



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Terveenä työssä! - teemavuoden onnistumisen arviointi Case: Riihimäen kaupunki

Aimala, Annina

2011 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

Terveenä työssä! - teemavuoden onnistumisen arviointi Case: Riihimäen kaupunki

Annina Aimala
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu 2011

Annina Aimala

Terveenä työssä! - teemavuoden onnistumisen arviointi Case: Riihimäen kaupunki

Vuosi 2011 Sivumäärä 40

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu Riihimäen kaupungin Terveenä työssä! - teemavuoden onnistumista. Teemavuoden aikana kaupungin työyksiköt haastettiin etsimään omaan työhönsä ja työympäristöönsä sopivia tapoja tukea terveyttään ja työhyvinvointiaan. Työyksiköt laativat oman työyhteisönsä kehittämissuunnitelman.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää miten Riihimäen kaupungin työyksiköt ovat hyötynet hankkeesta ja mitä konkreettisia muutoksia tai parannuksia työpaikoille on saatu hankkeen myötä aikaan. Lisäksi työssä selviää mitä mieltä työpaikat ovat olleet hankkeen sisällöstä ja miten vastaavanlaista hanketta tulisi kehittää. Työssä käydään läpi myös työpaikoilla esiintyneitä työhyvinvointia parantavia ja heikentäviä tekijöitä.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin käsitteen määrittelystä. Työhyvinvointia tarkastellaan yksilön, työyhteisön ja johtamisen näkökulmasta, jonka jälkeen olen käynyt läpi työhyvinvoinnin kehittämistä ja sen merkitystä. Lopuksi on yleisesittely Riihimäen kaupungista. Teoreettinen viitekehys perustuu aiheeseen liittyvään ajankohtaiseen kirjallisuuteen ja elektroniseen aineistoon. Lisäksi olen käyttänyt Riihimäen kaupungin sisäistä materiaalia.

Tutkimus suoritettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä, jonka tiedonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Vastaajat osallistuivat kyselyyn Laurean e-lomakkeella sähköpostiviestissä olevan linkin kautta. Tutkimusaineisto kerättiin helmikuussa 2011. Kohdeyryhmänä olivat Terveenä työssä! hankkeessa mukana olleiden työpaikkojen esimiehet. Kyselyyn vastasi 12 Riihimäen kaupungin työyksiköissä työskentelevää esimiestä. Vastausprosentiksi muodostui 60 %. Tutkimuksen tuloksia analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että Terveenä työssä! - teemavuosi oli hankkeena onnistunut. Tutkimuksen johtopäätökset ohjaavat Riihimäen kaupunkia jatkossa kohdentamaan kehittämishankkeitaan ja työhyvinvointiaan mahdollisimman tulokselliseen suuntaan.

Asiasanat: työhyvinvointi, terveys, kehittäminen

Annina Aimala

Evaluation of the theme year for Healthy at Work Case: the town of Riihimäki

Year	2011	Pages	40
------	------	-------	----

This thesis studies the evaluation of the theme year for Healthy at Work of the town of Riihimäki. During of the theme year the work units of the town were challenged to find in their own work and working environment suitable ways to support the health and work welfare. The work units designed their development plan for their own work community.

The purpose of this thesis was to find out how the work units of the town of Riihimäki have benefited from the project and what concrete changes have taken place during the project. In the thesis you can also find what work places have thought of the content of the project and how similar project should be developed. The factors that improve and factors that make work welfare worse are also dealt with in the thesis.

This theoretical context of this thesis consists of the definition of work welfare. Work welfare is studied from the view of a person, work community and leadership and after that I go through improvement of work welfare and its meaning. There is a presentation of the town of Riihimäki in the end. The theoretical context is based on current literature and electronic data which link to the case. I have also used material from the town of Riihimäki.

The study was conducted by qualitative research methods with by an electronic questionnaire data collection method. Respondents participated through an electronic questionnaire with a link in e-mail. The research data was collected in February 2011. The target group was the supervisors who took part in the Healthy at Work project. 12 supervisors who work in the town work community answered the questionnaire. The response rate was 60%. The result of the research was analyzed by content analysis.

The results show that the theme year was successful. The conclusion of this thesis will lead the town of Riihimäki to focus on their development project and work welfare in the most effective direction.

Key words: work welfare, health, development

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Terveenä työssä! - teemavuosi.....	6
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaus	7
1.3	Opinnäytetyön rakenne	7
2	Työhyvinvointi	8
2.1	Yksilön hyvinvointi.....	10
2.2	Työyhteisön hyvinvointi	13
2.3	Johtaminen ja esimiestyö	15
3	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	17
3.1	Työhyvinvoinnin kehittämisen hyödyt.....	19
3.2	Kehittämishankkeet	20
4	Riihimäen kaupunki	21
4.1	Organisaatio, toimialat ja henkilöstö	21
4.2	Työhyvinvointi.....	22
5	Tutkimuksen toteutus	23
5.1	Tutkimusmenetelmä	23
5.2	Kohderyhmä ja aineiston keruu	24
5.3	Aineiston analysointi	25
6	Tutkimuksen tulokset	26
6.1	Kehitysehdotukset Riihimäen kaupungille.....	30
6.2	Johtopäätökset.....	31
7	Yhteenveto	32
	Lähteet	33
	Kuviot	35
	Liitteet.....	36

1 Johdanto

Henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa kuntien menestymiseen ja toiminnan tuloksellisuuteen. Työhyvinvointi, työelämän laatu ja työn sisältö nousevat yhä tärkeämmiksi kilpailutekijöiksi, kun kunnat tarvitsevat palvelukseensa uutta osaava työvoimaa lähivuosina. Henkilöstöjohtamisessa keskeistä on työhyvinvoinnin ja terveyden vahvistaminen. Työelämässä lähestytään sitä hetkeä, kun vanhemmat ikäluokat jäävät eläkkeelle ja nuorten ikäluokkien pitäisi tulla heiden tilalleen. On arvioitu, että kunta-ala tarvitsisi 160 000 uutta työntekijää tällä vuosikymmenellä. Tilanne on haastava, koska nuoret ikäluokat eivät määrällisesti riitä korvaamaan eläkkeelle jääviä. Työvoiman määrän pienentyessä on pidettävä huolta siitä, että työelämän laatu ja työntekijöiden työkyky olisivat mahdollisimman hyviä ja että työelämässä pysyttäisiin mahdollisimman pitkään. Ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen estämiseksi ja hidastamiseksi on erityisesti kiinnitettävä huomiota työntekijöiden työn hyvinvointiin. Työhyvinvointi on ollut ajankohtainen keskustelunaiheita ja suosittu tutkimuksen kohde Suomessa 1990-luvulta alkaen. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003, 3,9; Blomster 2004, 3; Kivioja 2006, 2.)

Opinnäytetyöni aiheena oli tutkia Riihimäen kaupungin Terveenä työssä! - teemavuoden onnistumista. Kysyin Riihimäen kaupungin henkilöstöpäällikkö Taina Köningiltä ajankohtaista henkilöstöhallintoon liittyvää aihetta ja hän ehdotti, että tutkisin heidän Terveenä työssä! - teemavuotensa onnistumista. Hyväksyin aiheen, sillä se oli ajankohtainen ja mielenkiintoinen.

1.1 Terveenä työssä! - teemavuosi

Vuosi 2010 oli nimetty Riihimäen kaupungin työpaikoilla Terveenä työssä! teemavuodeksi. Teemavuoden aikana kaupungin työyksiköt oli haastettu etsimään omaan työhönsä ja työympäristöönsä sopivia tapoja tukea terveyttään ja työhyvinvointiaan. Työyksiköt ovat laatineet oman työyhteisönsä kehittämissuunnitelman. Työterveydenhuolto on ollut tiiviisti mukana teemavuoden toteutuksessa. Teemavuoteen liittyen on järjestetty esimerkiksi esimieskoulutusta työkykyongelmien puheeksi otosta, kuntokipinä-toimintaa henkilökunnan liikunnan tukemiseksi ja kulttuurikipinä tapahtumia, joiden tavoitteena on tutustuttaa osallistujat paikalliseen kulttuuritarjontaan. Terveenä työssä! - teemavuoteen liittyen on työyhteisöille tarjottu vuoden 2010 alusta lukien mahdollisuutta terveystuokatakoordinaattorin työpanoksen käyttöön työpaikoilla esimerkiksi terveystuokata-aiheisten tietoisuuksien ja kehon koostumuksen mittauksen muodossa. Kulttuurikipinä-toimintaan liittyen on tarjottu henkilöstölle mahdollisuus osallistua henkilökunnan omaan työpaja-tapahtumaan sekä Kotikaupunkipolku-kävelyyn. Lisäksi henkilöstölle on tarjottu alennetulla hinnalla teatteriesityksiä sekä järjestetty joka toinen vuosi henkilöstöjuhla.

Terveenä työssä! hankkeeseen lähtivät mukaan 20 työpaikkaa, joissa on noin 500 työntekijää. Kehittämissuunnitelman laatineet ja sen mukaisia toimia toteuttaneet työpaikat palkitaan vuodelle 2011 ylimääräisellä virkistymismäärärahalta, sen vuoksi on tärkeää tutkia, miten kunkin työpaikan tavoitteet ovat toteutuneet.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaus

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia Terveenä työssä! - teemavuoden onnistumista lähettämällä kysely hankkeessa mukana olleille työpaikoille. Opinnäytetyöstä käy ilmi, oliko hankkeella toivottua vaikutusta työpaikkojen omaehtoisen kehittämisen tukena ja mitä konkreettisia muutoksia tai parannuksia työpaikoille on saatu hankkeen myötä aikaan. Työstä käy ilmi myös, mitä mieltä työpaikat ovat olleet hankkeen sisällöstä ja miten vastaavanlaista hanketta tulisi kehittää. Lisäksi selvitin, mitä työhyvinvointia parantavia ja heikentäviä tekijöitä työpaikoilla on esiintynyt.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- Miten työpaikat ovat hyötäneet hankkeesta?
- Miten vastaavanlaista hanketta tulisi kehittää?
- Mitä työhyvinvointia parantavia ja heikentäviä tekijöitä työpaikoilla on esiintynyt?

Tutkimuksen tulokset esitellään Riihimäen kaupungin TYHY- eli työhyvinvointiryhmälle. Kyselyn tulokset ohjaavat Riihimäen kaupunkia jatkossa kohdentamaan kehittämishankkeitaan ja työhyvinvointiaan mahdollisimman tulokselliseen suuntaan. Opinnäytetyöni on empiirinen tutkimus, jossa käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni koostuu teoriaosasta ja empiirisestä osasta. Teoriaosuus sisältää kolme pääluokaa. Johdannon jälkeisessä luvussa selvitetään, mitä työhyvinvointi on ja tarkastellaan sitä yksilön, työyhteisön ja esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta. Tämän jälkeen käydään läpi työhyvinvoinnin kehittämistä, kehittämishankkeita ja perustellaan, miksi työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää. Seuraavaksi on yleisesittely Riihimäen kaupungista. Tutustuin useisiin erilaisiin lähteisiin ennen teoriaosuuden kirjoittamista. Teoriaosuus pohjautuu työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen ja elektroniseen aineistoon sekä Riihimäen kaupungilta saatuun sisäiseen materiaaliin.

Empiirinen osuus jakautuu myös kolmeen pääluokkaan. Ensimmäiseksi esitellään, miten tutkimus on toteutettu. Käydään läpi tutkimusmenetelmä, kohderyhmä ja aineistonkeruumenetelmä, sekä aineiston analyysimenetelmä. Seuraavaksi esitellään tutkimuksen tärkeimmät

tulokset, kehitysehdotukset ja johtopäätökset. Viimeinen luku on yhteenveto koko opinnäytetyöprosessista.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona työn vaatimukseen. Näkökulma laajeni myöhemmin kattamaan myös työn yksilölle aiheuttamat psykologiset reaktiot sekä työn kuormittavuudesta johtuvat vaikutukset, jotka pahimmillaan aiheuttivat sairauspoissaoloja. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5.)

Työhyvinvointi on käsitteenä vaikea määritellä, sillä se on laaja käsite ja merkitsee eri ihmisille eri asioita. Työhyvinvointi mielletään usein vain terveyden ja fyysisen kunnon kehittämiseksi, mutta se on kuitenkin paljon laajempi käsite. Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa, sekä työyhteisön vireystilaa. Se syntyy työstä ja sen seurauksista. Se ei synny organisaatiossa itsessään vaan vaatii systemaattista johtamista. Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö tuottavat työhyvinvointia. Työhyvinvointi on jatkuvasti muuttuva ilmiö. Se on ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työniloa. Positiivinen asenne, työhön sitoutuminen ja innostuneisuus luovat energiaa koko työyhteisöön. Energialla luodaan menestystä. (Manka ym. 2007, 3; Kaivola & Launila 2007, 128; Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä myös positiiviseksi työelämän laaduksi, johon vaikuttavat työ, työntekijä, työyhteisö, johtaminen ja koko organisaatio. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on työn ja ihmisen välinen suhde. Se koostuu työntekijän, työn, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta. Eduksi hyvinvoinnille on, kun kokonaisuuden osat sopivat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään joustamalla jonkin osan muuttuessa. (Kaivola & Launila 2007, 128.)

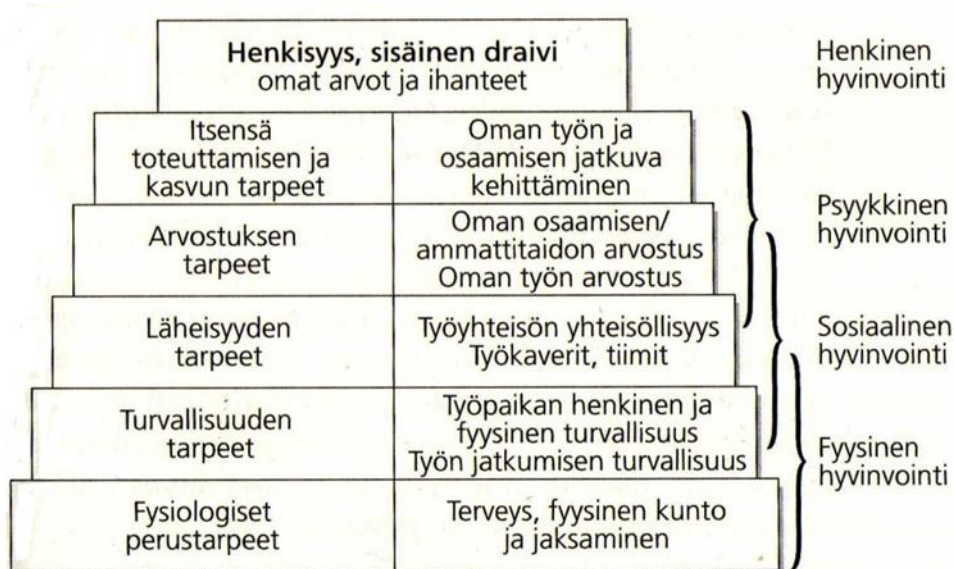
Työhyvinvointi ei ole ehdotonta onnellisuutta ja hyvää oloa, vaan se sisältää myös epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Ristiriidat ja ongelmatilanteet ovat normaaleja ihmisten väliseen kanssakäymiseen liittyviä ilmiöitä ja niihin on puututtava välittömästi. Työhyvinvoinnin merkittävämmät esteet liittyvät työyhteisön kulttuuriin, arvoihin ja ihmisten toimintamotiiveihin. Henkilöstön pitäisi ymmärtää, että hyvä ammattitaito ja työkyky luovat pohjan henkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille. (Kaivola & Launila 2007, 129; Kauhanen 2010, 201.)

Työhyvinvointiin liittyy työnimun käsite. Työnimu kuvaa työhyvinvointia pysyväluonteisena ja myönteisenä tunne- ja motivaatio tilana, jota luonnehtivat omistautuminen ja työhön uppou-

tuminen. Työnimua kokevat henkilöt kehittävät omaa työtään ja osaavat antaa itselleen myönteistä palautetta. He ovat aktiivisia niin töissä kuin vapaa-ajallakin. (Kaivola & Launila 2007, 130-131.)

Työhyvinvoinnin tilaa voidaan seurata erilaisilla mittareilla. Mittareiden avulla saadaan vastaus kysymykseen ”Miten asiat ovat?” Ne voivat mitata jotain tiettyä asiaa tai ilmiötä tai laajempia kokonaisuuksia. Mittarin sisältöä tärkeämpää on sen seuranta säännöllisesti, koska vain sitä seuraamalla voidaan nähdä, mihin suuntaan ollaan menossa ja miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Hyviä mittareita ovat sairauspoissaolot, työtaturmatilastot, henkilöstön vaihtuvuus, henkilöstökyselyt, asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyystutkimukset. (Ojala & Ahonen 2005, 232-233.)

Työhyvinvointia ja sen osa-alueita on tarkasteltu Abraham Maslowin tarvehierarkian avulla (kuvio 1). Abraham Maslow kehitti tarvehierarkian mallin 1940-1950 luvulla Amerikassa. Maslowin mukaan ihmisten perustarpeet muodostavat viisi tasoisen tarvehierarkian. Tarvehierarkian tasot ovat fysiologiset-, turvallisuuden-, läheisyyden-, arvostuksen- ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Tarvehierarkian alimman tason tarpeet on saavutettava ensin, jotta ylimmän tason tarpeet voivat toteutua. Ensimmäisen tason muodostavat fysiologiset perustarpeet, jotka ovat Maslowin teorian lähtöpiste. Perustarpeita ovat muun muassa ravinnon ja nesteen saanti, tarve hengittää, nukkua ja ylläpitää ruumiinlämpöä. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on kaiken perusta. (Businessballs; Rauramo 2008, 29-30; Ojala & Ahonen 2005, 29.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005, 29).

Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Työssä tarvitaan fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta sekä henkistä turvallisuutta, kuten turvallista työilmapiiriä ja luotettavuutta. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön. Ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista tukee sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella. Neljäntenä tasona ovat arvostuksen tarpeet. Arvostuksen tarve jakaantuu kahteen tasoon. Alempi taso sisältää kuuluisuuden ja kunnioituksen ja ylempi itsetunnon, kompetenssin ja saavutukset. Arvostus perustuu työelämässä paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon. Ne tukevat sosiaalista hyvinvointia, koska niiden perusteella ihminen valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työtehtäviin. Viides eli tarvehierarkian ylin taso on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joka jakautuu älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin. Ihmisellä on pyrkimys päästä käyttämään koko potentiaaliaan, tulla ihmisenä paremmaksi ja savuttaa päämääriä elämässä. Itsensä toteuttamisen tarve rakentuu edellisten tarpeiden päälle. Kun kaikki tarpeet on tyydytetty, ihmisen uskotaan olevan terveimmillään ja luovimmillaan. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30; Rauramo 2008, 31-33.)

Ojalan ja Ahosen mukaan (2005, 30.) Maslowin viiden tason päälle voidaan asettaa vielä yksi ylempi taso henkisyys ja sisäinen draivi. Siihen sisältyvät omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Ne ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Tässä tasossa kyse on pitkälti henkisestä hyvinvoinnista. Henkinen hyvinvointi on ikään kuin kaiken perusta, jos se pettää, pettävät helposti myös muut hyvinvoinnin tasot.

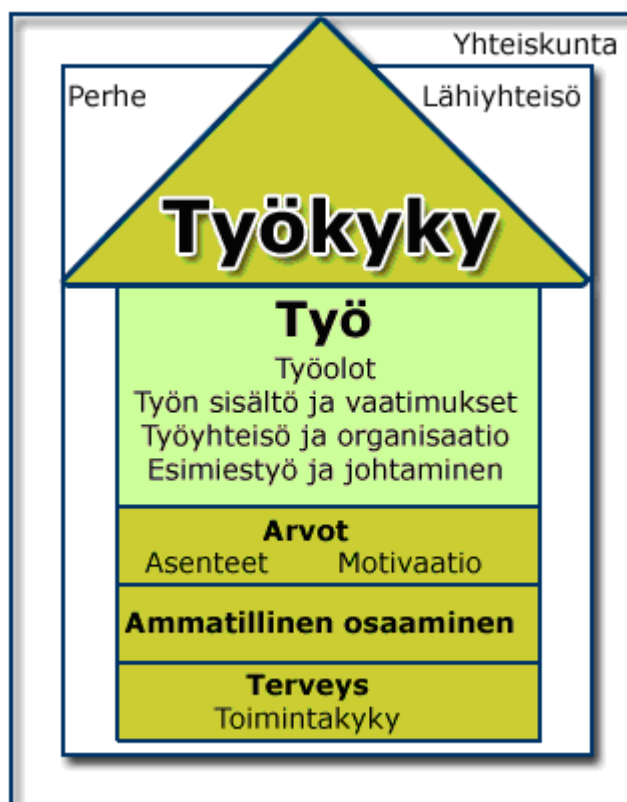
2.1 Yksilön hyvinvointi

Yksilön persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen joko vähentäen tai edistäen sitä. Työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja. Yksilön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä hänen sosiaaliset kykynsä ja yhteistyöverkostonsa vaikuttavat siihen, miten hän pystyy hyödyntämään osaamista. (Manka ym. 2007, 8; Ojala & Ahonen 2005, 31.)

Työkyvyn kehittämiseen ja ylläpitämiseen on hyvä panostaa koko työuran ajan. Ihmisen työkykyyn vaikuttavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Koulutuksella, ammattitaidolla ja perinnöllisillä tekijöillä on myös vaikutusta ihmisen työkykyyn. Hyvä työkyky tarkoittaa työntekijän edellytysten ja tehtävän asettamien vaatimusten ja mahdollisuuksien tasapainoa. Terve ihminen, jonka mieli on vireä ja korkealla, jaksaa tehdä töitä motivoituneesti ja tehokkaasti. Työkyky ei ole sama asia kuin työhyvinvointi. Hyvä työkyky tukee työhyvinvointia, mutta ei ole sen riittävä edellytys. (Aalto 2006, 13; Kuntoutussäätiö.)

Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen on tutkinut yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja hän on kuvannut niitä talomallin avulla (kuvio 2). Hän korostaa yksilön vastuuta

oman työkyvyn huoltamisessa. Jokaisessa talon kerroksessa olisi hyvä pysähtyä ja arvioida kunkin kerroksen kuntoa ja sitä, mitä itse voi tehdä työkykynsä ylläpitämisen eteen. Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. (Manka ym. 2007, 19.)



Kuvio 2: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2010).

Ensimmäisessä kerroksessa terveys ja toimintakyky luovat perustan talolle. Toinen kerros koostuu ammatillisesta osaamisesta, jonka perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Osaamisen jatkuva päivittäminen eli ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää. Ammatillinen osaaminen on viime vuosina korostunut uusien osaamisvaatimusten lisääntyessä kaikilla toimialoilla. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Tähän kerrokseen kuuluvat työ ja työolot, työyhteisö, organisaatio ja esimiestyö ja johtaminen. Työkykytaloa ympäröivät perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yksilön työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä kun

kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja niitä kehitetään jatkuvasti työelämän aikana. (Työterveyslaitos 2010.)

Terveys on tärkeä voimavara. Kohtuullisella ja säännöllisellä liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja nauttimaan vapaa-ajasta. Liikunnalla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä sekä fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Työpaikan terveystiikunnan tavoitteena on saada työntekijät harrastamaan liikuntaa yhdessä. Keskeistä on myös työviihtyvyyden ja yhteishengen parantaminen. Monet organisaatiot tukevat henkilöstön harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa, joka pääasiassa liittyy liikuntaan tai kulttuuriin. Virkistys- ja harrastustoimintaa ovat esimerkiksi koko henkilökunnalle tarjottavat teatterikäynnit ja liikuntaharrastusten tukeminen, jollaisena voidaan pitää myös työnantajan kustantamaa liikuntaseteliä. Liikuntasetelit käyvät moniin liikunnan harrastuspaikkoihin, joissa lajikseen voi valita melkein minkä tahansa itseään kiinnostavan. Liikuntasetelin rinnalle on tullut kulttuuriseteli, jota voi käyttää museoissa, taidenäyttelyissä ja teattereissa. (Rauramo 2008, 60-63; Österberg 2005, 141-142.)

Työntekijän kannalta kohtuullinen työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Kokonaiskuormitus koostuu sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Onnistunut arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään paremmin. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat ratkaisut ovat työpaikoille tärkeä imagoitekiä ja kilpailukeino. Perheeseen liittyvä työkuulttuuri tarkoittaa työpaikalla olevia asenteita, arvoja ja käytäntöjä, jotka liittyvät perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen. Perhemyönteinen työkuulttuuri edistää työhyvinvointia ja parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Se myös vähentää henkilöstön vaihtuvuutta sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen ongelmia. (Rauramo 2008, 21-22.)

Terveys ja energisyys, myönteiset kokemukset, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot ovat henkilökohtaisia stressiä vähentäviä tekijöitä. Stressi sekä liiallinen kiire heikentävät työhyvinvointia, ja sen aiheuttajia on monia. Työpaikalla stressiä aiheuttavat muun muassa työtehtäviin ja rooliin liittyvät vaatimukset, johtamistyyli ja henkilöiden väliset suhteet. Se voi näkyä tuottavuuden ja tehokkuuden alenemisena, lisääntyvinä poissaoloina sekä luovuttamisena. Työuupumus on yleensä pitkäaikaisen stressin seurauksena syntynyt häiriö, jolle ominaista on väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus kierre alkaa tunteesta, että ei hallitse enää työtään. Uutta asiaa tulee jatkuvasti ja muutokset rasittavat työtehoa. Osaamisen ollessa riittämätöntä, ihminen alkaa oireilla henkisesti ja fyysisesti. Stressi vähentää oppimiskykyä entisestään, jonka seurauksena luovuus katoaa ja kilpailukyky laskee ja henkilöpääoma vähenee. Väsyneelle ihmiselle sattuu onnettomuuksia. Onnettomuudet saattavat aiheuttaa työkyvyttömyyttä, mikä puolestaan vähentää kustannustehokkuutta ja toiminnan laatua ja näin ollen kilpailukyky laskee. (Manka ym. 2007, 5; Hyppänen 2007, 161; Rauramo 2008, 57; Ojala & Ahonen 2005, 93.)

2.2 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu kaikkien sen jäsenten hyvinvoinnista. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. Työyhteisön hyvinvointiin kuuluvat työsuojelu, johon sisältyvät työterveyshuolto ja työturvallisuus. Hyvinvointiin kuuluvat myös yhteistyö ja yhteisöllisyys työpaikalla sekä työpaikan ilmapiiri ja me-henki. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2011.)

Työsuojelutoiminnalla on keskeinen rooli yrityksen hyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämisessä. Työsuojelun tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja taata turvalliset ja terveelliset työolot. Se on osa jokapäiväistä työntekoa. Työnantaja tulee laatia työpaikalle työsuojelu toimintaohjelma, johon kirjataan muun muassa tiedot työpaikan vaaroista ja niiden välttämistä sekä siitä, miten työturvallisuus on työpaikalla organisoitu ja miten vastuut on jaettu. Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutokset ennakoidaan ja epäkohdat korjataan. Työsuojelu on tehokkaimmillaan järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhdessä tehtyihin suunnitelmiin. Jokaisen työntekijän täytyy noudattaa työpaikoille laadittuja turvallisuusohjeita, ottaa huomioon vaaratekijät ja ilmoittaa työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle. (Työturvallisuuskeskus 2010; Manka ym. 2007, 13.)

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto työstä johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi ja työolojen kehittämiseksi. Työterveyshuolto on työntekijöiden perusterveydenhuoltoa. Sen tavoitteena on luoda terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy ja työ-toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen. Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksiä ja seuraa työntekijöiden terveydentilaa ja työssä jaksamista suorittamalla muun muassa terveystarkastuksia sekä ohjaamalla työpaikkoja ja työntekijöitä työhön liittyvien vaarojen välttämiseksi. Sairauspoissaolojen analysointi on työterveyshuollon tehtävä. Työterveyshuollolla on oltava ajantasainen tieto henkilöstön terveydentilasta ja on tärkeä selvittää sairauspoissaolojen taustalla olevia mahdollisia ongelmia. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja. (Manka ym. 2007, 12-13.)

Työpaikan ilmapiiri on työpaikalla tapahtuvien havaintojen summa. Työpaikan hyvä ilmapiiri muodostuu työyhteisön sisäisestä turvallisuuden tunteesta. Työpaikalla täytyy toteutua oikeudenmukaisuus ja tasapainoisuus päätöksissä tehtäessä ja vastuita jaettaessa. Hyvä työilmapiiri perustuu työntekijöiden työmotivaatioon. Työmotivaation kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää, mihin työyhteisön toiminta tähtää, ja hän pitää työtään mielekkäänä. Hyvän ilmapiirin luomiseksi on työyhteisössä tiedettävä, kuka kantaa vastuun mistäkin osa-alueesta.

Työyhteisön tulisi keskustella avoimesti epäkohdista. Avoin keskustelu auttaa tervehdyttämään työyhteisön tulehtuneita ihmissuhteita ennen kuin ongelmista kehittyy kriisi. Työilmapiirillä on suuri merkitys hyvän tuloksen saavuttamiseksi. Tyytyväinen työntekijä suoriutuu työstään paremmin kuin tyytymätön. Työtyytyväisyyttä luovat muun muassa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työtapoihin ja työvälineisiin. Hyvä työilmapiiri kohottaa työmoraalia ja vaikuttaa työn lopputulokseen. Hyvä työilmapiiri ei synny itsestään, vaan siihen täytyy koko henkilöstön panostaa. (Kookas 2008.)

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu työyhteisön jäsenten hyvinvoinnista. ”Me-henki” tulee ensimmäisenä mieleen, kun ihmisiltä kysytään millainen on hyvä työpaikka. Me-henki kuvastaa yhteisöllisyyden tunnetta ja sitä pyritään luomaan yhteisillä tapahtumilla. Paras henki syntyy silloin, kun saavutetaan yhdessä jotakin, menestymällä yhdessä oikeassa työssä. Työelämässä yhteisöllisyys tukee työhyvinvointia. Yhteisöllisyys koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, luottamuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista ja yhteenkuuluvuudesta. Yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Työpaikalla yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvuutta, tarjoaa turvaa ja auttaa hahmottamaan työympäristöä. Työympäristökin vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin. Hyvä työympäristö tukee työtä ja sen tekijää mahdollistaen täysipainoisen ja laadukkaan työnteon. Siksi työtilojen ja apuvälineiden on oltava kunnossa. Hyvä työympäristö on turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. (Ojala & Ahonen 2005, 201-202; Manka ym. 2007, 16; Rauramo 2008, 101.)

Yhteisö, jossa voi kokea yhteenkuuluvuutta, on ihmiselle tärkeä. Hyvä yhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä pystytään rakentamaan. Yhteisöllisyyden perusta on erilaisuuden hyväksyminen. Hyvässä yhteisössä jokaisella on tilaa olla yksilö, eikä kiusaamista ja kateutta ilmene. Yhteiset arvot ja tavoitteet pitävät yhteisön yhdessä. Arvot luovat pelisäännöt yhteiselle toiminnalle ja tavoite synnyttää sille, miksi yhteistyötä tehdään. Oppiva organisaatio - käsite liittyy yhteisöllisyyteen. Sen edellytys on positiivinen yhteisöllisyys. Organisaatio oppii ihmisten välityksellä ja oppimisesta ovat vastuussa kaikki organisaation jäsenet. Oppimisen edellytyksenä on aktiivinen vuorovaikutus. (Manka ym. 2007, 16; Ojala & Ahonen 2005, 202.)

Työyhteisön yhteistyötä ja vuorovaikutusta täytyy tukea. Työprosessit pitää suunnitella siten, että yhteistyö ja tietojen vaihtaminen on välttämätöntä työyhteisössä. Työyhteisö tarvitsee myös spontaanista vuorovaikutusta, jota tapahtuu muun muassa kahvi- ja taukotiloissa. Ongelmana on, että usein ihmisiä, jotka innostuvat jäämään taukotiloihin juttelemaan, ei katso ta hyvällä. Spontaaniseen vuorovaikutukseen pitäisi kuitenkin antaa mahdollisuus, eikä nähdä sitä työntekoa uhkaavana tekijänä. Yhteiset tauot lisäävät todistetusti työntekijöiden yhteishenkeä ja työssä jaksamista. (Ojala & Ahonen 2005, 202-203.)

Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalisia suhteita eli sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma voidaan käsittää sellaisina yhteisöllisinä piirteinä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on sekä työyhteisön, että yksilön voimavara. Se tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja on yhteydessä työhyvinvointiin. Sosiaalinen pääoma parantaa työn organisointia, lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää työuupumusta. (Manka ym. 2007 16; Rauramo 2008, 124.)

2.3 Johtaminen ja esimiestyö

Hyvällä johtamisella saavutetaan hyvää työtä ja tulosta. Hyvä johtaminen on menestyvän organisaation perusedellytys ja osa organisaation aineetonta pääomaa. Johtamisen tehtävä on tukea organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset hyvän työn tekemiseksi. Johtaja huolehtii siitä, että työn tavoitteet ovat selvät ja toiminta on tavoitteiden suuntaista. Työhyvinvoinnin johtamisella kehitetään organisaatiota, henkilöstön voimavaroja ja osaamista sekä työyhteisön ilmapiiriä. (Manka ym. 2007, 14; Tampereen yliopisto.)

Se, miten työhovointiresursseja käytetään ihmisten hyvinvoinnin tukemiseen, riippuu paljolti johtamisesta. Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat ihmisten motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, yhteistyömahdollisuuksiin ja ihmisten resurssien tehokkaaseen tai toisaalta tehoittomaan hyödyntämiseen. Hyvä johtaminen on tutkimusten mukaan tärkein työhyvinvoinnin lähde. Työpaikoille esiintyy erilaisia hyvinvointiin liittyviä ongelmia, joihin esimiehen on puututtava. Ongelmiin on hyvä puuttua mahdollisimman pian, sillä hoitamattomista ongelmista syntyy vain lisää ongelmia. Suurin osa työhyvinvoinnin ongelmista liittyy esimiestyöhön ja johtamiseen, työn organisointiin, ihmissuhteisiin, liialliseen kiireeseen ja stressiin. Työpaikalle kannattaa luoda varhaisen puheeksioton toimintatapa. Se on yhteinen toimintatapa, jonka kaikki tuntevat. Ensisijaisia puheeksi ottajia ovat esimiehet. Puheeksiotto koskee työhön liittyviä poikkeamia, kuten lisääntyneitä poissaoloja, jaksamiongelmia, epäasiallista käyttäytymistä ja laiminlyöntejä. (Ojala & Ahonen 2005, 33; Hyppänen 2007, 156; Rauramo 2008, 79.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta. Jotta työhyvinvointia voidaan johtaa, sitä pitää voida arvioida erilaisilla mittareilla. Työhyvinvoinnin huomioonottaminen johtamisessa kehittää henkilöstön voimavaroja ja osaamista. Huono esimiestyö on suurin syy työpaikan vaihtoon, sillä se estää työntekijää sitoutumasta työhönsä, oman osaamisensa kehittämiseen ja jaksamiseen sekä estää nauttimasta onnistumisesta ja työnilosta. Huono esimiestyö vaikuttaa myös sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Jokainen työyhteisön jäsen on kuitenkin myös itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, joten se ei ole vain esimiehen vastuulla. (Ojala & Ahonen 2005, 172; Rauramo 2008, 19.)

Työhyvinvoinnin kannalta hyvä esimies-alais-suhde sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtaminen ovat tärkeitä tekijöitä. Johtajien tulisi olla sekä päteviä ja ammattitaitoisia että johtamis- ja ihmissuhdetaitoisia. Esimiehen puutteelliset sosiaaliset taidot ovat merkittävä ongelma, joka vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiehen velvollisuus on tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Hyvään johtamiseen kuuluu tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista huolehtiminen. Edellä mainitut asiat ovat tärkeitä työntekijöiden jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta. Jotta esimies voi toimia oikeudenmukaisesti, hänen tulee kuunnella alaisiaan ja kohdella heitä tasa-arvoisesti. Kuuntelu edistää myös molemminpuolisen luottamuksen muodostumista, sillä luottamus syntyy toisen toimintatapojen tuntemisesta. Sekä oikeudenmukaisuuden että luottamuksen syntyä vaatii esimiehen aktiivista vuorovaikutusta alaiensa kanssa. Esimies huolehtii myös siitä, että kuormittuminen on kullekin työntekijälle sopivaa. Esimiehen tulee tunnistaa kuormitustekijöitä, olla selvillä työyhteisön kuormittuneisuudesta ja puuttua tarvittaessa tilanteeseen. (Rauramo 2008, 145-146.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittämisestä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman esimiestoiminnan kehittämisestä. Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneella esimiehellä on kyky arvioida työyksikön kokonaistilannetta, rohkeutta arvioida omaa esimiestyötä, valmius kohdata kritiikkiä ja myönteistä palautetta ja tärkeimpänä halu toimia yhdessä henkilöstön kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Rauramo 2008, 147-148.)

Hyvä esimies uskoo ihmisten merkitykseen tuloksen teossa ja osaa pitää tiimin koossa sekä rakentaa luottamusta tiimin jäsenten välille. Hyvä esimies harrastaa kahdensuuntaista vuorovaikutusta sekä kuuntelee ja ottaa huomioon tiimin jäsenten tarpeita ja mielipiteitä. Esimiehen tehtävänä on saada joukkonsa motivoitumaan organisaation tavoitteisiin. Tärkeäksi nousee vuorovaikutteisuus: kuunteleminen, kannustaminen ja luottamuksen rakentaminen. (Ojala & Ahonen 2005,192; Manka ym. 2007, 9.)

Palkitsemista pidetään johtamisvälineenä, jolla tuetaan organisaation menestystä ja kannustetaan henkilöstöä. Palkitseminen tukee organisaation menestystä silloin, kun palkitsemisperusteet on valittu oikein. Kun palkkaus perustuu työn arvoon ja työn vaativuuteen, organisaation on helpompi houkuttaa uutta henkilöstöä, motivoida nykyistä henkilöstöään ja pitää heidät tyytyväisinä. Rakentava palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, työn kehittämisen, virheiden korjaamisen ja työn onnistumisen kokemukset. Hyvään johtamiseen kuuluu palautteen antaminen ja palkitseminen. Työhyvinvoinnin kannalta on ikävää, jos

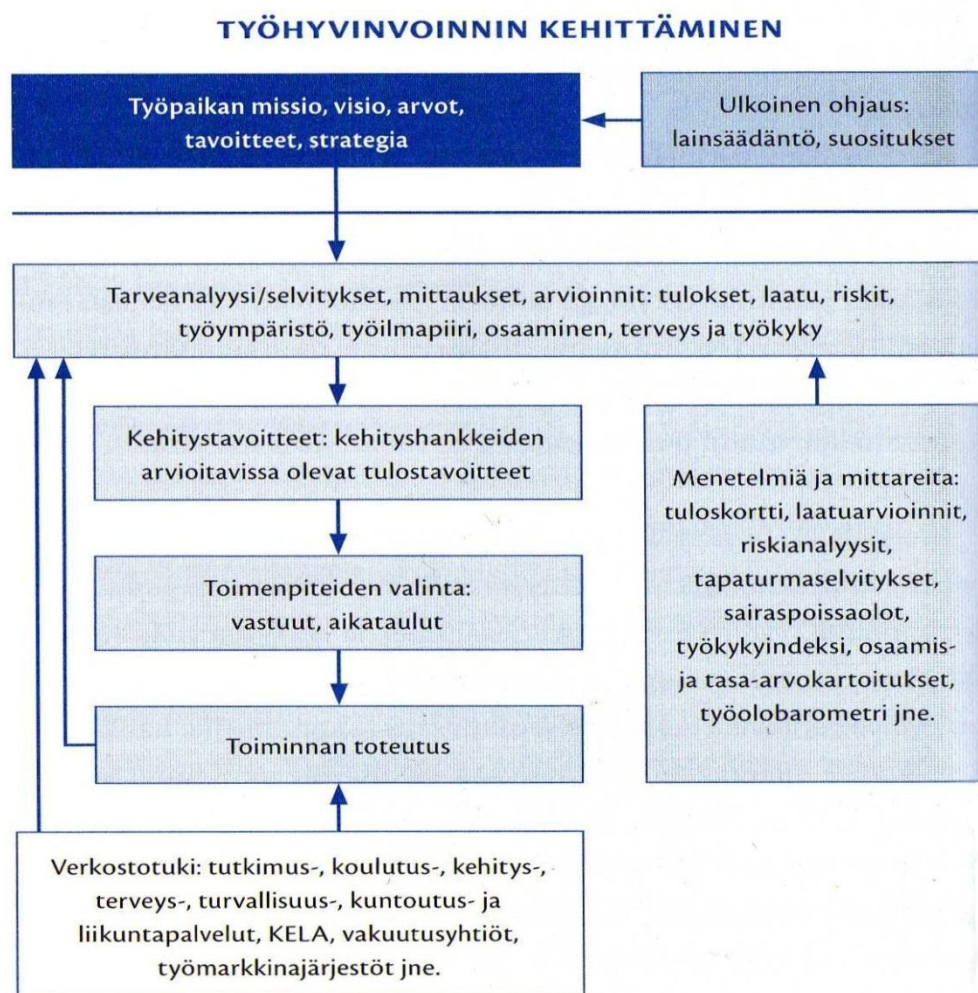
palautetta ei saa lainkaan. Tällöin ihminen kokee itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. (Kauhanen 2010, 109, 117; Rauramo 2008, 152-153.)

Kehityskeskustelut ovat myös osa palautejärjestelmää, työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seurantaa sekä työn ja osaamisen kehittämistä. Kehityskeskusteluista on hyötyä vain silloin, kun ne edistävät työpaikan ja yksilön tavoitteita. Kehityskeskustelu käydään esimiehen ja alaisen välillä. Kehityskeskustelun avulla on mahdollisuus vaihtaa ajatuksia, kokemuksia ja tunteita. Erilaisilla kehityskeskusteluilla on erilaiset tavoitteet. Tavoitteiden pitää olla selkeät ja molempien osapuolten tiedossa. Hyvin toteutettu kehityskeskustelu lisää muun muassa työmotivaatiota, selventää tavoitteita ja päämääriä, luo myönteistä ilmapiiriä, lisää arvostuksen tunnetta ja työhön sitoutumista ja auttaa työntekijää kehittymään. (Rauramo 2008, 158; Hyppänen 2007, 56; Österberg 2005, 106.)

3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisellä tarkoitetaan työolojen parantamista ja työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka vastaa sekä yksilön että organisaation tarpeisiin. Kaikkia edellä mainittuja osa-alueita on kehitettävä samanaikaisesti optimaalisen tuloksen aikaansaamiseksi. Työhyvinvointia tulee kehittää työpaikoilla organisaation johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä. Yhteistyötä tukevia tahoja ovat työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja muut asiantuntijaorganisaatiot. Työhyvinvoinnin kehittämiseen kuuluu suunnitelmallinen työsuojelu- ja työympäristötyö, mikä tarkoittaa fyysisen ja henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisemistä ja torjumista sekä työolosuhteiden arviointia ja seuranta. (Kauhanen 2010, 201; Manka ym. 2007, 12; Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003, 9.)

Työhyvinvoinnin tavoitteena on, että työtä ja työympäristöä, työyhteisöä ja yksilöitä kehittämällä ihmiset saadaan pysymään pidempään työelämässä. Työhyvinvointia kehittävää toimintaa on pystyttävä arvioimaan. Jotta tavoitteita voidaan arvioida, niitä täytyy järjestelmällisesti voida mitata. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, on nykytilanne pystyttävä arvioimaan. Organisaation tehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet sekä keinot joilla tavoitteisiin pyritään, on oltava tiedossa ennen arviointia. Lisäksi on selvítettävä henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan tavoitetila eli mihin pyritään. Nykytilan arvioinnin pohjalta valitaan kehittämiskohteet, joiden toteuttamiseksi laaditaan konkreettiset suunnitelmat, aikataulut ja vastuhenkilöt. Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi kuvataan kuviossa 3. (Rauramo 2008, 26, 36.)



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin kehittäminen (Rauramo 2008, 26).

Tyky-toiminnalla eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jossa työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja ylläpitämään työntekijöiden työkykyä. Laaja-alainen toiminta sisältää työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on kehittää työkykyä, osaamista, terveyttä, hyvinvointia ja työn tuottavuutta ja laatua. Työkykyä ylläpitävän toiminnan rinnalla on yleistynyt työhyvinvointia edistävä toiminta eli TYHY-toiminta, joka on laaja-alaista eri alueille ulottuvaa kehittämistoimintaa. Työyhteisöjen kehittämisen tavoitteena on terve ja osaava työyhteisö, joka toimii tuottavasti. Työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn ylläpidon tulisi olla osa organisaation jokapäiväistä arkea. (Työsuojeluhallinto; Rauramo 2008, 24.)

3.1 Työhyvinvoinnin kehittämisen hyödyt

Työhyvinvoinnin kehittämistä voidaan perustella eri tavoin. Tuottavuus, tuloksellisuus, laatu sekä eettiset ja inhimilliset tekijät ovat tärkeitä näkökohtia työoloja parannettaessa ja työntekijöiden terveyttä edistäessä. Yhteiskuntavastuulla on strategisesti tärkeä merkitys organisaatiolle, ja työhyvinvointi on osa sitä. Näin myös organisaation imago kiinnostavana työpaikana ja yhteistyökumppanina paranee. Tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja taloudellisella menestymisellä on merkittävä yhteys. Työhyvinvointi on kilpailukeino, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä. Sen puute maksaa yritykselle paljon. Työterveyslaitoksen mukaan yritys voi säästää jopa 1000-2500 euroa vuodessa työntekijää kohti panostamalla työhyvinvoinnin kehittämiseen. Säästöt syntyvät tuottavuuden kasvusta ja sairauspoissaolojen vähenemisestä. (Ojala & Ahola 2005, 72; Rauramo 2008, 18.)

Työlainsäädäntö edellyttää yritystä huolehtimaan työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin liittyviä säädöksiä ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, työterveyshuoltolaki sekä laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Yhteistoimintalakiin sisältyy muun muassa tiedotusvelvollisuus erilaisissa työyhteisöä koskevissa muutostilanteissa. Se ohjaa työnantajan ja työntekijöiden edustajia yhteistyössä seuraamaan, kehittämään ja raportoimaan työhyvinvoinnin osa-alueita tavoitteellisesti. Työturvallisuuslaki velvoittaa työyhteisöt laatimaan työsuojelusuunnitelman ja sille toteutusseurannan ja jakamaan vastuualueet. Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta säädetään yhteistoimintamenettely yli 10 hengen työpaikoissa. Työterveyshuoltolaissa työnantaja on velvollinen järjestämään kustannuksellaan työterveyshuoltopalvelut työstä johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Miesten ja naisten tasa-arvoa pyritään edistämään ja sukupuolista syrjintää ehkäisemään lain avulla. (Ojala & Ahonen 2005, 35-37.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää, koska väestö ikääntyy ja sen vuoksi työvoimapula uhkaa kilpailukykyä. Seuraavan viidentoista vuoden aikana työelämästä poistuu yli miljoona ihmistä ja uusia tulee vain 800 000. Tämä merkitsee sitä, että työelämään syntyy 200 000 työntekijän vaje. Työntekijät pitää saada jaksamaan ja viihtymään työssä entistä kauemmin. Samaan aikaan uusita osaajista käydään kilpailua. Työhyvinvointi on kilpailutekijä houkutellessa uusia työntekijöitä, sillä ilmapiiri on nuorten mielestä tärkein työpaikan valintakriteeri. Kasvatvat eläkekustannukset ovat väestön vanhetessa haaste sekä yrityksille, että kansantaloudelle. Suomessa jopa 80 % työntekijöistä siirtyy eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. Ihmiset vievät mukanaan osaamisensa ja kasvattavat henkilöstökustannuksia varhaiseläkkeiden muodossa, ja näin vähentävät kilpailukykyä. Varhaiseläkkeet maksavat yrityksille lähes 3 miljardia euroa vuodessa välittöminä eläkekuluina ja muodostavat noin kolmanneksen yrityksen eläkemenosta. (Ojala & Ahonen 2005, 35, 39-42.)

Otalan & Ahosen mukaan (2005, 69-70) yrityksen kilpailukyky muodostuu kustannustehokkuudesta ja tuottavuudesta, laadusta ja asiakastyytyväisyydestä, innovaatiokyvystä, kyvystä solmia kumppanuuksia ja rakentaa toimivia verkostoja sekä kyvystä rekrytoida hyviä osajia ja pitää heidät. Edellä mainittuihin kilpailutekijöihin voidaan kuhunkin vaikuttaa työhyvinvointia kehittämällä. Työhyvinvoinnin kehittäminen pienentää sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia sekä vaikuttaa kustannustehokkuuteen, mikä puolestaan lisää yrityksen tuottavuutta ja kannattavuutta. Tuottavuuden ja kannattavuuden lisääntymisen seurauksena hintakilpailukyky paranee. Työhyvinvointi parantaa myös työntekijän työtyytyväisyyttä ja motivaatiota sekä työyhteisön ilmapiiriä, jonka myötä palvelutaso paranee. Palvelutason paraneminen nostaa toiminnan laatua ja asiakastyytyväisyyttä. Työhyvinvointi lisää yhteistä osaamista ja parantaa organisaation oppimista, jonka seurauksena syntyy uusia innovaatioita. Työhyvinvointi tukee innostuksen ja sitoutumisen syntymistä, mikä parantaa yrityksen imagoa haluttuna työpaikkana ja yhteistyökumppanina, mikä avaa uusia markkinoita.

3.2 Kehittämishankkeet

Henkilöstön hyvinvoinnin, jaksamisen ja terveyden tukeminen nousivat työyhteisön kehittämisen tavoitteiksi 1980-luvun alussa, kun useissa stressitutkimuksissa oli todettu työhön liittyvien stressitekijöiden aiheuttavan työhyvinvoinnin heikkenemistä työntekijöille. Ajateltiin, että työhyvinvointia voitaisiin tukea, kun henkilöstö kehittäisi ratkaisut työhyvinvoinnin ongelmiin. Nykyäänkin työyhteisöjä kannustetaan analysoimaan omaa työtään ja työyhteisöään sekä kehittämään niitä työhyvinvoinnin ongelmien ehkäisemiseksi. (Lindström & Leppänen 2002, 39.)

Työyhteisöjen jatkuvan kehittämisen lisäksi tarvitaan erilaisia kehittämishankkeita, ja ne ovat arkipäivää työelämässä. Yhä useammat työyhteisöt kehittävät työyhteisönsä toimivuutta ja työhyvinvointia. Tällaisen päivittäisen työn ohessa tehtävillä hankkeilla voidaan käynnistää tai nopeuttaa työyhteisön uudistuksia tai panostaa työyhteisön toiminnan kannalta tärkeisiin asioihin ja muutoksiin. Kehittämishankkeiden lähtökohdat, tavoitteet, toteuttaminen ja kesto vaihtelevat suuresti. Yhteistä hankkeille on se, että kyseessä on koko työyhteisöä koskeva tapahtumasarja, jonka avulla pyritään parantamaan, uudistamaan tai muuttamaan työyhteisön toimintatapoja. (Järvinen 2000, 152.)

Aloite kehittämishankkeeseen voi tulla johdolta, työterveyshuollolta tai joltakin työryhmältä. Kehittämishankkeiden onnistuminen edellyttää, että työyhteisössä on motivoitunut tarve kehittyä. Hankkeille tulee määritellä selkeä ja toteutettavissa oleva tavoite. Kehittämishankkeiden onnistumista tukee työyhteisön avoin ilmapiiri, hyvä vuorovaikutus, aktiivinen osallistuminen ja johdon ja esimiesten sitoutuminen hankkeeseen. Kehittämishankkeiden arviointi niiden lopussa selkiyttää tulokset ja motivoi kehityksen jatkamiseen. Arvioinnissa on tärkeää käydä läpi, mitä hankkeen aikana on saatu aikaiseksi, mitä muutoksia on tapahtunut ja missä

on onnistuttu. Ilman loppuarviointia kehittämishankkeen tulokset jäävät näkymättömiksi. Tärkeää on, että työyhteisö saa myönteisen kokemuksen siitä, että se huomaa kykenevänsä omin voimin uudistamaan tai kehittämään omaa toimintaansa. Tämän seurauksena työyhteisön kehittämishalukkuus kasvaa ja usko omaan vaikutusmahdollisuuksiin lisääntyy. (Lindström & Leppänen 2002, 86- 93; Järvinen 2000, 169.)

4 Riihimäen kaupunki

Riihimäki on 280 000 asukkaan eteläsuomalainen kaupunki hyvien juna- ja tieliikenneyhteyksien varrella. Riihimäki sijaitsee Kanta-Hämeen maakunnassa noin 70 kilometriä Helsingistä vuonna 1862 valmistuneen Helsinki-Hämeenlinna rautatien varrella. Vuonna 1919 Riihimäestä muodostettiin taajaväkinen yhdyskunta ja vuonna 1922 perustettiin Riihimäen kauppala, josta tuli kaupunki vuonna 1960. (Riihimäen kaupunki 2009.)

4.1 Organisaatio, toimialat ja henkilöstö

Riihimäen kaupungin organisaatio koostuu kuudesta eri toimialasta, jotka ovat hallintokeskus, ympäristökeskus, perusturvakeskus, kulttuuri- ja vapaa-aikakeskus, koulutuspalvelukeskus ja tekninen virasto (kuvio 4). Erilaisia tehtävänimikkeitä on lähes 250. Toimialoista suurimmat ovat perusturvakeskus, koulutuspalvelukeskus ja tekninen virasto, jotka työllistävät yhteensä noin 88 % henkilöstöstä. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Riihimäen kaupungin organisaatio



Kuvio 4: Riihimäen kaupungin organisaatio (Riihimäen kaupunki 2009).

Riihimäen kaupunki työllistää 1475 henkilöä, joista vakituisia työntekijöitä on 1180, määräaikaisia työntekijöitä 261 ja loput työllistettyjä tai oppisopimussuhteisia työntekijöitä. Kuten kunta-alalla yleensä, myös Riihimäen kaupunki on naisvaltaista, sillä vakituisesta henkilöstöstä noin 80 % on naisia. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 46 vuotta 9 kuukautta. Se on laskenut 3 kuukautta edellisestä vuodesta. Kaupungin vakituinen henkilöstö on keskimäärin pitkään palvelutta. Keskimääräinen palvelusaika vakinaisella henkilöstöllä oli vuoden lopussa 14 vuotta. Vuoden aikana kaupungin vakinaiseen palvelukseen tuli 48 uutta henkilöä. Kaupungin vakinaisesta palveluksesta lähti pois 56 henkilöä, joista pysyvästi kokoaikaiselle eläkkeelle 35 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee kasvamaan merkittävästi lähivuosina. (Riihimäen kaupunki 2009.)

4.2 Työhyvinvointi

Henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä on tuettu monipuolisella ja tunnustusta saaneella työsuojelutyöllä. Riihimäen kaupunki sai kansallisen kunniamaininnan EU:n riskienhallintakilpailussa hyvistä käytännöistä riskienarviointiprosessissa ja sitä kautta työturvallisuuden kehittämisessä. Riihimäen kaupungin työsuojelun tarkoituksena on ehkäistä työtapaturmia, ammatitauteja ja työn aiheuttamia muita haittoja sekä ylläpitää henkistä ja fyysistä terveyttä. Työterveyspalvelujen saatavuus on ollut hyvä ja henkilöstö on ollut palveluihin erittäin tyytyväinen. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Henkilöstön tilaa seurataan eläkepäästösten, sairauspoissaolo- ja tapaturmatilastojen, työterveyshuoltokäyntien ja koulutustilastojen avulla sekä muutaman vuoden välein tehtävillä henkilöstökyselyillä. Kaiken kaikkiaan henkilöstön työtyytyväisyys on kyselyn tulosten mukaan kohentunut edelliseen kyselyyn verrattuna kaikilla osa-alueilla, joista erityisen merkittävänä voidaan pitää parannusta esimiestyössä. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Riihimäen kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2009 oli 13,1 päivää/henkilö. Ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisen tukeminen varsinkin ruumiillisesti raskaissa tehtävissä on edelleen haasteellista. Henkilöstöpankin määrärahoilla toteutetuilla uudelleensijoituksilla pystyttiin välttämään sairauslomia tai ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen 15 työntekijän kohdalla. Kaupungilla on käytössä varhainen tuki työntekijän työkyvyn säilymiseksi toimintaohje, jonka mukaisesti esimiehet yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ottavat työntekijän työkykyongelmat puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehet sekä hallintokuntien johto seuraavat sairauspoissaolojen kehitystä eri toimialoilla sekä pohtivat yhdessä henkilöstöhallinnon ja työsuojeluhenkilöstön kanssa keinoja työssä jaksamisen tukemiseksi. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Työhyvinvointia edistävän toiminnan (TYHY) tarkoituksena on ylläpitää henkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista sekä vähentää terveydellisiä riskejä. Kaupungin työhyvinvointiryhmään kuuluvat henkilöstöpäällikkö, suurimpien hallintokuntien johdon edustajat, pääluottamusmiesten edustaja, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä työterveyshuollon edustajat. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Kuntokipinä-toimintaa on järjestetty vuodesta 1996 lähtien. Toiminnan tavoitteena on motivoita henkilöstöä huolehtimaan omasta fyysisestä kunnostaan ja jaksamisestaan. Henkilöstölle on järjestetty muun muassa allas- ja kuntosalijumppaa. Lisäksi omaehtoista liikuntaa tuetaan alennetuilla uimala-, kuntosali- ja keilausmaksuilla sekä järjestämällä henkilöstölle palloiluvuoroja ja kävelytestejä. (Riihimäen kaupunki 2009.)

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä käytin laadullista kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, koska halusin saada selville henkilöiden omia näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä. Olen tutustunut laadullista tutkimusta käsittelevään sekä laadullisen tutkimuksen pohjalta toteutettua kyselyä käsittelevään ja analysoivaan kirjallisuuteen.

Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Siihen sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa ihmistä suositetaan tiedon keruun instrumenttina ja näin ollen ihmisten omat näkökulmat pääsevät esille. Laadullisen tutkimuksen yleisimmät tiedonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160; Tuomi & Sarajärvi 2003, 73, 87.)

Tutkittava kohdejoukko valitaan laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon ja että heillä on kokemusta asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan niissä pyritään muun muassa kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi olla etäällä tai lähellä tutkittavista. Laadullinen tutkimus ei siis välttämättä merkitse läheistä kontaktia tutkittaviin, vaikka usein niin esitetään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 189; Tuomi & Sarajärvi 2003, 87-88.)

Alasuutarin mukaan (1995, 50) laadulliseen tutkimukseen sisältyy kaksi vaihetta: havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Ensimmäisessä vaiheessa, joka alkaa osittain jo ennen aineiston keräämistä, tulee koodata kerätty aineisto ja tehdä niistä tilastollinen analyysi. Toisessa vaiheessa tulokset tulkitaan. Tulkitsemisen apuna voidaan käyttää aiempia tutkimustuloksia ja niiden pohjalta johdettuja päätelmiä.

5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimuskohteen ja ongelman luonne sekä kohderyhmän koko määräävät tiedonkeruumenetelmän. Kyselytutkimus on tapa kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake on mittausväline, jonka sovellusalue ulottuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisesti tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin, katukyselyihin, soveltuvuustesteihin ja palautemittauksiin. (Lindström & Leppänen 2002, 115; Vehkalahti 2008, 11.)

Tiedonkeruumenetelmänä opinnäytetyössäni on käytetty kyselyä. Kyselymenetelmän etuna on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan kysyä monia asioita. Menetelmä on myös tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa. Jos kyselylomake on suunniteltu huolellisesti, voidaan aineisto käsitellä nopeasti ja analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 190.) Valitsin kyselyn opinnäytetyöni aineiston keräämisen tavaksi, koska halusin saada tutkimukseen mukaan kaikki hankkeessa mukana olleet 20 työpaikkaa. Aineiston kerääminen oli nopeampaa ja helpompaa toteuttaa sähköpostikyselyn kuin haastattelun muodossa.

Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia. Ei voida varmistaa sitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja ovatko he vastanneet huolellisesti ja rehellisesti. Ei ole myöskään selvää, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Näkökulmat voivat aiheuttaa väärintymmärryksiä. Ei tiedetä, miten hyvin vastaajat ylipäänsä ovat selvillä siitä alueesta tai ovat perehtyneet siihen asiaan, josta kysymyksiä esitetään. Kyselylomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan tehostaa tutkimuksen onnistumista. Laatiminen vie aikaa, ja vaatii tutkijalta tietoa ja taitoa. Kyselyyn vastaamattomuus voi myös nousta suureksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 190.)

Kyselylomakkeen kysymykset voivat olla avoimia kysymyksiä tai monivalintakysymyksiä. Avoimen kyselylomakkeen avulla saadaan tietoa siitä, mitä vastaajat todella ajattelevat, kun taas monivalintatyypilliset kysymykset rajoittavat vastaajien omien mielipiteiden esille tuontia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 196.) Monivalintakysymyksillä voidaan kuitenkin täydentää avoimia kysymyksiä ja päinvastoin. Avoimien kysymysten vastaukset ovat työlämpiä käsi-

tellä, mutta avovastauksista saatetaan saada tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, joka voisi jäädä muuten kokonaan havaitsematta. (Vehkalahti, 2008, 25.) Opinnäyteyössäni käytetty kyselylomake (liite 1) sisälsi 14 kysymystä. Se koostui avoimista kysymyksistä. Mukana oli myös muutama monivalintakysymys.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Terveenä työssä! -hankkeessa mukana olleiden työpaikkojen esimiehet. Kysely lähetettiin esimiehille, koska heillä on tietokone päivittäisessä käytössä työpaikalla. Esimiehet, joille kysely lähetettiin työskentelevät Riihimäen kaupungin hallinto-, kulttuuri- ja vapaa-aika-, koulutuspalvelu- ja perusturvakeskuksessa. Kysely lähetettiin 1.2.2011 sähköpostilla Terveenä työssä! -teemavuodessa mukana olleiden työpaikkojen 20 esimiehelle. Kyselyn mukana lähetettiin saatekirje (liite 2). Saatekirje on kyselytutkimuksen julkisivu, joka kertoo vastaajalle mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tutkimusta tekee, miten vastaajat on valittu, mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään ja tietojen luottamuksellisen käsittelemisen. (Vehkalahti 2008, 47.) Kyselyyn vastattiin Laurean e-lomakkeella sähköpostiviestissä olevan linkin kautta. Kyselyn vastausaika päättyi 18.2.2011 eli vastausaika oli noin kolme viikkoa. Kyselyyn vastasi 12 henkilöä eli vastausprosentiksi muodostui 60 %. Kyselyn ollessa käynnissä, kyselyssä mukana oleville lähetettiin muistutusviesti kyselyn vastaamisesta.

5.3 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysimenetelmiä on monentyypisiä. Analyysimenetelmänä käytin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysia, joka on perinteinen laadullisissa tutkimuksissa käytetty analyysimenetelmä. Sisällönanalyysia voidaan pitää väljänä teoreettisena viitekehysenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikonkaisuuksiin. Sisällönanalyysissa edetään päättelöllä, mikä aineistossa on tutkimuksen kannalta merkittävää. Aineisto käydään läpi ja erotetaan tutkimuksen kannalta olennaiset asiat. Muu aineisto jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Merkitty aineisto yhdistetään, ja sitä luokitellaan tai tyypitellään. Lopuksi käsitellystä aineistosta kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93-94.)

Sisällönanalyysi perustuu koko joukon kokemusperäiseen tietojen tarkasteluun. Sisällönanalyysilla tarkoitetaan dokumenttien sisältöjen kuvaamista sanallisesti. Se on menettelytapa, jonka avulla dokumentteja pystytään analysoimaan systemaattisesti ja objektiivisesti. Kyseisellä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja selkeässä muodossa kadottomatta sen sisältämää informaatiota. Analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysissa tutkimusaineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen uudelleenlaiseksi loogiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysin tarkoituksena on

tarkastella kaikkia kokemusperäisiä toistuvia tietoja, kuten sanoja tai teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105-110; Eriksson & Kovalainen 2008, 187.)

Keräsin ensin kyselyn tulokset Excel -taulukkoon, jonka jälkeen analysoin ne kirjalliseen muotoon. Keräsin samankaltaiset vastaukset yhteen ja aloin analysoimaan ensisijaisesti niitä vastauksia, jotka esiintyivät useimmiten. Vastauksista valitsin minua eniten kiinnostavimmat ja tutkimuksen kannalta tärkeimmät vastaukset, joista uskon olevan eniten hyötyä Riihimäen kaupungille. Epäoleelliset vastaukset jätin tutkimuksen ulkopuolelle. Lopuksi kirjoitin yhteenvedon tutkittavasta aineistosta.

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Olen ottanut mukaan kyselyyn vastanneiden keskeisimpiä ajatuksia ja analysoinut niitä sisällönanalyysin kriteerein.

Kyselyyn vastanneista Riihimäen kaupungin esimiehistä yksi työskenteli hallintokeskuksessa, yksi kulttuuri- ja vapaa-aikakeskuksessa, seitsemän perusturvakeskuksessa ja kolme koulutuspalvelukeskuksessa.

Ensimmäiseksi kysyin, että millaisia työhyvinvointia lisääviä tekijöitä työpaikoilla on esiintynyt. Vastaukset vaihtelivat suuresti. Vastaajat pitivät työhyvinvointia parantavana asiana mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Myös tiimityö, koulutus- ja virkistyspäivät, jotka lisäävät yhteishenkeä koettiin motivoivaksi. Työergonomian kehittäminen ja muutenkin työympäristön parantaminen koettiin myös työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi.

Seuraavaksi kysyin, mitä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työpaikoilla on esiintynyt. Tähtänkin vastaukset olivat hyvin erilaiset. Osilla vastaajista työhyvinvointia on heikentänyt huonot työtilat ja huono sisäilmanlaatu. Ongelmaksi on koettu myös työnkuormittavuus ja työpaine, joka johtuu osittain työntekijöiden poissaoloista.

”Päiväkodissamme on ollut runsaasti sijaisia. Vakinaisen henkilökunnan poissaolot ja tilapäisen henkilöstön vaihtuvuus on yksi selkeästi työhyvinvointia heikentävä tekijä...”

”Sijaisten vaikea saatavuus...”

”Sijaisjärjestelyjen heikkoutta...”

Hyvin monella työpaikoilla ongelmaksi on koettu sijaisjärjestelyjen heikkous. Työpaikoille voitaisiin alkaa kehittämään sijaisrinkijärjestelmää, jossa vakiohenkilöt voisivat toimia eri yksiköissä sijaisina.

Terveenä työssä! hankkeen myötä työpaikoilla saatiin aikaan konkreettisia muutoksia ja parannuksia. Henkilöstö on lisännyt liikkumista ja kiinnittänyt huomiota ruokailutottumuksiin. Lisäksi he ovat alkaneet keskustelemaan avoimesti työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä hankkineet erilaisia työtä ja työympäristöä parantavia apuvälineitä. Myös työhön perehdyttämiseen on panostettu.

”Mielestäni konkreettisin muutos on se, että keskustelemme työhyvinvointiin liittyvistä asioista, pohdimme yhdessä, miten voisimme parantaa työviihtyvyyttä ja ennen kaikkea koemme nämä asiat tärkeiksi.”

”Niska-hartia sekä tuki- ja liikuntaelinten vaivat vähentyneet kohdennetun liikunnan myötä - yhteiset lenkit raittiissa ilmassa vastapainona työlle - ilo ja huumori kukkivat - eri kohteissa työskentelevät ovat oppineet tuntemaan toisiaan.”

”Suurimmat muutokset tapahtuivat työntekijöiden henkilökohtaisessa elämässä (liikkumisen lisääntymisenä ja ruokailutottumuksissa) Positiivinen asennoituminen liikkumisen lisäämiseen ja terveelliseen ruokavalioon lisääntyi kaikilla työntekijöillä.”

Vastanneilta kysyttiin, kuinka hankkeen aikana kehitetty/aloitettu toiminta on jatkunut hankkeen jälkeen. Pääsääntöisesti kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että kehitettyjä/aloitettuja toimintoja jatketaan ja kehitetään edelleen.

”Osa toimenpiteitä siirtyi vuodelle 2011. Kehittämissryhmässä on aina suunniteltu koulutus- ja virkistyspäivät. Olokorjaamo jatkuu. Vuoden kuluttua tarkistetaan onko syytä nimetä jatkuvuuden ylläpitämiseksi uudelleen terveenä työssä -tiimi.”

Terveenä työssä tiimi on ideana hyvä. Työpaikat voivat kehittää työyksikön sisällä työhyvinvointia.

Työpaikoilla on ollut mahdollisuus käyttää työterveysliikuntakoordinaattoria työpaikoilla esimerkiksi terveysliikunta-aiheisten tietoisuuksien ja kehonkoostumuksen mittausten muodossa. Vastanneista kuusi eli puolet on käyttänyt terveysliikuntakoordinaattoria työyhteisön kehittämistyön tukena. Kaikki terveysliikuntakoordinaattoria käyttäneet pitivät sitä erittäin hyödyllisenä.

”Hyvä apu. Asiantunteva henkilö.”

”Saimme opastusta itsestä huolehtimiseen. Oli hyödyllistä.”

”Oli hyötyä ja kaikki olivat tyytyväisiä kehonkoostumuksen mittaukseen ja terveysaiheeseen luentoon.”

”Työpaikallamme järjestettiin kehon koostumusmittaus työntekijöille. Tiedollisesti hyötyä kaikille ja painonpudottajille erityisesti, kun tulokset olivat parantuneet”

Kysyin mitä mieltä työpaikat ovat olleet kuntokipinä toiminnasta ja sen tarjonnasta. Kuntokipinä toimintaa pidettiin erittäin tärkeänä ja hyödyllisenä toimintana ja sen tarjontaa monipuolisena. Ongelmaksi koettiin kuitenkin muun muassa paikkojen vähäisyys ohjatuissa liikuntatoiminnoissa hakijamäärään nähden sekä se, että kaikki eivät voi osallistua samalla lailla liikuntaan työvuorojen takia.

”Liikunnan tukeminen on merkityksellistä. Paikkoja ohjatuissa toiminnoissa on liian vähän hakijamäärään nähden.”

On harmillista, että paikkoja on liian vähän tarjolla. Paikkojen määrää tai liikuntakertoja voisi lisätä suosituimmista ohjatuista liikuntatoiminnoista.

”Zumba on erittäin hyvä juttu ja sitä pitäisi saada lisää myös niille, jotka ovat työssä esim. klo 17.30 asti. Miten ratkaistaan tasapuolisuus vuorotyötä tekeville?”

Parhaimpien ohjattujen liikuntatoimintojen ajankohtien selvittämiseksi voitaisiin järjestää henkilöstölle kysely, missä heiltä kysyttäisiin heille parhaiten soveltuvat ajankohdat. Tämän perusteella voitaisiin laatia aikataulu mikä sopisi mahdollisimman monelle. Liikuntakertoja lisättäessä voitaisiin huomioida myös kyselyn vastaukset.

Kuntokipinä-toiminnan kehittämistarpeisiin otettiin myös kantaa. Toivottiin, että toimintaa kehitettäisiin entistä monipuolisemmaksi lisäämällä lajivalikoimaa.

”Henkilökohtaisia kuntoarviointeja voisi olla tarpeellista teettää kun henkilöstö ikääntyy.”

Kuntoarvointien teettäminen olisi erittäin hyvä asia. Tämän perusteella voitaisiin laatia arviointiville oma kuntosuunnitelma. Haasteellista Riihimäen kaupungille on ollut ikääntyneiden työntekijöiden jaksaminen erityisesti ruumiillisesti raskaissa tehtävissä. Työvoiman määrä pienenee lähivuosina. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen, jotta he pysyisivät työelämässä mahdollisimman pitkään. Aikainen eläkkeelle jääminen lisää kaupungin kustannuksia.

”Miten olisi liikuntaseteleiden mahdollinen käyttöönotto?”

”Suurimpana toiveena olisi saada käyttöön liikuntaselvit, joita voisi käyttää myös muilla paikkakunnilla. Monet asuvat toisella paikkakunnalla, jolloin liikuntamahdollisuuksien hyväksikäyttö on hankalaa, koska viikonloppuna ei kannata matkustaa Riihimäelle ja työajan jälkeen pitkittää entisestäänkin työmatkojen takia pitkää työpäivää”

Osa vastanneista ehdotti liikuntaseteleiden käyttöönottoa. Liikuntaseteleiden käyttöönotto mahdollistaisi ajallisesti sekä paikallisesti monipuoliset liikuntamahdollisuudet. Liikuntaseteleiden käyttöönoton arvioinnissa olisi kuitenkin otettava huomioon kustannusvaikutukset.

Kulttuurikipinä toimintaan on osallistunut seitsemän vastaajista. Kulttuurikipinä toimintaa pidettiin myös erittäin tarpeellisena toimintana. Lähes kaikki vastaajista pitivät kulttuuria tärkeänä osana hyvinvointia ja hyvänä vaihtoehtona liikunnalle.

Viittä vastanneista kiinnostaisi olla mukana Riihimäen kaupungin henkilöstön omaehtoisen kulttuuritoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Riihimäen kaupungin henkilöstölle on järjestetty, joka toinen vuosi henkilöstöjuhla. Henkilöstöjuhlan tavoitteena on ollut vahvistaa kaupungin työpaikkojen me-henkeä sekä toimia työntekijän kannalta huomionosoituksena työntekijöille. Monet vastaajista pitivät henkilöstöjuhlaa hyvänä tapana huomioda työntekijöitä, mutta myös vaihtoehtoisia tapoja kaivataan. Henkilöstöjuhlan voisi korvata jollakin rennommalla tapahtumalla, joka kumminkin poikkeaisi kunto- ja kulttuurikipinä toiminnasta, esimerkiksi työyksiköiden välinen leikkimielinen urheilutapahtuma tai urheilullinen retki.

”Tilaisuus on kunnianhimoinen, mutta kohottaako se koko henkilöstön yhteenkuuluvuutta, siitä en osaa sanoa. Rahan voisi myös jakaa hallintokunnittain tai jopa työyksiköittäin esim. isompana virkistysrahana. Tärkeämpää on kuitenkin oman työyksikön yhteenkuuluvuus kuin koko kaupungin.”

Työyksiköiden yhteenkuuluvuuden kehittäminen on huomion arvoinen asia.

Viimeiseksi kysyin kehitysideoita vastaavanlaista hanketta ajatellen. Vastaajilla oli myös mahdollisuus antaa vapaamuotoista palautetta. Kysymykseen tuli vähän vastauksia. Useampi ehdotti kulttuuri- ja liikuntaseteleiden käyttöönottoa ja kannustusvapaiden lisäämistä työntekijöille.

6.1 Kehitysehdotukset Riihimäen kaupungille

Tutkimuksen pohjalta kehittämisen kohteeksi nousi liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttöön otto. Seteleiden avulla työntekijät voisivat ostaa liikunta- ja kulttuuripalveluita. Se mahdollistaisi ajallisesti sekä paikallisesti monipuoliset liikunta- ja kulttuurimahdollisuudet. Liikunta- ja kulttuurisetelit palvelisivat tasapuolisesti eri toimipisteissä työskenteleviä, vuorotyötä tekeviä sekä toisella paikkakunnalla asuvia työntekijöitä. Osallistumalla liikunnan- ja kulttuurin tukemiseen työnantaja osoittaisi välittävänsä työntekijöiden hyvinvoinnista. Tämä motivoisi työntekijöitä ja auttaisi jaksamaan työssä.

Toiseksi kehittämisen kohteeksi nousi paikkojen sekä kertojen lisääminen ohjatuissa liikunta-toiminnoissa. Ongelmaksi koettiin paikkojen vähäisyys hakijamäärään nähden sekä se, että kaikki eivät voi osallistua samalla lailla liikuntaan työvuorojen takia. Paikkojen ja kertojen määrää voisi lisätä suosituimmista ohjatuista liikuntatoiminnoista. Suositumpien ohjattujen lajien ja ajankohtien selvittämiseksi voitaisiin järjestää henkilöstölle kysely, jossa heiltä kysyttäisiin heidän mielestä kiinnostavimmat lajit ja heille parhaiten soveltuvat ajankohdat. Tämän perusteella voitaisiin laatia aikataulu, joka sopisi mahdollisimman monelle. Lisäksi tämän kohdan kehittämisen täydentämiseksi voitaisiin ottaa käyttöön edellä mainitut liikuntasetelit.

Tutkimuksen pohjalta kolmanneksi kehittämisen kohteeksi nousi sijaisjärjestelyjen heikkous. Järjestelyn toimivuuden parantamiseksi voitaisiin pyrkiä luomaan sijaisjärjestelmä, ”vakituiset sijaiset”. Sijaisia voitaisiin kouluttaa ja perehdyttää useampiin työtehtäviin, jolloin heitä voisi käyttää monipuolisemmin eri tehtävissä ja useissa yksiköissä sijaisina ja näin luoda sijaisillekin pitempi aikaisia sijaisuuksia. Voitaisiin myös harkita, että vakituiset työntekijät tarvittaessa voisivat siirtyä toiseen yksikköön väliaikaisesti. Tämä toisi työntekijöillekin vaihtelua. Tietenkin tämä ei onnistu, jos kaikissa yksiköissä on resurssipula.

Viimeiseksi kehittämisen kohteeksi nousi ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksaminen. Ihmisen psyykinen ja fyysinen kestävyys heikkenevät iän myötä. Niin käy varsinkin, jos psyykkisestä ja fyysisestä kunnosta ei huolehdi. Ikääntyvien työntekijöiden fyysisen toimintakyvyn heikkenemisen kumoamiseksi voidaan esimerkiksi työpisteet suunnitella sellaisiksi, että rasittavat kumartumiset ja kurkottelut käyvät tarpeettomiksi ja muutetaan valaistustasoa näkökyvyn heikennettyä. Lisäksi ikääntyville työntekijöille voidaan teettää erilaisia kuntokartoituksia. Ihmisen työssä jaksamiseen vaikuttavat myös johtamistavat. Etenkin ikääntyvien ihmisten kohdalla ikääntyvien ihmisten huomioivalla johtamistavalla on suuri merkitys. Ikääntyvien ihmisten koulutukseen tulisi panostaa ja etsiä heille sopiva opetuksen tapa, esimerkiksi työn ääressä tapahtuva koulutus. Ikääntyvien ihmisten työssä jaksaminen vähentää poissaoloja, ja näin auttaa edellä käsiteltyä sijaisongelmaa.

6.2 Johtopäätökset

Tässä luvussa on pohdittu sitä, miten saadut tutkimustulokset pystyivät vastaamaan aikaisemmin esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tässä tutkimuksessa oli tavoitteena selvittää, miten Terveenä työssä! - teemavuodessa mukana olleet työpaikat ovat hyötäneet hankkeesta ja millaisia konkreettisia muutoksia tai parannuksia työpaikoille on saatu hankkeen myötä aikaan. Tutkin myös, mitä mieltä työpaikat ovat olleet hankkeen sisällöstä ja miten vastaavanlaista hanketta tulisi kehittää. Selvitin myös työhyvinvointia lisääviä ja heikentäviä tekijöitä.

Teettämäni kyselyn pohjalta nousi esiin erilaisia näkemyksiä ja mielipiteitä. Analysoin tutkimuksen kannalta tärkeimpiä vastauksia, jotka kiinnostivat minua eniten ja joista uskoin olevan hyötyä Riihimäen kaupungille.

Miten työpaikat ovat hyötäneet hankkeesta?

Vastauksista voidaan päätellä, että Terveenä Työssä! - teemavuosi oli hankkeena onnistunut. Hankkeen myötä työpaikat ovat alkaneet puhumaan avoimesti työhyvinvoinnista ja ovat löytäneet työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ja poistaneet niitä. Työntekijät ovat kiinnittäneet huomiota ruokailutottumuksiin ja lisänneet liikuntaa. Liikunta on tärkeä voimavara. Liikunta ylläpitää fyysistä ja henkistä terveyttä, ja se auttaa jaksamaan työssä ja lisää toimintakykyä. Työpaikat ovat tehneet ergonomiatutkimuksia ja hankkineet työtä ja työympäristöä parantavia apuvälineitä. Terveellinen ja turvallinen työympäristö edistää työntekijöiden työkykyä ja lisää työviihtyvyyttä. Työhön perehdyttämiseen on myös alettu kiinnittämään enemmän huomiota.

Miten vastaavanlaista hanketta tulisi kehittää?

Vastaajat olivat tyytyväisiä Terveenä työssä! hankkeen sisältöön. Sekä kuntokipinä- että kulttuurikipinätoiminta saivat myönteistä palautetta. Erityisen tyytyväisiä oltiin työterveysliikuntakoordinaattorin palveluihin. Kyselyn perusteella vastaajien mielestä pitäisi kiinnittää huomiota paikkojen riittävyteen ohjatuissa liikuntatoiminnoissa sekä toimintojen ajankohtiin, ottaa huomioon vuorotyötä ja muuta epäsäännöllistä työtä tekevien osallistumismahdollisuudet. Osan vastaajien mielestä liikunta- ja kulttuurisetelit voitaisiin ottaa käyttöön.

Mitä työhyvinvointia parantavia ja heikentäviä tekijöitä työpaikoilla on esiintynyt?

Vastausten pohjalta tuli esiin paljon työhyvinvointia parantavia ja heikentäviä tekijöitä. Työergonomian kehittäminen ja erilaiset koulutus- virkistymispäivät ovat koettu työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koetaan myös työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi. Suurimmalla osalla työpaikoista on koettu työhyvinvointia heikentäväksi

tekijäksi sijaisjärjestelyt. Sijaisia on ollut vaikea saada. Lisäksi työnkuormittavuus ja pitkät työpäivät sekä huonot työtilat ja sisäilmanlaatu ovat koettu ongelmaksi. Joitakin työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä onnistuttiin poistamaan Terveenä työssä! hankkeen myötä.

7 Yhteenveto

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä ja osittain hankala prosessi. Opinnäytetyötä tehdessä oli otettava huomioon monia pieniä yksityiskohtia, jonka vuoksi työn tekeminen eteni ajoittain erittäin hitaasti. Opinnäytetyöni tekemisestä teki mielenkiintoisen sen aihe eli työhyvinvointi ja sitä tehdessä oppi paljon työhyvinvointiin liittyviä asioita ja niiden merkitystä työelämässä. Nyt osaan kiinnittää huomiota niihin asioihin työyhteisössä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin.

Laadullisen tutkimuksen tekeminen osoittautui opettavaiseksi ja haastavaksi. Opinnäytetyöprosessin aikana opin etsimään monipuolisesti tietoa eri lähteistä. Lisäksi opin käyttämään e-lomake ohjelmaa sekä laatimaan kyselylomakkeen. Kyselyn tuloksia analysoidessa huomasin, että kyselylomakkeen kysymykset ja niiden muoto olisi kannattanut miettiä ja suunnitella tarkemmin. Osa vastauksista oli mennyt väärin kysymysten alle.

Mielestäni onnistuin hyvin opinnäytetyön tekemisessä. Koen, että tutkimustuloksista sai vastauksen tutkimuksen alussa asetettuihin tavoitteisiin. Käytin paljon aikaa tutkimuksen tekemiseen. Pysyin tavoite aikataulussani melko hyvin, vaikka välillä tuntui siltä että aika ei tahdo millään riittää. Välillä oli vaikea keskittyä työntekoon motivaation ollessa kateissa. Koen että tutkimukseni on tukenut ammatillista osaamistani.

Työhyvinvointi on tärkeä osa työelämää, joten näen sen kehittämisen tärkeäksi. Terveenä työssä! hanke oli hyvä ja sai työntekijät miettimään omaa hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan. Uskon, että työhyvinvointiin tullaan kiinnittämään vielä enemmän huomiota tulevaisuudessa. Riihimäen Kaupungin on hyvä jatkossakin kiinnittää huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Lähteet

Painetut lähteet

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas: Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Docendo.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Eriksson P. & Kovalainen A. 2008. Qualitative Methods in Business Research. London: Sage.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen - Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima.
- Järvinen, P. 2001. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Toinen painos. Helsinki: WS Bookwell.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro.
- Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima.

Sähköiset lähteet

- Blomster, P. 2004. Katsaus työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen kunta-alalla. Kuntatyö - 2010 tutkimus. Viitattu 6.1.2011.
http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4241/2010_tyhy_pb.pdf
- Businessballs. Maslow's hierarchy of needs. Viitattu 7.4.2011.
<http://www.businessballs.com/maslow.htm>
- Joki, E. 2006. Esimiehen käsissä työyhteisön hyvinvointi ja tulos? Viitattu 2.3.2011.
http://www.psycon.fi/ajankohtaista/psycon_views/0601/fi_FI/esimiehen-kasissa-tyoyhteison-hyvinvointi-ja-tulos/
- Kivioja, K. 2006. Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Kuntatyö - 2010 tutkimus. Viitattu 6.1.2011. http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4241/2010_uupumusrap.pdf
- Kookas. 2008. Millainen on hyvä työilmapiiri? Viitattu 4.3.2011.
<http://www.kookas.fi/articles/read/5736>

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2003. Työhyvinvointi kunta-alalla - Strategia ja suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi. Viitattu 6.1.2011.

http://www.ktsp.fi/tyohyvinvointi_kunta_alalla.pdf

Kuntoutussäätiö. Työhyvinvointi. Viitattu 28.2.2011.

<http://www.kuntoutussaatio.fi/punk/tyohyvinvointi>

Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi. Viitattu 7.2.2011.

<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Viitattu 1.3.2011.

<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Tampereen yliopisto. Työhyvinvoinnin edistämällä yhteistä etua. Viitattu 10.3.2011.

http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/taloudellinen_nakokulma1.php

Työsuojeluhallinto. 2010. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Viitattu 28.2.2011.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>

Työterveyslaitos 2010. Mitä työkyky on? Viitattu 7.4.2011.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Viitattu 28.2.2011.

http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta_tyopaikalla_012010.pdf

Julkaisemattomat lähteet

Riihimäen kaupunki. 2009. Henkilöstöraportti.

Riihimäen kaupunki. 2009. Tervetuloa taloon! - Uuden työntekijän opas.

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005, 29).	9
Kuvio 2: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2010).	11
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin kehittäminen (Rauramo 2008, 26).	18
Kuvio 4: Riihimäen kaupungin organisaatio (Riihimäen kaupunki 2009).	21

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake	37
Liite 2. Saatekirje.....	40

Liite 1. Kyselylomake

TERVEENÄ TYÖSSÄ! - TEEMAVUOSI

PALAUTE- JA ARVIOINTIKYSELYLOMAKE

Vuosi 2010 oli nimetty kaupungin työpaikoilla Terveenä työssä! -teemavuodeksi. Teemavuoden aikana kaupungin työyksiköt on haastettu etsimään omaan työhönsä ja työympäristöönsä sopivia tapoja tukea terveyttään ja työhyvinvointiaan. Työyksiköt ovat laatineet oman työyhteisönsä kehittämissuunnitelman. Oman kehittämissuunnitelman laatineet ja sen mukaisia toimenpiteitä toteuttaneet työyksiköt palkitaan ylimääräisellä virkistymismäärärahalla vuodelle 2011.

1. Toimin esimiehenä

- Hallintokeskuksessa
- Kulttuuri- ja vapaa-aikakeskuksessa
- Koulutuspalvelukeskuksessa
- Perusturvakeskuksessa

2. Millaisia työhyvinvointia lisääviä tekijöitä työpaikallanne esiintyy tai on esiintynyt?

3. Millaisia työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työpaikallanne esiintyy tai on esiintynyt?

4. Millaisia konkreettisia muutoksia ja parannuksia työpaikallanne on saatu Terveenä työssä! -hankeen myötä aikaan?

5. Kuinka hankkeen aikana kehitetty/aloitettu toiminta jatkuu hankkeen jälkeen?

Kuntokipinä-toimintaa on järjestetty vuodesta 1996 lähtien. Terveenä työssä! -teemavuoteen liittyen on työyhteisöille tarjottu vuoden 2010 alusta lukien mahdollisuutta terveystuokuntakoordinaattorin työpanoksen käyttöön työpaikoilla esimerkiksi terveystuokunta-aiheisten tietoiskujen tai kehon koostumuksen mittausten muodossa.

6. Onko työyhteisönne käyttänyt terveystuokuntakoordinaattoria työyhteisönne kehittämistyön tukena?

Kyllä

Ei

7. Jos on, niin kuinka arvioisitte siitä saatua hyötyä?

8. Mitä mieltä olette yleensä henkilökunnan liikunnan tukemiseen tähtäävästä Kuntokipinä-toiminnasta ja sen tarjonnasta?

9. Mihin suuntaan näkisitte Kuntokipinä-toimintaa olevan tarpeen kehittää?

Terveenä työssä! -teemavuoteen liittyen aloitettiin uutuutena myös henkilöstölle suunnattu Kulttuurikipinä-toiminta. Sen puitteissa tarjottiin henkilöstölle keväällä 2010 mahdollisuus osallistua Riihimäen Taidemuseolla henkilökunnan omaan työpaja-tapahtumaan sekä Kotikaupunkipolku-kävelyyn. Lisäksi henkilöstölle on perinteisesti tarjottu alennetulla hinnalla teatteriesityksiä Riihimäen teatterille sekä järjestetty joka toinen vuosi henkilöstöjuhla.

10. Onko työpaikkanne osallistunut Kulttuurikipinä-toimintaan

Kyllä

Ei

11. Jos on, mitä mieltä olette olleet toiminnasta yleensä ja sen tarpeesta jatkossa osana henkilöstön työhyvinvoinnin tukemista?

12. Olisiko työpaikoillanne kiinnostusta olla mukana kaupungin henkilöstön omaehtoisen kulttuuritoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa (vrt. kulttuurikerho)?

Kyllä

Ei

13. Henkilöstöjuhlan tavoitteena on vahvistaa kaikkien kaupungin työpaikkojen osalta mehenkeä sekä toimia työntäjän kannalta huomionosoituksena työntekijöille. Mitä vaihtoehtoisia tapoja henkilöstön yhteiselle huomioimiselle näkisitte jatkossa henkilöstöjuhlan sijaan?

14. Kehitysideoita vastaavanlaista hanketta ajatellen ja muuta palautetta?

Kiitos!

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Olen Annina Aimala ja opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyötä Riihimäen kaupungille. Arvioin Terveenä työssä! -teemavuoden onnistumista. Opinnäytetyössä pyrin selvittämään miten työyksikkönne on hyötynyt hankkeesta ja mitä mieltä olette olleet hankkeen sisällöstä.

Olette laatineet oman työyksikkönne kehittämissuunnitelman. Oman kehittämissuunnitelman sa laatineet ja sen mukaisia toimenpiteitä toteuttaneet työyksiköt palkitaan ylimääräisellä virkistymismäärärahalta vuodelle 2011, joten on tärkeää, että kaikki vastaisivat kyselyyn. Lopullisissa tutkimustuloksissa näkyy ainoastaan yhteenveto tutkimustuloksista. Näin kenenkään yksittäiset vastaukset eivät tule muiden tietoon.

Pyydän ystävällisesti teitä vastaamaan kyselyyn **18.2.2011 mennessä**.

Kyselyyn pääset linkistä <https://elomake3.laurea.fi/lomakkeet/3506/lomake.html>

Kiitos vastauksistasi etukäteen!

Ystävällisin terveisin
Annina Aimala