



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

RONI AALTONEN

Työhyvinvoinnin työkalut

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Aaltonen, Roni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Tammikuu 2021
	Sivumäärä 15	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työhyvinvoinnin työkalut		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvoinnin kehittäminen Katja Noponen Oy:lle kokoamalla yrityksen työntekijöille teettämäni työhyvinvointikyselyn tulokset ja työhyvinvoinnin perusteet koulutuspaketiksi. Koulutuspaketin muotona on PowerPoint-esitys. Tavoitteena oli kehittää ja tehdä näkyväksi henkilöstön työhyvinvointikokemus.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu osana yrityksen työhyvinvoinnin teemavuotta ja se on muoltoltaan toiminnallinen. Diaesityksen sisältö tehtiin opinnäytetyön tilaajan toiveiden mukaisesti psykofyysissosiaalisen jaottelun mukaisesti. Koulutuspaketin kokoaminen alkoi tutkimalla työhyvinvoinnin perusteita sosiaalialalle sopivista materiaaleista ja tutkimuksista. Työhyvinvointikyselyn lisäksi koulutukseen liitettiin työhyvinvoinnin perusteet-osio henkilöstön työhyvinvointitietämyksen päivittämiseksi. Työhyvinvoinnin perusteet sisältävät fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen työhyvinvoinnin osiot. Aiheita tarkastellaan tiivistetysti ja sosiaalialan näkökulmasta.</p> <p>Johtopäätöksenä opinnäytetyöhön kootusta materiaalista ja analysoinnista voidaan todeta, että yrityksen työntekijöiden työhyvinvointikokemus on positiivinen. Kehityskohdeet keskittyvät jo olemassa olevien keinojen jakamiseen, sekä kehittämiseen. Välittömän palautteen perusteella opinnäytetyö oli onnistunut vastaamaan tarpeita.</p>		
<u>Asiasanat</u> Työhyvinvointi, työelämän kehittäminen, kehittämistyö		

Author(s) Aaltonen, Roni	Type of Publication Bachelor's thesis	Date January 2021
	Number of pages 15	Language of publication: Finnish
Title of publication Tools of well-being at work		
Degree program Bachelor of social services		
Abstract <p>The subject of this bachelor's thesis is well-being at work development at Katja Noponen Oy by compiling the results of the corporations occupational well-being survey and the basics of well-being at work into an PowerPoint presentation. The goal was to develop and make visible the well-being at work experience.</p> <p>The thesis was created as a part of the company's theme year for well-being at work and it's form was functional. Content of the presentation was made by the company's wishes. It was divided to physical, social and psychological areas. The creation of the presentation began with study of well-being at work basics and other subject based research. In addition to the compiling of the occupational survey results the presentation included the basics of well-being at work. The basics include physical, psychological, social and spiritual well-being at work.</p> <p>As a conclusion from the compiled material, we can analyze that the staff of Katja Noponen Oy feel their well-being at work is at a good level. The parts that the staff feel need development are mostly about improving pre-existing methods of well-being. Based on immediate feedback the presentation was successful.</p>		
<u>Key words</u> Well-being at work, work life development, development work		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA	6
2.1 Työhyvinvointi	6
2.2 Työhyvinvointi Suomessa.....	6
2.3 Työhyvinvointi sosiaalialalla	7
3 TYÖHYVINVOINTI KATJA NOPONEN OY:SSÄ.....	8
3.1 Katja Noponen Oy.....	8
3.2 Työhyvinvointia rasittavat tekijät	8
4 TYÖHYVINVOINNIN TYÖKALUT.....	9
4.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	9
4.2 Katja Noponen Oy työhyvinvointikysely.....	10
4.3 Toteutus ja prosessi	12
4.4 Tulosten analysointi	12
5 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI.....	13
5.1 Yrityksessä	13
5.2 Oma kehittyminen.....	13
6 LOPPUSANAT.....	14
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen tuotos on diaesitys. Tämä on raportti diaesityksestä ja aiheeseen liittyvästä materiaalista. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda Katja Noponen Oy:n käyttöön työhyvinvoinnin materiaalipaketti diaesityksenä. Diaesitys sisältää työhyvinvoinnin perusteet ja keskittyy yrityksen teettämään työhyvinvoinnin pohdintatehtävän tulosten kokoamiseen. Pohdintatehtävän voi tulkita myös työhyvinvointikyselynä, jossa työntekijöiltä pyydettiin kertomaan omin sanoin henkilökohtaisesta ja tiimin, eli työyhteisön näkökulmasta toimivia ja kehitettäviä työhyvinvoinnin keinoja.

Diaesitys toimii Katja Noponen Oy:n työntekijöille materiaalina oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi, sekä ajatusten herättäjänä työhyvinvoinnin eri näkökulmista. Työhyvinvoinnin työkalut koottuna esityksenä on osa yrityksen työhyvinvoinnin teemavuotta ja toimii apuna työhyvinvoinnin kehittämisessä. Sosiaalialalla toimivana ja kasvavana yrityksenä Katja Noponen Oy haluaa panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on rajattu Katja Noponen Oy:n työhyvinvoinnin pohdintatehtävään ja työhyvinvoinnin perusteisiin kiinnittäen huomiota erityisesti sosiaalialan näkökulmaan, eli sosiaalialalle tyypillisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.

Opinnäytetyö on itselleni merkityksellinen ammatillisen kehityksen kannalta Katja Noponen Oy:n työntekijänä, henkilökohtaisen ammattimaisuuden sekä esihenkilötyön tavoitteeni vuoksi. Työhyvinvoinnin kehittäminen on erityisen tärkeää työurien pidentyessä ja työelämän vaatimustason noustessa. Varmistaaksemme työkykymme aktiivisesti muuttuvassa työelämässä, sekä tutkitusti psykofyysissosiaalisesti rasittavassa ammatissa sosiaalialalla, meidän on kiinnitettävä laajemmin huomiota omaan työhyvinvointiimme. Työhyvinvointi vaikuttaa myös yhteiskunnan, sekä yksilön toimintakykyyn.

2 TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA

2.1 Työhyvinvointi

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden fyysiseksi, psyykkiseksi sekä sosiaalisesti kokonaisuudeksi. Työhyvinvointi määritellään myös perustuen ihmisen terveyteen. Työterveyslaitos määrittää työhyvinvoinnin seuraavasti ” Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa.”. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

Työhyvinvointi on siis osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja vaikutukset koskettavat elämää kokonaisuudessaan, sillä työhyvinvointi on myös osa ihmisen merkityksellisyyden kokemusta työn näkökulmasta. Työhyvinvointi koskettaa lisäksi jokaista työssäkäyvää yksilöä ja työyhteisöä. Työhyvinvointi on täten niin yksilön, kuin yhteisön vastuullakin. Työnantaja ja työntekijä pystyvät omilta osiltaan vaikuttamaan työhyvinvoinnin kokemukseen niin positiivisesti, kuin negatiivisestikin. (Virolainen 2012, 9-12.)

2.2 Työhyvinvointi Suomessa

Suomessa työhyvinvointitietoisuus on hyvällä kannalla, ainakin jos seuraamme medioita, yritysten teettämiä kyselyitä tai ammattiliittojen tiedottamista. Tietoisuus on kuitenkin eri asia, kuin työhyvinvoinnin kokemus. Työhyvinvointia voidaan arvioida työyhteisöllisellä tasolla esimerkiksi työterveydestä, työilmapiiristä, työmäärästä tai

työhyvinvointikyselyillä. Työhyvinvointia arvioitaessa on kuitenkin muistettava sen olevan yksilöllinen kokemus tilastoista riippumatta. (Pylkkänen 2018, 11-12.)

Suomessa työhyvinvointi pyritään varmistamaan myös laissa. Työhyvinvoinnin monikantaisuutta kuvastaa hyvin siihen vaikuttava työhön liittyvä lainsäädäntö. Lainsäädäntöön kuuluvat työsuojelulaki (44/2006), työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001) sekä työaikalaki (605/1996). Työhyvinvointia voi valvoa lakien puitteissa esimerkiksi Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira, aluehallintovirastot (AVI, työsuojelu) ja Työterveyslaitos. Ohjeistusta työhyvinvoinnin kehittämiseen on mahdollista saada esimerkiksi työnantaja- ja työntekijäliitoilta. (Työterveyslaitos www-sivut 2020.)

2.3 Työhyvinvointi sosiaalialalla

Tässä opinnäytetyössä keskityn erityisesti työhyvinvointiin Katja Noponen Oy:llä, joka toimii sosiaalialalla. Lisäksi itse sosiaalialan opiskelijana ja työntekijänä voin todeta omien kokemuksieni perusteella aiheen tarpeelliseksi tarkastella. Sosiaalialalla yleisesti työhyvinvointi korostuu etenkin henkisen ja sosiaalisen kuormituksen vuoksi. Esimerkiksi asiakaslähtöisyyden, asiakkaiden moniongelmaisuuksien sekä riittämättömyyden tunteen kokemuksen vuoksi sosiaalialan työntekijät kohtaavat haasteita työhyvinvoinnissaan. Sosiaalialalla on myös työhyvinvointia tukevia erityispiirteitä kuten asiakastyön onnistumiskokemukset, työn autonomisuus sekä työn merkityksellisyys. (Laine 2019, 10.)

Sosiaalialalla ollaan vuosien saatossa teetetty tutkimuksia työhyvinvoinnista, esimerkiksi Työterveyslaitoksen 2016 teettämässä tutkimuksessa kunnan sosiaalityöntekijöille huomattiin sairauspoissaolojen johtuvan muita ammattiryhmiä useammin mielenterveydellisistä syistä. Psykkinen kuormittavuus ja työn vaatimukset todettiin syyksi sosiaalialalla yleisiin mielenterveydellisiin sairauspoissaoloihin. Osa sosiaalialan työhyvinvoinnin tilasta voidaan todeta olevan työelämän muutoksen seurausta. Yleistä on esimerkiksi henkilöstövajeet, epätavalliset työsuhteet ja joustavat työehdot. (Pylkkänen 2018, 13.)

3 TYÖHYVINVOINTI KATJA NOPONEN OY:SSÄ

3.1 Katja Noponen Oy

Katja Noponen Oy on valtakunnallinen valmennusalan yritys. Yrityksessä työskentelee noin 70 valmentajaa ja se toimii 33 paikkakunnalla. Yrityksen palveluihin lukeutuu kuntoutus-, valmennus- ja yrityspalveluita. Yrityksen kasvusuhdanne on jo pitkään ollut nouseva ja kasvavat työntekijämäärät vaativat entistä parempia työhyvinvoinnin keinoja, sekä toimivaa dialogia yrityksen ja työntekijöiden välillä. Työhyvinvoinnin työkalupaketilla pyritään tuomaan työntekijöille ja työyhteisölle runsaasti keinoja, sekä ymmärrystä henkilökohtaisen kehityksen mahdollistamiseksi. Yrityksen monialaisuudesta huolimatta toiminta keskittyy sosiaalialan asiakaskuntaan ja ihmisten monimuotoiseen ohjaukseen. (Katja Noponen Oy www-sivut 2020.)

3.2 Työhyvinvointia rasittavat tekijät

Katja Noponen Oy:llä työhyvinvointiin vahvimmin vaikuttavia tekijöitä ovat toimitustyön luonne, pienet lähityöyhteisöt sekä asiakastyön henkinen kuluttavuus. Toimitustyön luonteeseen kuuluu näyttöpäätteellä tehtävää istumatyötä, joka saattaa rajoittaa työntekijän mahdollisuuksiin huolehtia ergonomiasta. Lukuisat pienet- ja yhden työntekijän toimipisteet asettavat haasteita vertaistuen saamiseen ja työystävyyden luomiseen, työystävyyden on tutkimuksien mukaan tärkeä osa työssä jaksamista. Sosiaalialalle ja asiakastyölle tyypillinen voimakas henkinen kuluttavuus on tiiviiden ja henkilökohtaisten asiakassuhteiden seuraus. Lisäksi voittoa tavoittelevana yrityksenä tulostavoitteet on todettu lisäävän työssä koettua stressiä. (Virolainen 2012, 30-34.)

4 TYÖHYVINVOINNIN TYÖKALUT

4.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Opinnäytetyön tuotoksena tehty diaesitys- koulutus on koottu työhyvinvoinnin perusteista, Harri Virolaisen Kokonaisvaltainen työhyvinvointi- teoksesta (2012), sekä yrityksen hyvinvointikyselyn tuloksista. Yrityksen työhyvinvoinnin teemavuonna 2020 panostetaan erityisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja siksi koulutuspaketti on suunniteltu tukemaan erityisesti Katja Noponen Oy:n työntekijöitä.

Työntekijän kokonaisvaltainen työhyvinvointi jaetaan fyysiseen, sosiaaliseen, psyykkiseen sekä henkiseen työhyvinvointiin. Osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa, joten on huolehdittava hyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti, osa-alueet ovat työntekijän ja työnantajan vastuulla. Työhyvinvoinnissa on myös otettava huomioon yksilö- ja olosuhdekohtaiset tilanteet. Työhyvinvoinnista huolehtimisen tavoitteena on hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö, joiden yhteisvaikutus peilaa yrityksen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hyvinvoiva työntekijä pitää työstään, kokee merkityksellisyyttä sekä on sitoutunut. Toimiva työyhteisö on tehokas, terveyttä edistävä, uraa tukeva sekä luotettava. (Virolainen 2012, 11; Työterveyslaitos www-sivut 2020.)

Fyysinen työhyvinvointi sosiaalialan toimistotyössä tarkoittaa huolehtimista työpaikan siisteydestä, sisäilmasta, työvälineistä sekä työskentelyasennoista. Ihmisen yksilöllinen terveyden kokemus linkittyy kaikille elämän osa-alueille. Fyysiseen hyvinvointiin työpaikalla voi vaikuttaa esimerkiksi vaihtelemalla työasentoja istumisesta seisontaan, huolehtimalla tauottamisesta tai luomalla itselleen sopivan työskentelyympäristön. Myös vapaa-ajalla harrastettu monipuolinen liikunta ja aktiivisuus vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 17.)

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa työssä- ja työpaikalla tapahtuvaa sosiaalista kanssakäymistä, vuorovaikusta sekä ihmissuhteita. Vaikuttavia tekijöitä ovat tiimi- ja itsenäisen työskentelyn määrä, suhteet työkavereihin, yhteiset hetket työyhteisössä sekä ystävyysuhteet työpaikalla. Psyykinen työhyvinvointi on työn kuormittavuutta, työssä jaksamista sekä työstä koettua positiivista- ja negatiivista mielentilaa.

Vaikuttavia tekijöitä on työn stressaavuus, haastavuus, paineet sekä työilmapiiri. Psykkinen hyvinvointi korostuu asiantuntijatehtävissä. Psykkistä työhyvinvointia voidaan kuitenkin edistää tukemalla henkilöstöä, sekä henkilökohtaisesti huolehtimalla vapaa-ajan, unen ja työn tasapainosta. Myös esimerkiksi tunteiden ilmaisua harjoittamalla voi keventää omaa psyykkistä kuormitustaan. (Virolainen 2012, 18-25)

Henkinen työhyvinvointi on terveyden määritelmässä joskus eriteltyä omaksi osa-alueekseen ja etenkin sosiaalialan työntekijöihin vaikuttavana tekijänä se on perusteltua määritellä. Virolaisen mukaan henkinen työhyvinvointi on ihmisten psykologisten perustarpeiden täyttämistä merkityksellisyyden ja kehittymisen kokemuksen kautta. Henkisyyteen työpaikalla vaikuttaa ihmisten kohtaamiset, asenteet, arvostus sekä aito välittäminen. Henkiseen hyvinvointiin keskittyessä on hyvä muistaa myös yhteisöllisyyden ja arvojen merkitys. Myös esimerkiksi uskonnollisuuden voi luokitella henkistä työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. (Virolainen 2012, 26-27)

4.2 Katja Noponen Oy työhyvinvointikysely

Työhyvinvoinnin työkalut -koulutuksen työhyvinvointikyselyosuus on kerätty yrityksen teettämästä työhyvinvoinnin pohdintatehtävästä. Työntekijää pyydettiin omin sanoin kertomaan erikseen henkilökohtaiset jo käytössä olevat keinot eritellen työssä- ja vapaa-ajalla toimivat, sekä ideoimaan uusia henkilökohtaisia keinoja työhön ja vapaa-ajalle. Tehtävään kuului myös osuus tiimin keinoista, jotka eriteltiin tiimin jo käytössä oleviin- ja vahvistettaviin keinoihin.

Kyselyn tulokset jaettiin olemassa oleviin ja uusiin keinoihin. Jaon sisältä jaettiin vielä fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osa-alueisiin WHO:n määritelmän mukaan. Osa-alueiden sisällä keinot eriteltiin vielä työssä tukeviin ja vapaa-ajalla tukeviin keinoihin.

Fyysisen hyvinvoinnin olemassa olevia keinoja työpaikalla oli ergonomiasta huolehtiminen, tietoinen hengittäminen, tauoista ja ravinnosta huolehtiminen sekä hetkessä pysähtyminen. Vapaa-ajan keinoja oli huomattavasti enemmän ja niistä yleisimmät olivat riittävästä unesta ja levosta huolehtiminen, sekä liikunta itselle soveltuvassa

harrastuksessa. Uusia fyysisen hyvinvoinnin keinoja olivat taukojummat, hengitysharjoitukset ja ergonomian kehittäminen.

Yrityksen henkilöstöllä oli paljon olemassa olevia psyykkisen hyvinvoinnin keinoja työpaikalla, sekä myös vapaa-ajalla. Yleisimpiä keinoja työpaikalla oli jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen, huumori, itsensä johtaminen ja reflektointi, merkityksellisuuden löytäminen työstä sekä työn joustavuus. Vapaa-ajalla yleisimpiä keinoja oli henkilökohtaisen- ja työelämän erottaminen, luonto ja ulkoilma sekä mielekäs tekeminen. Yleisimpiä uusia keinoja psyykkisen hyvinvoinnin parantamiseksi olivat itsensä johtamisen kehittäminen, josta nostettiin esille etenkin aikataulutuksen tehostaminen ja työn tauotuksesta huolehtiminen. Lisäksi yleisiä olivat jatkuva osaamisen kehittäminen ja omien rajojen tunnistaminen.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin olemassa olevia keinoja työpaikalla olivat apu ja tuki, eli avoin keskustelu työyhteisössä, haastavien asioiden jakaminen sekä yhteydenpito työ-kavereihin. Muita yleisiä keinoja oli avun pyytäminen ja työnohjaus. Vapaa-ajan keinoihin henkilöstöllä oli jonkin verran vaihtelua, mutta esimerkiksi ihmissuhteet, harrastukset sekä erakoituminen sosiaalisen työn vastapainoksi nostettiin esille. Uutena keinona yleisimpinä kyselystä nousi esille avoimuuden säilyttäminen ja rohkeuden lisääminen avun pyytämiseen.

Työhyvinvointitehtävän tiimin arviointiosuudessa henkilöstöä pyydettiin kertomaan omin sanoin tiimissä toimivia, sekä tiimissä kehitettäviä työhyvinvoinnin keinoja. Henkilöstön mukaan yrityksellä on hyvin paljon jo toimivia keinoja, kuten esimerkiksi tiedon ja työtapojen avoin jakaminen, mahdollisuus hyvien ja huonojen fiilisten jakamiseen sekä vertaistuki. Henkilöstön arvion mukaan tiimien ilmapiirissäkin on monia toimia asioita, kuten työyhteisön kannustavuus, positiivisuus ja avoimuus. Myös tiimien yhteishenkeä ja huumorintajuutta keuhuttiin. Rakenteellisesti toimivaksi tiimin keinoksi nousi yleisimpänä tiimipäivät ja muut livetapaamiset. Uusiin tiimin keinoihin keksittiin yleisimpinä parityöskentelyn kehittäminen ja tiiviimpi yhteistyö työyhteisössä.

4.3 Toteutus ja prosessi

Koulutuksen luonti aloitettiin tutkimalla tilastoja työhyvinvoinnista, joiden mukaan perusteltiin yleinen työhyvinvoinnin kehittämisen tarve. Eläketurvakeskuksen tilastojen ja työhyvinvoinnista tehtyjen opinnäytetöiden mukaan tavoite on nostaa eläkkeelle siirtymisiän keskiarvoa 61,3 (2018) vuoteen 2025 mennessä yli vuodella (62,4), sekä työhyvinvoinnin merkityksen nousu sosiaalialalla kertovat tarpeen työhyvinvoinnin kehitykselle. Tutkimustulokset ja henkilökohtainen kiinnostus aiheen kehittämistä kohtaan vastasivat yrityksen tarvetta työhyvinvoinnin työkalut -koulutukseen. Yrityksen kanssa yhteistyössä ideoitu sisältö koettiin tärkeäksi luoda yrityksen työntekijälle sopivaksi, joten jo teetetyt työhyvinvointikyselyn tulosten kokoaminen ja työhyvinvoinnin perusteiden kertaaminen yhdistettiin yhdeksi diaesitykseksi. Työhyvinvoinnin perusteiden luomiseen hyödynnettiin sosiaalialan ammattiopinnoissakin käytettyä Harri Virolaisen teosta Kokonaisvaltainen työhyvinvointi, sekä kansallisia ja kansainvälisiä terveydestä vastaavia järjestöjä. Diaesityksenä toteutettua koulutusta kutsuttiin seuraamaan koko yrityksen henkilöstö, koulutusta pääsi seuraamaan suorana lähetyksenä 44 henkilöä. Kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida ja kysyä webinaarin aikana. Webinaari tallennettiin yrityksen sisäisiin koulutusmateriaaleihin, josta jokainen yrityksen työntekijä voi käydä katsomassa koulutuksen. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2021.)

Koulutuksen luontiprosessi lähti yrityksen tarpeesta ja opinnäytetyön tekijälle soveltuvasta aiheesta, joiden pohjalta luotiin yrityksen palautteen ja tekijän opiskeluissa opittujen tietojen avulla tarkoituksenmukainen koulutuspaketti. Prosessin alkuvaiheen tiedonhankinnan jälkeen sisällön koonti tapahtui rakentamalla arvioni mukaisesti työntekijälle parhaaksi näkemälläni tavalla. Prosessin päätösvaiheessa koulutus pidettiin yrityksen henkilöstölle suorana webinaarina.

4.4 Tulosten analysointi

Työhyvinvointikyselyn vastauksia verrattaessa työhyvinvoinnin määritelmiin, voimme todeta työhyvinvoinnin olevan hyvällä pohjalla. Väitettä tukee jo toimivien ja kehitettävien keinojen vastauksien samankaltaisuus. Kehityksen kohteet olivat myös suhteellisen yksilökohtaisia tai käytännön tilanteesta johtuvia, esimerkiksi yhden

työntekijän yksiköt verrattuna suurten yksiköiden työntekijöihin. Yrityksenlaajuisia keinoja kyselyssä ehdotettiin vain vähän, esimerkiksi yhteisten tiimipäivien lisääminen koettiin yhtenä harvoista keinoista. Tuloksia tarkastellessa on hyvä huomioida etenkin psyykkisten keinojen määrä, henkilöstön uusissa ja olemassa olevissa keinoissa oli juuri psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä eniten. Tämä ei ollut yllättävää, kun tarkastellaan Jukka Pylkkäsen AMK-opinnäytetyötä työhyvinvoinnista sosiaalialalla tai Susanna Laineen Pro gradu- tutkielmaa työhyvinvoinnin yhteydestä sairaspöissaoloihin. Syinä työn psyykkiseen kuluttavuuteen arvioin olevan sosiaalialan hektisyys, jatkuvat keskeytykset sekä tiiviit asiakassuhteet. (Pylkkänen 2018; Laine 2019.)

5 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

5.1 Yrityksessä

Työhyvinvointi on yrityksessä vahvalla pohjalla ja osana valmennuksen ammattiosaamista tietoisuus on jo oletetusti hyvällä tasolla. Opinnäytetyö toimi osaltaan kehittämisen tukena antaen työntekijöille näkyvän alustan tarkastella ja saada kokemuksensa esille. Arvioin koulutuksen vaikuttavan työyhteisön ja yksilön rohkeuteen ilmaista tarpeitaan, sekä toiveitaan työhyvinvoinnin suhteen. Koulutuksen vaikuttavuutta on mahdoton arvioida lyhyellä aikavälillä, mutta koulutuksesta saatu välitön palaute osallistujilta, sekä yrityksen vastuuhenkilöiltä oli hyvää. Pääasiassa koulutus koettiin hyvänä työhyvinvoinnin esille nostamisena. Työhyvinvoinnin tutkiminen ja mittaaminen vaatii ajallisesti huomattavasti suurempaa jaksoa, joka voi esimerkiksi olla yrityksen työhyvinvoinnin teemavuoden jälkeinen tutkimuksellinen opinnäytetyö tai pro gradu.

5.2 Oma kehittyminen

Henkilökohtaisesti koin työhyvinvointiin syventymisen omaa ammatillista osaamista kehittävänä, sekä oman työhyvinvoinnin kokemuksen selkeyttäjänä. Nyt kykenen

selkeämmin erittelemään ja kehittämään omaa työhyvinvointiani, sekä pystyn arvioimaan työyhteisön kokemusta työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tekeminen on myös kasvattanut omaa ammatillista itsevarmuutta, joka on ensisijaisen tärkeää työssäni asiantuntijana.

6 LOPPUSANAT

Opinnäytetyön prosessi oli onnistunut ja aihe omalle kehitykselle riittävän haastava. Työmäärä oli yksinään tehtävään opinnäytetyöhön arvioni mukaan sopiva, eikä ylimääräistä aikaa ole ollut. Työskentelin aiheen parissa mieluusti ja toivon tulevaisuudessa sosiaalialan työntekijöiden ja opiskelijoiden kiinnostävän vahvemmin huomiota työhyvinvointiinsa. Opiskelijoilla on iso rooli työelämän kehittämisessä ja työelämä tulee tarvitsemaan entistä enemmän opiskelijoiden tuottamia opinnäytetöitä ja tutkimuksia. Koko opinnäytetyöstä ja sen prosessista on annettava iso kiitos yhteistyökumppanilleni Katja Noponen Oy:lle, Satakunnan ammattikorkeakoululle sekä etenkin opinnäytetyöohjaajalleni.

LÄHTEET

Eläketurvakeskus. WWW-sivut. Viitattu 20.1.2021. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/elakkeellesiirtymisika/>

Katja Noponen Oy. WWW-sivut. Viitattu 20.12.2020. <https://www.katjanoponen.fi/>

Laine, S. 2019. Työhyvinvoinnin yhteys sairauspoissaoloihin. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 24.5.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190117/urn_nbn_fi_uef-20190117.pdf

Ojala, A. K. 2013. Työyhteisötaidot avaimena työhyvinvointiin. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57620/Ojala_Anna_Kaisa_.pdf?sequence=1

Pylkkänen, J. 2018. Työhyvinvointi sosiaalialalla. AMK-opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151471/Pylkkanen_Jukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu Helsinki 2011. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 24.5.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73418/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223250.pdf?sequence>

Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2009:17. Helsinki. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 7.5.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224940.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyslaitos. WWW-sivut. Viitattu 6.1.2021 <https://www.ttl.fi/tyohon-liittyvalainsaadanto/>

Työterveyslaitoksen julkaisu. Viitattu 30.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.