olemme rajanneet työstä aiheutuviin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Emme käsittele ihmisen perusterveyden hoitamista terveydenhuollon näkökulmasta, vaikkakin se vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin. Tämä rajaus on tehty sen vuoksi, että terveydenhuollon palveluita ei pystytä tuottamaan opistotasolla.

Kehittämistyön toteuttaminen -osiossa tuomme esiin käyttämämme kyselyn rakentamisen kuvausta. Työhyvinvoinnin kartoitusmenetelmä -osiossa kuvaamme osallistavan työpajan suunnittelua. Kehittämistyön arviointi -osassa tuomme esiin pohdintojamme opinnäytteen prosessista, saaduista tuloksista sekä jatkotutkimusmahdollisuuksista.

Lähteinä käytimme kirjallisuuslähteitä, verkkolähteitä sekä verkossa julkaistuja hyvinvointitutkimuksia. Kiinnitimme huomiota lähdekriittisyyteen, emmekä käyttäneet toissi-

jaisia lähteitä. Verkkolähteissä hyödynsimme myös luotettaviksi arvioimiamme julkaisijatahoja, kuten Työhyvinvointilaitosta ja Työturvallisuuskeskusta.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

2.1 Kehittämistyön toimintaympäristö ja tarve

Kehittämistyön toimintaympäristönä on kansalaisopisto, joka on kaikenikäisten ihmisten toiminta- ja kohtaamispaikka, jossa tarjotaan monipuolista koulutus- ja kasvatustoimintaa tukien terveyttä ja hyvinvointia. Opisto toimii yhteistyössä alueellisten oppilaitosten, kunnallisten toimijoiden, yhdistysten ja kolmannen sektorin kanssa, esimerkiksi toteuttaen erilaisia hankkeita. Yhteistyössä meidän opiskelijoiden kanssa kansalaisopisto haluaa hankkia tietoa, ja tiedonhaun pohjalta kehittää työhyvinvointiin liittyvää kartoitust menetelmää.

Työeläkeyhtiö Elo ja vakuutusyhtiö Lähi-Tapiolan teettämässä Kilpailukykyä työhyvinvoinnista -tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tulosten perusteella työnantajat (7,9) arvioivat keskiarvolla mitattuna työhyvinvoinnin korkeammaksi kuin työntekijät (6,8). Työntekijöistä 56 % oli sitä mieltä, että henkilöstön näkemyksillä on vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseen, kun taas työnantajilla luku oli korkeampi, 95 %. Tästä voidaan päätellä, että monesti työntekijöiden ja työnantajien näkemykset työhyvinvoinnista eivät aina kohtaa. (Elo ja Lähi-Tapiola 2016.)

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista ja sen edistämässä esimiehellä on suuri rooli. Esimiehen tulee huolehtia työyhteisön hyvinvoinnista sekä työhyvinvoinnin kehittämisestä esimerkiksi työilmapiiriin vaikuttamalla ja pitkäjänteisellä kehittämistoiminnalla (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 7). Johdon toiminnalla on siis mahdollista vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen ja tämä on varmasti yksi syy siihen, minkä vuoksi työhyvinvointiin liittyvissä palveluiden tuottamisessa keskitytään erityisesti erilaisiin johtajuuden taitoa kehittäviin palveluihin. Tämän vuoksi on tärkeää kartoittaa koko työyhteisön näkemystä ja kokemusta työhyvinvoinnista, sillä esimiehillä on mahdollisuus kehittää työhyvinvointia yrityksessään, kun tiedetään mitä tarpeita työyhteisöllä on liittyen työhyvinvointiin.

2.2 Kehittämistehtävä ja sen tavoitteet

Kehittämistyö voidaan nähdä monenlaisena toimintana, joka etenee prosessinomaisesti etukäteen määriteltyä tavoitetta kohti (Toikko & Rantanen 2009, 14). Kehittämistyössä pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia, kehittämään uusia ideoita ja käytäntöjä, tai tuottamaan tuotteita ja palveluita (Ojasalo ym. 2009, 19).

Kehittämistyön tavoite voi olla ulkoapäin määritelty tai toimijoiden itsensä määrittämä. Ulkoapäin määritetyllä tavoitteella tarkoitetaan etukäteen määritettyä tavoitetta, joka pyritään saavuttamaan kehittämistyön kautta. Toimijoiden itsensä määrittämällä tavoitteella tarkoitetaan avoimessa kehittämistyön prosessissa muovautuvaa tavoitetta. (Toikko & Rantanen 2009, 15).

Määritimme kehittämistyömme tavoitteen yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tavoitteena oli suunnitella työhyvinvoinnin kartoittamiseen menetelmä, jonka avulla voidaan kartoittaa työyhteisön näkemystä työhyvinvoinnin fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista osatekijöistä, sekä työyhteisön toiveita ja kehitysideoita liittyen työhyvinvointipalveluiden sisältöön. Menetelmän avulla on tarkoitus saada kerättyä tietoa seuraavien kysymysten avulla; mikä on työyhteisön näkemys työstä aiheutuviin, työhyvinvointiin liittyviin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin, ja mitä tarpeita ja kehitysideoita yritysten työyhteisöillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen.

3 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI

Tässä pääluvussa tuomme esiin työhyvinvoinnin määritelmää ja tarkastelemme ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, sekä työhyvinvointia Maslowin motivaatioteorian kautta. Tuomme teoreettisessa viitekehyksessä esille ihmisen hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden, johon kuuluvat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Nämä osa-alueet vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin. Keskitymme opinnäytetyössämme työhyvinvointiin vaikuttaviin osatekijöihin, jotka ovat nimenomaan työstä aiheutuvia. Olemme rajanneet ihmisen perusterveydentilan käsittelemisen pois teoreettisesta viitekehksestä.

Työhyvinvointiin vaikuttavien osatekijöiden lisäksi tuomme esiin työhyvinvoinnin edistämisen ratkaisukeinoja. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinoja on useita, joista poimimme mielestämme tärkeimpiä ja isoimpia kokonaisuuksia liittyen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Keinot esiintyvät myös opinnäytetyön toimeksiantajan valmiissa palvelutarjonnassa, joten hyödynsimme jo olemassa olevia palveluita keinojen määrittelyssä.

3.1 Työhyvinvoinnin viisi porrasta ja lakisääteisyys

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisten, työn ja työolojen kehittämistä, jotka tuottavat kestävästä menestystä tehtävissämme. Vastuu kehittämisestä on monen tekijän summa, mutta päävastuu yksilön kehittämisestä on yksilöllä itsellään. Työnantajan rooli on työolojen kehittämisessä, työn mahdollistamisessa, sekä kestävästä hyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpidossa. Yksilö ja työnantaja toimivat yhteisvastuullisesti, ja tämän yhtälön toimiessa syntyy hyvinvointia työssä. (Hult & Leskinen. 2010, 79–80.)

Työhyvinvointi on noussut tärkeäksi puheenaiheeksi työyhteisöissä. Työn mielekkyys, turvallisuus, oma terveys ja hyvinvointi muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi, työhönsä sitoutuneempi ja ylläpitää hyvää ja motivoivaa ilmapiiriä ympärillään. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2016.) Työyhteisö voidaan määritellä alueellisesti rajalliseksi, sosiaalisen vuorovaikutuksen yksiköksi, jolla on yhteinen arvopohja ja tehtävä. Yhteisöllisyys perustuu vuorovaikutukseen työntekijöiden välillä ja ilmenee yhteenkuuluvuuden tunteena. Työhyvinvointia tarkastellessa yhteisön näkökulmasta, esiin nousevat johtamisen lisäksi myös

työyhteisötaidot, joihin luetaan sekä esimies- että alaistaidot. (Jalava & Matilainen 2010, 66–68.)

Työnantaja vastaa hyvinvoivasta työyhteisöstä omalla osuudellaan, jolloin turvallisuudesta, johtajuudesta ja tasavertaisesta kohtelusta on lähdettävä liikkeelle esimiestasolla työhyvinvoinnista puhuttaessa. Hyvinvoiva työyhteisö kantaa vastuun ilmapiiristään yhdessä, jossa yrityksen johto ja työntekijät ovat tärkeissä osissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2016.)

Ihmiset kokevat esimiestyön olennaiseksi osaksi työhyvinvointia, sillä esimiehellä on velvollisuus puuttua työyhteisössä oleviin epäkohtiin. Työtehtävien hyvä organisointi, sekä resurssien oikeaoppinen kohdentaminen koetaan työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Yhteistyö johtoportaan kanssa koetaan tärkeäksi, jolloin työntekijät eivät koe jäävänsä ulkopuoliseksi yrityksen tai organisaation päätöksistä. Uusien käytäntöjen luominen, joissa mahdollistetaan avoin keskustelu esimiesten, sekä työntekijöiden välillä, virallisen tiedon kulun sijaan, ovat myös työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. (Rantama 2015.) Johtamisen ja esimiestyön keinoilla voidaan edistää työyhteisön hyvinvointia. Tässä opinnäytetyössä emme kuitenkaan käsittele tätä aihetta laajemmin, sillä painotamme teoreettisessa viitekehyksessä työhyvinvoinnin fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia osatekijöitä yksilölähtöisellä tasolla.

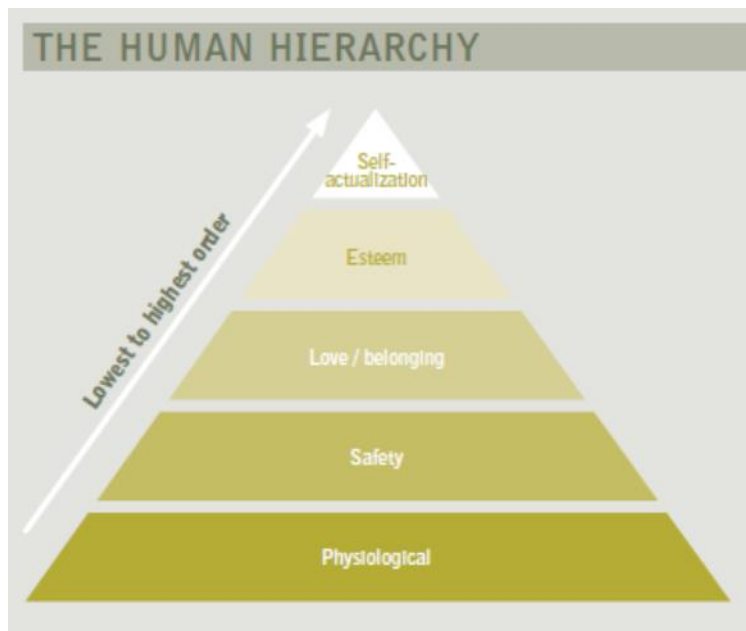
Työhyvinvointiin vaikuttavat esimiestyön lisäksi myös työpaikan työilmapiiri sekä hyvät työolot. Nämä yhdessä takaavat motivoituneen ja innostuneen työyhteisön heidän omien voimavarojensa lisäksi. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan myös työhyvinvoinnin seurantaa ja konkreettisia tavoitteita sen edistämiseksi. (Rantama 2015.)

Jokaisella hyvinvoinnin ylläpitäminen kostuu erilaisista keinoista, mutta toimenpiteet hyvinvoinnin edistämiseksi vaikuttavat työelämän lisäksi myös vapaa-aikaan. Konkreettisen työn lisäksi ihmisen hyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisella tasolla. Ihminen on kokonaisuus, jonka hyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset tarpeet, tavoitteet, lähtökohdat ja elämäntilanne. (Hult & Leskinen 2010, 80.)

Työhyvinvointi Maslowin motivaatioteorian mukaan

Ihmisen hyvinvoinnin voidaan katsoa koostuvan kolmen osatekijän yhteisvaikutuksesta, joita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Syvemmällä tasolla yksilön hyvinvointia voidaan tarkastella Maslowin motivaatioteorian (Kuva 1) kautta. Teorian mukaan ihmisen perustarpeet koostuvat viidestä eri osatekijästä, joita ovat fysiologiset,

turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja liittymisen, arvostuksen sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Teorian perusajatuksena on tarpeiden hierarkkisuus, joista ihminen pyrkii tavoittelemaan itsensä toteuttamisen tarpeita kokeakseen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Muiden tarpeiden tulee olla tyydytetty, jotta ihminen pystyy itsensä toteuttamiseen, sillä vallitseva tarve ohjaa ihmisen käyttäytymistä tyydyttyjen tarpeiden sijaan. (Rauramo 2008, 29.)



Kuva 1. Maslow's Hierarchy of Needs. Sadri & Bowen, 2011.

Fysiologisilla tarpeilla tarkoitetaan ihmisen perustarpeita, kuten uni ja ravinto. Nämä perustarpeet ovat muiden Maslowin teorian tarpeiden perusta, ja niiden ollessa tyydytetty ihminen kykenee etenemään fysiologisista tarpeista kohti sosiaalisempia tarpeita. (Rauramo 2008, 30.) Työelämässä kyseisiä tarpeita voidaan ajatella olevan terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen, jotka ovat ihmisen työhyvinvoinnin perusta (Ojala & Ahonen 2005, 29).

Sadrin ja Bowenin mukaan ilmeisimpänä fysiologisena tarpeena työntekijän hyvinvointia ajatellen voidaan pitää palkkaa, jonka avulla ihminen kykenee tyydyttämään perustarpeensa. Palkan lisäksi työntekijän fysiologisiin tarpeisiin voidaan liittää esimerkiksi mukava työympäristö, kuten puhdas ja raikas ilma, ergonominen työpiste, sekä säännölliset tauot. Näiden lisäksi fysiologisiin tarpeisiin voidaan liittää vapaa-ajan merkitys, jota pidetään enemmän arvossa, kuin esimerkiksi kymmenen vuotta sitten. Vapaa-aika

ja joustavuus työssä mahdollistavat tasapainon työn ja vapaa-ajan välille, jolloin työntekijä kykenee parempiin tuloksiin myös työssään. (Sadri & Bowen 2011, 45–46.)

Turvallisuuden tarpeilla tarkoitetaan fyysistä, psykologista ja moraalista turvallisuutta. Turvallisuuden tasapainon ja pysyvyyden tunteen säilyminen luo tunteen tarpeen tyydyttymisestä. (Rauramo 2008, 31.) Työelämässä ihminen tarvitsee sekä henkistä, että fyysistä turvallisuuden tunnetta. Työssä olevia turvallisuuden tarpeita ovat esimerkiksi työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus, sekä työn jatkuvuus. Henkisellä turvallisuudella tarkoitetaan turvallista työilmapiiriä ja fyysisellä turvallisuudella työympäristön turvallisuutta. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Sadri ja Bowen liittävät palkan fyysisiin ja psyykkisiin turvallisuuden tarpeisiin, sillä sen avulla työntekijällä on mahdollisuus luoda itselleen turvallinen ympäristö elää. Puhuesaan turvallisuuden tarpeista, sekä fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista, he tuovat esiin, että työntekijällä tulee olla mahdollisuus turvallisuuden tunteeseen. Kaikilla työntekijöillä tulee olla mahdollisuus kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin hoitamiseen. Monesti vain työntekijöillä on mahdollisuus tähän, jolloin perheenjäsenet jäävät hoitopalveluiden ulkopuolelle. Turvallisuuteen liittyy myös työntekijän tieto siitä, että jäädessään eläkkeelle hänen toimeentulonsa on turvattu. (Sadri & Bowen 2011, 46–47.)

Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeilla tarkoitetaan ihmisen tunnepohjaisia sosiaalisia suhteita. Ihmisen tarve kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu, kun aiemmin mainitut perustarpeet ovat tyydytetyt. Ihmisellä on tarve sekä rakkauden vastaanottamiseen että antamiseen. (Rauramo 2008, 31.) Työssä yhteenkuuluvuuden tarve ilmenee sosiaalisena tarpeena, kuten yhteisöllisyytenä, ihmisen haluna kuulua työyhteisöön ja tunteena työkavereiden tärkeydestä. Ihmisen kokiessa sosiaalista hyvinvointia hän sitoutuu paremmin työhönsä ja hänen työssä jaksaminen parantuu. (Ojala & Ahonen 2005, 30.) Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve voidaan nähdä työelämässä myös tiimityöskentelyn mahdollisuutena, joka luo tunteen yhteenkuuluvuudesta ja mahdollistaa sosiaalisen tuen saannin (Sadri & Bowen 2011, 47).

Arvostuksen tarpeilla tarkoitetaan ihmisen kokemaa itsekunnioitusta, sekä toisilta saatua arvostusta. Itsekunnioituksella tarkoitetaan esimerkiksi kokemusta tai tunnetta tavoitteiden saavuttamisesta, tunnetta riittävydestä, sekä kokemusta riippumattomuudesta tai vapaudesta. Tämän lisäksi arvostuksen tarpeeseen sisältyy ihmisen tarve olla huomattu ja tärkeä, sekä omien saavutuksien näkyväksi tekeminen ja niiden kautta huomatuksi tuleminen. (Rauramo 2008, 32.)

Työssä arvostuksen tarve ilmenee esimerkiksi omana ammatillisuutena ja osaamisena ja sen arvostamisena (Ojala & Ahonen 2005, 30). Työntekijälle osoitettu tunnustus työstä, sekä kehu ovat tärkeitä kokemukselle arvostuksen tarpeen täyttymisestä. Tämän kokemuksen saavuttamiseksi esimiehellä on tärkeä rooli, sillä tutkimusten mukaan esimiehen tunnustuksen puute on pääsääntöisesti syy työntekijän irtisanoutumiseen. (Sadri & Bowen 2011, 47.)

Itsensä toteuttamisen tarpeilla tarkoitetaan omien unelmien saavuttamista ja oman potentiaalinsa hyödyntämistä täysivaltaisesti. Kyseinen tarve perustuu älyllisten tarpeiden saavuttamiseen, kuten ihmisen haluun kehittyä ja oppia uutta. Tämän lisäksi itsensä toteuttamisen tarpeeseen kuuluu esteettinen puoli, jolla tarkoitetaan esimerkiksi esteettisiä kokemuksia ja tasapainon löytämistä. (Rauramo 2008, 32–33.) Työssä kyseinen tarve ilmenee oman työn ja osaamisen kehittämisenä, sekä luovuutena. Näiden tarpeiden avulla edistetään yksilön, sekä työyhteisön oppimista ja osaamista. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Maslowin motivaation teorian portaiden päällä voidaan ajatella olevan vielä ylin porras, joka kuvaa ihmisen henkisyttä, sisäistä motivaatiota ja halua. Kyseiseen osa-alueeseen kuuluvat yksilön omat arvot ja motiivit, jotka ohjaavat ihmisen innostumista ja sitoutumista asioihin. Tällä tarkoitetaan ihmisen henkistä hyvinvointia. Työssä kyseinen osa-alue näyttäytyy työntekijän vastuuna omasta hyvinvoinnistaan ja omasta halusta edistää hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Maslowin teorian mukaan ihmisen oletetaan kokevan itsensä hyvinvoivaksi ja terveeksi, sekä luovaksi kaikkien tarpeiden ollessa tasapainossa (Rauramo 2008, 33). Ihmisen hyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisella tasolla, jolloin työhyvinvointi tulee nähdä fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Työnantajalla on mahdollisuus saavuttaa parempaa tulosta, kun kiinnitetään huomiota työntekijöiden hyvinvointiin ja ajatellaan työntekijän hyvinvointia kokonaisvaltaisella tasolla.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja lakisääteisyys

Terveys voidaan määritellä ihmisen kokonaisvaltaiseksi hyvinvoinnin tilaksi, joka käsittää ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilan (Virolainen 2012, 11). On tärkeää, että työhyvinvointia edistävien palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä otetaan huomioon työntekijän terveys kokonaisvaltaisesti.

Työhyvinvointipalveluiden kehittämistyön tulee olla suunniteltua, pitkäjänteistä toimintaa. Usein lyhytkestoiset toimenpiteet nähdään irrallisina ja tapahtumaluontoisina toimintoina, jolloin on oleellista kehittää palveluita, jotka luovat pysyviä, positiivisia muutoksia henkilöstön ja työyhteisön elin- ja työskentelytapoihin. (Virolainen 2012, 149–150.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii taloudellisia resursseja, ja lisäksi edellytyksenä kehittämistyöhön on johdon ja henkilöstön myönteinen asenne kehittämiseen. Työhyvinvointipalveluiden kehittämisessä tulee ottaa huomioon niiden positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, jolloin kehittämistyö tulee nähdä kannattavana investointina kulujen sijaan. Usein kehittämistyö nähdään taloudellisia resursseja vaativana työnä, jolloin kehittämistyöhön suhtaudutaan negatiivisesti. (Virolainen 2012, 134.) Negatiivisten asenteiden muuttamiseksi palveluita kehitettäessä ja tarjottaessa tulee siis kiinnittää erityistä huomiota asenteiden muuttamiseen.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on osa työhyvinvointia. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä vaadittavilla toimenpiteillä työssä. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja neuvoja, sekä ilmaista työpaikalla mahdollisista puutteista ja vioista työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. (Virolainen 2012, 145 –146.) Työpaikan tulee olla työntekijälle turvallinen, eikä työnteko saa vaarantaa työntekijän fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Tämän lisäksi työsuhteen ehtojen tulee olla lain mukaisia. Näistä asioista huolehtiminen on keskeinen osa työsuojeluhallinnon tehtävää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 42–43.)

Lakisääteisyys tarkoitusena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Lait ovat suunnannäyttäjinä työnantajalle liittyen hänen velvollisuuksiinsa suhteessa työntekijöihin, eli ne määrittävät työnantajan velvollisuuksia työhyvinvointiin liittyen. Alla on tiivistetty esimerkkinä työterveyshuoltolain, sekä työturvallisuuslain tarkoitukset. Nämä lait ovat liitettävissä työhyvinvointiin monen muun lain lisäksi.

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on tuoda esiin työnantajan lakisääteinen velvollisuus työterveyshuollon järjestämisestä, sekä vaatimukset työterveyshuollon sisällöstä ja sen toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, edistää työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä, työntekijän terveyttä, työ- ja toimintakykyä, sekä edistää työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita turvaamalla työntekijöiden työkyky ja sen ylläpitäminen, sekä ennaltaehkäistä työtapaturmien, ammattitautien, sekä työympäristön aiheuttamia fyysisiä ja henkisiä terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

3.2 Fyysisen työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvoinnin määritelmää on haastavaa kuvata yleisellä käsitteen määrittelyllä, sillä työhyvinvointi koostuu jokaisen yksilön kohdalla erilaisista asioista. Työhyvinvoinnin keskeisillä käsitteillä kuvaamme helposti omaa eettistä näkemystämme siitä, miten määrittelemme hyvän elämän ja siihen olennaisesti liittyvän työelämän. Työhyvinvoinnin määritelmään on siis yhtä monta kuvausta, kuin on ihmistäkin. Tarkan määritelmän sijaan voimme tutkia osatekijöitä, joita työhyvinvointiin olennaisesti liittyy. (Juuti & Salmi 2014, 37.) Tässä opinnäytteessä osatekijöillä tarkoitetaan fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka ilmenevät seuraavissa kappaleissa.

Fyysiseen hyvinvointiin työpaikalla liittyy työn kuormittavuus. Suomessa fyysisesti kuormittavaa työtä tekee lähes 30 % työssä olevista (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 29). Työntekijälle sopiva työ-kuormitus vaikuttaa positiivisesti terveyden ja työkyvyn ylläpitoon. Jokaiselle työntekijälle sopii yksilöllisesti erilaiset työtehtävät, jotka vastaavat hänen ominaisuuksiaan. Työn tulisi olla monipuolista ja tarpeeksi haastavaa. Tauoilla ja jaksotuksilla pyritään pitämään työvirettä yllä, sekä välttämään voimakasta väsymystä työpäivän aikana. Kokonais-kuormitukseen lasketaan mukaan myös vapaa-aika työpäivän lisäksi. Optimaalisesti työntekijä pystyy toipumaan päivän aikana työstä ja sen tuomasta rasituksesta. Työn jälkeen hän pystyy viettämään vapaa-aikaa virkistäytymiseen. Ponnistelemisen ja palautumisen välillä tulisi vallita tasapaino. (Rauramo 2008, 37–38.)

Fyysinen kuormittavuus työssä kohdistuu liikunta- ja verenkiertoelimistöön. Työasenoilla, -liikkeillä ja fyysisen voiman käytöllä pystytään vaikuttamaan työssä jaksamiseen. (Rauramo 2008, 42.) Lähes 15 % suomalaisista työntekijöistä kokee työssään työasennot kuluttaviksi (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 30). Työn organisoinnilla, työtilojen ja -tavaroiden suunnittelulla, auttavien välineiden hankinnalla ja opastuksella voidaan helpottaa työn kuormittavuutta. (Rauramo 2008, 43.)

Työaikalaisissa (Työaikalaki 605/1996) määritellään työntekijälle keskeytymättömän lepoajan ja vapaa-ajan määritteet suhteutettuna työhön. Kahdenlaista kehitystä on tapahtunut Suomessa työaikojen suhteen: työaikojen pidentymistä ja lyhentymistä. Syitä tähän ovat työntekijöiden määrällinen vähentyminen, töiden uudelleen jako, yritysten uudelleen organisoituminen ja tulotason vaihtelut. Työajoissa joustaminen on tutkitusti työntekijöiden hyvinvointia edistävää. Joustaminen työajoissa todennäköisimmin vaikuttaa työntekijän joustovaraan. (Nummelin 2008, 56–57.)

Fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinot

Työn kuormitusta helpotetaan ergonomialla. Ergonomialla ja ergonomisilla asennoilla pyritään välttämään työntekijälle työstä aiheutuvaa haitallista ja vaarallista kuormitusta tai tapaturmaa. Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajalle vastuun työpisteen ja työvälineiden huolehtimisesta siten, että työntekijän edellytykset työhön on otettu huomioon asianmukaisella ja ergonomisella tavalla. (PAM 2014.)

Ergonomiaa voidaan tarkastella kokonaisvaltaisesti, mutta se voidaan jakaa myös kolmeen osa-alueeseen: fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Fyysinen ergonomia mukauttaa fyysisen toiminnan yksilöllisesti ihmisen anatomisten ja fyysisten ominaisuuksien mukaan. Fyysistä ergonomiaa parannetaan työympäristön, -menetelmien, työpisteiden ja -välineiden suunnitelmallisella käytöllä. (Ttl 2016.) Kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia liittyvät psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijöihin, mutta käsittelemme nämä ergonomian kolme osa-aluetta samassa luvussa.

Fyysiseen ergonomiaan tulee kiinnittää huomiota ja hankkia välineitä ja kalusteita, jotka helpottavat työskentelystä aiheutuvaa fyysistä väsymystä. Olennaista on kuitenkin lisätä tietoisuutta vääristä työasennoista johtuvista vaivoista, jolloin ergonomisesti suunniteltuja välineitä sekä kalusteita osattaisiin ja viitsittäisiin käyttää, sekä säädeltäisiin oikein. (Rauramo 2008, 42–43.)

Kognitiivinen ergonomia käsittelee muun muassa psyykkistä kuormitusta, muistia, päätelyä, havaintokykyä ja motorisia vasteita ihmisen ja toimintajärjestelmien osien ollessa vuorovaikutuksessa. Kognitiivinen ergonomia tarkastelee psyykkistä kuormitusta, työstressiä, taitosuorituksia ja ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutusta. (Virolainen 2012, 28.)

Organisatorinen ergonomia keskittyy sosiaalisten ja teknisten järjestelmien yhteensovittamiseen. Tämä korostuu työprosessien, työaikajärjestelyiden, työkokonaisuuksien ja henkilöstön suunnittelussa ja organisoinnissa. (Ttl 2016). Keskeistä on myös yhteistyö, tiimityö, etätyö ja laatujohtaminen (Virolainen 2012, 29.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan teollisuustuotannossa toteutetussa tutkimuksessa työntekijät kokivat työtyytyväisyyttä eniten 12 tunnin eteenpäin kiertävässä vuorojärjestelmässä kuin kahdeksan tunnin vuorojärjestelmässä. Tutkimuksen tuloksista nousee esiin mahdollisuus parempaan työnkiertoon 12 tunnin vuorossa, mikä edistää työntekijöiden työhyvinvointia tukemalla moniosaamista ja sitouttaa työntekijöitä varamiesjärjestelyyn. Tämä kuitenkin edellyttää tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ja esimiesten mielestä paneutumista moniosaamiseen, tiedonkulkuun ja varamiesjärjestelmään. (Karhula ym. 2016, 56.)

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta, eli tyky- ja tyhy-toiminta, tarkoittaa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn edistämistä ja tukemista työuran eri vaiheissa. Tyky-toiminta mielletään muutaman kerran vuodessa tapahtuvaksi toimintapäiväksi työkykyä ylläpitäen ja edistäen. Tyhy-toiminnalla tarkoitetaan jokapäiväistä työssä viihtymisen edistämistä henkilöstötoiminnon keinoin. (Tyky-päivä.net, 2017.) Toiminta järjestetään yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja yhteistyötahojen kanssa. Asiantuntijaorganisaatioita, kuten työterveyshuoltoa, voidaan käyttää työkykytoiminnan tukemiseen. Tyky- ja tyhy-toiminnalla voidaan vaikuttaa työhön, työympäristöön, työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen. Tyky-toiminnalla voidaan ehkäistä työkyvyttömyyttä ja edistää työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä. (Virolainen 2012, 147–148.) Toiminta samalla parantaa yrityksen toimintakykyä ja kannattavuutta kestäväällä tavalla (Ttl 2015).

Tyky-toiminnan keskeisiä osa-alueita ovat ammatillinen osaaminen, työ ja työolot, sekä työyhteisö ja -organisaatio. Paras lopputulos saadaan huomioimalla kaikki osa-alueet työkyvyn ylläpitämisessä. Jos työkyvyn ylläpitotoimet koskevat ainoastaan yhtä osa-alueita, ei työntekijä pysty hyödyntämään muita työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita. (Virolainen 2012, 148.)

3.3 Psykkisen työhyvinvoinnin osatekijät

Psykkinen työhyvinvointi käsittelee työilmapiiriä, työn stressaavuutta ja työpaineita. Psykkisen työhyvinvoinnin parantaminen vaikuttaa oleellisesti sairauspoissaolojen

väheneeseen ja työssä viihtymiseen. (Virolainen 2012,18.) Olennainen osa psyykkisen työhyvinvoinnin edistämässä on työtehtävien kokeminen mielekkääksi, sekä mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen, mitkä edistävät yksilön mielenterveyttä (Ojala & Ahonen 2005, 30).

Työtahti on kiristynyt jo 1980-luvulta lähtien, ja samalla työpaineet ja epävarmuus työstä ovat lisääntyneet. Euroopan maista Suomi on kärkijoukoissa, kun puhutaan työkiiireen kokemisesta. (Virolainen 2012, 54.) Tutkimusten mukaan jopa viidennes suomalainen työskentelee nopeaan tahtiin ja tiukkojen aikataulujen mukaan (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 28). Naisten on tutkittu kokevan enemmän kiirettä kuin miesten. Kiirettä kokee myös eniten keski-ikäiset työntekijät. Kiireen tunne vaikuttaa selkeästi kehontoimintoihin, esimerkiksi hormonitoimintaan, verenpaineeseen, aivojen kemiaan ja vastustuskykyyn, joskin yhteys kiireisyyden ja stressisairauksien välillä ei ole niin yksiselitteinen. (Virolainen 2012, 54–55.)

Kiire aiheuttaa psyykkistä kuormitusta, mutta tähän voidaan vaikuttaa tuella ja tasapuolisella työnjaolla työntekijöiden kesken, ja huolehtimalla työn, levon ja vapaa-ajan suhteesta. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkisiä rasitusoireita ovat myös stressi, masennus ja työuupumus. Jos merkit stressitason nousemisesta huomataan ajoissa, pyritään palauttamaan elimistön tasapaino, jolloin pystytään välttämään stressin vaikutukset työkykyyn. (Nummelin 2008, 75.)

Ylikuormittava työ on psyykkisesti vaativaa, jolloin työntekijä kokee vaikuttamismahdollisuutensa vähäisiksi. Kiire ja työmäärän jatkuva lisääntyminen ilmenevät stressinä ja stressistä syntyvinä reaktioina, jotka ovat tilanne- ja henkilökohtaisia. Stressitekijät kasvavat, mikäli itsesäätelyn mahdollisuus puuttuu. (Nummelin 2008, 70–71.)

Esimiehen tai työtovereiden tuen puutteessa ylikuormittumisen kokemus kasvaa. Jatkuessa pitkään, tilanne voi luoda ahdistuneisuutta, jolloin haasteiden vastaanottokyky on heikentynyt. Stressi koetaan kuitenkin yksilöllisesti. Toisen kokiessa stressitilanteen haastavana, toiselle se voi olla ylitsepääsemätön. Jos stressitilanteen tapahtumien syyt nähdään itsestä aiheutuviksi, on alttiudessa stressaantua ja masentua. Hyvillä ulkoisilla selviytymiskeinoilla stressitekijät jäävät kuitenkin lievemiksi. Esimiehen ja työtovereiden tuki lisäävät hallinnan tunnetta, jolloin yksilö ei koe jäävänsä täysin kuormittuneeksi. (Nummelin 2008, 71.)

Tärkeä osa työntekijän psyykkistä työhyvinvointia on myös hänen oma motivaationsa työtä kohtaan. Motivaatio linkittyy oleellisesti ihmisen psykologiseen prosessiin, jossa

motivaatio ohjaa ihmistä tavoitteita kohti ja auttaa häntä tavoittelemaan asettamiaan tavoitteita. Motivoituneet työntekijät tekevät työtään tehokkaammin, tuottavat työssään parempia tuloksia ja noudattavat organisaation pelisääntöjä. (Sadri & Bowen 2011, 45.) Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan suomalaisista työntekijöistä yli 70 % arvioi organisaationsa motivoivaksi (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 52).

Kasvava väsymys, haluttomuus ja aloittekyvyttömyys ovat laskeneen työmotivaation merkkejä. Työn suunnittelu on vaikeaa, ja uusien asioiden omaksuminen on hankalaa. Päätöksentekoa lykätään ja töiden aloittamista viivytellään. Stressaantuneen havaintokenttä on kaventunut, ja joistain toiminta- ja ajattelumalleista on vaikeaa luopua. Ylimääräisten haasteiden kohtaaminen koettelee kestokykyä. Pienetkin asiat saattavat johtaa maltin menettämiseen ja ahdistukseen. Psykkiset vaivat saattavat ilmentyä myös fyysisinä oireina, kuten päänsärkynä, vatsavaivoina tai kohonneena verenpaineena. On tärkeää oppia tunnistamaan stressioireita ja tasapainottaa elämäänsä niin, että levolle ja rentoutumiselle jää aikaa. (Nummelin 2008, 76.)

Stressi ei ole pelkästään negatiivinen ilmiö. Sopivassa määrin stressi tuo esiin luovuutta ja energiaa, ja puhutaankin energisoivasta stressistä. Se luo innostusta ja hallinnan tunnetta. Haitallinen stressi taas lamaannuttaa ja vähentää käytettävissä olevan energian määrää. Kokemus on kuitenkin yksilöllistä ja elämäntilanteeseen sidoksissa. (Nummelin 2008, 75.)

Stressin lisäksi ihmisen psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät olennaisesti emootiot. Niiden ilmaisu on ihmiselle luonnollinen asia, ja tähän tulisi olla mahdollisuus myös työpaikalla. Työntekijälle olisi tärkeää saada kertoa vapaasti tuntemuksistaan ja mielipiteistään muille työntekijöille ja esimiehelleen. Jos tunteiden ja mielipiteiden ilmaisua ei tehdä mahdolliseksi, ihminen tukahduttaa tunteita sisälleen. Tämä puolestaan aiheuttaa työntekijässä työpahoinvointia ja ahdistuneisuutta. (Virolainen 2012, 19.)

Emootiot muuntelevat ihmisen käyttäytymistä, luottamuksen syntyä ja työhön sitoutumista. On havaittu, että tunteiden piilotteleminen on olennainen osa työuupumuksessa. Tunteet vaikuttavat merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin, jolloin huomio tulee kiinnittää hyvän työilmapiirin rakentamiseen, jossa pyritään tunteiden rakentavaan käsittelyyn. Tunneilmaisu ei oikeuta kuitenkaan rajattomaan ilmaisuun. Rajoitetussa tunteellisuudessa tarkoitetaan työyhteisöjen keskinäistä huolenpitoa, tukea, välittämistä ja auttamista jäsenten kesken. (Paasivaara 2009, 31–33.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinot

Kiirettä ja stressiä voidaan ehkäistä ajanhallinnan keinoin. Monesti ajanhallinnan ajatellaan olevan lähes mahdotonta, sillä vuorokaudessa on vain rajallinen määrä tunteja, jotka monen mielestä eivät tunnu riittävän. Ajanhallinta voidaan jakaa tehottomaan ja tehokkaaseen ajan käyttöön. Tehoton ajanhallinta johtaa usein stressiin, väsymykseen ja uupumiseen. Tämän vuoksi onkin tärkeää kiinnittää huomiota omaan ajanhallintaan. (MLL 2016.) Ajanhallinta on itsensä johtamista ja huomion kiinnittämistä siihen miten omaa aikaansa käyttää. Tehokas ajankäyttö vaatii keskittymistä ja oman työn organisoimista. (Salomäki 2002, 92.)

Keskittymisen keinona voidaan käyttää mindfulnessia. Mindfulnessilla tarkoitetaan tietoisuutta läsnäolosta, tietoisuustaitoja. Kyseisten taitojen avulla pystytään keskittymään meillä olevan hetken kokemiseen, havainnointiin ja hyväksymiseen. (Suomen mielenterveysseura 2016.) Työssä kyseinen läsnäolo on tietoisuutta keskittymisestä työtehtäviin. Samalla kun ihminen tulee tietoisemmaksi toiminnostaan ja ajatuksistaan, hänen stressitasonsa myös laskee. (Virolainen 2012, 99.)

Mindfulness-taidot lievittävät kokemusta stressistä ja niiden avulla voidaan edistää tarkkaavaisuuden hallintaa sekä tunteiden säätelyä. Tämän lisäksi on havaittu, että taidoilla voidaan vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin ja vastustuskykyyn, luovuuden ja positiivisten tunteiden lisääntymiseen, oppimiskykyyn ja muistin paranemiseen sekä sosiaalisten taitojen ja itsetunnon vahvistumiseen. (Suomen mielenterveysseura 2016.)

Omien tunteiden havainnointi ja tiedostaminen ovat perusta tunnetaidoille ja itsetuntemukselle. Sen kautta on mahdollista myös havainnoida toisten tunteita ja olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Tunteiden havainnointi ja tiedostaminen auttavat ymmärtämään tunteiden syitä ja seurauksia. Tunteita ymmärtävä ihminen kykenee tekemään paremmin elämän pieniä ja suuria valintoja. (Suomen mielenterveysseura 2016.)

Tunnetaidot koostuvat kyvystä ilmaista tunteita ja niiden säätelystä. Tunteiden ilmaisun kykyyn kuuluvat myönteisten tunteiden näyttäminen, sekä hankalien tunteiden käsittely niin, etteivät ne ole vahingollisia. Tunteiden säätelyä ovat tunteiden hallinta ja itsehillintä. Omien tunteiden säätelykyky luo pohjan positiiviselle minäkuvalle, lisää itseluottamusta sekä lisää tavoitteellisen toiminnan mahdollisuuksia. Itsehillinnan kautta ihminen kykenee erottamaan todelliset tarpeet mielihaluista, sekä asettamaan tavoitteita ja saavuttamaan niitä. (Suomen mielenterveysseura 2016.)

3.4 Sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijät

Sosiaalisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan työyhteisössä sen jäsenten sosiaalista kanssakäymistä. Tämä näkyy työntekijöiden mahdollisuutena vapaana keskusteluna, väliden ylläpitona ja ihmisten helposti lähestyttävyytenä. (Virolainen 2012, 24.) Tällainen vuorovaikutus välittyy henkisenä, emotionaalisenä, toiminnallisena, tiedollisena ja aineellisenä tukena, jotka luovat terveyttä edistävää ja stressiä ehkäisevää sosiaalista tukea. Tukea ihmiset voivat osoittaa toisilleen joko suoraan tai luodun järjestelmän kautta. (Paasivaara 2009, 25.)

Sosiaalinen tuki voidaan jakaa osa-alueisiin: tietotuki, aineellinen tuki ja arvostustuki, sekä henkinen tuki. Tietotuella voidaan neuvoa, antaa ehdotuksia ja uudelleenarvioida tilanteita. Aineelliseen tukeen ja arvostustukeen kuuluu toisen tekemisten ja kykyjen myönteinen arvioiminen. Henkisellä tuella tarkoitetaan auttamishalukkuutta, empaattisuutta, kuuntelua, rohkaisua ja luottamuksellisuutta. Näillä sosiaalisen tuen osa-alueilla luodaan työyhteisössä yhteenkuuluvuutta, sitoutuneisuutta, ilmaisun avoimuutta ja ristiriitojen vähyyttä. Sosiaalinen tuki vastaa ihmisen tarpeeseen tuntea kuuluvansa ryhmään. Merkittävä sosiaalisen tuen muoto on myös vertaistuki, jossa samanlaisessa elämäntilanteessa olevat ihmiset ovat tasavertaisessa, vastavuoroisessa ja luottamuksellisessa suhteessa toisiinsa. (Paasivaara 2009, 25–27.)

Sosiaalisessa hyvinvoinnissa olennaisin osa on hyvällä vuorovaikutuksella. Vuorovaikutus on lähtöisin itsetuntemuksesta, jolloin ihmisellä on voimavaroja ja tervettä itsearvostusta. Tällöin hän voi luoda ympärilleen turvallisuutta ja luottamusta herättävää ilmapiiriä. (Paasivaara 2009, 28.) Työtä tehdään usein moniammatillisissa tiimeissä, jolloin jo pelkän ammatillisen osaamisensa puolesta erilaiset ihmiset työskentelevät yhdessä. On siis oleellista, että omat näkemykset osataan tuoda esiin, vaikka joutuisi haastaviin vuorovaikutustilanteisiin. (Paasivaara 2009, 54–55.)

Vuorovaikutuksella luodaan työpaikalla työyhteisön ilmapiiriä. Toimivalla ja hyvällä ilmapiirillä edistetään organisaation menestymistä ja sen jäsenten hyvinvointia. Huono työilmapiiri johtuu usein puutteista työpaikan johtamisessa ja kehittymättömistä sisäisistä toimintatavoista. Ilmapiirin heikkouteen vaikuttavat myös ulkoiset uhat ja työn jatkuvuuden epävarmuus. (Paasivaara 2009, 59–60.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinot

Hyvä esimies tiedostaa, että vuorovaikutuksella ja viestinnällä on oleellinen merkitys työyhteisön sosiaaliseen hyvinvointiin. Hyvät vuorovaikutustaidot ja viestintätaidot omaava esimies ymmärtää vuorovaikutustilanteissa väärinymmärrysten mahdollisuuden, jolloin hän varmistaa yhteisen ymmärryksen syntymisen. Hyvä vuorovaikutus liittyy konkreettisesti työn mielekkyyteen, sillä sen avulla varmistetaan työn merkityksen syntyminen työn perustehtävän ja tavoitteiden hahmottamisen kautta. (Aarnikoivu 2008, 16–19).

Yksilö pystyy vaikuttamaan erilaisilla vuorovaikutustaidoilla ryhmän toimintaan. Hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluvat kuunteleminen, havainnointi, keskustelun ylläpitäminen, argumentointi, tuen osoittaminen ja puheenvuorojen ottaminen ja pitäminen. Ryhmätilanteessa erityisen tärkeässä roolissa on kuunteleminen ja havainnoiminen. (Kaukkila ym. 2007, 31–33.)

Ryhmän tehtävä ja tavoite vaikuttavat ryhmätilanteissa tarvittaviin taitoihin. Tavoitteen saavuttamisessa tarvitaan tehtäväkeskeisiä taitoja, joita ovat esimerkiksi taito pysyä annetussa tehtävässä ja erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen esittäminen. Ryhmän suhteiden luomista ja ylläpitoa, sekä ilmapiiriä, luodaan suhdekeskeisillä taidoilla. Näitä taitoja ovat esimerkiksi kuuntelemisen taito, tuen osoittamisen taito ja konfliktin hallitsemistaidot. Taitava ryhmätoiminta perustuu yksilön tietoon ryhmän prosesseista ja rakenteista, ryhmäviestinnästä ja erilaisten ryhmäilmiöiden tunnistamisesta. Näitä ryhmäviestintätaitoja voi opetella ja harjoitella muiden taitojen tapaan. Taitojen kehittämisen edellytys kuitenkin on reflektoida omaa viestintäkäyttäytymistä. (Jyväskylän yliopisto 2016.)

Ryhmätilanteita tapahtuu työpaikoilla myös varsinaisen työtehtävän ulkopuolella. Ryhmiä muodostuu esimerkiksi taukotiloissa ja jonottaessa kopiokoneella, joten tämä on hyvä ottaa huomioon jo työpaikan suunnitteluvaiheessa ja järjestelyissä töiden kulun kannalta. Näissä paikoissa työntekijät luontevasti kohtaavat toisiaan, jolloin luodaan olennaisen tärkeitä vuorovaikutussuhteita. (Työturvallisuuskeskus 2016).

Työyhteisön ilmapiiri pohjautuu työyhteisön yhteisille arvoille ja tavoitteille. Arvot ohjaavat työyhteisön toimintaa yhdessä tekemiseen, ja tavoitteet luovat suunnan toiminnalle. Yhteisten arvojen mukaan toimiminen luo työyhteisöön hyvää ja avointa ilmapiiriä, jonka luominen perustuu vapaaehtoisuuteen. Avoin ilmapiiri kannustaa työntekijöitä kokemusten jakamiseen ja toisten auttamiseen, avoimeen toimintaan. (Ojala & Ahonen 2005, 202.)

Vuorovaikutussuhteiden kehittämisessä avainasemassa ovat esimiehet. Heidän vastuullaan on työntekijöiden aineelliset ja henkiset toimintaedellytykset. Esimiehet kannustavat työntekijöitä oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen, sekä seuraavat työtehtäville annettuja tavoitteita. Työtehtävät tulee määritellä niin, että vastuun ja tavoitteiden seuraaminen on mahdollista. Työtä yksin tekevälle tulee järjestää tilaisuus pohtia työtään ryhmän kanssa tai työnohjauksen keinoin. (Työturvallisuuskeskus, 2016.)

Työntekijöiden vuorovaikutuksella ja vuorovaikutuksen taidoilla luodaan yhteistä työilmapiiriä. Työilmapiirin kehittämistä tulisi edistää osana muuta kehittämistoimintaa, jolloin tämä vaatii johdolta panostuksia. Hyvän ilmapiirin taustalla on toimintaansa arvioinut yrityksen johto, sekä aktiivinen ja sitoutunut henkilöstö. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työilmapiirin kehittämistyössä voidaan käyttää sisäisen toimivuuden kartoituksia, joita tehdään monilla eri menetelmillä. Kartoituksen suunnitteleminen ja valmisteleminen tulisi tehdä avoimesti ja yhdessä työntekijöiden kanssa. Tulokset tulee käsitellä yhdessä, ja tämän työn pohjalta toteuttaa kehittämistoimet. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työilmapiirin kehittämisen kannalta tyypillisiä kehityskohteita ovat palkkaus ja viestintä. Palkkaukseen vaikuttaminen on monimutkaista. Etenkin valtion ja kunnan organisaatioissa palkkaus määrittyy taulukkopalkkojen mukaan ja neuvottelemisen niistä on vaikeaa. (Virolainen 2012, 188.) Viestinnän kehittämisen kautta lisätään ennakoitavuutta, eli ajoissa tiedottamista. Myös avoimuuden ja palautteen saaminen esimiehiltä ja kollegoilta koetaan tärkeäksi. (Virolainen 2012, 188.) Teknologian nopea kehittyminen on lisännyt mahdollisuuksia nopeaan viestintään ja luonut uusia mahdollisuuksia toimia virtuaalisissa työympäristöissä. Tämä vaatii kuitenkin työntekijöiltä teknologian käytön osaamista. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015, 24.)

Työntekijöiden välille muodostuu vuorovaikutusta ja yhteistyötä esimerkiksi vaihtamalla työtehtäviä ja opettelemalla uusia työtapoja. Pysyvänä käytäntönä voi olla myös säännöllisten kokousten ja keskustelutilaisuuksien järjestäminen. Näiden kautta voidaan ylläpitää avointa ilmapiiriä työyhteisössä. (Ojala & Ahonen 2005, 202–203.)

Toimintatapoja kehittämällä ja kokeilemalla kannustetaan työntekijöitä vastaamaan haasteisiin uusilla tavoilla ja keinoilla. Kannustamalla tähän, tuetaan työntekijöiden oppimista ja itseohjautuvuutta, sekä erilaisten näkökulmien esille tulemistä. Tällaisella moniäänisyydellä saadaan esille luovaa käyttövoimaa, joka luo uusia työyhteisön tarvitsemia innovaatioita. (Paasivaara 2009, 59–61.) Tutkimusten mukaan oppimisen

mahdollisuudet Pohjoismaissa ovat selkeästi paremmat kuin muualla Euroopassa. Pohjoismaissa työntekijöistä lähes 90 % kokee voivansa oppia työssään. Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet työn yhteydessä tapahtuvaan koulutukseen ovat Suomessa selkeästi korkealla. (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 44–45.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Kehittämistyön tiedonhakumenetelmä

Käytimme kehittämistyön tiedonhakumenetelmänä kyselyä. Kyselyä varten tarvitsimme yritysten esimiehiä kertomaan näkemyksiään työhyvinvoinnista. Kyselystä saatua tietoa oli tarkoitus hyödyntää kehittämistyön suunnittelutyössä. Kyselyn avulla pyrimme keräämään yritysten esimiesten näkemystä työhyvinvoinnin fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista osatekijöistä, sekä esimiesten toiveita ja kehitysideoita liittyen työhyvinvointipalveluiden sisältöön seuraavien kysymysten avulla:

Mikä on yritysten esimiesten näkemys työstä aiheutuviin, työhyvinvointiin liittyviin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin?

Mitä tarpeita ja kehitysideoita yritysten esimiehillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen?

Teimme rajausta toimeksiantajan kanssa yritysten toimialojen ja koon suhteen. Keräsimme pk-yrityksiä Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan (Tilastokeskus 2008). Yritysten koko rajattiin toimeksiantajan kanssa pk-yrityksiin, jotka työllistävät 20–250 henkilöä ja joiden liikevaihto vuosittain on alle 50 miljoonaa (Tilastokeskus 2016). Isommilla organisaatioilla ja yrityksillä on usein oma keskitetty työhyvinvoinnin toimintamalli. Tämä on syy siihen, minkä vuoksi tiedonhakumenetelmän kohderyhmän rajauksessa keskityttiin pk-yrityksiin.

Alueellisesti kyseiset pk-yritykset sijaitsevat Turun seutukunnan alueella. Turun seutukuntaan kuuluvat Kaarina, Lieto, Masku, Mynämäki, Naantali, Nousiainen, Paimio, Raisio, Rusko, Sauvo ja Turku (Varsinais-Suomen liitto 2016). Alueellinen rajaus sovittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa.

Yritysten yhteystiedot löysimme hakukonepalvelun kautta, jonka keräämistä tiedoista näimme yritysten työntekijämäärät ja liikevaihdon vuoden ajalta. Etsimme yritysten nettisivuilta esimiesasemassa tai yrityksen johdossa olevan henkilön, jolle lähetimme nettilinkin kyselylomakkeeseen. Kysely lähetettiin esimiehille, ei koko työyhteisölle, sillä esimies on merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin ja työhyvinvointipalveluiden suhteen. Oletuksenamme oli, että kysely delegoitaisiin henkilölle, mikäli emme olleet lähettäneet kyselylinkkiä oikealle henkilölle yrityksessä.

Tietoperustassa ja laatimassamme kyselyssä oli tarkoitus käsitellä työhyvinvointipalveluita, joita pystytään tarjoamaan opistotasolla. Lähdimme selvittämään työhyvinvoinnin tilaa Varsinais-Suomen alueella kartoittamalla mitä työhyvinvointipalveluita alueelta löytyy. Kyselyyn valitut työhyvinvointia edistävät palvelut oli valittu tekemämme alkukartoituksen perusteella. Alkukartoituksessa selvitimme, minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä palveluita Turun seutukunnan alueella on tarjolla. Suoritimme kartoituksen hyödyntäen internetiä. Kartoituksen perusteella huomasimme useiden palveluiden keskittyvän johtamisen taitojen edistämiseen. Tämän huomion perusteella tavoitteenamme oli valita kyselyn työhyvinvointipalvelut huomioiden ihminen kokonaisvaltaisella tasolla, teoreettisessa tietoperustassa käsiteltyjen osatekijöiden pohjalta.

Valitsimme kehittämistyömme tiedonhauksen menetelmäksi kvantitatiivisen tutkimuksen. Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä tutkijalla on mahdollisuus käyttää tutkimusaineiston keruussa erilaisia menetelmiä, kuten kyselyä, systemaattista havainnointia tai valmiiden rekisterien ja tilastojen hyödyntämistä. Monesti määrällistä tutkimusta tehdessä aineiston keruu suoritetaan käyttämällä kyselyä. (Vilkkä 2015, 94.) Halusimme selvittää työhyvinvointia yleisellä tasolla yritysten esimiesten näkökulmasta. Määrällisellä tutkimuksella saadaan muodostettua yleinen kuva mitattavien ominaisuuksien suhteista ja eroavaisuuksista. Tutkimus suoritetaan objektiivisesti, eli puolueettomasti, jolloin tutkijalla ei ole vaikutusta tutkimustuloksiin. Muuttujina tutkimuksessa ovat teoreettisen viitekehäksen työhyvinvoinnin osatekijät, joista haluamme tutkimuksen avulla tietoa. (Vilkkä 2007, 13–14.)

Kyselyn lomakkeen ollessa hyvin suunniteltu tutkimusaineiston analysointi voidaan suorittaa erilaisten tietokoneohjelmien avulla, joka nopeuttaa analysoinnin prosessia (Hirsjärvi ym. 2007, 190). Kyselyn etuna on sen mahdollinen toteuttaminen laajalle joukolle, jolloin otanta perusjoukosta voi olla kohtuullisen suuri (Vilkkä 2007, 28). Nämä määrällisen tutkimuksen edut olivat syitä siihen, minkä vuoksi päädyimme toteuttamaan kehittämistyön tiedonhauksen määrällisenä kyselynä. Tavoitteena oli saada kerättyä analysoitavaa aineistoa etukäteen valikoidulta kohdejoukolta. Tutkimusaineiston keruun menetelmänä käytimme Webropol-nettikyselyä, jonka kysymykset koostuvat strukturoiduista kysymyksistä ja sen lisäksi osa kysymyksistä rakentuu avoimista kysymyksistä.

Kyselyn haasteena oli lomakkeen rakenteen selkeän muodon varmistaminen, jotta kysymykset ovat helposti tulkittavissa kyselyyn vastaaville henkilöille (Hirsjärvi ym. 2007, 190). Haasteena voidaan pitää myös tulosten pinnallisuutta, sillä emme voineet varmis-

taa kuinka huolellisesti ja rehellisesti vastaajat ovat vastanneet kyselyyn. Tämän vuoksi kyselytutkimuksia pidetään monesti teoreettisesti vaatimattomina. Myös kyselyn tuottamia väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida, mikä puolestaan voi vaikuttaa vastausten paikkansapitävyyteen, sillä ei voida varmuudella tietää vastaajien perehtyneisyydestä kyselyn aihealueeseen. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Kysely voidaan toteuttaa esimerkiksi posti- ja verkkokyselynä tai kontrolloituna kyselynä. Posti- ja verkkokyselyn etuna on mahdollisuus laajaan otantaan, sillä kyseinen tapa ei vaadi tutkijalta henkilökohtaista tapaamista tutkittavien kanssa. (Hirsjärvi yms. 2007, 191–192.) Päädyimme toteuttamaan tutkimuksen verkkokyselynä, sillä se oli helppo lähettää laajalle kohdejoukolle sähköisesti. Sähköisessä kyselyssä ei myöskään tarvitse rajata vastausten pituutta, sillä kyselyn vastaukset tulostuvat suoraan paperille, jolloin aineistoa ei tarvitse erikseen litteroida. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 22.) Verkkokyselyn etuna oli myös sen taloudellisuus ja mahdollisuus tavoittaa vastaajat nopeasti. Lisäksi etuna oli tutkimusaineiston hallinta ja virheiden vähentyminen, sillä tutkijan ei tarvitse itse syöttää saatua aineistoa havaintomatriisiin. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 31.)

Määrällisessä tutkimuksessa tutkittavat asiat ovat usein käsitteellisessä muodossa, jolloin on tärkeää muuttaa tutkimuksen teoreettiset käsitteet arkikielelle, jotta ne ovat helposti ymmärrettävissä ja mitattavassa muodossa. Tällöin puhutaan operationalisoinnista. Tämän avulla varmistutaan siitä, että kysely on kaikille vastaajille samalla tavalla ymmärrettävissä. (Vilka 2007, 36–37) Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys on hyvin laaja ja tämän vuoksi koimme operationalisoinnin vaiheen haastavaksi. Pyrimme pilkkomaan laajoja aihealueita pienemmiksi osa-alueiksi, jonka kautta saimme rajattua aihetta selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Pääkäsitteiden muodostamisen jälkeen määritimme kyselylomakkeen perusrungon. Tämän työvaiheen kautta saimme muodostettua alakäsitteitä, joista muodostimme kyselylomakkeen kysymykset. Tämän vaiheen edellytyksenä oli syvällinen perehtyminen teoreettiseen viitekehykseen.

Kyselylomaketta käytettäessä on tärkeää kiinnittää huomiota kyselylomakkeen laatuun. Lomakkeen avulla tulee kysyä täsmällisiä tosiasioita avointen kysymysten, monivalintakysymysten tai sekamuotoisten kysymysten avulla. Lomake tulee laatia huolella, jossa kysymykset ovat tarkkaan suunniteltu, sillä sen lähettämisen jälkeen sitä ei voida enää muokata. (Vilka 2007, 37.) Kiinnitimme erityisesti huomiota kyselylomakkeen ulkoasun ja kysymysten muotoon, jotta ne ovat mahdollisimman selkeitä ja helposti ymmärrettävissä.

Käytimme kyselyssä pääsääntöisesti strukturoituja kysymyksiä, sillä avoimet kysymykset usein vähentävät kyselyn vastausprosenttia (Ronkainen & Karjalainen 2008, 37). Monivalintakysymyksiä käytettäessä vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi asetettuja, eli kysely on suljettu ja strukturoitu (Vilka 2007, 67). Käytimme kyselyssä Likertin asteikkoa, jossa vastaajien asenteita tai käsityksiä mitataan pyytämällä vastaajaa arvioimaan asiaa asteikolla, jossa asteikon ääripäät ovat esimerkiksi täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 23.)

Avoimien kysymysten kautta pyrimme saamaan tietoa vastaajien mielipiteistä. Tällöin vastaukset tulee ryhmitellä asiasisältöjen mukaan, jotta vastaukset ovat mitattavissa. Sekamuotoisia kysymyksiä voidaan käyttää, kun epäillään, että kaikki vastausvaihtoehdot eivät ole vastaajille tunnistettavissa. (Vilka, 2007, 68–69.)

Ennen kyselyn lähettämistä on tärkeää huomioida sen toimivuus konkreettisen testauksen avulla. Kyseisen testin avulla voidaan testata kyselyn toimivuutta, selkeyttä ja täsmällisyyttä. (Vilka 2007, 78.) Suoritimme testauksen lähettämällä testikyselyn viidelle henkilölle, joilta pyysimme palautetta kyselyn sisällöstä, kuten kysymysten ymmärrettävyydestä ja kyselyn laajuudesta, sekä varmistimme testauksen avulla kyselylinkin toimivuuden.

Lähetimme Webropol-kyselyn yhteensä 30:lle esimiesasemassa toimivalle henkilölle. Annoimme vastausaikaa kyselyn vastaamiseen yhteensä kaksi viikkoa ja ensimmäisen viikon jälkeen lähetimme kohdejoukolle muistutusviestin kyselystä. Kyselyn lähettäminen ajoittui vuoden 2016 loppuun. Ajankohta ei ollut otollisin, sillä voidaan olettaa, että tuolloin yritysten hallinnolliset työt vievät suuren osan työaikaan kohdennetuista resursseista.

Vastausajan loputtua saimme kyselyyn yhteensä kolme vastausta, minkä totesimme yhdessä toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa olevan liian alhainen vastausprosentti kyselylle, jotta sitä voidaan hyödyntää kehittämistyömme tiedonhakumenetelmänä. Lähdimme suunnittelemaan uutta suuntaa kehittämistyön tiedonhaussa hyödyntäen kyselyämme.

Kartoitimme Turun seutukunnan alueella olevia tapahtumia, joihin voisimme osallistua ja jakaa siellä kyselyä lomakkeen muodossa tapahtumaan osallistuville pk-yritysten esimiehille. Kyseisen kaltaisia tapahtumia oli hyvin vähän, huomioon tuli ottaa tapahtuman ajankohta, jonka tuli olla vuoden 2017 alkupuolella, jotta saamme tutkimustulok-

set analysoitua ja opinnäytteen valmistumaan suunnittelemamme ajankohdan mukaisesti.

Löytämämme potentiaaliset tapahtumat eivät olleet avoimia tapahtumia, joten otimme yhteyttä muutamaan tapahtuman järjestäjään ja tiedustelimme mahdollisuudesta tulla paikan päälle kyselyn kanssa. Emme saaneet vastauksia tapahtumien järjestäjiltä, joten päätimme lähettää tutkimuskyselyn toisen kerran samalle tutkimusjoukolla. Olimme tietoisia aikaisemmasta huonosta ajankohdasta kyselyn lähettämiseen, joten toivoimme vuoden 2017 alkupuolen olevan otollisempi ajankohta kyselyn vastaamiseen. Tällä kertaa saimme yhteensä kaksi vastausta, joten vastaajien kokonaismäärä kyselylle on viisi henkilöä 30:stä, eli noin 16 %.

Kyselyn aineiston keräämisen jälkeen tarkistimme saadun aineiston ja muutimme sen sellaiseen muotoon, että sitä voidaan tutkia numeraalisesti käyttäen taulukko- ja tilasto-ohjelmia. Tarkistimme saadut tiedot, sekä syötimme ja tallensimme saadut tiedot niin, että niitä pystyttiin tulkitsemaan numeraalisesti. (Vilka, H. 2007, 106.)

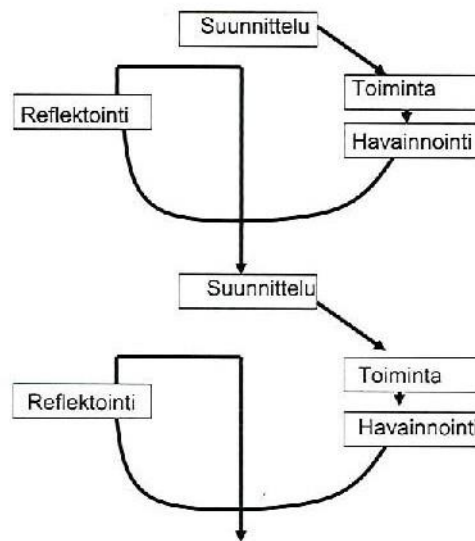
Tulosten analyysimenetelmä valikoituu sen mukaan, mitä tutkitaan. Analyysimenetelmän valintaa pyritään ennakoimaan jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, mutta käytännössä analyysimenetelmä valikoituu menetelmiä soveltaen. (Vilka, H. 2007, 119) Valitsimme strukturoidun kyselyn analyysimenetelmäksi kuvailevan tutkimuksen, jossa esitetään mahdollisimman tarkasti ja oikeaselitteisesti jotakin tuntematonta asiaa tai tilannetta. Tuntemattomuudella tarkoitetaan asiaa, jota ei ole aiemmin tutkittu, tai halutaan selvittää asiassa tapahtuneita mahdollisia muutoksia ja muutoksen laatua. (Alkula ym. 1999, 188.)

Käytimme saadun aineiston analyysikeinona taulukointia, jolloin voidaan kuvata tutkitavan ilmiön jakaumaa tai yleistä tasoa koko otoksesta prosenttijakaumina, mediaanin tai keskiarvon avulla (Alkula ym. 1999, 189). Saimme prosenttijakaumat, keskiarvot ja mediaanit Webropol-kyselytyökalun analysointiohjelmalla. Hyödynsimme aineiston kuvaamista käyttämällä Webropol-kyselytyökalulla luotuja kuvioita. Kyselyn vastaukset esitämme kehittämistyön tiedonhakumenetelmän tulokset -liiteosiossa (Liite 3).

4.2 Kehittämistyön prosessikuvaus

Kehittämistyön prosessissa on selkeät vaiheet, joiden kautta voidaan kuvata kehittämistyön prosessin etenemistä. Kehittämistyön prosessi ei aina etene prosessin vaihei-

den mukaisessa järjestyksessä, sillä monesti prosessi siirtyy ja palaa vaiheesta toiseen. (Ojasalo ym. 2009, 24.) Kehittämistyöhön kuuluu eri vaiheita ja prosessi voidaan kuvata eri tavoin (vrt. esim. Ojasalo ym. 2009; Toikko & Rantanen 2009 ja Virtanen 2000). Hyödynsimme kehittämistyön prosessin tehtävien kuvauksessa Toikon ja Rantasen kuvaamaa kehittämistyön prosessia, sekä kehittämistyön toteuttamisessa heidän kuvaamaansa kehittämistyön prosessin spiraalimallia (Toikko & Rantanen 2009, 56–67.)



Kuva 2. Kehittämistyön prosessin spiraalimalli. Toikko & Rantanen, 2009.

Kehittämistyön prosessi voidaan jakaa viiteen eri tehtävään, joita ovat perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja levittäminen. Ensimmäisenä tehtävänä on tarkoitus perustella kehittämistyön lähtökohdat, jolloin perustellaan se mitä ja miksi kehitetään. (Toikko & Rantanen 2009, 56–57.) Tapasimme toimeksiantajan kehittämistyön merkeissä saatuamme kehittämistyön tiedonhakumenetelmällä kerätyt vastaukset esimiesten näkemysistä työhyvinvoinnista. Tavoitteenamme oli tulkita kyselyn tuloksia ja hyödyntää niitä kehittämistyössä. Alhaisen vastausprosentin vuoksi emme voineet suorittaa tulkin-toja vastauksista, joten päätimme hyödyntää kyselyä kehittämistyössä toisella tapaa.

Kehittämistyön prosessin toisena tehtävänä on organisointi, jolla tarkoitetaan kehittämistyön käytännön suunnittelua ja valmistelua. Tällä tarkoitetaan mahdollisimman konkreettisen toimintasuunnitelman toteuttamista, jossa huomioidaan kehittämisen kohteen tavoitteen määrittely mahdollisimman tarkasti. Kehittämistyöhön osallistuvien

toimijoiden osallistuminen tulee myös huomioida organisoinnin vaiheessa. (Toikko & Rantanen 2009, 58.) Lähdimme suunnittelemaan kehittämistyötämme tarkentamalla kehittämistyön tavoitetta ja aikataulua. Tavoitteenamme oli toteuttaa työhyvinvoinnin kartoittamisen työpaja tekemämme kyselyn pohjalta. Alhaisen vastausmäärän vuoksi emme voineet hyödyntää kyselyn tuloksia kehittämistyössä, joten päätimme, että hyödynnämme kyselyä yhtenä osana työpajan sisältöä. Kyselyn avulla kartoitetaan esimiesten näkemystä työhyvinvoinnista ja muun henkilöstön näkemys kartoitetaan osallistavan työpajan avulla. Tällä tavoin saadaan muodostettua koko työyhteisön näkemys työhyvinvoinnin tilasta.

Kolmantena tehtävänä kehittämistyön prosessissa on toteutusvaihe. Kyseinen vaihe muodostuu ideoinnista, jolloin voidaan laajentaa ja tarkastella kehittämistyötä uudesta näkökulmasta. Tämän lisäksi tulee huomioida, miten asetettu kehittämistyön tavoite voidaan saavuttaa. Toteutusvaiheessa on myös tärkeää huomioida konkreettisen tekemisen jäsentäminen ja rajaus, kaikkea ei voida toteuttaa. Konkreettisen tekemisen lisäksi toteuttamiseen liittyy analyttinen taso, jolloin tehdään konkreettisen tekemisen seuranta. (Toikko & Rantanen 2009, 60–61). Analysoimme ja refleктоimme kehittämistyötämme koko prosessin ajan, sekä määritimme kehittämistyön toteutusta yhdessä toimeksiantajan sekä ohjaajamme kanssa.

Neljäntenä tehtävänä kehittämistyössä on arviointi, jonka avulla voidaan suunnata kehittämistyön prosessia. Tällä tarkoitetaan tiedon tuottamista, jolla pystytään ohjaamaan kehittämistyön prosessia, eli suoritetaan prosessiarviointia, jonka kautta tavoitteet ja toimintatavat voivat muuttua. Arvioinnissa tulee huomioida missä onnistuttiin ja missä ei. Tavoitteena on tiedon siirrettävyys ja mahdollisuus jatkokehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 61–62). Suoritimme kehittämistyön arviointia koko kehittämistyön ajan keskustelun avulla ja toimme esiin arviomme kehittämistyön onnistumisesta kehittämistyön arviointi -pääluvussa.

Kehittämistyön prosessin viidentenä tehtävänä on tulosten levittäminen, jolloin tuodaan julki kehittämistyön tulokset esimerkiksi kehitetyn työmenetelmän tuotteistamisen avulla. Tämä kuitenkin edellyttää oman prosessinsa, vaikka sisältyvätkin samaan kehittämisprosessiin. (Toikko & Rantanen 2009, 62).

4.3 Aloitus- ja suunnitteluvaihe

Kehittämistyön prosessi voidaan nähdä kehittämistyön tehtävien lisäksi erilaisina malleina. Toteutimme kehittämistyömme jatkuvan syklin mukaan, spiraalimallina. Tällöin kehittämistyön tehtävät muodostavat kehän, jossa perusteluvaiheen jälkeen toteutuvat organisointi, toteutus ja arviointi. Kyseisten vaiheiden jälkeen prosessi jatkuu seuraavana syklinä, jolloin kehittämistyön prosessin voi nähdä koostuvan usean toisiinsa liittyvän syklin kautta. (Toikko & Rantanen 2009, 66–67). Lähdimme suunnittelemaan kehittämistyötä kehittämistyön tiedonhakumenetelmän kautta. Tällöin tiedonhakumenetelmän rakentamisen voi nähdä kehittämistyömme prosessin ensimmäisenä syklin osana. Tavoitteenamme oli hyödyntää kehittämistyössämme kyselystä saatuja vastauksia. Kyselyn suuren kadon vuoksi päätimme hyödyntää kyselyä kehittämistyössä toisella tapaa tiedonkeruumenetelmän sijaan. Syklin ensimmäistä vaihetta voidaan pitää lähtökohtana kehittämistyölle (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Kehittämistyömme toisessa syklissä lähdimme suunnittelemaan kehittämistyötä toimeksiantajan kanssa keräämällä häneltä odotuksia ja toiveita kehittämistyön suhteen. Tavoitteena oli saada tuotettua ideoita ja selkiyttää kehittämistyön tavoite. (Toikko & Rantanen 2009, 57.) Määritimme kehittämistyön tavoitetta toimeksiantajan kanssa käyttämällä yhteisöllistä ideointimenetelmää, toivelistatekniikkaa. Kyseisellä menetelmällä pyritään selvittämään asiakkaan odotuksia ja toiveita kiinnittämällä huomio todellisiin ja kuviteltuihin hyötyihin. Tekniikka kannustaa tuomaan avoimesti esiin odotuksia, kun niiden todellista käytännön toteuttamista ei tarvitse miettiä. Menetelmä voidaan toteuttaa esimerkiksi ryhmässä keskustelun avulla. (Ojasalo ym. 2009, 157).

Keskustelussa nousi esiin erilaisia ideoita lähteä toteuttamaan kehittämistyötä. Esimiehille suunnatun kyselyn koostuessa fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista työhyvinvoinnin osa-alueista, pohdimme syventymistä tarkemmin yksittäiseen osa-alueeseen, jolla havaitaan kehittämistarpeita. Täten olisimme voineet kehittää kustakin osa-alueesta kattavamman ja tarkentavan kyselyn palvelutarpeiden selvittämiseksi. Totesimme kuitenkin, että ajallisesti resurssimme eivät tällaiseen työhön riitä, joten mietimme, voisimmeko keskittyä kehittämistyössä vain yhteen osa-alueeseen.

Toimeksiantajan mielestä mielenkiintoinen osa-alue jatkokehittelyä varten olisi ollut psyykkinen työhyvinvointi. Keskustelussamme kävi ilmi, että psyykkisen työhyvinvoinnin kartoittaminen tarvitsee erityisammattitaitoa. Kyseisen osa-alueen kartoitusmene-

telmän luominen ilman erityisasiantuntijuutta ei siis ole tarkoituksenmukaista. Pohdittuamme asiaa päädyimme ratkaisuun, että keskittyminen vain yhteen työhyvinvoinnin osa-alueeseen ei tuo monipuolista hyötyä toimeksiantajalle.

Oma asiantuntijuutemme liittyy suuntaavien opintojemme myötä toiminnalliseen ryhmänohjauksen menetelmiin. Päätimme hyödyntää omaa osaamistamme, ja kehittämistyön tavoitteeksi muotoutui toiminnallisen ja osallistavan työpajan suunnittelu työhyvinvoinnin kartoittamiseen. Työpajan avulla kartoitettaisiin henkilöstön näkemys, ja esimiehen näkemyksen kartoittamisessa käytettäisiin tekemäämme kyselyä. Päätimme yhdessä toimeksiantajan kanssa käyttää työpajassa vuorovaikutuksellista menetelmää, jonka avulla saadaan kohdejoukko keskustelemaan omista näkemyksistään.

4.4 Toteutusvaihe

Kehittämisen prosessin spiraalimallissa kehittämistyön syklit voi nähdä toisiaan täydentävinä kokonaisuuksina, jolloin myös kehittämistoiminta tarkentuu (Toikko & Rantanen 2009, 67). Kehittämistyön tavoitteen tarkennettua ja suunnittelutyön alun jälkeen lähdimme tarkentamaan työpajan sisältöä. Tarkoituksena oli suunnitella työpaja, jota toimeksiantaja voi hyödyntää työhyvinvoinnin kartoituksessa. Rajasimme työpajan sisällön tekemämme kyselymme pohjalta. Työpajassa kartoitetaan samoja asioita kuin tekemässämme kyselyssä. Työpajassa käytetään osallistavaa menetelmää henkilökunnan näkemysten kartoittamiseen työhyvinvoinnista ja heidän näkemykseensä työhyvinvointipalveluiden tarpeesta. Henkilökunnalla tarkoitetaan pk-yritysten muuta henkilöstöä esimiehen lisäksi. Tarkoituksena on hyödyntää kyselyä esimiesten näkemysten kartoituksessa työhyvinvoinnista. Muun henkilökunnan näkemyksiä kartoitetaan suunnittelemamme osallistavan työpajan avulla.

Valitsimme työpajan osallistavaksi ja vuorovaikutusta lisääväksi menetelmäksi Hanne Savolaisen kehittämän learning cafe-menetelmän. Learning cafe eli oppimiskahvila on yhteistoiminnallinen tapa oppia, innovoida ja luoda uutta tietoa, jossa ryhmä luo yhteistä ymmärrystä ja yhteisiä ratkaisuja. Ryhmä tavoittelee learning cafe-menetelmässä yhteisen mielipiteen löytymistä. (Innokylä 2017.) Tällä vuorovaikutuksellisella menetelmällä kartoitetaan, mistä osatekijöistä työhyvinvointi koostuu työntekijöiden mielestä.

Kyselymme on luotu esimiesnäkökulman kartoittamiseen, mutta learning cafe-menetelmällä esiin saadaan työyhteisön näkemys yhteistoiminnallisen oppimisen avul-

la. Lähdimme suunnittelemaan työpajaa vaiheittain. Työpajassa käsiteltävät työhyvinvoinnin osatekijät ovat samat kuin kyselyssämme.

5 TYÖPAJA TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUSMENETELMÄNÄ

5.1 Työpajan suunnittelu

Työpajan tarkoituksena on kartoittaa työyhteisön työhyvinvoinnin näkemyksiä. Kartoituksen avulla voidaan selvittää, näkevätkö esimies ja työyhteisö samalla tavalla työhyvinvoinnin tilan yrityksessään. Tavoitteena oli suunnitella menetelmä, jonka avulla voidaan toteuttaa näkemysten kartoitus ja mahdollisesti hyödyntää menetelmää työpajatyypisesti opistotasolla. Menetelmä sisältää kaksi osiota: kysely (Liite 2) esimiehelle ja työpaja muulle henkilöstölle.

Lähdimme suunnittelemaan työpajan sisältöä hyödyntämällä miellekarttaa, jolla pyritään helpottamaan aiheen käsitteellistä analyysiä vapaasti ideoimalla (Koppa 2017). Tavoitteenamme oli tuottaa ideoitamme vapaasti miellekarttaan, josta rajasimme lopuksi työpajan sisällön aihealueet, työpajan keston, ryhmäkoon, työpajan osallistavan menetelmän ja työpajan vaiheet. Miellekarttaa hyödyntämällä saimme suunniteltua työpajan konkreettisen sisällön.

Otimme menetelmän suunnittelussa huomioon osallisuuden, jonka avulla pystytään edistämään työyhteisön jäsenten arvostusta toistensa näkemyksiä kohtaan, kun luodaan tasavertainen mahdollisuus näkemysten esille tuomiseen ja sitä kautta mahdollisuus vaikuttamiseen (Thl 2016). Pyrimme huomioimaan työpajan sisällön suunnittelussa dialogisuuden pienryhmätyöskentelyn avulla, jolloin ryhmän jäsenillä on mahdollisuus tuoda näkemyksiään esiin vuoropuhelun avulla ja pohtia niitä yhdessä ryhmänä yksintyöskentelyn sijaan (Kaukkila & Lehtonen 2007, 37).

Suunnittelimme työpajan kestoksi kaksi tuntia, sillä ajattelimme sen olevan ideaali aika työpajan kestolle. Työpaja on tuolloin mahdollista toteuttaa työyhteisön yrityksessä työpajan puitteissa. Tällöin aikaa ja resursseja ei kulu esimerkiksi siirtymiseen tai matkustamiseen. Jaoimme työpajaan käytettävän tuntimäärän eri vaiheisiin ja tuomme esiin työpajan sisällön kuvauksessa työpajan etenemisen vaiheittain.

Yrityksen henkilöstö voi pk-yrityksissä olla 20–250 henkilöä (Tilastokeskus 2016). Tarkoituksena on toteuttaa työpaja pienryhmissä, joka mahdollistaa osallisuuden ja vuorovaikutuksen ryhmän jäsenten välillä. Ryhmän kokoa voidaan muokata henkilöstön

määrän mukaan. Ryhmän koon on hyvä olla enintään 18 henkilöä, eli kuusi henkilöä kolmessa pienryhmässä, joka mahdollistaa jokaisen ryhmän jäsenen äänen esiin tulemisen.

Tavoitteena on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työhyvinvointipalveluista, jolloin työpajan vetäjällä ei oleteta olevan kokemusta ja asiantuntijuutta työpajassa käsiteltävistä työhyvinvoinnin osatekijöistä. Ryhmän ohjaajalla tulee kuitenkin olla tietämystä ryhmän ohjaamisesta, jotta ryhmän jäsenten välille saadaan muodostettua avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Ohjaajalla on siis hyvä olla tietämystä ryhmänohjauksesta ja tärkeä osa on ohjaajan hyvillä vuorovaikutustaidoilla. (Aalto 2000, 137–141.)

5.2 Työpajan sisältö ja rakenne

Menetelmä koostuu esimiehille annettavasta kyselystä (Liite 2) ja työyhteisölle järjestettävästä työpajasta ja lomakkeesta (Liite 4).

Työpajan eteneminen vaiheittain

Työpajan kokonaiskesto on kaksi tuntia.

Vaihe 1:

Kesto noin 15 minuuttia.

Työyhteisölle kerrotaan työhyvinvointikartoituksesta ja learning cafe-menetelmän käytämisestä. Työyhteisö kokoontuu tilaan, johon on muodostettu pöytäryhmiä, joihin henkilöt jakaantuvat keskustelemaan. Pöytiä on yhteensä kolme, joissa käsitellään erikseen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijöitä. Osatekijät ovat samat kuin esimiehelle annettavassa tutkimuskyselyssä.

Tilaisuuden vetäjä antaa alustuksen aiheeseen ja oppimiskahvilan toimintamalliin. Hän käsittelee tiivistetysti, mistä eri osatekijöistä työhyvinvointi koostuu, ja kannustaa henkilöistöä tuomaan esille omia näkemyksiään ryhmässä. Henkilöstölle kerrotaan, että tavoitteena on luoda keskustelua työhyvinvoinnista ja työhyvinvointipalveluiden tarpeellisuudesta. Tavoitteena on nostaa esiin työhyvinvoinnin osatekijöitä, joiden henkilöistö kokee vaikuttavan työhyvinvointiinsa, sekä pohtia tarpeellisia kehittämisen kohteita.

Vaihe 2:

Kesto yhteensä noin 45 minuuttia: Aikaa tuotoksen tekoon pöytäkunnittain 15 minuuttia.

Pöytiin jaetaan posteripaperit ja kyniä. Keskustelun pohjalta kukin ryhmä muodostaa paperille tuotoksen, jossa he esittelevät ryhmän yhteisesti muodostamaa käsitystä kyseisistä osatekijöistä. Tämän vaiheen tavoitteena on herättää ajatuksia ja valmistella osallistujia vastaamaan viimeisen vaiheen lomakkeeseen.

Pöytä 1:ssä käsiteltävät fyysisen työhyvinvoinnin osatekijät: työasennot, työympäristö, työvälineet, työn määrä, työaika, fyysinen palautuminen työpäivän aikana, vapaa-aika, työn kehittäminen.

Pöytä 2:ssa käsiteltävät psyykkisen työhyvinvoinnin osatekijät: työmotivaatio, oman osaamisen kehittäminen, työn mahdollisimman vähäinen stressivaikutus, mahdollisimman vähän stressitekijöitä työn ulkopuolella, luottamus työn jatkuvuuteen, psyykkinen palautuminen työpäivän aikana, vapaa-aika.

Pöytä 3:ssa käsiteltävät sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijät: työilmapiiri, vuorovaikutustaidot, työn perustehtävän hahmottaminen, luovuus, esimiehen tuki/työyhteisön tuki, henkilöstöjohtaminen.

Vaihe 3:

Kesto yhteensä noin 45 minuuttia: kunkin osa-alueen esittelyyn noin 15 minuuttia.

Kukin ryhmä esittelee muulle ryhmälle yhden kolmesta tuotoksesta, jonka pohjalta keskustellaan kyseisistä osatekijöistä heränneistä ajatuksista. Tavoitteena on käsitellä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen osa-alue yhteisesti läpi. Tällä tavoin saadaan useita mielipiteitä esille, jotka itsessään ovat jo tiivistettyjä, useamman ihmisen näkemyksiä tasapuolisesti kuultuna.

Vaihe 4:

Kesto noin 15 minuuttia.

Lopuksi osallistujat vastaavat henkilökohtaisesti ja nimettömästi lomakkeeseen (Liite 4), jossa he valitsevat mielestään työyhteisölle tarpeellisimmat palvelukokonaisuudet, jotka ylläpitävät ja edistävät työhyvinvointia. Tämän lisäksi he voivat tuoda avoimilla

vastauksilla esiin kehitysideoita liittyen työhyvinvointipalveluihin. Lomakkeet palautetaan työpajan vetäjälle, joka kirjaa valitut työhyvinvoinnin palvelukokonaisuudet esimerkiksi Excel-taulukkoon, josta nähdään työyhteisön tärkeimmiksi koetut palvelukokonaisuudet. Kyseiset tiedot välitetään esimiehen hyödynnettäväksi. Työpajan tavoitteena on tuoda esiin henkilöstön näkemys työhyvinvoinnista, jolloin esimies saa mahdollisuuden kehittää niitä työhyvinvointipalveluita, jotka henkilöstö kokee tarpeellisiksi.

6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

6.1 Kehittämistyön prosessin ja tiedonhakumenetelmän arviointi

Valitsimme opinnäytetyön aiheen keväällä 2016 opinnäytetyötarjottimelta Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyöpankista. Huomiomme kiinnittyi työhyvinvoinnin käsitteeseen, jonka kautta saisimme mahdollisuuden perehtyä aiheeseen syvemmin, sekä toimia yhteistyössä kansalaisopiston kanssa.

Työhyvinvoinnista puhutaan nykyään paljon ja se herättää monesti keskustelua ihmisten välillä. Työhyvinvoinnin merkitys ihmisen hyvinvoinnille huomataan yhä paremmin ja sitä ei pidetä itsestään selvänä asiana, joka ei tarvitse omia kehittämistoimiaan työyhteisöissä. Yrityksissä on herätty siihen, että hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut, motivoitunut ja tuottelias. Työntekijän viihtyessä työssään, siitä hyötyy koko työyhteisö ja yritys.

Työhyvinvointi opinnäytetyön aiheena houkutteli myös siksi, että ajattelimme tästä olevan hyötyä omaa työuraa ajatellen. Opinnäytetyön prosessin myötä olemme saaneet enemmän tietämystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Osaamme nähdä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä esimiestason näkökulmasta kuin myös alaisten näkökulmasta. Tämä on erittäin tärkeää, sillä osaamme huomioida työhyvinvoinnin merkityksen ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sekä osaamme tarkastella sitä laajemmassa mittakaavassa oppimisen myötä.

Saimme yhdessä toimeksiantajan kanssa suunnitella opinnäytetyömme muotoa ja toteutustapaa. Päädyimme kehittämään työhyvinvoinnin kartoitusmenetelmän, jossa hyödynsimme tiedonhankintamenetelmänä kyselyä ja suunnittelimme osallistavan työpajan. Kyselyn avulla kartoitimme Turun seutukunnan alueella toimivien pk-yritysten esimiesten näkemyksiä työhyvinvointiin vaikuttavista osatekijöistä sekä työhyvinvointipalveluiden tarpeesta heidän yrityksessään.

Muodostimme kyselyä tehdessämme kattavan tietoperustan kyselyn ja kehittämistyön pohjaksi. Tietoperustamme koostui fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista työhyvinvoinnin osatekijöistä. Tämän lisäksi esittelimme tietoperustasta esiin nousseita, sekä kansalaisopiston tarjonnasta valmiiksi löytyviä, työhyvinvointia edistäviä keinoja. Työhyvinvoinnista on paljon tutkittua tietoa, jolloin opinnäytetyömme tietoperusta ja lähes-

tymistapa piti harkitusti rajata. Rajauksemme toimi mielestämme onnistuneesti, jolloin tietoperustasta tuli kattava ja selkeästi jäsenneily.

Huomasimme kyselyä työstäessämme, että sen laatiminen oli haastavaa ja operationaalisoinnin merkitys oli erittäin suuri. Työskentelyajasta merkittävä osa kului kysymysten laatimiseen ja vastausvaihtoehtojen määrittämiseen. Tämän lisäksi kyselystä tuli tehdä vastaajaystävällinen ja helposti ymmärrettävä. Koimme kuitenkin onnistuneemme kyselyn laatimisessa.

Lähetimme kyselyn samalle kohdejoukolla kahdessa erässä, marraskuussa 2016 ja tammikuussa 2017. Näiden välissä kohdejoukko sai myös muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta. Kysely lähetettiin 30:lle pk-yrityksen esimiehelle, joista vastauksia saimme yhteensä viisi. Vastausprosentiksi saimme siis 16 %.

Kyselymme oli kehittämistyön kannalta ja tiedonkeruumenetelmänä heikko. Totesimme kyselyn kadon olevan suuri vastaamatta jättämisen vuoksi. Saadut vastaukset olivat huolellisesti täytetty, josta voimme päätellä, että kyselyn kysymykset olivat vastaajien kannalta mielekkäitä ja riittävän konkreettisia. Vastaamatta jättämiseen voi vaikuttaa tutkimuksen aihe ja sen kiinnostavuus. (Alkula ym. 1999, 139.) Näin vähäinen vastausprosentti ei ollut kyselyn kohdalla reliabeili, jonka avulla tarkastellaan tutkimuksen kokonaisluotettavuutta. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen tarkkuudesta, joka liittyy tutkimuksen satunnaisvirheisiin. Satunnaisvirheet laskevat tutkimuksen tulosten reliabeiliutta, jota voidaan mitata erilaisilla keinoilla. Validiuksella tarkoitetaan mittarin kykyä mitata sitä asiaa, johon se on tarkoitettu, eli sitä kuinka teoreettiset käsitteet on onnistuttu muuttamaan mitattavaan muotoon operationaalisoinnin vaiheessa. (Alkula ym. 1999, 89–90, 94–96.) Emme voineet myöskään analysoida kyselyn validiutta ilman saatua palautetta, jonka olisimme saaneet käytännön toteutuksen kautta.

Alhaisen vastausprosentin vuoksi tulokset eivät edusta perusjoukkoa, sillä perusjoukon otoskoko ei ole riittävä mitattavaksi. (Vilkkä 2007, 152.) Alhaiseen vastausprosenttiin on voinut vaikuttaa kohderyhmään soveltumaton otantamenetelmä, sekä kohderyhmälle ja tutkittavalle asialle epäsojiva aineiston keräämisen tapa (Vilkkä 2007, 152). Tästä syystä emme voineet suorittaa tulosten sisällön analyysiä, tuomme kuitenkin esiin tulosten analyysin (Liite 3).

Pohdimme eri vaihtoehtoja saadaksemme lisää vastauksia kyselymme. Yhtenä vaihtoehtona oli kartoittaa lisää pk-yritysten esimiehiä, joille kyselyn voisi lähettää. Pohdimme kuitenkin, että yleisesti ottaen pyyntöjä erilaisiin kyselyihin vastaamiseen ja

muun palautteen antamiseen esimiesasemassa olevat henkilöt saavat varmasti päivittäin, jolloin ylitarjontaa on paljon. Todennäköisimmin kohdejoukon kasvattaminen olisi tarkoittanut kohdallamme sitä, että vastausprosenttimme olisi huonontunut entisestään, sillä vastaamisaktiivisuus ei ole suoraan verrannollinen kohdejoukon kasvattamisen suhteen.

Eräs vaihtoehto olisi ollut myös kerätä vastauksia erilaisissa tapahtumissa, joissa paikalle olisi tullut esimiesasemassa työskenteleviä henkilöitä. Otimme yhteyttä tapahtumajärjestäjiin saamatta heiltä vastauksia. Totesimme kuitenkin, että jalkautuminen esimiesten keskuuteen ei takaisi lisävastausten määrää. Tällöin myös tutkimusjoukkomme muuttuisi, jolloin olisimme joutuneet analysoimaan ja keskenään vertailemaan ylimääräistä vastausmateriaalia. Kiinnostusta kehittämistyötämme kohtaan emme välttämättä olisi edes pystyneet herättämään esimiesten tullessa tiettyyn koulutuspäivään tai verkostoitumistapahtumaan.

Päädyimme hyödyntämään kyselyä tiedonkeruumenetelmän sijaan yhtenä osana työpajan sisältöä. Pohdimme, miten saisimme suunniteltua menetelmän, jonka avulla saadaan kartoitettua koko työyhteisön näkemys työhyvinvoinnista. Ajattelimme, että on hyvä, jos esimiehet vastaavat kyselyyn (Liite 2) ja muun työyhteisön näkemykset kartoitetaan työpajan, sekä lomakkeen (Liite 4) avulla. Tällöin on mahdollista saada kartoitettua näkemykset työhyvinvoinnista kattavasti ja monipuolisesti.

6.2 Kehittämistyön tuotoksen arviointi

Emme tuo esiin kehittämistyön tuotoksen, eli kyselyn ja työpajan, arviointia. Aikataulullisista syistä emme voineet toteuttaa kyseistä arviointia ilman työpajan toteuttamista ja ilman palautetta kyselyn ja työpajan sisällöstä. Teimme kuitenkin valmiiksi työpajan toimivuutta ja sisältöä arvioivan analyysimenetelmän (Liite 5), jonka avulla työpajan ohjaaja voi arvioida kyseisen menetelmän toimivuutta. Kyselyn sisältöä on tarkoitus arvioida esimiesten toimesta avoimen palautteen kautta. Ilman palautetta kyselyn sisällöstä emme pysty tekemään tulkintoja tietoperustan rajaamisen onnistumisesta. Palautteen kautta meillä olisi ollut mahdollisuus saada tietää mahdollisista puuttuvista tärkeistä työhyvinvoinnin osatekijöistä.

Työpajan sisältöä on tarkoitus arvioida laadullisella mittarilla, eli hyödyntämällä SWOT-analyysiä. SWOT-nelikenttäanalyysi on menetelmä, jonka avulla voidaan kartoittaa

analysoitavan asian vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats). Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä ja mahdollisuudet ja uhat ulkoisia tekijöitä. Menetelmän avulla voidaan kartoittaa jotakin tiettyä yksityiskohtaa tai laajempaa kokonaisuutta. (Suomen riskienhallintayhdistys 2017.) Työpajan ohjaajat sekä työpajaan osallistuneet henkilöt arvioivat työpajan sisältöä täyttämällä SWOT-analyysilomakkeen (Liite 5), jonka olemme tehneet mukaillen Suomen riskienhallintayhdistyksen SWOT-lomaketta (Suomen riskienhallintayhdistys 2017). Tämän analyysimenetelmän avulla pystytään arvioimaan kehittämistyön onnistumista monipuolisesti. Tällöin arviointi tapahtuu sisäisesti työpajan ohjaajien toimesta sekä ulkoisesti työpajaan osallistuneiden henkilöiden toimesta (Toikko & Rantanen 2009, 61–62).

6.3 Kehittämistyön jatkohankkeet ja ammatillinen arviointi

Toteutimme kehittämistyön prosessin siten, että jatkotoimenpiteenä voidaan suorittaa konkreettinen työpajan toteutus esimerkiksi toisena opinnäytetyönä. Toivomme, että kehittämistyömme tuotos päätyisi kokeiltavaksi työyhteisön hyvinvointia kartoitettaessa. Jos kartoitettavan työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiskohteet ovat jo tiedossa, on mahdollista paneutua tiettyihin tarpeellisiin osatekijöihin perusteellisemmin. Tässä voitaisiin hyödyntää kyselyä ja työpajaa lisäämällä materiaaliin tarkentavia kysymyksiä.

Opimme opinnäytetyön aikana, että prosessissa voi tulla vastaan odottamattomia tilanteita, joihin täytyy reagoida sen vaatimalla tavalla. Olimme joustavia muutostilanteissa, ja saimme yhdessä toimeksiantajan kanssa luotua uuden toimintasuunnitelman, joka palveli toimeksiantoa luomalla uutta toimintamenetelmää työhyvinvoinnin kokemusten ja näkemysten kartoittamisessa.

Meidän opinnäytetyön tekijöiden yhteistyö toimi vastoin käymisistä huolimatta mainiosti. Pystyimme sopimaan toimenpiteet yhteisymmärryksessä hyödyntäen omia vahvuuksiamme työskentelyssä. Kannustinme toinen toistamme, kun epävarmuus prosessin etenemisestä yritti horjuttaa työskentelyn etenemistä. Erilaiset persoonamme täydensivät toisiaan, ja työskentelyilmapiirimme oli positiivislatautunutta. Tärkeänä osana yhteistyömme sujuvuudessa oli avoin ja dialoginen keskustelu välillämme. Säännölliset tapaamisemme kirjoitusprosessin aikana mahdollistivat tietoisuuden prosessin etenemisestä ja saimme toteutettua opinnäytetyön prosessin aikataulun mukaisesti.

Olemme hyödyntäneet kehittämistyömme ajan sosiaalialan kompetenssiosaamista työskentelyssämme. Erityisesti työskentelyssämme on korostunut toimiminen ammattieettisten periaatteiden mukaan ja olemme huomioineet eettisyyden käsittelemällä kyselyn vastaukset tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti. Huomioimme koko kehittämistyön prosessin ajan tutkimuseetiikan, esimerkiksi varmistamalla kyselyyn vastaavien anonyymiyden. Tutkimusetiikka voidaan käsitteenä määrittää tutkijoiden ammattietikaksi, johon kuuluvat tutkijan ammattieettiset periaatteet, arvot, normit ja hyveet. Tutkijan tulisi toimia kyseisten ammattieettisten periaatteiden mukaan koko tutkimusprosessin ajan. (Kuula 2006, 23.) Huomioimme myös kehittämistyön toiminnan suunnittelussa eettisyyden. Työhyvinvoinnin kartoitusmenetelmää käytettäessä huomioidaan anonyymiyttä, jolloin ketään vastaajaa ei voida tunnistaa henkilökohtaisesti täytetyistä lomakkeista. Pyrimme valitsemaan teoreettiseen viitekehikseemme monipuolisesti lähteitä, joiden kautta tuomme esiin kriittistä yhteiskuntaosaamista. (Arene ry, 2006.)

Työhyvinvoinnin osatekijöihin paneutuminen on avannut meille uusia näköaloja, joita hyödynnämme sosiaalialan ammattilaisina. Tiedostamme, kuinka tärkeää on ottaa työhyvinvoinnin fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osatekijät huomioon työpaikalla viihtymisen suhteen. Työhyvinvointi on rakennelma monesta palikasta, joiden oikeanlaiset mitasuhteet ja asettelu ovat ratkaisevassa roolissa työssä viihtymisessä.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My generation Oy.

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro

Alkula, T.; Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Arene ry. 2006. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleiset kompetenssit. 19.4.2006. Viitattu 9.4.2017
<http://www.ncp.fi/ects/materiaali/Yleiset%20kompetenssit%20tutkintotasoin%2019042006.pdf>

Elo & Lähi-Tapiola 2016. Kilpailukykyä työhyvinvoinnista. Tarkastelussa suomalaisten työpaikkojen toimet työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Viitattu 2.3.2017
<http://www.elo.fi/~media/files/uutisten%20liitteet/kilpailukyky%C3%A4%20ty%C3%B6hyvinvoinnista%20-tutkimusraportti.ashx>.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hult, H. & Leskinen, T. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintaa. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Innokylä. Learning cafe eli oppimiskahvila. Toimintamalli. Viitattu 12.3.2017.
<https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>.

Jalava, U. & Matilainen, R. 2010. Dynaaminen johtaminen. Kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jyväskylän yliopisto 2016. Vuorovaikutustaidot. Viestintätieteiden laitos. Viitattu 17.10.2016.
<https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karhula, K.; Ropponen, A.; Härmä, M.; Hakola, T.; Pylkkönen, M.; Sallinen, M. & Puttonen, S. 2016. 12 tunnin vuorojärjestelmien turvallinen ja työhyvinvointia edistävä toteuttaminen teollisuudessa. Tutkimushankkeen n:o114114 loppuraportti Työsuojelurahastolle. Tampere: Juvenes Print. Viitattu 20.2.2017.
http://julkari.fi/bitstream/handle/10024/129785/TTL_12h_tyovuoroj%C3%A4rjestelmat.pdf?sequence=1.

Kaukkila, V.; Lehtonen, E. & Raatikainen, M. (toim.) 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-Tuotanto OY.

Koppa. Jyväskylän yliopisto 2017. Miellekartta. Viitattu 5.4.2017
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/aiheavainkasitteiksi/miellekartta>.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lyly-Yrjänäinen, M. & Ramstad, E. 2015. Suomen työpaikoista Euroopan mestareita. Työelämä 2020-hankkeen kansainväliset mittarit. TEM-raportteja 34/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.2.2017.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75071/TEMap_34_2015_web_23042015.pdf?sequence=1.

Mannerheimin lastensuojeluliitto. Vanhempainnetti. Hyvä ajanhallinta. Viitattu 18.10.2016 http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemman_hyvinvointi/hyva_ajanhallinta/.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WSOY.

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Leena Paasivaara ja Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) 2014. Ergonomia. Viitattu 28.9.2016. <https://www.pam.fi/wiki/ergonomia.html>.

Rantama, S. 2015. Konkretiaa työhyvinvointiin. Verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista. Viitattu 17.5.2016 <http://kollega.fi/2015/03/konkretiaa-tyohyvinvointiin/>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Päivi Rauramo ja Edita Publishing Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. viisi vaikuttavaa askelta. 1., painos. Helsinki: Edita.

Ronkainen, S. & Karjalainen, A. (toim.) 2008. Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Sadri, G. & Bowen, R. 2011. Meeting employee requirements: Maslow's hierarchy of needs is still reliable guide to motivating staff. Industrial Engineer: IE. Vol 43, Issue 10, 44–48. Viitattu 16.2.2017

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0e5a343b-81e1-4afd-b7cc-11f3cccd8d41%40sessionmgr104&vid=4&hid=115>

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset ry.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 17.5.2016 <http://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. 2015. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. Helsinki. Viitattu 21.2.2017 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125724/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1.

Suomen mielenterveysseura 2016. Mindfulness-tietoisuustaidot. Viitattu 18.10.2016 <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/mit%C3%A4-ovat-mindfulness-tietoisuustaidot>.

Suomen mielenterveysseura 2016. Tunnetaitojen perusteet. Viitattu 18.10.2016 <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/tunnetaidot/tunnetaitojen-perusteet>.

Suomen riskienhallintayhdistys 2017. PK-RH-riskienhallinta. SWOT-lomake. Viitattu 21.3.2017 <http://www.pk-rh.fi/uploads/tiedostot/swot-lomake.pdf>

Suomen riskienhallintayhdistys 2017. PK-RH-riskienhallinta. Viitattu 21.3.2017 <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=swot>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Osallisuus. Viitattu 5.4.2017 <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Kuntoutussäätiö. Viitattu 27.10.2016. https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf.

Tilastokeskus 2014. Työolotutkimus 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 23.3.2017 http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus 2016. Käsitteet ja määritelmät. Pk-yritys. Viitattu 9.6.2016 http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tyky-päivä.net. 2017. Tyhy-toiminta. Viitattu 2.3.2017. <http://www.tykypaiva.net/tyhy-toiminta/>.

Työaikalaki 605/1996. Annettu Helsingissä 9.8.1996. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos 2015. Tykytoiminta. Viitattu 29.9.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos 2016. Ergonomia. Päivitetty 17.5.2016. Viitattu 28.9.2016. <http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/Sivut/default.aspx>.

Työturvallisuuskeskus 2016. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 18.10.2016. [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus).

Työturvallisuuskeskus 2016. Työyhteisön ilmapiiri. Ilmapiirin kehittäminen. Viitattu 18.10.2016. <http://ttk.fi/index.phtml?s=133>.

Työturvallisuuskeskus 2016. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 18.10.2016. <http://ttk.fi/index.phtml?s=134>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Varsinais-Suomen liitto 2016. Maakunnat. Seutukunnat Viitattu 9.6.2016 <http://www.varsinais-suomi.fi>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD (Books of Demand).

Virtanen, P. 2000. Projektityö. Porvoo: Wsoy.

Saatekirje

SAATEKIRJE TUTKIMUSKYSELYN VASTAANOTTAJALLE

Hyvä kyselyn vastaanottaja,

Teemme opinnäytetyötä Turun ammattikorkeakoulussa yhteistyössä Turun alueella toimivan opiston kanssa. Tutkimuksemme tavoitteena on saada tietoa yritysten ESI-MIESTEN näkemyksistä työhyvinvointiin ja työhyvinvointipalveluihin liittyen. Selvitämme tutkimuksessa,

- miten ESIMIEHET näkevät yleisesti työhyvinvoinnin käsitteen, ja
- mitkä työhyvinvointipalvelut ESIMIEHET kokevat tarpeellisiksi.

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada Teiltä tietoa, jonka avulla voidaan kehittää työhyvinvointipalveluiden kokonaisuuksia. Työhyvinvointi on merkittävässä asemassa, ja sillä edistetään työntekijöiden hyvinvointia, joka on myös yrityksen etu.

Vastauksenne käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen tuloksista Teitä ja yritystänne ei voida tunnistaa vastaajaksi. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tutkimukseen, johon tämä saatekirje liittyy. Aineiston numeraalisen tallentamisen jälkeen vastauksenne hävitetään.

Vastaamiseen menee alle 10 minuuttia.

Opinnäytetyömme valmistuu toukokuussa 2017. Opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin voi tutustua verkossa olevassa julkaisussa, joka löytyy opinnäytetyöpankista, Theseuksesta.

Tämän saatekirjeen yhteydessä on nettilinkki, jonka kautta pääsette vastaamaan kyselyyn. Vastatkaa kyselyssä oleviin kysymyksiin valitsemalla mieleisenne vaihtoehdot/vaihtoehdot. Kysely on avoinna 13.12.2016 asti, jonka jälkeen kyselyyn ei voi enää vastata.

Tutkimusta koskeviin kysymyksiinne vastaamme sähköpostitse:

Sarianne Helander: sarianne.helander@edu.turkuamk.fi

Sabrina Hievanen: sabrina.hievanen@edu.turkuamk.fi.

Teidän näkemyksenne työhyvinvoinnista on meille erittäin tärkeää.

Ystävällisin terveisin,

sosionomiopiskelijat Sarianne Helander ja Sabrina Hievanen

Kysely

KYSELY: Näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista

TAUSTATI EDOT

1. Sukupuoli

Mies Nainen

2. Mihin seuraavista ikäryhmistä kuulutte?

Alle 30-vuotiaat

31-40 v.

41-50 v.

51-64 v.

65 vuotta
täyttäneet

3. Yrityksen toimiala

4. Kuinka monta vuotta olette toimineet nykyisessä yrityksessä esimiesasemassa?

0-1 vuotta

1-5 vuotta

5-10 vuotta

yli 10 vuotta

5. Kuinka monta vuotta yhteensä olette toimineet esimiesasemassa?

0-1 vuotta

1-5 vuotta

5-10 vuotta

yli 10 vuotta

6. Oletteko saaneet koulutusta esimiestyöhön?

Kyllä. Haluatteko kertoa, mitä?

Ei

KYSELY: Näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnin määritelmä on käsitteenä laaja, ja hyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Määritelmään on siis yhtä monta kuvausta, kuin on ihmistäkin. Seuraaviin kysymyksiin vastatessanne, pyydämme Teitä pohtimaan työhyvinvointia yleisellä tasolla. Haluamme tietää näkemyksenne seuraavista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Valitse asteikosta vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten näkemystänne asiasta.

7. Kuinka tärkeäksi koette seuraavat FYYSISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

	ei lainkaan tärkeä	ei kovin tärkeä	en osaa sanoa	melko tärkeä	erittäin tärkeä
TYÖASENNOT	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
TYÖYMPÄRISTÖ	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
TYÖVÄLINEET	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
TYÖN MÄÄRÄ	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
TYÖAIKA	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
FYYSINEN PALAUTUMINEN TYÖPÄIVÄN AIKANA	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
VAPAA-AIKA	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
TYÖN KEHITTÄMINEN	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

8. Puuttuuko mielestänne edellä olevasta listasta jokin fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, mikä?

9. Kuinka tärkeäksi koette seuraavat PSYKKISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

	ei lainkaan tärkeä	ei kovin tärkeä	en osaa sanoa	melko tärkeä	erittäin tärkeä
TYÖMOTIVAATIO	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
TYÖN MAHDOLLISIMMAN VÄHÄINEN STRESSIVAIKUTUS	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
MAHDOLLISIMMAN VÄHÄN STRESSITEKIJÖITÄ TYÖN ULKOPUOLELLA	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

LUOTTAMUS TYÖN JATKUVUUTEEN	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
PSYKKINEN PALAUTUMINEN TYÖPÄIVÄN AIKANA AIKANA	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
VAPAA-AIKA	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ

10. Puuttuuko mielestänne edellä olevasta listasta jokin psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, mikä?

11. Kuinka tärkeäksi koette seuraavat SOSIAALISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

	ei lainkaan tärkeä	ei kovin tärkeä	en osaa sanoa	melko tärkeä	erittäin tärkeä
TYÖILMAPIIRI	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
VUOROVAIKUTUSTUIDOT	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
TYÖN PERUSTEHTÄVÄN HAHMOTTAMINEN	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
LUOVUUS	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
ESIMIEHEN TUKI / TYÖYHTEISÖN TUKI	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ
HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ	j ⁿ

12. Puuttuuko mielestänne edellä olevasta listasta jokin sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, mikä?

Pyydämme seuraavaan kysymykseen vastatessanne Teitä pohtimaan omaa työyhteisöänne, ja vastaamaan kysymykseen tästä näkökulmasta.

13. Valitse seuraavista mielestänne työyhteisöllenne tarpeellisimmat palvelukokonaisuudet, jotka ylläpitävät ja edistävät TYÖHYVINVOINTIA.

Fysistä työhyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia:

- ERGONOMIAN EDISTÄMINEN
- KUNTO- JA TERVEYSLIIKUNTA
- RAVITSEMUS JA PAINONHALLINTA
- TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA (TYKY- JA TYHY-TOIMINTA)
- ASIANTUNTIJALUENNOT

Psyykkistä työhyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia:

- ELÄMÄNHALLINTA
- ITSENSÄ KEHITTÄMINEN
- STRESSINHALLINTA
- AJANHALLINTA
- MIELENTERVEYDEN YLLÄPITÄMINEN
- TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA (TYKY- JA TYHY-TOIMINTA)
- ASIANTUNTIJALUENNOT

Sosiaalista työhyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia:

- VUOROVAIKUTUS JA KOMMUNIKOINTI
- TIETO- JA VIESTINTÄTEKNOLOGIA
- INNOVOINTI
- ESIMIESTAIDOT
- ALAISTAIDOT
- TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA (TYKY- JA TYHY-TOIMINTA)
- ASIANTUNTIJALUENNOT

Työhyvinvointipalveluiden kehittämisen kannalta on tärkeää ottaa huomioon palveluiden käyttäjien kokemukset ja näkemykset. Tällöin palvelut kohtaavat tarpeen mahdollisimman tehokkaasti. Teidän mielipiteenne on tutkimuksen kannalta erittäin tärkeä, jotta palveluntarjontaa voidaan kehittää markkinoita vastaavaksi. Voitte vastata seuraaviin avoimiin kysymyksiin lyhyesti.

14. Mitä kehitysideoita Teillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen?

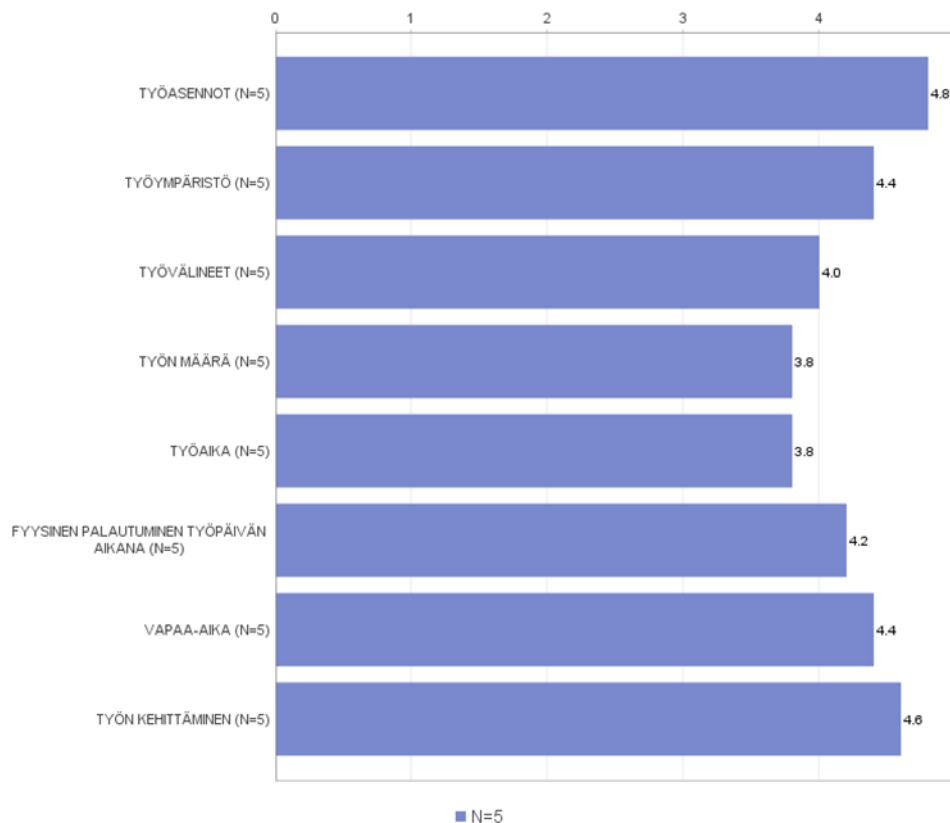
Ssällön suhteen: (Ssällöllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi palveluiden muotoa, toteutustapaa ja muokattavuutta yrityksen tarpeita vastaaviksi.)

Saatavuuden suhteen: (Saatavuudella voidaan tarkoittaa esimerkiksi palveluiden alueellista saatavuutta, järjestäjätahoja ja palveluiden markkinointia.)

Muuta kehitettävää:

Kehittämistyön tiedonhakumenetelmän tulokset

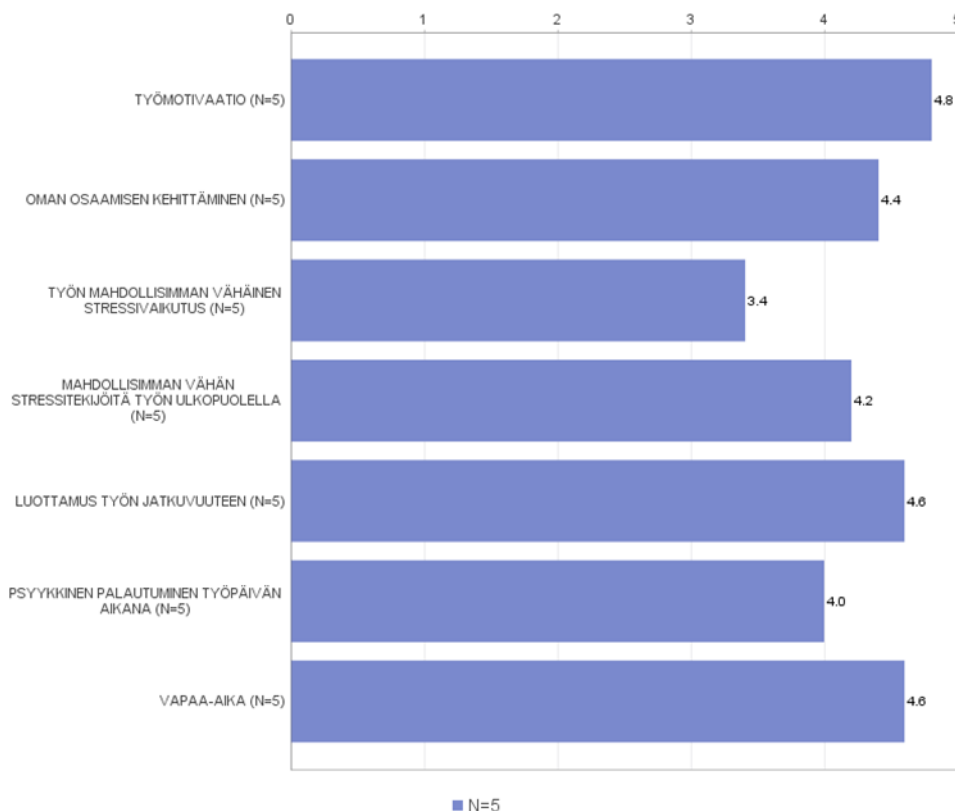
Kuinka tärkeäksi koette seuraavat FYYSISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?



Kuvio 1. Kokemus fyysisen työhyvinvoinnin osatekijöistä.

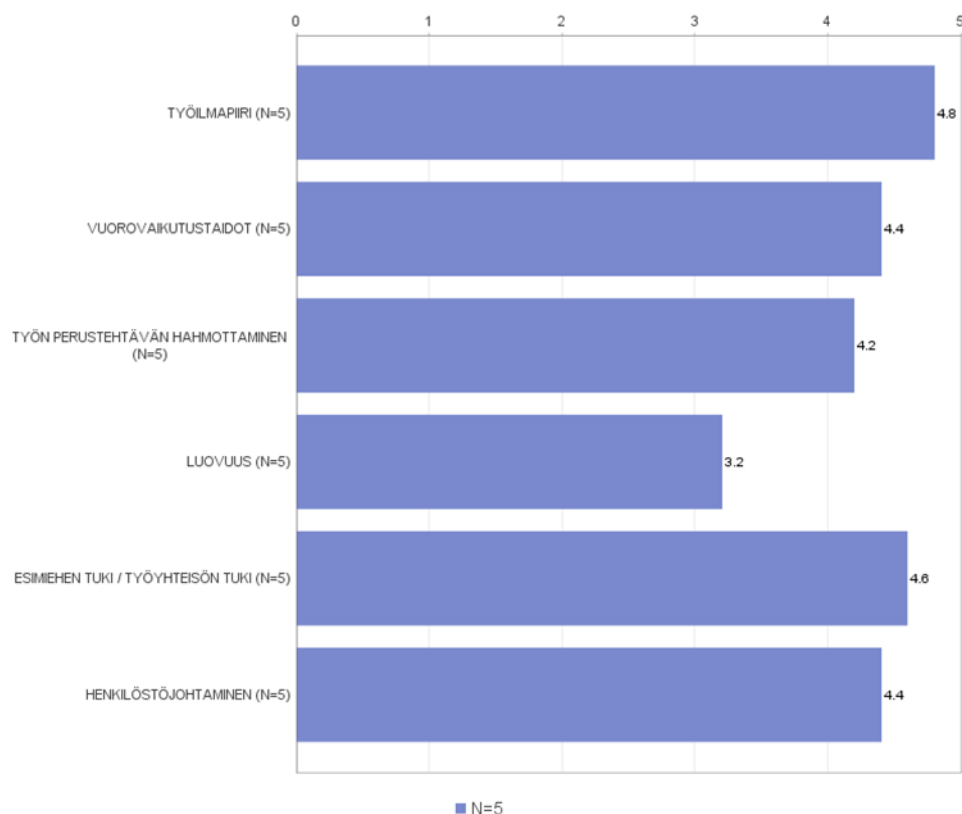
Mediaanilla mitattuna kokemusta fyysisistä työhyvinvoinnin tekijöistä (Kuvio 1), erittäin tärkeäksi koettiin työasentojen (5) ja työn kehittämisen (5) vaikutus fyysiseen työhyvinvointiin. Melko tärkeäksi koettiin työympäristö (4), vapaa-aika (4), fyysinen palautuminen työpäivän aikana (4) sekä työvälineet (4). Melko tärkeäksi koettiin myös työn määrän (4) ja työajan (4) vaikutukset.

Kuinka tärkeäksi koette seuraavat PSYKKISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?



Kuvio 2. Kokemus psyykkisen työhyvinvoinnin osatekijöistä.

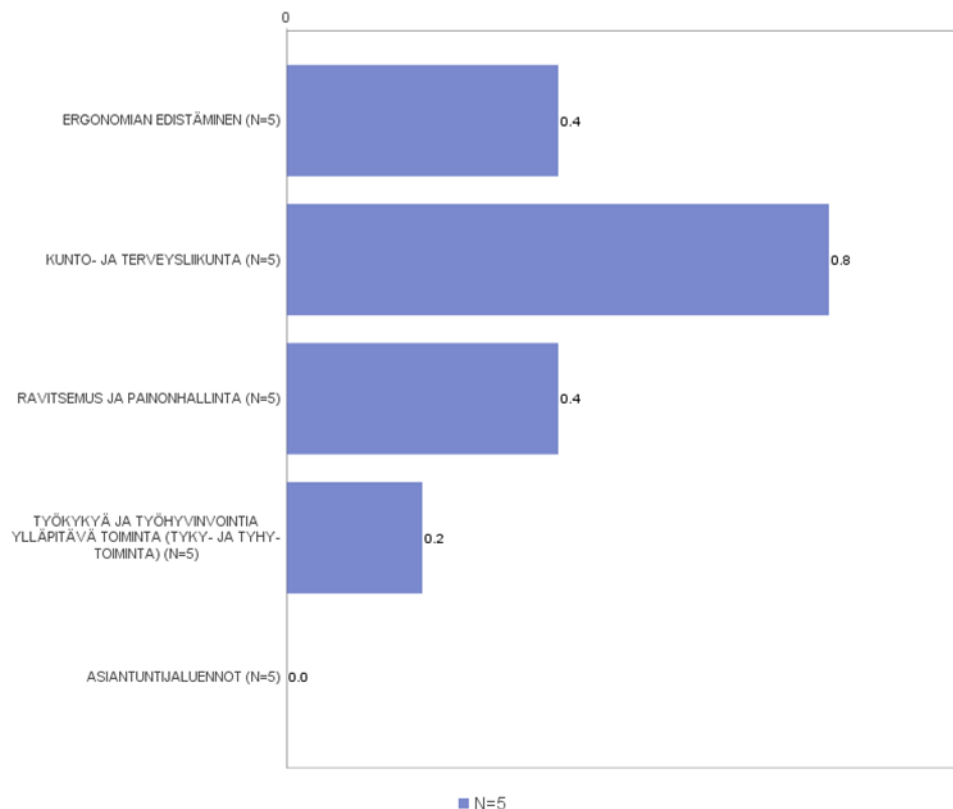
Mediaanilla mitattuna psyykkisistä työhyvinvoinnin tekijöistä (Kuvio 2), erittäin tärkeäksi koetaan työmotivaatio (5), luottamus työn jatkuvuuteen (5) ja vapaa-aika (5). Oman osaamisen kehittäminen (4), mahdollisimman vähäiset stressitekijät työn ulkopuolella (4) sekä psyykinen palautuminen työpäivän aikana (4) koetaan melko tärkeinä. Työn mahdollisimman vähäisestä stressivaikutuksesta (3) ei osata sanoa.

Kuinka tärkeäksi koette seuraavat SOSIAALISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

Kuvio 3. Kokemus sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijöistä.

Mediaanilla mitattuna sosiaalisista työhyvinvoinnin tekijöistä (Kuvio 3), työilmapiiri (5) ja esimiehen tuki/ työyhteisön tuki (5) koettiin erittäin tärkeänä. Vuorovaikutustaidot (4), henkilöstöjohtaminen (4) sekä työn perustehtävän hahmottaminen (4), ja luovuus (4) koettiin melko tärkeänä.

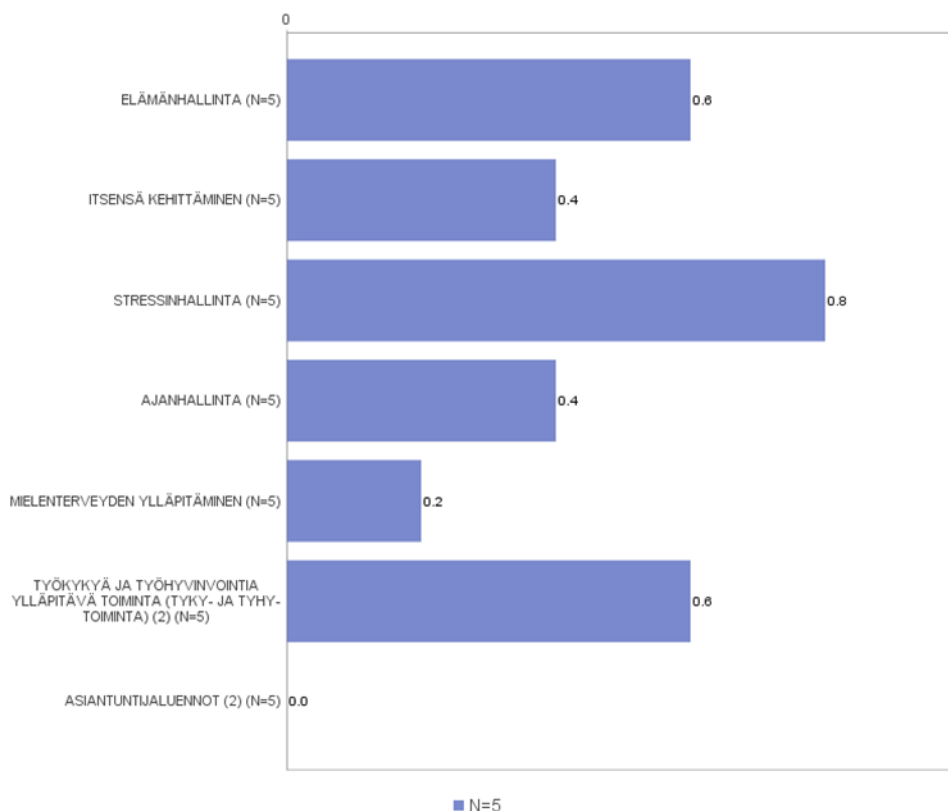
Valitse seuraavista mielestänne työyhteisöllenne tarpeellimmat palvelukokonaisuudet, jotka ylläpitävät ja edistävät TYÖHYVINVOINTIA.



Kuvio 4. Valitut fyysistä työhyvinvointia ylläpitävät ja edistävät palvelukokonaisuudet.

Fyysisen työhyvinvoinnin edistämiseksi 80 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi kunto- ja terveysliikunnan. 40 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi ergonomian edistämisen ja ravitsemus- ja painonhallinnan. 20 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan. Asiantuntijaluentoja (0 %) ei valittu tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi.

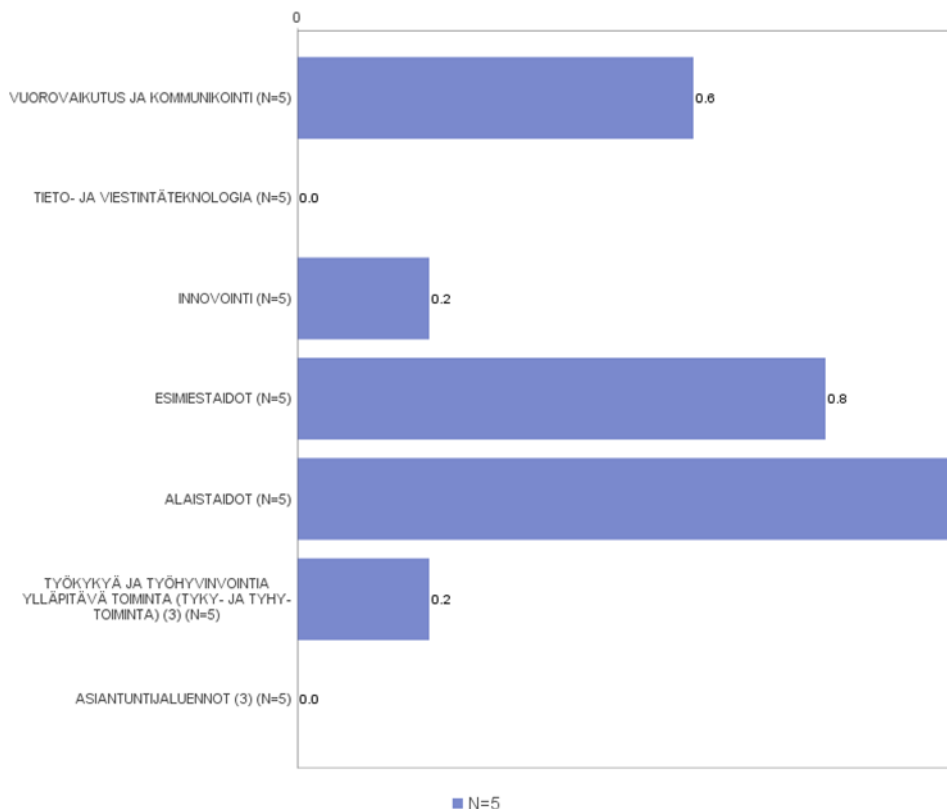
Valitse seuraavista mielestänne työyhteisöllenne tarpeellimmat palvelukokonaisuudet, jotka ylläpitävät ja edistävät TYÖHYVINVOINTIA.



Kuvio 5. Valitut psyykkistä työhyvinvointia ylläpitävät ja edistävät palvelukokonaisuudet.

Psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi 80 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi stressinhallinnan (80 %). 60 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi elämänhallinta ja työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan. 40 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi itsensä kehittämisen ja ajanhallinnan. 20 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi mielen-terveyden ylläpitämisen. Asiantuntijaluentoja (0 %) ei valittu tarpeelliseksi palvelukoko-
naisuudeksi.

Valitse seuraavista mielestänne työyhteisöllenne tarpeellisimmat palvelukokonaisuudet, jotka ylläpitävät ja edistävät TYÖHYVINVOINTIA.



Kuvio 6. Valitut sosiaalista työhyvinvointia ylläpitävät ja edistävät palvelukokonaisuudet.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi 100 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi alaitaidot. 80 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin ja esimiestaidot. 20 % vastaajista valitsi tarpeelliseksi palvelukokonaisuudeksi innovoinnin ja työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan. Tieto- ja viestintäteknologiaa (0 %) ja asiantuntijaluentoja (0 %) ei valittu tarpeellisiksi palvelukokonaisuuksiksi.

Tutkimustulosten muuttujien keskiarvot ja mediaanit

Taulukko 1. Kuinka tärkeäksi koette seuraavat FYYSISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

Muuttuja	Keskiarvo	Mediaani
TYÖASENNOT	4,8	5
TYÖYMPÄRISTÖ	4,4	4
TYÖVÄLINEET	4	4

TYÖN MÄÄRÄ	3,8	4
TYÖAIKA	3,8	4
FYYSINEN PALAUTUMINEN TYÖPÄIVÄN AIKANA	4,2	4
VAPAA-AIKA	4,4	4
TYÖN KEHITTÄMINEN	4,6	5

Taulukko 2. Kuinka tärkeäksi koette seuraavat PSYKKISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

Muuttuja	Keskiarvo	Mediaani
TYÖMOTIVAATIO	4,8	5
OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	4,4	4
TYÖN MAHDOLLISIMMAN VÄHÄINEN STRESSIVAIKUTUS	3,4	3
MAHDOLLISIMMAN VÄHÄN STRESSITEKIJÖITÄ TYÖN ULKOPUOLELLA	4,2	4
LUOTTAMUS TYÖN JATKUVUUTEEN	4,6	5
PSYKKINEN PALAUTUMINEN TYÖPÄIVÄN AIKANA	4	4
VAPAA-AIKA	4,6	5

Taulukko 3. Kuinka tärkeäksi koette seuraavat SOSIAALISEEN työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät?

Muuttuja	Keskiarvo	Mediaani
TYÖILMAPIIRI	4,8	5
VUOROVAIKUTUSTAIKOT	4,4	4
TYÖN PERUSTEHTÄVÄN HAHMOTTAMINEN	4,2	4
LUOVUUS	3,2	4
ESIMIEHEN TUKI/TYÖYHTEISÖN TUKI	4,6	5
HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	4,4	4

Avoimissa kysymyksissä kysyttiin kehitysideoita sisällön ja saatavuuden suhteen ja muun kehitettävän muodossa. Vastaajista 40 % vastasi avoimiin kysymyksiin. Avointen kysymyksen vastauksien perusteella tyky- ja tyhy-toiminta koetaan tärkeänä fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin edistäjänä. Tämä tulee esiin avointen kysymysten vas-

tauksissa, esimerkiksi sisällön suhteen tuotiin esiin työterveyshuollon tärkeä rooli työtoiminnan kehittämisessä.

Saatavuuden suhteen tuotiin esiin erilaisten palveluiden hyvä saanti, jos palveluita osataan käyttää innovatiivisesti. Muussa kehittämisessä tuotiin esiin kehittävän palautteen antaminen ja esimiehen tärkeä rooli sen antamisessa.

Kysely henkilöstölle

Pyydämme seuraaviin kysymyksiin vastatessanne Teitä pohtimaan omaa työyhteisöänne, ja vastaamaan kysymykseen tästä näkökulmasta.

Rastita seuraavista vaihtoehtoista mielestänne työyhteisöllenne tarpeellisimmat palvelukokonaisuudet, jotka ylläpitävät ja edistävät työhyvinvointia.

1. Fyysistä työhyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia:
 - Ergonomian edistäminen
 - Kunto- ja terveystoiminta
 - Ravitsemus ja painonhallinta
 - Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyky- ja tyhy-toiminta)
 - Asiantuntijaluennot

2. Psykkistä työhyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia:
 - Elämänhallinta
 - Itsensä kehittäminen
 - Stressinhallinta
 - Ajanhallinta
 - Mielenterveyden ylläpitäminen
 - Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyky- ja tyhy-toiminta)
 - Asiantuntijaluennot

3. Sosiaalista työhyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia:
 - Vuorovaikutus ja kommunikointi
 - Tieto- ja viestintäteknologia
 - Innovointi
 - Esimiestaidot
 - Alaistaidot
 - Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta (tyky- ja tyhy-toiminta)
 - Asiantuntijaluennot

Työhyvinvointipalveluiden kehittämisen kannalta on tärkeää ottaa huomioon palveluiden käyttäjien kokemukset ja näkemykset. Tällöin palvelut kohtaavat tarpeen mahdollisesti.

simman tehokkaasti. Teidän mielipiteenne on tutkimuksen kannalta erittäin tärkeä, jotta palveluntarjontaa voidaan kehittää tarpeitanne vastaavaksi.

Mitä kehitysideoita Teillä on työhyvinvointipalveluihin liittyen

- sisällön suhteen?: (Sisällöllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi palveluiden muotoa, toteutustapaa ja muokattavuutta työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.)

- saatavuuden suhteen?: (Saatavuudella voidaan tarkoittaa esimerkiksi palveluiden alueellista saatavuutta, järjestäjätahoja ja palveluiden markkinointia.)

- Muuta kehitettävää:

Kiitos vastauksistasi!

SWOT-lomake

Nelikenttärüudukko Learning cafe-menetelmän arviointiin

Arvioitsija:
Yritys:
Päiväys:

Menetelmän vahvuudet

Menetelmän heikkoudet

Menetelmän uhat

Menetelmän mahdollisuudet