

Marika Lampinen

FYYSISEN TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS TYÖNTEKIJÖILLE

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma


Joulukuu 2013




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	<p>Opinnäytetyön päivämäärä</p> <p>5.12.2013</p>	
<p>Tekijä(t)</p> <p>Marika Lampinen</p>	<p>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</p> <p>Hoitotyö, Sairaanhoidtaja AMK</p>	
<p>Nimeke</p> <p>Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille</p>		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössäni tutkin fyysisen kunnan merkitystä työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli saada tietoa miten Annalakodit Oy:n ja Hoitokoti Annala T:mi Mirja Uutelan työntekijät kokevat fyysisen kunnan merkityksen työhyvinvointiin ja miten työnantaja voi siinä heitä tukea sekä miten työntekijät kokivat Pohjois-Karjalan kansanterveydenkeskuksen Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada työntekijät pohtimaan fyysisen työhyvinvoinnin merkitystä omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiinsa sekä saada selville miten tulevaisuudessa työnantaja voi kehittää työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia.</p> <p>Tutkimuksessa käytin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Jaoin kyselylomakkeet kaikille hoitokodeissa vakituksessa työsuhteessa oleville työntekijöille, joita oli 24. Kyselyyn vastasi 22 työntekijää. Vastausprosentti oli 91,6. Kyselylomakkeen kysymykset olivat strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja sekä avoimia kysymyksiä.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että työntekijät kokivat fyysisellä kunnolla olevan merkitystä työhyvinvointiin monin eri tavoin. Työnantaja on tukenut työntekijöiden fyysistä hyvinvointia erilaisilla viriketapah-tumilla sekä Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeella, mutta kehittämissuhteita tuli lisää siitä, miten tulevaisuudessa työnantaja voi tukea työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia. Näitä olivat mm. kun-tosetelit ja ergonomiakoulutukset.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työntekijöiden fyysisen työhyvinvoinnin parantamisen kehittämisessä.</p>		
<p>Asiasanat (avainsanat)</p> <p>työhyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, fyysinen kunto</p>		
<p>Sivumäärä</p> <p>24 s. + liitteet</p>	<p>Kieli</p> <p>Suomi</p>	<p>URN</p>
<p>Huomautus (huomautukset liitteistä)</p>		
<p>Ohjaavan opettajan nimi</p> <p>Sirkka Erämaa</p>	<p>Opinnäytetyön toimeksiantaja</p> <p>Annalakodit Oy, Hoitokoti Annala Tmi: Mirja Uutela</p>	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 5.12.2013
Author(s) Marika Lampinen	Degree programme and option Degree Programme in Nursing, Nurse	
Name of the bachelor's thesis The importance of physical wellbeing importance of worker		
Abstract <p>In this thesis I examine the importance of physical condition to work wellbeing. The purpose was to obtain information on how the workers of nursing homes Annalakodit and Hoitokoti Annala workers experience the importance of physical condition to work wellbeing and how the employer can support it and how the employees felt that the Väestöterveyttä yhteistyöllä project affects their physical work wellbeing. The aim was to get the employees to reflect on the importance of physical work wellbeing to their comprehensive work wellbeing and how the employer can improve the work wellbeing of the workers in future.</p> <p>Quantitative research method was used in this study. I distributed the questionnaires to all 24 permanent workers of the nusing homes. The questionnaire was answered by 22 employees. The response rate was 91,6. The questionnaire questions were a mixture of structured and open questions, as well as open-ended questions.</p> <p>The research shows that the employees felt that physical condition work wellbeing in many ways. The employer has supported the physical wellbeing of the workers with a variety of recreational events and Väestöterveyttä yhteistyöllä project, but there were many suggestions about how the employer can support the physical work wellbeing of the employees in future, too.. These include exercise vouchers and ergonomic training.</p> <p>The results of the thesis can be used in the future to in developing the physical wellbeing of the workers.</p>		
Subject headings, (keywords) work wellbeing, physical wellbeing, physical fitness		
Pages 24 pages and attachments	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Sirkka Erämaa	Bachelor's thesis assigned by Annalakodit Oy, Hoitokoti Annala T:mi Mirja Uutela	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ JA KÄSITTEET	1
2.1	Työhyvinvoinnin tarkoitus.....	2
2.2	Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja toimintakyky	3
3	FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI	4
3.1	Liikunta.....	4
3.2	Ravinto.....	5
3.3	Uni ja lepo.....	6
4	TYÖTERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI	6
5	VÄESTÖTERVEYTTÄ YHTEISTYÖLLÄ -HANKE.....	8
6	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	10
7	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	12
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	13
9	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	14
10	TUTKIMUSTULOKSET	15
11	POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	21
	LÄHTEET	23

LIITTEET

- 1 Saatekirje
- 2 Kyselylomake
- 3 Kirjallisuuskatsaus

1 JOHDANTO

Yksilön kokonaishyvinvointitilaan vaikuttavat osa-alueet ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Yksityiselämässä ja työelämässä asiat vaikuttavat toisiinsa (Forma & Väänänen 2010.) Hyvissä sielun ja ruumiin voimissa oleva ihminen on aktiivinen työelämässä ja työelämän ulkopuolella. Fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia voi kehittää kuntoilun, harrastusten ja ystävien avulla. Työelämään voidaan vaikuttaa ja panostaa omalla osaamisella sekä kyvyllä tehdä yhteistyötä (Luukkala 2011, 150, 170.)

Tein opinnäytetyön Annalakodit Oy:lle sekä Hoitokoti Annala Tmi: Mirja Uutelalle, jotka ovat tehostettua ympärivuorokautista hoitoa tuottavia ikäihmisten yksityisiä hoitokoteja. Toimin itse Annalakodit Oy:n toimitusjohtajana sekä toisena omistajana tehden siellä pääsääntöisesti tällä hetkellä hoitotyötä. Työyhteisössämme henkilöstön hyvinvointi sekä työhyvinvointi ovat tärkeitä asioita ja haluamme niitä kehittää. Annalakodit Oy sekä Hoitokoti Annala olivat mukana Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen toiminnassa, jossa tutkittiin työntekijöiden työhyvinvointia eri osa-alueilta. Voin käyttää hankkeen tutkimustuloksia myös omaan tutkimustyöhöni. Opinnäytetyö on rajattu fyysiseen työhyvinvointiin, koska kokonaisuudessaan työhyvinvointi on erittäin laaja käsite.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa miten työntekijät kokevat fyysisen kunnon merkityksen työhyvinvointiin ja miten työnantaja voi siinä tukea, sekä miten työntekijät kokivat Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada työntekijät pohtimaan fyysisen työhyvinvoinnin merkitystä omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiinsa sekä saada selville miten tulevaisuudessa työnantaja voi seurata ja kehittää fyysistä työhyvinvointia.

2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ JA KÄSITTEET

Tämän päivän nopea, kiireinen työtahti ja joskus vaikeasti ennakoitavat muutokset ovat työyhteisössä jokapäiväistä. Työntekijöiltä vaaditaan kykyä sopeutua jatkuviin

muutoksiin. Nämä asiat vaikuttavat siihen, että työyhteisössä on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin.

Marja-Liisa Manka (2007) kertoo oppaassaan Hyvinvointia työyhteisöön työhyvinvoinnin tutkimuksen lähteneen liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressi tutkimuksesta 1920-luvulla jolloin stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona työn vaatimuksiin. Työhyvinvoinnin käsite määritellään terveyden edistämiseen, ongelmien ratkaisemiseen ja vuorovaikutustaitoihin joilla on vähentävä vaikutus stressiin. Työhyvinvoinnin käsitteitä ovat terveys, turvallisuus ja hyvinvointi työyhteisössä joka käsittää myös työn imun, yksilön työhyvinvoinnin, työajan ja työyhteisön hyvinvoinnin (Työterveyslaitos 2013). Työhyvinvoinnin kulmakiviä ovat terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työilmapiiri joilla on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työmotivaatioon (Työterveyslaitos 2011).

2.1 Työhyvinvoinnin tarkoitus

Työhyvinvointi tarkoittaa työpaikalla sitä, että työ on turvallista, mielekästä ja terveellistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Se tarkoittaa myös ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön tuottavaa työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. (Anttonen & Räsänen, 2009.) Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla kuuluu työnantajalle sekä työntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Terveellisessä työyhteisössä on hyvät vuorovaikutustaidot, avoimuus uskaltaa puhua ja yhdessä ratkaista ongelmia. Hyvässä työyhteisössä jokainen työntekijä tuntee tavoitteet ja vastuunsa sekä vahvistaa omaa osaamistaan työssä. Näiden vaikutus tukee hyvää työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2013.)

Työhyvinvointi rakentuu erilaisista elementeistä esim. osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaava työntekijä voi kokea työperäisen stressin myös myönteisenä asiana. Arvostus ja vastuu ovat osana työyhteisön työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että osaaminen ja vaatimukset ovat tasapainossa. Oman esimiehen tuki on merkittävä työssä jaksamiseen edistävänä tekijänä. (Luukkala 2011, 31 - 32.)

Työelämässä hyvinvoinnissa on kyse ihmisestä sekä työn ja työolojen kehittamisestä. Haasteellista on se, että ihminen on kokonaisuus, emmekä voi erottaa hyvinvointia työelämässä tai hyvinvointia vapaa-ajalla. Toimenpiteet, joita teemme oman hyvinvointimme eteen, ulottuvat työelämään sekä vapaa-aikaan. Ihmisen huomioiminen kokonaisuutena mahdollistaa yksilön huolehtimaan työhyvinvoinnistaan. Itsensä huolehtimiseen kuuluu myös fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi, ravitsemuksesta lepoon ja palautumiseen. (Leskinen & Hult 2010, 79 - 80.)

2.2 Psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja toimintakyky

Hyvinvoiva ihminen hyväksyy itsensä, on tyytyväinen elämäänsä, sietää epävarmuutta ja omaa avoimen perusasenteen. Työssään hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen työhönsä ja kiinnostunut asioista, sitoutunut ja aikaansaava sekä osallistuu asioihin ja hallitsee pysyvyyden tunteen (Työterveyslaitos 2012). Yksi ihmisen perustarpeista on kuulua ryhmiin ja tulla hyväksytyksi. Ympäriinsä ihminen tarvitsee työn lisäksi muitakin ryhmiä, kuten perheen ja ystävät. (Sallinen ym. 2007.)

Työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri sisältyvät psyykkiseen työhyvinvointiin. Kiire on yksi psyykkistä kuormitusta aiheuttava tekijä. Monella työpaikalla työn fyysiset olosuhteet ovat hyvällä tasolla, kun taas psyykkinen hyvinvointi voisi kaivata kohentamista. Psyykkinen työhyvinvointi on verrattavissa siihen, miten mielekkääksi työntekijä työnsä kokee. Yksilön mielenterveyttä edistää se, että työ on mielekästä ja mielenkiintoista. Mielenterveyttä heikentää se, että työ on stressaavaa, alipalkattua ja työsuhteen jatkuminen on epävarmaa. (Virolainen 2012, 18.)

Ihmiselle tunteet sekä niiden ilmaisu ovat luonnollisia asioita. On suositeltavaa, että työntekijä pystyisi myös työpaikalla kokemaan ja ilmaisemaan tunteitaan. Jos työntekijä kokee, että hänellä ei ole mahdollisuutta tunteiden ja mielipiteiden ilmaisemiseen hän tukahduttaa tunteitaan sisäänpäin. Tästä aiheutuu ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

3 FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI

Fyysinen työhyvinvointi sisältyy fyysiset työolosuhteet, fyysinen työkuormitus ja ergonomiset ratkaisut, joihin kuuluu mm. työasennot. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat työvälineet, melu, työpaikan siisteys ja lämpötila. Näiden vaikutus korostuu etenkin silloin kun työtehtävät ovat fyysisiä. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen hyvinvointi, johon sisältyy fyysinen kunto ja terveys ovat osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Leskinen & Hult 2010, 39). Yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa fyysinen toimintakyky vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Fyysinen toimintakyky on tärkeä ja välttämätön työväline hoitotyössä. (Työterveyslaitos 2011.) Hoito- ja hoiva-alalla tarvitaan suurten lihasryhmien dynaamista ja staattista työtä (Työterveyslaitos 2012). Verenkiertoelimistöön, tuki- ja liikuntaelimiin, erityisesti selkään, kohdistuu työkuormitusta. Suuret lihasryhmät toimivat dynaamisesti sekä staattisesti taakkoja käsiteltäessä, kuten nostamisen, kantamisen, työntämisen ja vetämisen yhteydessä. (Työterveyslaitos 2012.)

Liikunnalla on merkittävä vaikutus jokaisen ihmisen terveyteen ja ennen kaikkea työkykyyn sekä fyysisen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Toiminta- ja työkykyä voidaan edistää liikunnan avulla. Liikunnan merkitys otetaan huomioon työpaikalla yhtenä osana työhyvinvointia. Terveyttä ja työkykyä edistää myös monipuolinen ja terveellinen ruokavalio. On tärkeä syödä säännöllisesti kunnolliset ateriat päivittäin myös työpaikalla. Virkistyksen, levon ja ravinnon saannin kannalta työpaikkaruokailu on tärkeä. Uni ja lepo ovat hyvin tärkeitä ihmiselle, vaikka unen tarve vaihtelee yksilöllisesti. Uni ja lepo vaikuttavat ihmisen toimintakykyyn ja vireystilaan. Riittävän unen tarpeen huomioiminen kannattaa ottaa huomioon jos organisaatio haluaa kehittää suorituskykyään. Työyhteisössä yhdessä työterveyshuollon kanssa on syytä aina ajoittain keskustella liikunnan, ravinnon ja unen merkityksestä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Rauramo 2012, 27, 30, 32.)

3.1 Liikunta

Arkiset tavat ja säännönmukaisuus ovat avainsanoja terveyttä edistävään liikuntaan, eikä siihen vaadita merkittäviä muutoksia ajankäytössä. Terveyttä edistävän liikunnan voi sisällyttää osaksi jokapäiväisiä toimintoja ilman, että liikunnalle tarvitsisi varata

erikseen kalenterista aikaa. Hissin rappusiin vaihtamalla ja autolla ajamisen vaihtaminen polkupyöräilyyn lyhyillä matkoilla ovat jo pitkä askel eteenpäin. (Sallinen 2007.)

Työ- ja toimintakykyä uhkaavien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa liikunnalla on keskeinen rooli. Aktiivisella liikunnalla voidaan ehkäistä mm. sepelvaltimotautia, 2 tyyppin diabetesta ja osteoporoosia (Iivanainen & Syväoja 2008, 158). Säännöllinen liikunta näkyy vähäisempinä sairauspoissaoloina, työkyky paranee sekä elin vuosisista tulee laadukkaampia. Stressin sietokyky kasvaa ja unen laatu paranee. Säännöllinen liikunta myös parantaa itsetuntoa ja elämänhallintaa sekä sillä on positiivinen vaikutus työkykyyn ja työsuoritukseen. (Työterveyslaitos 2011.) Liikuntapiirakka on aikuisille suunnattu terveystoiminnan suositus. Piirakka on jaettu kahteen osaan, perusliikuntaan sekä kuntoliikuntaan. Perusliikunnalla tarkoitetaan päivittäisiin rutiineihin kuuluvaa liikuntaa, kuten työmatkat, koti- ja pihatyöt. Kuntoliikunnalla tarkoitetaan kestävyysliikuntaa sekä lihaskuntoa esim. kuntojumppa, kuntosali, reipas kävely tai juoksu. Täyttääkseen terveystoiminnan suosituksen on viikossa liikuttava puolen piirakan verran esim. kuntoliikuntaa 2-3 tuntia viikossa tai perusliikuntaa 3-4 tuntia viikossa. (Iivanainen & Syväoja 2008, 158 – 159.)

Työpaikan toimintaan sisällytetty liikuntatoiminta saattaa olla hyvinkin merkittävässä osassa työhyvinvoinnin edistämässä. Liikunta-aktiivisuuden herättämiseen hyviä vinkkejä ovat mm. työyhteisölliset liikunta- ja TYKY-päivät, kunnon testaus, liikunta-aktiivisuuden mittaus sekä opastettuna mahdollisuus tutustua ja kokeilla uusia lajeja. (Rauramo 2012.)

3.2 Ravinto

Kiireettömästi nautittuna terveellinen ravinto tukee fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Työpäivän aikana lounastauko rytmittää työtä, ja samalla saadaan elimistöön polttoainetta. (Sallinen 2007.) Monipuolinen ja värikäs ruokavalio edistää terveyttä ja työkykyä. Ihminen tarvitsee kuituja, hiilihydraatteja, valkuaisaineita, rasvoja, vitamiineja sekä kivennäisaineita, jotta keho toimisi parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta on tärkeää syödä säännöllisesti. Jos työpaikalla ei ole järjestetty työpaikkaruokailua ja työntekijät syövät omia eväitä, tulee syömisestä hallintaan kiinnittää enemmän huomiota. Eväiden tulisi myös olla monipuolisesti erilaisia ravintoaineita sisältäviä. (Rauramo 2012, 29 - 30.)

3.3 Uni ja lepo

Nyky-yhteiskunnassa unettomuus ja päiväaikainen väsymys ovat yleisiä. Unettomuus ja väsymys vaikuttavat vireystilan heikkenemisen myötä työ- ja toimintakykyyn. Unen tarve on yksilöllistä ja vaihtelee yleensä kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Unen puutteen tyypillisiä merkkejä ovat mm. ärtyneisyys, väsymys ja keskittymisvaikeudet. (Rauramo 2012, 32.)

Erityistarpeita työterveyshuollolle asettaa poikkeavat työajat ja vuorotyö. Vuorotyöhön liittyy terveyshaittoja kuten unettomuutta, päiväaikaista väsymystä sekä ruuansulatuselimistön oireita. Näillä on konkreettisesti vaikutusta koettuun terveyteen ja hyvinvointiin. On todettu, että paljon yötyötä sisältävä vuorotyö lisää sepelvaltimotaudin riskiä sekä vaikuttaa lisääntymisterveyteen. Terveysneuvonta, sairauksien hoito, terveyshaittojen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy kuuluu vuorotyöntekijän työterveyshuoltoon. (Rauramo 2012, 32 - 33.)

4 TYÖTERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI

Yhteiskunta säätelee lakeja joiden tehtävänä on luoda puitteet sekä mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle. Yhteiskunta myös tukee toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, osaamista työssä, oppimista sekä työnteon kannattavuutta. Työn turvallisuuden, työntekoa koskevan lainsäädännön sekä miellyttävän työilmapiirin rakentaminen on organisaation vastuulla. Työntekijä itse vastaa sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta sekä omista elintavoistaan. (Virolainen 2012.)

Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamistaidosta sekä tasavertaisesta kohtelusta jokaista työntekijää kohtaan. Hyvällä johtamisella on suuri merkitys siihen, että työntekijät voivat työssään hyvin. Hyvinvoiva työyhteisö on tärkeä voimavara työpaikalla, mikä vaikuttaa organisaatiossa kilpailukykyyn, taloudelliseen kykyyn ja maineeseen. (Työterveyslaitos 2013.)

Työterveyden, työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen kumppanina on työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja muut ulkopuoliset organisaatiot ja asiantuntijat, jotka

tekevät töitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Yhteistoiminta perustuu myös työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin, työsuojelevalvontalakiin ja työturvallisuuslakiin. Aluehallintovirastot valvovat ja ohjaavat työsuojelele käytäntöjä. Työelämän valvontaviranomaisten ja asiantuntijoiden tehtävänä on luoda edellytyksiä terveelliselle, turvalliselle ja työkykyä edistäville työoloille. (Sosiaali- ja terveystministeriö 2013.)

Lait työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon

Työterveyttä ja työhyvinvointia edistävään lainsäädäntöön kuuluu Manka ym. (2007) mukaan

- Työturvallisuuslaki (L38/2002), tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata sekä ennaltaehkäistä työtaturmia sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä.
- Työsopimuslaki (L55/2001), työsopimuslakiin sisältyvä yleistavoite edellyttää, että työnantaja on kaikin puolin edistettävä työsuhteitaan työntekijöihin kuin työntekijöiden keskeisiä suhteita.
- Työsuojelelaki (L44/2006), tarkoituksena on varmistaa työsuojeleluun liittyvien säännösten noudattamista työpaikalla ja parantaa työympäristöä ja työsuhteita.
- Työterveyslaki (L1388/2001), tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa yhdessä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä.
- Työeläkelaki (L242/2002), työnantajan on kustannettava ja järjestettävä okaiselle työntekijälleen työeläkelain edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttävä eläketurva.
- Tasa-arvolaki (L231/2005), tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä.
- Yhteistoimintalaki (L334/2007), yhteistoiminta toteutetaan yrityksen toimintaorganisaation puitteissa työnantajan ja henkilöstön edustajien sekä luottamusmiesten kanssa.

5 VÄESTÖTERVEYTTÄ YHTEISTYÖLLÄ -HANKE

Väestöterveyttä yhteistyöllä -hanke on Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskuksen järjestämä hanke, joka tukee terveysmaakuntastrategiaa. Kokonaistavoitteena hankkeella on lisätä Pohjois-Karjalan väestön terveystietoisuutta ja sitoutumista suunnitelmalliseen terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2012.)

Hoitokoti Annala ja Annalakodit Oy olivat Väestöterveyttä yhteistyöllä –hankkeessa mukana vuosina 2012-2013. Tieto hankkeesta tuli hoitokoteihin Keski-Karjalan kehitysyritys Oy:n eli KETI:n kautta. Hanke sisälsi hoitohenkilökunnalle tehtävät Etusi-osoitin testit, ALPHA-FIT-terveysseulakyselyn, ALPHA-FIT-terveyskuntotestit, terveysmittaukset ja 15- kohtaisen tyytyväisyyskyselyn, jossa kysytään olosuhde-, ura- ja yhteisötyytyväisyyttä. Ensimmäiset kyselyt ja kuntotestit tehtiin syksyllä 2012 ja seurantatellit kesäkuussa 2013. Helmikuussa 2013 pidettiin tsemppipäivät. Päivän tarkoituksena oli innostaa liikkumaan sellaisella tavalla ja teholla, että kestävyyskunto kohoaisi sekä yhdessä liikunnan lisäämisen ja ravintosuositusten kanssa vyötärön ympärys pienenisi. Tsemppipäivänä työntekijät saivat käyttöönsä sähköisen Infit-terveyskalenterin, joka toimi innostuksen ja valmennuksen välineenä. Terveyskalenterin avulla pystyi asettamaan itselleen tavoitteita mm. painonhallintaan ja liikuntaan liittyen sekä seuraamaan omien tavoitteiden toteutumista ja liikuntasuorituksia. Hankkeen vetäjät pystyivät seuraamaan työntekijöiden terveyskalenteri merkintöjä ja antamaan käytännön vinkkejä liikkumiseen ja lisäksi motivoimaan liikkumista ja omiin tavoitteisiin pääsemistä. Lisäksi työntekijöille annettiin askelmittarit viikoksi käyttöön. Askelmittarit olivat kaikilla käytössä valveillaoloajan eli yötyössä yölläkin. Askelmittareiden tarkoituksena oli selvittää arkiaktiivisuuden määrää ja samalla antaa kokemus työntekijälle itse havaita ja miettiä, mistä ja miten askeleet kertyvät sekä miten askeleita saisi kerrytettyä. Askelmittari rekisteröi askelten määrän/vrk. Lisäksi askelmittari eritteli ns. aerobisten askelten määrän ja ajan eli askeleet, jotka kertyivät yli 10 minuutin yhtäjaksoisesta kävelystä. Jokainen työntekijä sai myöhemmin palautteen, jossa kerrottiin viikon aikana kertyneet askeleet sekä askelten tehon.

ETUSI-OSOITIN Terveys-Kunto-Into-kehittämisprosessi

Prosessin tavoitteena on luoda yrityksille ja työyksiköille välineitä terveyden ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen edistämiseen johdon, yksilön ja työyhteisön tasolla. ETUSI-osoitin antaa yhteisötasolla yhteenvedon esimiehille kokonaisryhmätuloksista, suosituksia toimenpiteistä eri tilanteisiin sekä esimiehelle tietoa työyhteisönsä työhyvinvointikunnosta. Yksilötasolla ETUSI-osoitin antaa henkilökohtaisten mittausten tulokset sekä henkilökohtaiset tulokset suhteessa yleisiin tavoitearvoihin ja ryhmän keskiarvotuloksiin. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2012.)

Terveys, kunto ja into ovat kolme keskeistä tekijää joiden avulla voidaan yksilöllisesti tarkkailla, seurata ja ennustaa terveyttä ja hyvinvointia. Terveysosiossa terveyttä mitataan ja arvioidaan kuudella tekijällä, joita ovat paino, BMI, verenpaine, verensokeri, vyötärön ympäryys ja kokonaiskolesteroli, sekä tupakointi ja alkoholin käyttö. Kuntoosiossa fyysistä aktiivisuutta, terveyskuntoa mitataan ja arvioidaan UKK-instituutin ja kansainvälisten tutkijoiden kehittämällä aikuisten ALPHA-FIT-terveyskuntotestistöllä. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2012.)

ALPHA-FIT-terveyskuntotestistö

ALPHA-FIT on terveyskunnan mittausmenetelmä 18 - 69-vuotiaille. ETUSI-osoitin prosessissa käytettiin seuraavia ALPHA-FIT-terveyskuntotestejä:

- yhdellä jalalla seisominen (tasapaino)
- käden puristusvoima (lihasvoima)
- ponnistushyppy (alaraajojen voima ja teho)
- muunneltu punnerrus (yläraajojen ja vartalon lihaskestävyys)
- 2 km:n kävelytesti (hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto)

Testien lisäksi vaihtoehtoisesti tehtäviksi testeiksi/lisätesteiksi suositellaan:

- 8-juoksu (dynaaminen tasapaino ja ketteruus)
- hartiaseudun liikkuvuus (notkeus)
- vartalon koukistajalihasten dynaaminen voima (vartalon lihaskestävyys)

Ennen kuin testiä tehdään, on hyvä kartoittaa testattavan terveydentila ja liikuntatottumukset. ALPHA-FIT -terveysseula on sitä varten käytettävissä. (UKK-instituutti 2012.)

Alpha-Fit-terveyskunnan ja Alpha-Fit-terveysseulan tuloksia

Annalakodit Oy:n henkilökunta oli parantanut kevääseen 2013 mennessä kaikkia mitausten osa-alueita verrattuna syksyn 2012 mittauksiin, ainoastaan tasapaino oli pysynyt samana kuin syksyllä. Fyysinen kunto oli seuranta aikana parantunut. Terveys oli myös parantunut Annalakodit Oy:n henkilökunnalla syksyyn 2012 verrattuna. Työtyytyväisyys oli parantunut hieman kevääseen 2013 mennessä.

Hoitokoti Annalan henkilökunnan terveystomittauksista fyysisen kunnan osiossa keväällä 2013 osa oli parantunut ja osa hieman huonontunut. Fyysinen kunto kuitenkin pysyi samana kuin syksyllä 2012. Terveysosiossa oli myös tapahtunut muutoksia parempaan ja huonompaan suuntaa, mutta lopputulos oli kuitenkin sama kuin syksyllä 2012. Työtyytyväisyys pysyi myös samana kuin se oli syksyllä 2012.

6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Kirjallisuuskatsauksessa (Liite 3) on käsitelty seuraavia tutkimuksia.

Immonen Nina ja Kaipola Noora (2012) ovat opinnäytetyössään Henkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä selvittäneet erään Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yksikön henkilökunnan työhyvinvointikokemuksia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. 80 hoitotyöntekijää vastasi kyselyyn, ja heistä suurin osa oli sairaanhoitajia. Tutkimuksen tulosten mukaan henkilökunnalla on terveelliset elämäntavat, ja tämä yhdessä tukiverkoston ja vapaa-ajan kanssa tukivat työssä jaksamista. Työntekijät kokivat työpäivät kiireisiksi sekä työtehtävät raskaiksi ja haastaviksi, vaikkakin olivat työtehtäviinsä tyytyväisiä. Työ koettiin palkitsevaksi ja työvuoro-suunnitteluun voitiin vaikuttaa. Työntekijät kokivat, että heillä jäi hyvin aikaa perheelle, harrastuksille ja ystäville. Yhteistyö työkavereiden ja esimiehen kanssa on sujuvaa ja työilmapiiri hyvä. Työkykyä ylläpitävää toimintaa toivottiin lisää, ja puolet vastaajista koki siitä olevan hyötyä työssä jaksamisessa.

”Askeleen edellä – Sopivalla hiellä”, Työpaikan liikuntaprojekti yksilön hyvinvoinnin edistäjänä on Liisa Järvelän (2012) tekemä pro gradu -tutkimus. Tutkimukseen osallistui 33 henkilöä. Tutkimuksella selvitettiin, minkälaisia muutoksia työyhteisön kunto-

valmennuksella saadaan osallistujien liikunta-aktiivisuuteen, koettuun terveyteen, työkykyyn, vireyteen sekä niska-hartiaseudun terveystuntemukseen. Vuoden mittaisessa tutkimuksessa liikuntaprojektin osuus oli puolivuotta. Ennen liikuntaprojektin alkua tehtiin alkukysely, seuraava kysely 5 - 6 kk liikuntaprojektin päättyessä ja viimeinen kysely puoli vuotta liikunta projektin jälkeen.

Osallistujat oli jaettu neljään eri liikuntaryhmään liikunta-aktiivisuuden mukaan: passiiviset liikkujat, arkiliikkujat, kuntoliikkujat ja terveysliikkujat. Tutkimuksen aikana osallistujien liikunta-aktiivisuus lisääntyi. Kolmasosalla osallistujista tapahtui muutosta liikunta-aktiivisuudessa niin paljon, että se johti liikuntaryhmän muutokseen. Osallistujien koettu terveys sekä niska-hartiaseudun terveystuntemus lisääntyi merkittävästi tutkimuksen aikana. Terveys- ja kuntoliikkujat kokivat olevansa terveempiä ja työkykyisempiä kuin ne, jotka liikkuvat vähemmän. Tutkimuksen yhteenvedossa todetaan, että työyhteisössä tehty liikuntaprojekti paransi osallistujien kokemaa hyvinvointia ja lisäsi liikunta-aktiivisuutta. Lisäksi työnantajan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttö lisääntyi, erityisesti liikuntasetelin käyttö. (Järvelä 2012.)

Aholan ym. (2011) opinnäytetyö Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi terveyskeskusten vuodeosastoilla selvitti hoitajien työhyvinvointia organisaatiomuutoksen jälkeen. Tutkimuksella haluttiin antaa tietoa työhyvinvoinnista Peruskuntayhtymän hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. ”Tutkimuksessa tarkasteltiin hoitotyöntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä, ammatillista osaamista ja motivaatiota, työyhteisön tilaa sekä johtamista ja esimiestoimintaa” (Ahola ym. 2011). Kyselyn sai 103 hoitotyöntekijää, vastausprosentti oli 57. Tutkimustuloksista käy ilmi, että hoitotyöntekijät kokevat työilmapiirin ja työhyvinvoinnin hyväksi. Esimiehen tuen koki riittämättömäksi yli puolet vastanneista. Fyysisesti hyväkuntoisena itseään piti suurin osa. Väsymystä ja uupumusta työpäivän jälkeen koki kolme neljäsosaa, mutta yli puolet kuitenkin jaksoi harrastaa jotain raskaasta työstä huolimatta. Yleisesti kaikki olivat motivoituneita ja innostuneita työhönsä. Tiedonkulun ja viestinnän alueille haluttiin parantaa. Työvuorosuunnitteluun toivottiin yksilöllisten tarpeiden huomioimista sekä oikeudenmukaisuutta. (Ahola ym. 2011.)

Työhyvinvoinnin koettu muutos työntekijöiden osallistumista korostavassa valmennusohjelmassa on Ville Kaskivirran (2012) tutkimus, jossa kohdeorganisaatioon osallistavassa työhyvinvointiohjelmassa kuului kansainvälisen yrityksen 100 hengen yk-

sikkö. Tutkimuksessa käytettiin kyselytutkimusta, jolla haluttiin selvittää fyysiseen aktiivisuuteen, ravintoon ja työyhteisön toimintaan liittyviä kysymyksiä. Kyselytutkimuksen avulla haluttiin myös selvittää osallistavan työhyvinvointiohjelman vaikutusta henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin sekä siihen, kuinka fyysinen aktiivisuus ja terveet elämäntavat vaikuttavat koettuun hyvinvointiin.

Työhyvinvointiohjelma oli kestoaltaan yhdeksän kuukautta ja se sisälsi neljä puolen työpäivän pituista työhyvinvointitapahtumaa. Osallistavaan työhyvinvointivalmennukseen käytettiin tapahtuman kestosta puolet ja toinen puolet erilaisiin liikuntakokeiluihin. Tutkimustuloksena todettiin, että henkilöstön kokemassa työhyvinvoinnissa ei tilastollisesti tapahtunut merkittävää muutosta. Terveet elämäntavat sekä fyysinen aktiivisuus kuitenkin korreloivat positiivisesti koetun työhyvinvoinnin kanssa. Johtopäätöksenä todettiin, että työhyvinvointi on monipuolinen kokonaisuus ja sitä tulee kehittää systemaattisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Kaskivirta 2012.)

Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä on Emmi Leinosen (2011) tutkimus, jossa käsitellään työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä voimavarakeskeisestä, positiivisen psykologian näkökulmasta. Tutkimukseen haastateltiin yhtätoista päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa joiden joukossa oli lastenhoitajan sekä lastentarhanopettajan tehtävissä työskenteleviä alansa ammattilaisia. Tutkimustuloksista ilmeni, että työssä jaksamista edistävät tekijät voidaan luokitella henkilökohtaisen elämän voimavaroihin, työn voimavaroihin sekä persoonallisuuden voimavarapiirteisiin. Henkilökohtaisen elämän voimavaroilla oli tutkimuksen ennakoasetelmasta poiketen suuri merkitys työhyvinvointiin. Aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna tämä tutkimustulos on yhteneväinen. Sosiaaliselle tasolle sijoittuvat työn voimavarat, kuten työilmapiiri työkaverit ja toimiva tiimityöskentely, osoittautuivat merkittävimiksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Työn tehtävätason merkittävimiksi voimavaroiksi sijoituivat mm. lapset, positiivinen palaute sekä työn mielekkyys. Positiivisuus oli persoonallisuuden voimavarapiirteistä merkittävin. Tutkimuksen mukaan työn voimavarat sekä persoonallisuuden voimavarat voivat osaltaan ennaltaehkäistä työntekijän työssä uupumista. (Leinonen 2012.)

7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa, miten työntekijät kokevat fyysisen kunnan merkityksen työhyvinvointiin ja miten työnantaja voi siinä tukea sekä miten työntekijät kokivat Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tavoitteena on

1. saada työntekijät pohtimaan fyysisen työhyvinvoinnin merkitystä omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.
2. Saada selville, miten työnantaja voi kehittää fyysisistä työhyvinvointia.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen. Tutkimuskohteena olivat Annalakodit Oy:n ja Hoitokoti Annala T:mi Mirja Uutelan vakituudessa työsuhteessa oleva henkilökunta.

Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että sen avulla voidaan saada laaja tutkimusaineisto. Kyselytutkimusmenetelmä on tehokas, ja se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kun kyselylomake on suunniteltu hyvin, voidaan aineisto käsitellä nopeasti tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen heikkoutena on se, että aineistoa pidetään pinnallisena sekä se, että tutkimuksia pidetään teoreettisesti vaatimattomina. (Hirsjärvi 2008, 190.)

Informoitu kysely on toinen kontrolloidun kyselyn muodoista. Tutkija jakaa kyselylomakkeet henkilökohtaisesti mm. työpaikoilla, messutilaisuuksissa, kouluissa tai sellaisissa paikoissa, joissa hänen suunnittelemansa kohdejoukko on henkilökohtaisesti tavoitettavissa. Kyselylomakkeen vastaajat täyttävät omalla ajalla ja palauttavat ne postitse, tai johonkin sovittuun paikkaan. (Hirsjärvi 2008, 192.)

Kyselylomakkeen (liite 2) kysymykset ovat strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimuotoja sekä avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten avulla voidaan saada näkökulmia, joita tutkija ei ole osannut ensin ajatella (Hirsjärvi 2008, 194).

Kyselylomakkeen kysymykset on jaoteltu siten, että jokainen tutkimukseen osallistuva vastaa lomakkeen ensimmäisen sivun kysymyksiin. Toisen sivun kysymykset on tarkoitettu niille, jotka osallistuivat Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen kuntotesteihin syksyllä 2012 ja keväällä 2013.

Kyselylomakkeet vietiin jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen työpaikalla sijaitsevaan postilokeroon kesäkuussa 2013. Kyselylomakkeen mukana oli tyhjä kirjekuori, jossa kysely voitiin palauttaa anonymisti työpaikalla sitä varten olevaan laatikkoon. Kyselylomakkeet tuli palauttaa määräaikaan mennessä. Aineiston analysointi aloitettiin elo-syyskuun vaihteessa 2013.

Opinnäytetyön prosessi eteni suunnitelmallisesti. Aihe syntyi omasta mielenkiinnosta työntekijöiden fyysistä hyvinvointia ja kunnan merkitystä kohtaan. Opinnäytetyön idea hyväksyttiin joulukuussa 2012 ja suunnitelmaseminaari oli toukokuussa 2013. Suunnitelmaseminarin jälkeen lähdin tarkemmin työstämään aiheitani ja etsimään tutkittua tietoa. Kyselylomaketta muokattiin suunnitelmaseminarin jälkeen, jotta se saatiin vastaamaan tutkimuksen tarpeita, apua siihen sain opettajalta.

9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen tarkoituksena on välttää virheiden syntymistä, mutta kuitenkin tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Siksi kaikkien tehtyjen tutkimusten luotettavuutta pyritään arvioimaan. Erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja voidaan käyttää tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. (Hirsjärvi 2008, 226.)

Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumavaraisia tuloksia. Tuloksia voidaan pitää reliaabeleina, jos kahden eri arvioijan tulos päättyy samaan tai jos samaa henkilöä tutkittaessa eri kerroilla saadaan aikaiseksi sama tulos. (Hirsjärvi 2008, 226.)

Validiteetilla tarkoitetaan mittaria tai tutkimusmenetelmää, jolla voidaan mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Menetelmät ja mittarit eivät välttämättä vastaa sitä todellisuutta, mitä tutkija kuvittelee tutkivansa. Esim. kyselylomakkeissa vastaajat ovat voineet käsittää kysymykset toisella tavalla kuin tutkija on ajatellut. Tutkimuksen va-

lidiutta voidaan tarkentaa, jos tutkimuksessa käytetään useampia tutkimusmenetelmiä. (Hirsjärvi 2008, 226 - 228.)

Tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset oli suunniteltu niin, että niihin oli helppo vastata. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja kyselylomakkeet palautettiin suljetussa kirjekuoressa niille osoitettuun paikkaan, josta opinnäytetyöntekijä haki ne analysoitavaksi. Vastausaikaa oli noin kaksi kuukautta. Vastausaika oli pitkä siksi, että osa työntekijöistä oli kesälomalla, kun kyselylomakkeet vietiin työntekijöiden työpaikalla oleviin henkilökohtaisiin postilokeroihin. Näin saatiin taattua se, että kyselyyn oli mahdollisuus kaikkien osallistua.

Tutkimuksen luotettavuus on mielestäni hyvä. Vastausprosentin korkeus sekä kysymyksiin annettujen vastausten kattavuus osoittivat mielestäni sen, että kyselyyn oli helppo vastata, sekä sen, että vastaajat pitivät kyselyä tärkeänä. Kyselyyn vastattiin nimettömänä, jolloin vastaaja ehkä uskalsi tuoda mielipiteitään julki paremmin kuin esim. haastattelemalla. Kyselyyn osallistuminen oli kuitenkin vapaaehtoista, näin olen itsemääräämisoikeutta kunnioitettu. Kyselystä ei aiheutunut vastaajille kustannuksia. Tutkimustuloksista ja vastauksista ei voida vastaajien henkilöllisyyttä tunnistaa.

Tutkimuksen eettisillä vaatimuksilla tarkoitetaan sitä, että tutkija tutkimuksessaan toteutetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Hirsjärvi 2008, 24.) Olen opinnäytetyössäni toteuttanut eettisyyttä ja toimintani on ollut rehellistä kaikissa työni vaiheissa. Aiheen valitsin siksi, että Väestöterveyttä yhteistyöllä – hanke herätti mielenkiintoni työntekijöiden fyysistä kuntoa ja työhyvinvointia kohtaan. Anonymiteettiä on toteutettu ja vastauslomakkeet on hävitetty asiallisesti.

10 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimus toteutettiin kesällä 2013. Kyselylomakkeet annettiin 24:lle Annalakodit Oy:n ja Hoitokoti Annalan T:mi Mirja Uutelan vakituiselle työntekijälle. Vastauksia palautui määräaikaan mennessä 22 (91,6 %). Hoitokodeissa oli keväällä 2013 yhteensä 25 työntekijää. Henkilökuntamuutosten (syksy 2012 kevät 2013) vuoksi kaikki eivät voineet vastata kyselylomakkeen Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen kuntotesteihin liittyviin kysymyksiin, koska eivät olleet osallistuneet syksyn kuntotesteihin.

Osa kyselyyn vastanneista oli osallistunut syksyn kuntotesteihin, mutta kevään kunto-
testit olivat jättäneet syystä tai toisesta väliin. Kuntotestien osalta tulokset on otettu
mukaan vain niiltä vastaajilta, jotka ovat osallistuneet molempiin, sekä syksyn 2012
että kevään 2013 kuntotesteihin.

Kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että fyysisellä kunnolla on merkitystä työhyvin-
vointiin. Hyvä fyysinen kunto pitää mielen virkeänä, eikä sairaslomia tule niin paljon
kun kunto on hyvä. Fyysisen kunnan ja hyvinvoinnin merkitys työhyvinvointiin koet-
tiin seuraavasti.

*”Hyväkuntoisempi ei koe työtä fyysisesti niin raskaaksi kuin huonompi-
kuntoinen. Liikunta piristää myös mieltä ja yhdessä työporukan kanssa
parantaa yhteishenkeä.”*

*”Tapaturmariski alenee, suoriutuu päivän tehtävistä väsymättä liikaa,
henkinen hyvinvointi lisääntyy, työtyytyväisyys lisääntyy, perussairaudet
vähenee (sydän, DM, tukielin ym.)”*

*”Auttaa työssä jaksamisessa, vireystilan kohenemisessä, uni tulee pa-
remmaksi => jaksaa paremmin vuorotyön rasituksessa.”*

”On perusta työhyvinvoinnille (psykososiaalisen lisäksi).”

Vastaajista 20 oli sitä mieltä, että työnantaja tukee työntekijöiden fyysistä hyvinvoin-
tia työaikana ja yksi vastaajista sitä mieltä, että ei. Yksi oli vastannut kohtaan sekä
kyllä että ei. Toimivat työtilat sekä hyvät apuvälineet nousivat tässä yhteydessä esille.
Tärkeimpänä asiana esille tuli ergonomiakoulutukset. Kyllä vastauksiin tuli mm. seu-
raavia perusteluita.

”Etusi-hankkeella”

”Työntekijöitä riittävästi vuorossa.”

”Ergonomia koulutuksin.”

”Ergonomiaa käyty läpi. Ruokailu talon puolesta.”

Kysymykseen, onko työnantaja tukenut työntekijöiden fyysistä hyvinvointia vapaa-
aikana, kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että kyllä. Työnantaja on tarjonnut mahdol-
lisuuksia vapaa-ajan liikkumiseen monipuolisesti.

”Henkilökunnan viriketapahtumat”

”Lentopallo ilta. Naisten vuoksi tapahtuma. Kuntosalin vapaa käyttö.”

”Liikkumaan kannustamalla, virkistysillat liikunnallisissa merkeissä (mm. lentopallo), liikuntakampanjan toteuttaminen, kuntosalikortin mahdollistaminen...”

Vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten työnantaja voisi tukea fyysistä työhyvinvointia. Vastauksissa nostettiin esille mm., liikuntasetelit, kuntosalin käyttäminen sekä esimiehen kannustus.

”Kuntosetelit tai vastaavat jotka voi käyttää mieleiseensä liikuntamuotoon, koska kaikille ei käy sama liikuntamuoto.”

”Meidän työnantaja tukee meitä hyvin. Meillä on jo kuntosali ja testit ja virikkeet. Olisi hyvä käydä vielä uimahallissa.”

”Huolehtimalla siitä, että työpaikan ilmapiiri on kunnossa, kiire on hallinnassa. Esimieheltä ja työyhteisöltä saa tukea ja palautetta.”

”Huolehtimalla tarvittavista apuvälineistä sekä se, että edistää ilmapiiriä jotta niitä käytettäisiin.”

Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeesta oli kaksi sellaista kysymystä, jotka oli tarkoitettu kaikille vastaajille, koska kaikki työntekijät pystyivät osallistumaan hankkeen muihin toimintoihin, vaikka eivät kuntotesteihin olisi voineetkaan osallistua.

Kysymykseen, onko Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeella ollut merkitystä fyysisen kunnon seurannassa, vastaajista 17 koki Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeella olleen merkitystä fyysisen kunnon seurannassa. 3 vastaajista ei kokenut sillä olleen merkitystä. Yksi vastaajista oli kirjoittanut, että ei osaa sanoa. Yksi ei vastannut koko kysymykseen. Kyllä vastauksia perusteltiin seuraavasti, mm. siten, että se motivoi liikkumaan ja kiinnittämään huomion omaan fyysiseen kuntoon. (Kuvio 1)

”Sai hyviä vinkkejä liikkumiseen ja uutta tietoa terveyteen liittyvistä asioista.”

”Se kannusti pyrkimään tavoitteeseen jonka olin itselleni määrännyt sekä kalenterin täyttämällä enemmän liikkumaan ja tehokkuutta lisäämään.”

”Tuli tietoiseksi omista ongelmista liittyen liikuntaan, ruokailuun ym. niin alkoi oma terveys kiinnostaa vähän enemmän.”

Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen merkitys fyysisen kunnon seurannassa



KUVIO 1. Onko Väestöterveyttä yhteistyöllä – hankkeella ollut merkitystä fyysisen kunnon seurannassa?

Kysymykseen, onko Väestöterveyttä yhteistyöllä –hanke edistänyt fyysisen kunnon parantamista, vastaajista 18 oli sitä mieltä, että Väestöterveyttä yhteistyöllä – hanke on edistänyt fyysisen kunnon paranemista. 3 vastaajista ei kokenut hankkeen edistäneen fyysistä kuntoa. Yksi vastaajista ei ollut vastannut mitään. Kyllä - vastauksiin perusteluiksi mainittiin mm., että sai uusia ideoita liikkumiseen, liikkumisesta tuli säännöllistä ja oma motivaatio kasvoi. (Kuvio 2)

”Liikunta säännöllisempää ja tehokkaampaa, itsensä kanssa kilpailu.”

”Ei hirveästi paljon fyysisessä kunnossa muutosta, mutta psyykkiset ja sosiaaliset muutokset erittäin positiivisia!”

”Kunto alkoi paranemaan. Tuli lisää kestävyyttä (paino laski jonkun verran).”

”5,5kg pois ja ruokailutottumukset vähän muuttui, niin kai se on jotain edistänyt.”



KUVIO 2. Onko Väestöterveyttä yhteistyöllä -hanke edistänyt fyysisen kunnon parantamista

Kyselylomakkeen neljä viimeistä kysymystä oli tarkoitettu vain niille, jotka olivat osallistuneet Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen kuntotesteihin syksyllä 2012 ja keväällä 2013. 5 kyselyyn osallistuneista oli käynyt vain syksyn kuntotestissä, mutta syystä tai toisesta jättäneet kevään kuntotestin väliin. Syksyn 2012 ja kevään 2013 kuntotesteihin osallistui vastaajista 11.

Syksyn kuntotestien tulokset olivat kolmen vastaajan mielestä paremmat kuin olivat osanneet odottaa. Perusteluiksi mainittiin esimerkiksi parempi lihaskunto.

”Lihaskunto oli yllättävän hyvä.”

”En ole aikaisemmin osallistunut testeihin, odotin tulosten olevan huommat. Oli yllätys.”

Vastaajista 8 koki testien tuloksen olevan juuri sitä, mitä odotti. Vastaajista 8 päätti parantaa tuloksia kevään kuntotesteihin mm. lenkkeilemällä ja lihaskuntoa parantamalla.

”Käymällä kuntosalilla ja lisäämällä liikuntaa muutenkin.”

”Lisäämällä liikuntaa ja otin myös ruokavalion huomioon.”

”Lisäämällä liikunnan tehokkuutta.”

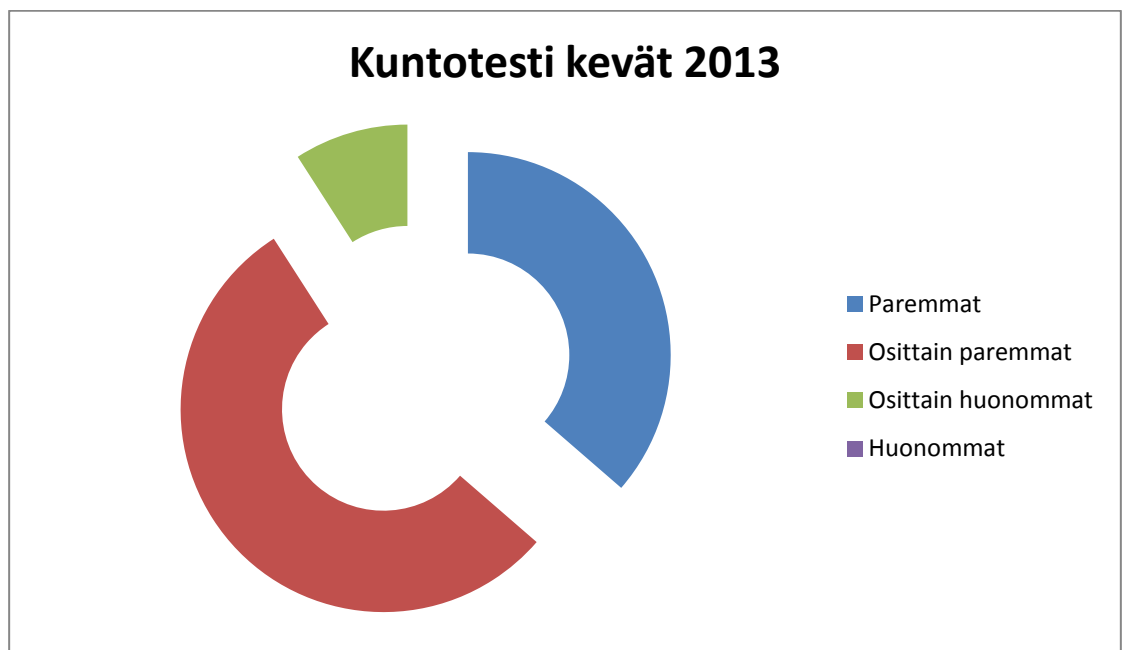
Vastaajista kolme ei halunnut parantaa tuloksia kevään kuntotesteihin ja perustelut olivat seuraavat:

”Olen mielestäni tarpeeksi hyvässä kunnossa.”

”Olin tyytyväinen syksyn tuloksiin. Ihmisen tulee olla ”armollinen” itselleen ja huomioida esim. elämäntilanne eli mihin resurssit milloinkin riittävät.”

”En halunnut tehdä testiä varten, mutta odotin mielenkiinnolla miten asiat on vaikuttaneet.”

Kevään 2013 kuntotestien tulokset olivat syksyn 2012 kuntotesteihin verrattuna 4:llä vastaajista paremmat, 6:lla osittain paremmat ja yhdellä osittain huonommat. (Kuvio 3)



KUVIO 3. Kevään 2013 kuntotestien tulokset vastaajien kokemana

Vastaajat saivat avoimesti kertoa, mikä vaikutti kevään 2013 kuntotestien tuloksiin. He mainitsivat, että liikunnan määrä oli lisääntynyt kevääseen mennessä ja tavoitteisiin haluttiin päästä.

”Määrätietoisuus.”

”Kuntosalilla käynnit lisäsivät lihaskuntoa. Paremman lihaskunnan myötä tasapaino parani. Lenkkeily paransi kuntoa. Asetetun tavoitteen saavuttaminen sekä yhdessä tekeminen.”

”Painon pudotus ja arkiliikunnan lisääntyminen.”

”Liikunnan monipuolisuus! Ruokavalio. Terveyskalenteri.”

Yhteenvedona tuloksista voidaan todeta, että työntekijät olivat pohtineet fyysisen kunnan merkitystä työhyvinvointiin ja kokivat sen merkittäväksi työssä jaksamiseensa. Suurin osa oli sitä mieltä, että työnantaja tukee fyysistä hyvinvointia monin eritavoin, mutta hyviä kehittämisehdotuksia tuli myös siihen, miten jatkossa voitaisiin fyysistä työhyvinvointia tukea. Väestöterveyttä yhteistyöllä -hanke edisti fyysisen kunnan seurantaan ja edisti fyysisen kunnan paranemista. Syksyn 2012 kuntotesteihin verrattuna kevään 2013 kuntotestien olivat parantuneet. 11:tä kuntotesteihin osallistuneista 8 päätti parantaa tuloksia keväänkuntotesteihin.

11 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyön prosessin aikana olen oppinut omasta tutkimuksestani myös itse paljon. On ollut mielenkiintoista huomata, että työhyvinvoinnin osa-alueena fyysinen kunto ja hyvinvointi sisältävät paljon asioita joita, ei ole tullut edes ajatelleeksi, kuten esim. ruokailu työpaikalla tai oma vapaa-aika. Uskon, että työntekijät ovat pohtineet fyysisen kunnan vaikutusta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vastatessaan kyselyyn. Keskustelua aiheesta syntyi paljon, työntekijät kannustivat toisiaan liikkumaan ja liikuntaa alettiin harrastaa myös yhdessä. On hyvä muistaa, että työhyvinvoinnin edistäminen ei ole vain työnantajan velvoite, vaan se kuuluu myös työntekijälle, koska työhyvinvointi on osa työntekijän omaa elämää. Työntekijät toivat myös esiin, miten työnantaja tukee ja voi tulevaisuudessa tukea työntekijöiden fyysistä hyvinvointia. Se, miten fyysistä kuntoa tulevaisuudessa hoitokodeissamme mitataan, jää vielä avoimeksi. Syksyn 2012 ja kevään 2013 välisenä aikana saadut Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankkeen tutkimustulokset antoivat työntekijöille ja työnantajalle tiedon työntekijöiden fyysisestä kunnosta, terveydestä ja työtyytyväisyydestä. Tästä on apua työnantajalle myös tulevaisuutta ajatellen.

Tutkiessani fyysisen kunnan vaikutusta työhyvinvointiin huomasin sen olevan erittäin tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Hyvä fyysinen kunto parantaa työssä jaksamista, lisää työtyytyväisyyttä ja terveyttä. Tulevaisuudessa itse työnantajana aion kiinnittää tähän huomiota sekä tarkemmin kuunnella ja auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään.

Yrittäjänä näen työterveyshuollon tärkeänä osana työhyvinvointia edistävänä asiana. Haluankin yrittäjänä panostaa yhdessä työterveyshuollon kanssa työergonomiaan ja ergonomiakoulutuksiin. Liikunnan merkitystä työhyvinvointiin pidän tärkeänä ja aion keskustella jatkossakin työntekijöiden kanssa siitä, miten työnantajana voisin edistää esim. heidän liikuntaharrastuksiaan.

Jatkotutkimus aiheet

Jatkotutkimus aiheena olisi hyvä tutkia tarkemmin työhyvinvointia erikseen myös sosiaalisesta ja psyykkisestä näkökulmasta. Sekä ALPHA-FIT terveystestistön vaikuttavuutta työhyvinvointikunnon mittaamiseen.

LÄHTEET

- Ahola, Ritva, Kauranen, Henna & Myllynen, Marjo 2011. Henkilökunnan työhyvinvointi terveystieteiden vuodeosastoilla. Hoitoytönkoulutusohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.
<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32524/op%20akm%2055.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoa. Luettu 15.4.2013.
- Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula (toim.) 2009. Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf
 Ei päivitystietoa. Luettu 9.4.2013.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) 2010. Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 - tutkimus. Jyväskylä: Gummerus kirjainpaino Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Iivanainen, Ansa & Syväoja, Pirjo, 2008. Hoida ja kirjaa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Immonen, Nina & Kaipola Noora 2012. Henkilökunnan kokemuksia ja työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Hoitoytönkoulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.
<http://www.tem.fi/files/21000/TEM35.pdf> Ei päivitystietoa. Ei päivitystietoa. Luettu 9.4.2013.
- Järvelä, Liisa 2012. ”Askeleen edellä – Sopivalla hiellä”. Työpaikan liikuntaprojekti yksilön hyvinvoinnin edistäjänä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Terveyskasvatuksen pro gradu –tutkielma. PDF-dokumentti.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40890/URN%3aNBN%3Afi%3Ajyu-201302061180.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoa. Luettu 15.9.2013.
- Kaskivirta, Ville 2012. Työhyvinvoinnin koettu muutos työntekijöiden osallistumista korostavassa valmennusohjelmassa. Jyväskylän yliopisto. Liikuntabiologian laitos. Pro gradu –tutkielma. PDF-dokumentti.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38623/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201209242498.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoa. Luettu 15.9.2013.
- Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Varhaiskasvatustieteen pro gradu –tutkielma. PDF-dokumentti
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:jyu-201103011838.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoa. Luettu 15.9.2013.
- Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria, 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoitui toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. PDF-dokumentti.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf> Ei päivitystietoa. Luettu 10.4.2013.

Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2011-2015. Väestöterveyttä yhteistyöllä – hanke. WWW-dokumentti.

<http://www.kansanterveys.info/c/index.php/toiminta/vaestoeterveyttae-yhteistyolla-hanke/> Ei päivitystietoa. Luettu 30.11.2012.

UKK-instituutti 2012. ALPHA-FIT -terveyskuntotestistö. WWW-dokumentti.

<http://www.ukkinstituutti.fi/alpha> Päivitetty 26.9.2012. Luettu 7.10.2013.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.

Sallinen, Mika, Kandolin Irja & Purola, Mari 2007. Fyysinen hyvinvointi. Elämisen rytmi. Duodecim. Terveyskirjasto. WWW-dokumentti

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040&p_teos=onn&p_selaus= Ei päivitystietoa. Luettu 15.9.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti.

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> Päivitetty 15.2.2013. Luettu 10.4.2013.

Työterveyslaitos 2012. Työhyvinvointi. Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx Päivitetty 30.8.2012. Luettu 10.4.2013

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvointi. Työyhteisön työhyvinvointi. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx Päivitetty 8.2.2013. Luettu 10.4.2013.

Työterveyslaitos 2011. Työhyvinvointi. Liikunta hyvinvoinnin tukena. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx Päivitetty 30.6.2011. Luettu 10.4.2013.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Hyvät Hoitokoti Annalan ja Annalakodit Oy:n työntekijät

Valmistumiseni sairaanhoitajaksi Mikkelin ammattikorkeakoulusta lähenee. Teen opinnäytetyötä fyysisen kunnon merkityksestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tavoitteena on saada tietoa miten työntekijät kokevat fyysisen kunnon merkityksen työhyvinvointiin, miten työntekijä voi tukea fyysistä hyvinvointia, miten työntekijät ovat kokeneet Väestöterveyttä yhteistyöllä - hankkeen vaikuttavan fyysiseen hyvinvointiin sekä saada työntekijät pohtimaan fyysisen työhyvinvoinnin merkitystä työhyvinvointiin.

Olen laatinut kyselylomakkeen johon toivon teidän vastaavan. Lomake palautetaan nimettömänä 18.8.2013 mennessä suljetussa kirjekuoressa erilliseen laatikkoon joka löytyy työpaikkanne toimistosta. Käsittelen vastaukset luottamuksella ja hävitän kyselylomakkeet vastauksineen kun tieto niistä on kerätty.

Ystävällisin terveisin: Marika Lampinen

KYSELYLOMAKE

Laita **X** ympyrään vastauksesi kohdalle

- 1) Onko fyysisellä kunnolla mielestäsi merkitystä työhyvinvointiin?
 - Kyllä
 - Ei

- 2) Kerro omin sanoin miten koet fyysisen kunnan ja hyvinvoinnin vaikuttavan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin?

- 3) Onko työnantaja tukenut työntekijöiden fyysistä hyvinvointia työaikana?
 - Kyllä, miten?
 - Ei

- 4) Onko työnantaja tukenut työntekijöiden fyysistä hyvinvointia vapaa-aikana?
 - Kyllä, miten?
 - Ei

- 5) Kerro omin sanoin miten työnantaja voi mielestäsi tukea fyysistä työhyvinvointia?

- 6) Onko Väestöterveyttä yhteistyöllä – hankkeella ollut merkitystä fyysisen kunnan seurannassa?
 - Kyllä, millaista?
 - Ei

- 7) Onko Väestöterveyttä yhteistyöllä – hanke edistänyt fyysisen kunnan parantamista?
 - Kyllä, miten?
 - Ei

Vastaa seuraaviin vain jos olet osallistunut Väestöterveyttä yhteistyöllä – hankkeen kuntotesteihin syksyllä 2012 ja keväällä 2013

Laita **X** ympyrään vastauksesi kohdalle

8) Syksyn kuntotestien tulokset olivat mielestäni

- Paremmat kuin odotin, perustelee:
- Juuri sitä mitä odotin
- Huonommat kuin odotin, perustelee:

9) Päätin parantaa tuloksia kevään kuntotesteihin

- Kyllä, miten?
- Ei, miksi?

10) Kevään kuntotestien tulokset olivat

- Paremmat kuin syksyllä
- Osittain paremmat kuin syksyllä
- Osittain huonommat kuin syksyllä
- Huonommat kuin syksyllä

11) Kerro, mikä mielestäsi vaikutti kevään kuntotestien tuloksiin?

TUTKIMUKSEN TIEDOT	TARKOITUS	AINEISTO	TULOS
Immonen, Nina, Kaipola, Noora, Henkilökunnan kokemuksia ja työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, opinnäytetyö, 2012. Tampereen ammattikorkeakoulu.	Selvittää Pirkanmaan sairaanhoitopiirin erään yksikön kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.	80 hoitotyöntekijää. Strukturoitu kyselylomake.	Työilmapiiri hyvä. Yhteistyö työkavereiden ja esimiehen kanssa sujuvaa. Työpäivät kiireisiä, kuormittavia ja haastavia, mutta palkitsevaa. Työkykyä ylläpitävää toimintaa toivottiin lisää.
Järvelä, Liisa, ”Askeleen edellä – Sopivalla hiellä”. Työpaikan liikuntaprojekti yksilön hyvinvoinnin edistäjänä, Pro gradu - tutkielma, 2012. Jyväskylän yliopisto.	Tutkimuksella selvitettiin, minkälaisia muutoksia työyhteisön kuntovalmennuksella saadaan osallistujien liikuntaaktiivisuuteen, koettuun terveyteen, työkykyyn, vireyteen sekä niska-hartiaseudun terveystuntemukseen.	osallistujat n =33. Tutkimus kesti vuoden, jonka aikana tehtiin kolme kyselyä.	Kolmasosalla osallistujista tapahtui muutosta liikuntaaktiivisuudessa niin paljon, että se johti liikunta ryhmän muutokseen. Osallistujien koettu terveys sekä niska-hartiaseudun terveystuntemus lisääntyi merkittävästi tutkimuksen aikana. Terveys- ja kunto- liikkujat kokivat olevansa terveempiä ja työkykyisempiä kuin ne jotka liikkuvat vähemmän.

Kirjallisuuskatsaus

TUTKIMUKSEN TIEDOT	TARKOITUS	AINEISTO	TULOS
Kaskivirta, Ville, Työhyvinvoinnin koettu muutos työntekijöiden ollistumista korostavassa valmennusohjelmassa, VTE Pro gradu – tutkielma, 2012. Jyväskylän yliopisto.	Tutkimuksella haluttiin selvittää fyysiseen aktiivisuuteen, ravintoon ja työyhteisön toimintaan liittyviä kysymyksiä. Kyselytutkimuksen avulla haluttiin myös selvittää kuinka osallistavan työhyvinvointiohjelman vaikutusta henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin sekä kuinka fyysinen aktiivisuus ja terveet elämäntavat vaikuttavat koettuun hyvinvointiin.	Kohdeorganisaation 100 hengen yksikkö. Kvantitatiivinen kyselytutkimus.	Tutkimustuloksena todettiin, että henkilöstön kokemassa työhyvinvoinnissa ei tilastollisesti tapahtunut merkittävää muutosta. Terveet elämäntavat sekä fyysinen aktiivisuus kuitenkin korreloivat positiivisesti koetun työhyvinvoinnin kanssa.
Leinonen, Emmi, Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä, Pro gradu - tutkielma, 2011. Jyväskylän yliopisto.	Tutkimuksessa käsitellään työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä voimavarakeskeisestä, positiivisen psykologian näkökulmasta.	11 päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa. Puoli strukturoitu teema haastattelu.	Henkilökohtaisen elämän voimavarat vaikuttavat suuresti työhyvinvointiin. Sosiaalisella taholla merkittävimmiksi asioiksi sijoittuvat mm. hyvä työilmapiiri ja työkaverit ja tehtävä tasolle lapset, positiivinen palaute ja työn miellekkyyys. Positiivisuus oli persoonallisuuden voimavara piirteistä merkittävien. Yhdessä voimavarat ja persoonallisuus voivat ennaltaehkäistä työuupumusta.