



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **Työelämän voimavara -kurssin aineettomat ja taloudelliset vaikutukset**

Kalle Huhturi

Opinnäytetyö  
Helmikuu 2016  
Liiketalouden koulutusohjelma



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

HUHTURI KALLE:

Työelämän voimavara -kurssin aineettomat ja taloudelliset vaikutukset

Opinnäytetyö 48 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Helmikuu 2016

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tampereen kaupungin museopalveluiden kulttuurikasvatusyksikkö TAITEn järjestämän työelämän voimavara -kurssin sisällön toimivuutta sekä sen teoreettisesti mitattavissa olevia taloudellisia vaikutuksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa kurssin eri menetelmien vaikutuksista osallistujien voimavaroihin sekä kartuttaa tietoutta kustannuksista, jotka aiheutuivat kurssin järjestämisestä.

Opinnäytteen rakenne koostuu teoriaosuudesta sekä empiirisestä tutkimuksesta. Teoriaosuus sisältää tietoa työkyvyn, työhyvinvoinnin, sairauspoissaolojen ulottuvuuksista kuin kurssilla käytetyistä menetelmistä. Teoreettisen viitekehyksen tarkoituksena on antaa lukijalle yleishahmotelma kurssin vaikutusten linkittyvyydestä näihin osaluoihin. Kurssin vaikutukset perustuvat sosiaalipedagogisiin menetelmiin, joten tein yleiskatsauksen näistä sekä näiden vaikutuksista työntekijään.

Osallistuin sivustakatsojan roolissa syksyllä 2015 nykymuotoisenaan ensimmäistä kertaa järjestetylle kurssille ottaen ylös huomiota herättäviä asioita sekä tehden alku- ja loppukyselyn kurssista. Lisäksi selvitin kurssin taloudellisia vaikutuksia teoriapohjalta, sillä kurssin taloudelliset vaikutukset ovat pidempikantoiset ja vaikeasti mitattavissa käytössä olevilla muuttujilla.

Kurssi oli tutkimuksen valossa kokonaisuudessaan onnistunut ja osallistujat olivat tyytyväisiä saadessaan olla mukana. Osallistujat kokivat erityisen onnistuneeksi kurssilla vallinneen avoimen luottamuksen ilmapiirin ja kokivat saaneensa kurssilta myös mukaansa uusia voimavaroja. Kurssin kustannukset jäivät alhaisiksi sen teoreettisiin hyötyihin nähden, joten myös taloudellisesti kurssin järjestäminen oli kannattavaa.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, sairauspoissaolot

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration

HUHTURI KALLE

The Immaterial and Financial Effects of the Course on Working Life Resources

Bachelor's thesis 48 pages, appendices 4 pages  
February 2016

---

The purpose of this thesis was to gather information on the effects of the course on working life organized by TAITO, the museum and cultural education unit of the city of Tampere. The objective of the study was to gain information on the effects of the course on personal resources and to calculate the costs of the course.

The course was closely linked to well-being at work, working ability and sickness absence, which were explained in the theoretical framework. The course was based on confidential sharing methods, so the research data was collected extremely discreetly. This means that ticklish details are not shown in this thesis. Basically the data were collected by taking general notes during the course and by using preliminary and final inquiries.

The majority of participants were very pleased with taking part in this course, and the study research show that the course had positive effects on their personal resources. Every participant believed that they, at least partly, obtained new resources for working life. The calculation of the costs showed that the expenses of the course remained on a tolerable level. The findings indicate that the course had positive effects on the participants and, in the long term, on the city of Tampere, Too.

---

Key words: well-being at work, working ability, sickness absence

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	TYÖKYKY .....	8
2.1	Johdanto .....	8
2.2	Työkyvyn määritelmä .....	8
2.3	Iän tuomat vaikutukset työkykyyn.....	11
2.4	Työn ja voimavarojen yhteensovittaminen .....	12
3	Työhyvinvointi .....	13
3.1	Yleistä työhyvinvoinnista .....	13
3.2	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	13
3.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	14
3.4	Keinoja muuttuvan työelämän hyvinvoinnin parantamiseksi.....	16
4	Sairauspoissaolot .....	18
4.1	Yleistä sairauspoissaoloista .....	18
4.2	Medikalisaatiopaine .....	18
4.3	Sairauspoissaolo työntekijän valintana .....	18
4.4	Sairauslomalle jääminen .....	19
4.5	Sairauslomalta palaaminen .....	20
4.6	Syyt sairauspoissaoloihin.....	20
4.7	Tilastotietoa sairauspoissaoloista.....	21
5	Sairauspoissaolojen ehkäisyn vaikutukset.....	22
5.1	Johdanto .....	22
5.2	Sairauspoissaolojen kustannukset .....	22
5.3	Kustannukset työntekijälle.....	23
5.4	Maksuperusteet .....	24
5.5	Hallituksen uudistukset.....	25
5.6	Varhaiseläkemenot.....	25
6	Työelämän voimavara -kurssin sosiaalipedagogiset menetelmät.....	27
6.1	Voimauttavan valokuvan menetelmä.....	27
6.1.1	Valokuvan terapeuttisuus .....	27
6.2	Luovan muistelutyön menetelmä.....	28
7	Työelämän voimavara -kurssi .....	29
7.1	Kurssin yleisesittely .....	29
7.2	Kurssin kulku .....	29
8	Tutkimus.....	31
8.1	Yleisesittely .....	31
8.2	Kyselyt.....	31

8.3	Aloituskyselyn tulokset.....	31
8.4	Loppukyselyn tulokset.....	33
8.4.1	Numeraalisien kysymysten tulokset.....	33
8.4.2	Avoimien kysymysten tulokset.....	35
8.4.3	Kyselyn ulkopuolelta havaittua.....	37
8.5	Kurssin kustannukset .....	37
8.6	Kustannusarvio .....	37
8.7	Yhteenveto .....	39
9	Pohdinta.....	41
LÄHTEET .....		42
LIITTEET .....		45
	Liite 1. Aloituskyselyn lomake .....	45
	Liite 2. Loppukyselyn lomake.....	46

**LYHENTEET JA TERMIT**

Kela	Kansaneläkelaitos
Keva	Kuntien eläkevakuutus
TAITE	Tampereen kaupungin museopalveluiden kulttuurikasvatussyksikkö
Varhe	Varhaiseläke

## 1 JOHDANTO

Työkykyyn, työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloja ennaltaehkäisevään työhön on alettu kiinnittämään enenemissä määrin huomiota, sillä työelämään viittaavissa tutkimuksissa on havaittu, että panostamalla näihin toimiin voidaan saada huomattavia säästöjä. Säästöjen lisäksi panostuksilla on merkitystä myös yksittäisen työntekijän elämänlaadun kannalta. Alati kasvavan eliniän odotteemme vuoksi meidän on työskenneltävä entistä pidempään siirtyäksemme eläkkeelle. Mitä myöhäisemmäksi eläkkeelle siirtyminen venyy, sitä enemmän ihmisen fysiologian on heikkeneminen aiheuttaa haasteita työssä jaksamisen kannalta. Tulevaisuudessa eläkeikämme kasvaessa on löydettävä uusia keinoja, kuinka säilyttäisimme voimavaramme jaksaksemme työelämässä pidempään.

Tampereen kaupungin museopalveluiden kulttuurikasvatusyksikkö TAITE järjesti ensimmäistä kertaa keväällä 2015 eläkkeelle siirtyvien kurssin, jonka tavoitteena oli tuoda kulttuurillisin keinoin juuri työelämästä siirtyville henkilöille voimavaroja eläkkeelle siirtymisen elämänvaiheessa. Eläkkeelle siirtyvien kurssin innoittamana syksyllä 2015 järjestetyn työelämän voimavara -kurssin tarkoituksena oli auttaa työelämän paineissa olevia henkilöitä luovan muistelutyön sekä voimauttavan valokuvan avulla eheyttämään omia voimavaroja. Toimeksiantajan etujen mukaista oli selvittää kurssille osallistuneiden henkilöiden mielipiteitä kurssikokonaisuudesta sekä kurssin vaikutuksia heidän jaksamiseensa. Selvittääkseni nämä tein kurssin ensimmäiselle kerralle sekä kurssin päätteeksi kyselyt, joista lisää luvussa 8. Lisäksi selvitin kurssin tuomat kustannukset järjestäjälleen. Toimin kurssikokonaisuuden ajan taustalla olevana läsnäolijana kuunnellen sekä ottaen ylös keskusteluissa nousseita yleisluontoisia asioita. Kurssi perustui luottamukselliseen asioiden jakamiseen, joten en opinnäytteessäni tuo julki kurssilla käsiteltyjä voimavarojen viejiä kuten tragedioita.

Rakenteellisesti opinnäytteessäni avaan ensiksi teoreettista viitekehystä, joka sisältää työkykyyn, työhyvinvointiin sekä sairauspoissaolojen ulottuvuuksia. Nämä aiheet ovat suorassa vaikutuksissa kurssin tavoitteisiin ja antavat myös tukea erilaisten ennustusjärjestelmien kehittämiseen. Työkyvyn, työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen ulottuvuuksien jälkeen luvusta 7 eteenpäin pohjustan kurssia voimauttavan valokuvan sekä luovan muistelutyön menetelmien kerronnalla, jonka jälkeen on kurssin esittelyn sekä tutkimuksen vuoro. Kurssin tavoitteena oli auttaa kurssilaisia löytämään itsestä voimavaroja työelämään ja vapaa-ajalle.

## **2 TYÖKYKY**

### **2.1 Johdanto**

Yrityksen tärkein pääoma on osaava henkilöstö, joten yrityksen henkilöstön tärkeimmästä pääomasta eli työntekijöiden työkyvystään on syytä pitää huolta. Perinteisen ajattelutavan mukaan työntekijän on sopeuduttava työn sisältämiin vaatimuksiin. Otettaessa huomioon työssä jaksaminen yhtenä keskeisimpänä tavoitteena nykytyöelämässä, edellistä näkökulmaa on syytä tarkastella hieman eri näkökulmista, eritoten mikäli ikääntyvää työvoimaa on runsaasti käytössä. Kuinka työelämän osa-alueita täytyisi muuttaa, jotta työntekijät kykenevät hoitamaan työtehtävänsä entistä pidempään? (Ilmarinen & Työterveyslaitos. 2006, 37,79)

### **2.2 Työkyvyn määritelmä**

Työkyvyn käsitettä ei voida prikulleen määritellä niin, että kaikki eri toimijat (terveydenhuolto, kuntoutuslaitokset, eläkelaitokset ym.) hyväksyisivät määritelmän yksimielisesti. Yleisesti käytettävissä oleva työkyvyn käsite on vuosien varrella muuttunut lääketieteeseen painottuvasta määritelmästä työn ja yksilön voimavarojen tarkastelumalliin. Lukuisia kirjoja työkyvyn osa-alueista kirjoittanut professori Juhani Ilmarinen on ollut keskeisessä roolissa kehittämässä työterveyslaitoksen sekä muiden organisaatioiden käyttämää "työkykytalo" mallia, jonka perusta rakentuu ihmisen terveydestä ja sen päälle rakentuvat muut kerrokset (kuvio 1.). Työkyky on moninainen kokonaisuus, johon terveyden lisäksi sisältyy myös työntekijän ammatillinen osaaminen, arvot sekä työn eri osa-alueet kuten työolot, työn sisältö ja esimiestyö. Perheen, lähiyhteisön sekä yhteiskunnan roolit jäävät muodollisesti työkykytalon ulkopuolelle mutta myös nämä ovat vaikuttamisetäisyydellä ihmisen työkykyyn. (Seuri & Suominen 2009, 64–66)





KUVIO 1. Työkyvyn ulottuvuudet (Luoto 2015)

Työkykyä voidaan kuvata monikerroksisena rakennelmana. Työkykytalon alin kerros muodostuu terveydestä sekä toimintakyvystä. Terveiden elämäntapojen hallinta sekä hyvän fyysisen kunnon ylläpitäminen ei pelkästään takaa koko kerroksen toimivuutta, sillä ihminen on psykologian termejä käyttäen psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, joten myös sosiaalisesta sekä psykologisesta puolesta on pidettävä huolta. Kokonaisvaltaisen terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 79; Hohental-Antin 2009, 18)

Toisen kerroksen työkyvyn talossa muodostaa ammatillinen osaaminen, jonka perustana ovat ammatilliset tiedot ja taidot. Tiedoiksi ja taidoiksi voidaan lukea myös pätevyys oman työnsä kehittämiseksi. Koulutuksen sekä työssä opittujen taitojen omaamisella vastataan työelämän haasteisiin. Työelämän haasteiden ja vaatimusten jatkuvan muutoksen vuoksi ammatillisen osaamisen päivittäminen on saanut keskeisemmän roolin työelämän syrjässä pysymisen tukena. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 79; Työterveyslaitos 2014)

Kolmannen kerroksen arvot, asenteet ja motivaatio- kerroksessa käsitellään työn sekä omien voimavarojen tasapainoja, ja työn sekä oman työn ulkopuolisen elämän välisiä suhteita. Kerros on avoin erilaisille vaikutteille, joten esimerkiksi työntekijän muuttuvat elämänasenteet ja arvot voivat muuttaa suhdetta työelämään ja johtaa mahdollisesti enen aikaiseen syrjäytymiseen. Myös yhteiskuntaa tai lainsäädäntöä koskevat muutokset heijastuvat tähän kerrokseen. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 79–80; Työterveyslaitos 2014)

Työkerros kuvaa työhön ja siihen liittyviä tekijöitä. Se on rakennelman suurin kerros, joka painaa kuvaannollisesti muita kerroksia alaspäin. Työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus sekä esimiestyö ovat merkittävässä roolissa kerroksessa. Mikäli työ ja työympäristö koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, vaikuttaa se merkittävästi työkykyyn. Esimiestyöllä ja johtamisella on keskeinen rooli työn sekä työympäristön hoitamisessa työkyvyn säilyttämisen kannalta. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 80; Työterveyslaitos 2014)

Työkykyä ylläpitäviä ympäristöjä ovat perheen, lähiyhteisön sekä yhteiskunnan muodostamat verkostot, jotka ovat omalta osaltaan vaikuttamassa yksilön työkykyyn erinäisin säännöin ja käytännöin. Työkyvyssä on kokonaisuudessaan kysymys ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä balanssista. Ihmisen voimavarat ovat yksinkertaistettuna tekijöitä, jotka antavat ihmiselle positiivista virtaa työssä kuin työn ulkopuolella ja täten tukevat työssä jaksamista. Esimerkiksi itsevarmuus, yleinen optimismi sekä elämänhallinnan tunne auttavat voimavarojen tuonnissa henkisellä tasolla, hyvä työyhteisö sekä tuki sosiaalisilla tasolla ja työn sisällön mielekkääksi kokeminen tehtävätasolla. Työn, työelämän sekä ihmisten muuttuessa kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen on tärkeää työkyvyn kannalta. Ihmiset sekä heidän voimavaransa muuttuvat muun muassa iän sekä elämänvaiheiden myötä ja työn vaatimukset ovat puolestaan riippuvaisia työn muuttumiseen vaikuttavista seikoista kuten tekniikan kehittämisestä ja globalisaatiosta. Tärkeintä työkykyä ylläpitävyyden kannalta, että sen kaikki sen kerrokset tukevat toisiaan. Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan, joiden kehittämiseen työnantaja voi myös motivoida erilaisin keinoin ja työnantaja on vuorossaan vastuussa työstä ja työoloista. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 37, 80–81; Leinonen 2011, 25–30, 45; Työterveyslaitos 2014)

### 2.3 Iän tuomat vaikutukset työkykyyn

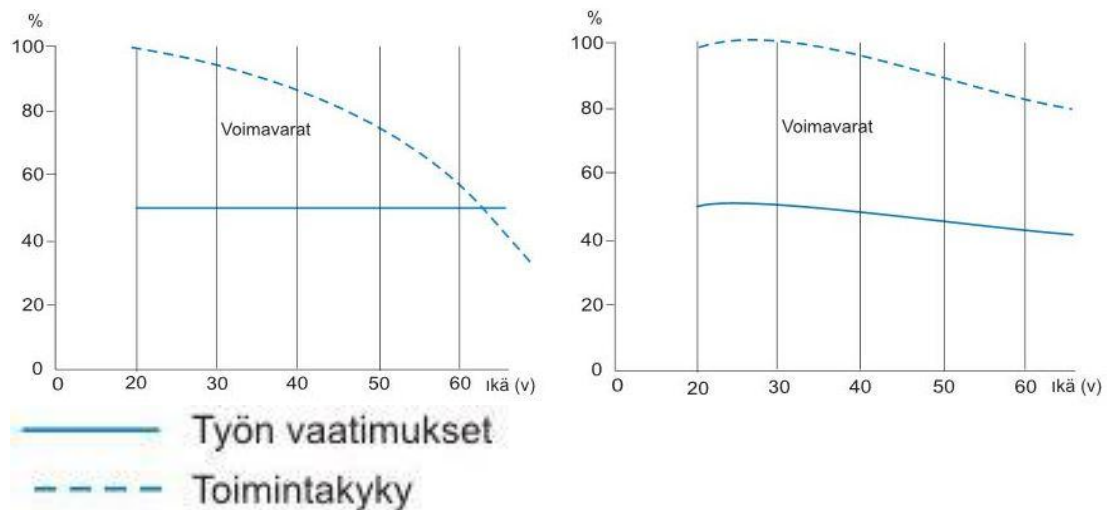
Ikääntyvän työntekijän termiä on asiantuntijoiden keskuudessa käytetty yli 45- vuotiaista työntekijöistä, sillä monissa tutkimuksissa on havaittu ihmisten terveyden ja toimintakyvyn konkreettisia muutoksia 40-50 ikävuoden tietämillä. Ikääntyneen työntekijän termiä on käytetty muun muassa kirjallisuudessa sekä lainsäädännössä. Ihmisen ikääntyessä kehon muutokset heijastuvat työkykyyn, koska ne vievät yksilön voimavaroja. 45- vuoden iässä fyysinen toimintakyky (muun muassa hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky sekä lihasvoima) on laskenut keskimäärin 20-25% elinikäisestä parhaasta, joka asettuu tapauskohtaisesti noin 25 ikävuoden tienoille. Toimintakyvyn lasku hidastaa päivittäisistä toiminnoista palautumista sekä lisää arjen väsymistä. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 40, 60) 45 ikävuoden tienoilla työelämässä kehittyminen voi vaihdella jatkuvasta kehittymisestä ja kasvusta vain nykyisen tilanteen ylläpitämiseen tai osittaiseen luovuttamiseen. Työelämässä kehittymisen suuntaan vaikuttavat työntekijän oma tilanne sekä kokemukset. Näihin voidaan lukea fyysinen kunto, terveystilanne, ammatillinen osaaminen ja arvostuksen tunne työyhteisössä eli likimain kaikki aikaisemmin mainitut työkykytalon ulottuvuudet. Työelämässä kehittymisen suunnan määrittelyssä esimiehen johtamis- ja toimintatavat ovat merkittävässä roolissa siinä, mihin suuntaan työntekijän suorituskyky jatkossa kehittyy. (Hyppänen 2013, 185–186)

Vanhenemisen tyypillisimmistä ja merkittävimmistä vaikutuksista on yksilöllisten erojen kasvu. Yksilölliset erot kasvavat terveydessä kuin fyysisessä, psyykkisessä sekä sosiaalisessa toimintakyvyssä. Myös osaamisessa, asenteissa ja arvoissa yksilölliset erot kasvavat. Yksilöllisten erojen kasvuun sekä toimintakyvyn heikkenemisiongelman ratkaisukeinoja voidaan katsoa kahdesta näkökulmasta: tulisiko työkuormaa vähentää ikääntymisen johdosta vai onko järkevämpää satsata ennaltaehkäiseviin ratkaisuihin työntekijöiden ikääntymisestä johtuvia haittoja vastaan. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 49, 62–63)

## 2.4 Työn ja voimavarojen yhteensovittaminen

Sivun alalaidassa olevassa kuviossa 2 on esitetty Juhani Ilmarisen yhdessä työterveyslaitoksen kanssa havainnollistama ratkaisu ongelmaan työn vaatimusten heikentämisen avulla. Vasemman puoleisessa kuvaajassa ilmenee esimerkkitapauksessa työn vaatimusten ja toimintakyvyn rajan eli käytännössä työkyvyttömyyden tulevan vastaan 60 ikävuoden jälkeen, mikäli työn vaatimuksia ei muuteta. Oikean puoleisessa kuvaajassa työn vaatimuksia on hieman alennettu toimintakyvyn laskiessa, jolloin työntekijän on mahdollista työskennellä pidempään ja tehokkaammin myöhäisinä työvuosinaan.

Tulevaisuudessa nousevan eläkeiän vuoksi työn vaatimusten alentaminen vaikuttaisi oivalle ratkaisulta työurien pidentämiseen, mutta toisaalta herää kysymys, ovatko nämä keinot taloudellisesti kannattavia, sillä työn vaatimusten alentaminen heikentää myös työnantajan kykyä tehdä tulosta. Pelkästään työnantajan näkökulmasta asiaa ei voida kokonaisvaltaisesti tarkastella, sillä työkyvyttömyyden vaikutukset ulottuvat myös niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolle. Ratkaisua pidempiin työuriin sekä tuottavampaan työhön voidaan etsiä myös seuraavan kappaleen aiheesta, työhyvinvoinnista, joka terminä kuvaa paremmin työkykyrakenteen laatua. Terminä se kohdistaa erityistä merkitystä työyhteisöön ja työelämän laatuun. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 81)



KUVIO 2. Työelämän kulun näkökulma toimintakyvyn ja työssä selviytymisen välisestä suhteesta. Vasemmalla oleva paneeli kuvaa ongelmaa ja oikealla oleva ratkaisua (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 49)

### 3 Työhyvinvointi

#### 3.1 Yleistä työhyvinvoinnista

Taloudellisuuden sekä tehokkuuden vaatimukset leimaavat nykyajan yhteiskuntaa. Sipilän johtama hallitus pyrkii Suomen talouden tasapainottamiseksi parantamaan kilpailukykyämme 5% tuottavuusloikalla, jonka vuoksi erilaisia toimintoja on tehostettava sekä mahdollisesti henkilökohtaisista eduista on syytä olla valmis luopumaan. Tällainen toiminta vaatii työntekijöiltä uhrauksia sekä suurempaa työpanosta, jotka voisivat kuvion2 perusteella johtaa voimavarojen ehtymiseen ja tätä kautta esimerkiksi sairauspoissaoloihin sekä työuupumukseen. Työntekijöiden voimavarojen ehtymisen hillitsemiseksi voidaan kääntää katseet työhyvinvoinnin suuntaan.

#### 3.2 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia työterveyslaitoksen määritelmän mukaan on se, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä omaa uraputkea tukevassa työympäristössä. Valtiokonttori on yksinkertaistanut työhyvinvoinnin käsitteen, siten että työhyvinvointia on se, että:

- töihin on kiva tulla
- työntekijä kokee osaavansa ja onnistuvansa työssä
- työntekijä tuntee kehittyvänsä työssään
- ihmissuhteet työpaikalla ovat kunnossa
- työ- ja yksityiselämä ovat tasapainossa
- työntekijä tuntee työnsä arvokkaaksi ja saa arvostusta työssään
- työpaikan sairauspoissaolot pysyvät kurissa
- työpaikan johtaminen on kunnossa.

(Valtiokonttori 2013)

Jokainen työntekijä kokee nämä edellä mainitut asiat hieman eri tavalla, sillä työhyvinvointi on henkilön subjektiivinen kokemus. Vaikka puhutaan subjektiivisesta kokemuksesta, on selvitetty, että seuraavalla sivulla luetellut osatekijät ovat tärkeimmät työhyvinvoinnin kannalta:

- työ, työyhteisö, työvälineet, työympäristö ja turvallisuus
- johtaminen ja esimiestyö
- arvostus
- palkka ja edut
- osaaminen ja motivaatio
- työn vaativuus ja kuormittavuus
- terveys, voimavarat ja oma elämäntilanne.

(Hyppänen 2013, 165–166)

### 3.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Edellinen luku osoittaa työhyvinvoinnin koostuvan hyvin monipuolisesta ja laajalaisesti kokonaisuudesta, joka on sidoksissa aikaisemmin esillä olleeseen työkykytuloon mutta kuvaten paremmin työkykyrakenteen laatua ja kiinnittää huomion työyhteisöön ja työelämän laatuun. Miksi työntekijöiden työkykyä ja täten myös työhyvinvointia tulisi kehittää ja ketkä ovat siitä vastuussa?

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan tulee järjestää työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien työterveysvaarojen sekä -haittojen ennaltaehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Lain tarkoituksena on myös huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä suojella/parantaa heidän työkykyä ja terveyttä. (Työterveyshuoltolaki 2001) Vaikka laki määrittelee kehyksen terveydenhuollon järjestämiselle, merkittävä rooli työntekijöiden hyvinvoinnista on yritysjohtoon omilla työhyvinvointipolitiikan toimilla. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan sopivat raamit niin lakisääteisen työterveyshuollon kuin paikallisen työhyvinvointipolitiikan osalta. Yrityksille laaditaan työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelma sekä sairauksien hoitoon että ennaltaehkäisevään toimintaan. Ennaltaehkäisevässä toiminnassa kiinnitetään huomio muun muassa työturvallisuuseikoihin, ergonomiaan sekä mahdollisten puutteiden havaitsemiseen ja korjaamiseen. Pelkästään esimiehen harteille työhyvinvointia ei voida jättää, sillä myös työntekijöiden kuuluu kantaa vastuu omilla arkipäiväisillä valinnoillaan niin fyysisestä, sosiaalisesta, psyykkisestä, henkisestä kuin ammatillisesta kunnosta unohtamatta työpaikalla arkipäiväisten asioiden kuten hyvien käytöstapojen noudattamista. Vaikka työhyvinvointi on jokaisen oma subjektiivinen kokemus, voidaan sitä myös johtaa ja kehittää yhteisen käsityksen, tavoitteiden asettamisen, kehityssuunnitelman sekä vastuiden määrittelyn avulla. (Hyppänen 2013, 182–183, 192)

Henkilöstön hyvinvointiin panostamisen on todettu tekevän työntekijöistä osaltaan onnellisempia aikaansaavempia ja tyytyväisempiä omaan rooliinsa. Työnantajalle tämä tarkoittaa tuottavuuden sekä henkilöstötyytyväisyyden kautta syntyviä kustannussäästöjä. Hyvinvoivassa työyhteisössä on myös havaittu työntekijöiden olevan luovempia, uskollisempia sekä parempaa asiakaskokemusta tuottavia kuin niiden organisaatioiden henkilöstö, joilla työhyvinvointi on retuperällä. Tyytyväisyys työhyvinvointiin vähentää sairauspoissaolojen kustannuksia muun muassa nostamalla luvussa 4.4 esillä olevaa sairauslomalle jäämisen kynnystä. Työkykyä ylläpitävien toimintojen seurannasta ilmenee, että työkykyä ylläpitäviin hankkeisiin sijoitetut rahat voivat tulla 10- tai jopa 20-kertaisesti takaisin. (Rauramo 2008, 18–19; Kokko 2010; Jeffrey ym.2014)

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii täysipainoisen lähestymistavan, joka keskittyy työntekijöiden tarpeiden tyydyttämiseen. Psykologisesti katsottuna parasta hyvinvointia syntyy, kun ihminen voi toteuttaa elämässään omia mahdollisuuksia ja tehdä sellaista, joka tekee hänet arvokkaaksi ja hyveelliseksi. Ihmisen motivoituessa sisäisiin tekijöihin kuten tekemisen sisältöön jää ulkoisten motivaatiotekijöiden tuoma tyydytys toissijaiselle prioriteetille. Työelämässä työntekijän ammatillisen osaamisen, arvostuksen, työn vaatimusten sekä motivaatiotekijöiden kohtaaminen on keskeistä työhyvinvoinnin kannalta. Näiden tekijöiden kohdatessa saavutetaan merkittävää positiivista vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. (Hyppänen 2013, 169, 188; Mustonen 2009, 17)

Johtamisella ja esimiestyöllä voidaan luoda ihanneolosuhteita kohtelemalla henkilöstöä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Tämä onnistuu päivittäisen johtamisen lisäksi pitämällä säännöllisin väliajoin kehityskeskusteluita sekä yhteisiä palavereja ja seuraamalla työn kuormittavuutta eri mittareiden avulla. Hyvä esimiestyö vaatii esimieheltä myös henkilökohtaisia ominaisuuksia, joista tärkeimpinä hyvät organisointi- sekä vuorovaikutustaidot, joiden avulla pyritään luomaan toimiva työyhteisö, jossa kaikki puhaltaisivat yhteen hiileen. Puheeksi ottamisen- sekä varhaisen tuen- ja työhön paluun mallien avulla pystytään parantamaan työhyvinvointia sekä ehkäisemään myös työkyvyttömyyttä ja siitä seuraavia kustannuksia. Näissä malleissa yhdistyy työntekijästä välittäminen vuorovaikutuksen keinoin. Vuorovaikutus on käytävä arvostavasti sekä välittämistä osoittavalla tavalla, jotta päästäisiin parhaimpiin mahdollisiin vaikutuksiin. Hyvä esimies onnistuu luomaan työyhteisön, jossa on noudatettavat pelisäännöt sekä turvallinen työympäristö työntekijöille, jolloin työntekijät tuovat myös sosiaalista arvoa organisaatiolle. (Hyppänen 2013, 165–167, 191; Jeffrey ym.2014)

Työntekijän elämäntilanteella voi olla suurta merkitystä työpanokseen niin positiivisessa kuin negatiivisessa mielessä. Työntekijän omaa roolia motivoinnissa tuskin voidaan aliarvioida, sillä työntekijä itse tietää mikä häntä innostaa sekä mikä tuntuu tärkeältä työssä. Työntekijän roolissa olisi hyvä hahmottaa miten voisi hyödyntää omaa osaamistaan tai missä työntekijä yksilötasolla voisi kehittyä paremmaksi. Välillä on hyvä pysähtyä miettimään, mistä itse saa voimavaroja ja mikä niitä vie, jotta näihin tekijöihin voidaan paneutua. Luvussa 7 esiteltävän Työelämän voimavara –kurssin avulla pyrittiin yhdessä työntekijän kanssa etsimään itsestä motivaatio- sekä voimavaratekijöitä. (Hyppänen 2013, 171)

### **3.4 Keinoja muuttuvan työelämän hyvinvoinnin parantamiseksi**

Eräs yleisimmistä stressin aiheuttajista liittyy työn ja yksityiselämän tasapainottomuuteen. Tasapainottomuuden ehkäisemiseksi joustava työaika, työaikapankki sekä osa-aikatyö tarjoavat mahdollisuuden ratkaista ongelma. Joustavatyöaika, työaikapankki sekä osa-aikatyö tukevat oikein käytettynä niin työntekijän kuin työnantajan etuja. Joustavan työajan turvin työntekijä voi esimerkiksi jäädä huolehtimaan lapsestaan ja tulla myöhemmin sovittujen pelisääntöjen puitteissa töihin. Työaikapankin avulla taasen työntekijä voi kerryttää ruuhka-aikana henkilökohtaiselle saldotililleen ylimääräisiä tunteja ja käyttää ne tunnit vapaina kun omissa työtehtävissä on hiljaisempia kausia. Hiljaisempina kausina työnantajan on järkevää tarjota osa-aikatyön mahdollisuutta työntekijälle, jolla on tarvetta vapaa-ajan lisäykseen esimerkiksi vanhempien hoitamisen tai opiskeluiden vuoksi. (Hyppänen 2013, 184–185; Ojanpää 2014)

Etätyöskentelyn mahdollisuus ja monipaikkainen työskentely tuovat tietyillä ammattialoilla joustoa ja täten voivat parantaa myös työhyvinvointia. Etätyömahdollisuus vaatii luottoa työnantajan puolelta ja työntekijältä velvollisuutta varmistaa, ettei etätyöskentely häiritse esimerkiksi asiakastapaamisia tai kollegojen työtehtäviä. (Hyppänen 2013, 184; Ojanpää 2014)

Muita yleisiä työhyvinvoinnin kehittämisvälineitä ovat työntekijän vapaa-ajan toiminnan tukeminen esimerkiksi kulttuuri- tai liikuntasetelein, erilaiset henkilöstökyselyt sekä mahdollisiin ongelmiin puuttumiseen tarvittavat välineet. Tutkimuksissa on havaittu, että työporukan yhteiset vapaa-ajan tilaisuudet ja tapahtumat lisäävät yhteishenkeä työ-



ympäristössä. Erilaisten henkilöstötutkimuksen avulla kartoitetaan henkilöstön mielipiteitä työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi. Tutkimukset voivat liian usein kääntyä itseensä vastaan, sillä henkilöstö ei toistuvien ja huonosti muotoiltujen kysymysten vuoksi välttämättä ole kykeneväinen vastaamaan kyselyihin totuudenmukaisesti. Oikein käytettynä henkilöstötutkimukset antavat luotettavan kuvan henkilöstön tuntemuksista, joita kohti voidaan työhyvinvointia alkaa esimiestoimin viemään. (Hyppänen 2013, 188–190)

## **4 Sairauspoissaolot**

### **4.1 Yleistä sairauspoissaoloista**

Yleinen tulkinta sairauspoissaoloistamme on muuttunut vuosien varrella. Vielä viitisen kymmentä vuotta sitten työkyvyttömyyttä tarkasteltiin lähinnä invaliditeetin kannalta, jolloin työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttivat esimerkiksi raajarikot sekä erilaiset aistivammat. Tänä päivänä tavanomaista pidemmät poissaolot työtehtävien hoitamisesta aiheutuvat suurimmilta osin mielenterveyden häiriöistä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Etenkin lyhytaikaisessa työkyvyttömyydessä ovat vuosien varrella korostuneet sairaudet, joissa työkyvyttömyys ilmenee aikaisempaa enemmän subjektiivisena kokemuksena kuin helposti objektiivisena tarkasteltavana seikkana esimerkiksi erilaisina murtumina tai vammoina. Etenkin pitkäaikaiset sairauspoissaolot ovat olennainen yksittäinen ennusmerkki ennenaikaisesta eläköitymisestä, joten runsaasiin pitkäaikaisiin poissaoloihin on syytä kiinnittää huomiota. (Seuri & Suominen 2009, 18–19, 47)

### **4.2 Medikalisaatiopaine**

Erilaisten yhteiskunnallisten ilmiöiden näkemistä terveydenhuollon, sairauden sekä terveyden käsitteiden kautta tunnetaan nimellä medikalisaatio. Vain sairaus tarjoaa reitin, joka mahdollistaa taloudellisen korvauksin. Henkilöiden eri syistä harteille kasaantuva paine pyrkii ohjautumaan terveydenhuoltoon, ja ilmiö saa sairaudenomaiset piirteet huolimatta siitä, mistä siitä alun perin oli kysymys. Tämän ilmiön nimi on medikalisaatiopaine. Medikalisaatiopaine johtaa myös tarpeettomiin tutkimuksiin ja hoitoihin. (Seuri & Suominen 2009, 18, 72–73)

### **4.3 Sairauspoissaolo työntekijän valintana**

Työntekijälle voi ilmaantua tarvetta poistua ennenaikaisesti työelämästä myös muusta syystä kuin sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä. Erilaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että sairauslomalle jääminen on usein työntekijän oma päätös, jonka vakuudeksi hän hankkii terveydenhuollosta sairauslomatodistuksen. Niin sairauslomalle jäämistä kuin siltä paluuta saatetaan pohtia pitkään, mutta erityisesti paluuta voidaan helpottaa erilaisilla työpaikan toimilla. (Seuri & Suominen 2009, 76, 80–81)

Sairauden aiheuttama työkyvyttömyys voi syntyä äkillisesti kuten tapaturmissa sattuvat murtumat tai virustautiin sairastuessa. Useimmissa suomalaisten sairauslomatapauksissa esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksissa sairastumisprosessi on pitkä ja siihen liittyvää sairausloman tarvetta voitaisiin vähentää työpaikan keinoilla, mikäli ongelman ydin sekä tarve puuttua asiaan tunnistettaisiin ajoissa. Sairauden edetessä tiettyyn pisteeseen saakka sairauslomalle jäämisen kynnyks ylittyy ja työntekijä jää pois työelämästä. (Seuri & Suominen 2009, 80–81)

Sairauspoissaolojen väärinkäyttö on suomessa yleistä, sillä muista työkyvyttömyyteen johtaneista syistä ei saa korvausta. Useasti muut erilaiset kuten työpaikan tai perheen keskeisistä ristiriidoista johtuvat poissaolot medikalisoituvat sairauksiksi, joiden perusteella on työnantajan maksettava palkkaa poissaolon ajalta. Sairauslomien väärinkäytön määrittelemisen voi olla yksittäistapauksissa kuitenkin äärimmäisen hankalaa. Asian-  
tuntijoiden arvioiden mukaan sairauslomien väärinkäyttöaste on noin 10–20% luokkaa. (Seuri & Suominen 2009, 20)

#### **4.4 Sairauslomalle jääminen**

Nykyään useimmissa sairauslomalle jäämistapauksissa sairauden aiheuttama toimintaja työkyvyn rajoitus kehittyy hitaasti. Varsinkin psyykkisistä syistä johtuvaa sairauslomalle jäämistä edeltää usein pitkä harkinta-aika, jona sairauslomalle jäämistä mietitään. Sairauslomalle jäämisen kynnyks ei ole persoonallinen ja kiinteä, vaan se muodostuu tilannekohtaisesti, päättelivät muun muassa Tamperealaiset tutkijat tutkiessaan elintarviketyöläisten suhtautumista sairauslomiin vuonna 2008 (Siukola ym. 2008). Sairauslomalle jäämisen kynnyks joustaa ympäristön sekä työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. Mikäli sairauslomalle jäämisen kynnyks on työyhteisössä matala, niin aiheettoman sairausloman ottaminen on enää moraalikysymys. Sairauteen vedoten on helppoa paeta työelämästä, etenkin jos matalan kynnyksen sairauslomien käyttö on yleisesti hyväksyttyä. Elintarviketyöläistutkimuksessa haastateltavat nostivat esille olennaisina tekijöinä sairauspoissaoloihin työn arvostuksen puutteen, työyhteisön huonon ilmapiirin sekä puutteellisen tiedonkulun. Muun muassa nämä seikat olisivat korjattavissa johdon työhyvinvointia parantavin keinoin, jolloin sairauspoissaolot vähenisivät kyseessä olevien seikkojen osalta merkittävästi. (Seuri & Suominen 2009, 80–83)

## 4.5 Sairauslomalta palaaminen

Pitkältä sairauslomalta paluu on tärkeää varhaiseläkkeelle siirtymisen ehkäisemiseksi. Erityisen tärkeää tämä on tahoille, jotka kantavat itse eläkevastuunsa kuten kunnat ja valtio. Ennen kuin työhön paluu on mahdollista, täytyy työntekijän tuntee olevansa pystyväinen työntekoon. Työ nähdään terveyttä ylläpitävänä tekijänä. Työhön paluun kynnyks on usein matalampi, mikäli tekijä kokee työnsä mielekkääksi ja voi työpaikallaan hyvin. Työhön paluuta voidaan helpottaa tarvittaessa monin eri keinoin kuten koulutuksen sekä teknisten apuvälineiden sekä joustavuuden avulla. Lähiesimies voi tarpeen vaatiessa säädellä tarjota työntekijälle pehmeän laskun arkeen vähentämällä työmäärää, jotta paluu työelämään helpottuu. Poissaolon johtuessa työperäisistä seikoista on syytä tarkastella poissaoloon johtanutta tilannetta ja poistaa mahdollisuuksien mukaan ongelman aiheuttaja. Työpaikan tuki on palaavalle työntekijälle huomattava apu. Esimerkiksi stressin takia työkyvyttömänä ollut toteaa, ettei psykoterapia auta yksin. (Joensuu ym. 2008, 39–44; Seuri & Suominen 2009, 84–86)

## 4.6 Syyt sairauspoissaoloihin

Sairauspoissaolojen määrä liittyy moniin eri tekijöihin ja näitä on tarkasteltava työpaikalla yksityiskohtaisesti. Tutkimuksissa on ilmennyt tekijöitä, joilla on todettu olevan vaikutus sairauspoissaolojen määrään lisäävästi kuten huono johtaminen, aiemmat poissaolot sekä huono työtyytyväisyys. (Seuri & Suominen 2009, 50–52)

Oikeutta sairauspoissaoloihin ei ole määriteltä missään laissa mutta vuosikymmenien kuluessa on muodostunut käytännöksi seuraavien tapausten ilmaantuessa olla oikeutettu sairauslomaan:

- Sairaus heikentää henkilön toiminta- ja työkykyä niin, ettei hän selviydy kaikista työtehtävistään
- sairaus vaikeutuu, mikäli hän jatkaa työnteko
- sairaudesta paraneminen edellyttää lepoa, ja ilman sitä paranemisprosessi vaikeutuu
- sairauden hoito ei joko onnistu tai vaikeutuu merkittävästi työnteon jatkuessa
- sairaana työnteko aiheuttaa tarttumariskin muille työntekijöille, asiakkaille tai hoidokeille.

(Seuri & Suominen 2009, 20)

#### 4.7 Tilastotietoa sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolot kasaantuvat todistetusti suhteellisen pienelle määrälle henkilöstöstä. Vuonna 2010 suurimpien kuntien työntekijöille tehdystä kunta10-tutkimuksessa ilmeni, että puolet sairauspoissaoloista kasaantuivat vain seitsemälle prosentille työntekijöistä. Tarkasteltaessa tutkimusta laajemmin niin huomataan, että 80 % sairauspoissaoloista kasaantui 22 %:lle työntekijöistä mutta toisaalta 30 % työntekijöistä ei ollut vuoden aikana kertaakaan sairauden vuoksi poissa töistä. (Oksanen 2012, 40)

Sairausvakuutuslain mukaisen sairastumispäivän ja yhdeksän arkipäivän omavastuun ajan vuoksi Kela tilastoi vain tämän ylitsemenevän ajanjaksot sairauspoissaoloista. Vuosina 2006–2010 Kelan korvaamien sairauspäivien suurin syy oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet, joiden osuus on 37,8 %. Seuraavaksi yleisimpänä syynä yli 10 arkipäivää kestäviin sairauspoissaoloihin olivat mielenterveyden häiriöt 20,2 % osuudella, vammat ja myrkytykset 11 % osuudella, pahanlaatuiset kasvaimet 6,2 % osuudella sekä verenkiertoelinten sairaudet 4,5 % osuudella. (Oksanen 2012 38–39) Yksittäisiä lääkärikäyntejä laskettaessa sairauslomien syiden järjestys muuttuu hieman, sillä erinäiset kausi-infektiot eivät usein niiden lyhytaikaisuuden johdosta tilastoidu Kelan tilastoihin. Terveystalon "Näin suomi sairasti 2014" tutkimukseen koottiin yli 3,5 miljoonan suomalaisen tiedot, joista ilmenee suurimmaksi yksittäiseksi lääkärikäyntiin johtaneeksi syyksi flunssat tai muut hengitystieinfektiot. Koska flunssan ja hengitystieinfektioiden vuoksi ollaan harvoin pitkällä sairauslomilla, yhteenlaskettuna nämä aiheuttivat vasta kolmanneksi eniten poissaolopäiviä selkävaivojen sekä mielen-terveysongelmien jälkeen. (Terveystalo 2015)

Vastaavasti tarkastellessa Kelan korvaamia työkyvyttömyyseläkkeitä syiden järjestys pysyy kutakuinkin samana mutta prosenttiosuuksissa on huomattavia eroja sairauslomiin nähden. Suurimpana syynä työkyvyttömyyseläkkeisiin vuosien 2006–2010 välisenä tarkastelujaksona olivat tuki- ja liikunta sekä sidekudosten sairaudet 44,8 %, mielen-terveyden häiriöt 25,1 %, pahanlaatuiset kasvaimet 6,7 % sekä verenkiertoelinten sairaudet 6,2 %. Suurimpana yksittäisenä sairautena sekä sairauslomiin että työkyvyttömyyseläkkeisiin on masennus. Masennuksen tai toistuvan masennuksen diagnoosin saaneet reilut 15 % työkyvyttömyyseläkkeelle ja 12,6 % sairauslomalle jääneistä. (Oksanen 2012, 38–39)

## **5 Sairauspoissaolojen ehkäisyn vaikutukset**

### **5.1 Johdanto**

Sairauspoissaolojen hallinnassa taloudellisin tapa on ennaltaehkäisy. On sanomattakin selvää, etteivät flunssat sekä erilaiset murtumat ole täysin ennaltaehkäistävissä, mutta ihmisen voimavaroihin sekä työn kehittämiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota ennen kuin ihmisen voimavarat alkavat olla ehtyneet. Keskimäärin 45 ikävuoden tienoilla ihmisen elimistössä on ikääntymisen johdosta tapahtunut hiljattaisia muutoksia, joiden vuoksi työntekijän työkyky on alkanut laskea. (Ilmarinen & Työterveyslaitos 2006, 60; Kokko 2010)

Sairauspoissaoloja pystytään hallitsemaan vain, mikäli päästään yhteisymmärrykseen ilmiön laajuudesta sekä siihen johtavista yksityiskohdista. Suurempaa sairauspoissaolojärjestelmää luotaessa on tärkeää tarkastella jokaista tapausta yksilöllisesti, jotta pystytään rakentamaan yhteen hiileen toisia syyllistämätön järjestelmä. Mikäli lukkiudutaan johonkin tiettyyn yleiskäsitykseen, että poissaolot johtuvat joko huonosta johtamisesta tai työntekijän koulutuksen puutteesta ei sairauspoissaolojen hallinta ole mahdollista. (Seuri & Suominen 2009, 23–24)

### **5.2 Sairauspoissaolojen kustannukset**

Sairauspoissaolojen työnantajalle tuomia tarkkoja kustannuksia yhdelle sairauspäivälle on monimutkaista yleispätevästi laskea, sillä työntekijän poissaolosta koituu palkkukulujen lisäksi myös epäsuoria kuluja, kuten tuotannon menetykset, reklamaatiot, terveydenhuollon kulut ja sijaistamiseen liittyvät kulut. Sairauspoissaolon minimikustannukset ovat sen sijaan laskettavissa työntekijälle maksettavan palkan ja tämän sivukulujen yhteissummasta, mutta tämä laskentatapa ei kerro täyttä totuutta reaalikustannuksista työntekijän tuoman taloudellisen hyödyn vuoksi. Reaalikustannuksia on pyritty selvittämään erilaisilla laskentatavoilla ja eri lähteiden kuten (Ahola & Työterveyslaitos 2011, 121) sekä (Valtiokonttori 2015) on arvioitu, että sairauspoissaolo maksaa työnantajalle 300–350€ yhtä työpäivää kohden.

Kuntien eläkevakuutuksen tiedoista ilmenee kunta-alan maksavan vuosittain reilut 2 miljardia euroa työkyvyttömyydestä johtuvia menoja. Suurimpiin kaupunkeihin perustuvien laskelmien mukaan työkyvyttömyyden välilliset menot jakautuvat kutakuinkin kahtia kun vuosittain työkyvyttömyyden välittömiin kustannuksiin uppoaa n. 6,7% palkoista ja välillisiin kustannuksiin n.6,9%, yhteensä siis n.13,6% kokonaispalkkakustannuksista. Alla olevassa kuvio3:ssa on esitetty tarkemmin välittömien ja välillisten kustannusten koostuminen. (Kuntien eläkevakuutus 2015a)



KUVIO 3. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannuksien koostuminen.

### 5.3 Kustannukset työntekijälle

Työntekijä voi saada sairauslomansa aikana korvausta kolmesta eri lähteestä riippuen sairausloman pituudesta. Sairausajan palkanmaksu perustuu voimassaolevan työsopimuksen normeihin, työsopimuslakiin sekä työpaikkakohtaisiin käytäntöihin. Yleispätevän säännön mukaan, mikäli työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden verran ennen

sairastumista, on työntekijällä sairauden ajalta oikeus saada täyttä työskentelyaikaa vastaavaa palkkaa sairastumispäivän ja 9 arkipäivän ajan. Tämän jälkeen korvaajaa on etsittävä työsopimuksen ehdoista, jolloin selviää kuka korvaa tämän jälkeisen ajan palkan työntekijälle. Luvussa 5.4 on kerrottu tarkemmin maksuperusteista ja luvussa 5.5 kuinka työntekijän sairauslomanetuja ollaan tulevaisuudessa mahdollisesti heikentämässä lakimuutoksilla. (Seuri & Suominen 2009, 37–38)

#### **5.4 Maksuperusteet**

Lyhytaikaisissa poissaoloissa, joissa työntekijä on maksimissaan poissa sairauden tai tapaturman vuoksi sairaspäivän sekä yhdeksän seuraavaa arkipäivää maksajana toimii vain työnantaja, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden. (Työsopimuslaki 2001). Kun työntekijä on sairauden vuoksi estynyt pidemmäksi ajaksi kuin 1+9 päivää, on maksajaa etsittävä työehtosopimuksesta. Jos työehtosopimuksessa ei ole mainintaa, että työnantaja olisi velvollinen maksamaan lyhyen poissaolon kriteerit täyttävältä ajalta palkkaa, työntekijälle korvausvastuu siirtyy Kelalle, joka maksaa sairausvakuutuspäivärahaa, joka on keskimäärin noin 60 % työntekijän ansioista. Jos maininta löytyy, että työnantajan on maksettava palkkaa pidemmältä ajalta, hoituu tämä siten, että Kela korvaa sairauspäivärahan, mutta työntekijän sivukulut sekä erotus täydestä palkasta jäävät työnantajan maksettavaksi. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuu siihen saakka kunnes työehtosopimuksen ehdot lopettavan työntekijän palkanmaksuvelvoitteen. (Seuri & Suominen 2009, 37–38)

Kunnes työntekijällä on Kelan maksaman sairausvakuutuspäivärahan enimmäissuoritus aika (300 arkipäivää) täyttnyt ja työkyvyttömyys edelleen jatkuu, siirtyy maksuvelvoite eläkevakuutusyhtiölle. Tietyissä tapauksissa eläkevakuutusyhtiö ei ole velvollinen maksamaan työkyvyttömyydestä korvauksia, sillä eläkevakuutuksen työkyvyttömyyskäsite eroaa sairausvakuutuksen työkyvyttömyyskäsitteestä. Sairausvakuutuslaki tarkastelee henkilön työkykyä omaan tai siihen läheisesti verrattavissa olevaan työhön, toisin kuin eläkevakuutuksen kannalta työkykyä tarkastellaan laajemmin kykynä hankkia elanto henkilön jäljellä olevalla työkyvyllä. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi muusikko, joka ei pysty jatkamaan keikkaelämää oikuttelevan sormen vuoksi, voisi toimia vielä musiikinopettajana, joten eläkkeen puitteissa hänet katsotaan työkyvylliseksi. Henkilöt, jotka eivät täytä Kelan maksaman 300 sairausvakuutuspäivärahapäivän jälkeen "uusia" työkyvyttömyyden ehtoja hakeutuvat useimmiten työnhakijoiksi ja saa-



vat toimeentuloonsa ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta, jota työttömyyskassa maksaa enintään 500 päivän ajan. (Seuri & Suominen 2009, 37–39)

## 5.5 Hallituksen uudistukset

Sairaudesta johtuvat lyhyet poissaolot ovat tähän saakka olleet työntekijän näkökulmasta taloudellisesti hyvin turvattuna. Nykynormiston mukaan sairastumispäivä sekä sitä seuraavat 9 sairauspäivää (1+9 päivää) ei yleisesti ottaen nykynormeilla aiheuta työntekijälle ansionmenetystä. Tähän kuitenkin voi tulla lähitulevaisuudessa muutos hallituksen ajaman 5% tuottavuusloikan vuoksi. Työmarkkinasopimuksessa neuvottelun alla olevan sairauspäiväkarenssin muutos tarkoittaisi mahdollisesti sitä, että ensimmäiset päivät olisivat palkattomia, jonka jälkeen palkkaa saisi tietyn prosenttiosuuden mukaan. Päätöksen sisällöstä ei ole varmuutta, sillä esitystä on muokattu tiuhaan tahtiin (Nurmi 2015)

Myös vuosilomalain palkansaajien etuja heikentävä muutos on työn alla. Lakiin ollaan esittämässä muutosta, joka palauttaisi työntekijän omavastuun lomalla sairastaessa. Tällä hetkellä työntekijällä on oikeus pyytää loman tai sen osan siirtämistä, mikäli henkilö on työkyvytön synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi. Jos laki toteutuu, työntekijällä olisi lomalla sairastuessaan kuuden päivän omavastuu, jonka jälkeen ylittävät sairauspäivät voisi pyytää siirrettäviksi. Muutoksesta on arvioitu tuovan työnantajille yhteensä 150 miljoonan euron vuosittaiset säästöt. (Taloussanomien 2015)

## 5.6 Varhaiseläkemenot

Kunnallinen työnantaja joutuu maksamaan myös varhaiseläkeperusteista eli varhemaksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa joko työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle. Alkavat eläkkeet vaikuttavat varhemaksuun 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta. Varhaiseläkemaksun suuruus määräytyy jokaiselle vuodelle erikseen ja vuonna 2016 varhemaksun kokonaismäärä on 152 miljoonaa euroa kun vuonna 2015 se oli 134 miljoonaa euroa. Varhaiseläkemaksun keskeisinä muuttujina ovat eläkkeen määrä, Kela:n palkkasumman kehitys ja TyEL työttömyysmaksukomponentin kehitys. Laskukaava kokonaisuudessaan on nähtävissä kappaleen lopussa olevan linkin takaa. (Kuntien eläkevaikutus 2015b)

Kevan sivuilta löytyy kuitenkin varhe-maksujen arviointiin taulukko sekä laskuri, jonka avulla työnantaja voi hahmotella varhaiseläkemaksusta koituvaa menoerää yksittäisessä varhaiseläketapauksessa. Laskuria tai taulukkoa ei ole tarkoitettu budjetointiin vaan maksun suuruusluokan arviointiin. Alla olevassa taulukko 1. olen Kevan sivuilla olevan varhe-laskurin avulla laskenut eri muuttujien muuttuessa arvioidut varhaiseläkemaksut eri tapauksissa. Varhe-maksut perustuvat oletamaan, että henkilö jäisi eläkkeelle 1.1.2016. Varhe-laskurin tuloksista huomataan palkansaaajien iän, palveltujen kuntavuosien sekä ansioiden vaikuttavan kunnan maksettavaksi joutuviin varhaiseläkemaksuihin. Varhe-maksut ovat sitä suuremmat mitä nuorempana palkansaaaja jää eläkkeelle, mitä pidempään hän on palvellut kunnan työntekijänä sekä mitä korkeammat ovat hänen vuosiansionsa olleet. Linkki varhe-maksujen arviontiin sekä laskuriin kappaleen lopussa. (Kuntien eläkevakuutus 2015b)

TAULUKKO 1. Varhaiseläkemaksujen maksujen määrä perustuen eläkkeensaajan ikään, palveltuihin kuntavuosiin sekä vuosiansioihin.

Eläkkeen saajan ikä	Palvellut kunta- vuodet	Vuosiansiot	Varhe-maksut 36kk aikana
40	10	30 000 €	74 000 €
40	15	30 000 €	86 000 €
40	15	34 000 €	98 000 €
50	10	30 000 €	55 000 €
50	15	30 000 €	61 000 €
60	15	30 000 €	43 000 €
60	35	30 000 €	92 000 €

#### Varhe-maksujen arviointiin opas sekä laskuri.

[https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/varhaiselakemenoperusteinen\\_elakemaksu/maksujen\\_arviointi/Sivut/Default.aspx](https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/varhaiselakemenoperusteinen_elakemaksu/maksujen_arviointi/Sivut/Default.aspx)

#### Varhe-maksun laskukaava.

[http://www.saadospalvelu.fi/fi/perusteet/laskuperusteet/muut\\_elakelaitokset/kuel/2013.pdf](http://www.saadospalvelu.fi/fi/perusteet/laskuperusteet/muut_elakelaitokset/kuel/2013.pdf)

## 6 Työelämän voimavara -kurssin sosiaalipedagogiset menetelmät

### 6.1 Voimauttavan valokuvan menetelmä

2000-luvun alusta saakka levinnyt voimauttavan valokuvan menetelmä on taide- ja sosiaalikasvattajana tunnetun Miina Savolaisen kehittämä sosiaalipedagoginen menetelmä, joka sai alkunsa Savolaisen vuonna 1998 aloittamastaan valokuvauksellisesta lastensuojeluprojektista "Maailman ihanin tyttö". Voimauttavan valokuvan pelkistetty idea on kääntää valokuvaamisen ja samalla hoidollisen, ammatillisen suhteen dynamiikka pääläelleen. Sen sijaan, että kuvaaja päättäisi, miten hän näkee kuvattavan ihmisen, kuvassa oleva ihminen on se, joka määrittelee miten häntä saa katsoa. Menetelmää on käytetty sosiaali-, terveys ja opetusaloilla moniammatilliseen työhön sekä työyhteisöjen kehittämiseen, mutta menetelmän sielu on sen syntysijoillaan lastensuojelussa. (Voimauttavan valokuvan menetelmä .n.d.; Ahlfors, 2015)

Menetelmässä voimautumisen perusideana on se, että voimautuminen lähtee juuri jokaisesta itsestään. Prosessissa kuvattavana oleva ihminen on valokuvan päähenkilö, jonka toiveet ovat kuvan lähtökohta. Kuvaajan tehtävänä on täyttää nämä toiveet mahdollisuuksien sallimissa rajoissa. Kuvattavan henkilön toiveiden toteutuminen auttaa yksilöä löytämään kyvyn tarkastella itseään lempeämmin, myötätunteisemmin sekä arvostavammin. (Voimauttavan valokuvan menetelmä .n.d.; Ahlfors, J. 2015)

#### 6.1.1 Valokuvan terapeuttisuus

Voimauttavan valokuvan menetelmässä etsitään ihmistä kuormittavan seikan vastavoimaa ja palautetaan työn alkuperäisesti antamaa merkityksellisyyden kokemusta. Valokuvan terapeuttinen voima perustuu sen todistusvoimaan sekä elämyksellisyyteen. Valokuvat linkittyvät yksilön elämäntarinan eri vaiheisiin, perhesuhteisiin ja minäkäsitykseen. Valokuvien avulla voi palata tunnetasolla menneisyydessä tapahtuneisiin tilanteisiin ja käsitellä mahdollisesti keskeneräiseksi jääneet prosessit uudelleen. Valokuvaa ei pelkästään katsota, vaan se koetaan tunnetasolla useilla eri aisteilla. Valokuva konkreettisena esineenä tarjoaa pinnan, jonka turvin omaa elämänkokemustaan ymmärtää paremmin. Voimavaroja syövän teeman symbolisella tasolla työskentely tuo henkistä helpotusta vapauttaen innostusta sekä uutta energia arkeen. (Valokuvan terapeuttisuus .n.d.)

## 6.2 Luovan muistelutyön menetelmä

Jokaisella ihmisellä on takanaan elettyä elämää ja siihen liittyviä ainutlaatuisia muistoja. Muistojen jakamista on pidetty yleisesti ikäihmisten toimintoina, mutta se soveltuu myös likimain kaiken ikäisten parissa tehtäväksi. Traditionaalinen muistelutyö tarkoittaa lähinnä muistojen käsittelemistä kirjoittamisen ja keskustelun keinoin. Luova muistelutyö tuo muisteluun luovia ja taidelähtöisiä toimintamuotoja apuvälineeksi muistin virkistämiseksi ja sen avulla voidaan helpottaa vaikeiden asioiden käsittelyä sekä ilmaisemista. Taide ei tässä yhteydessä tarkoita institutionaalisen taiteen määritelmää vaan sen voi jokainen määritellä haluamallaan tavalla. Taide uppoaa sisälle ihmisten tunteisiin ja siten lisää ymmärrystä toisiimme. Useasti käytettyjä luovan muistelutyön taiteellisia apuvälineitä ovat teatteri, taideaktiviteetit, julkaisut sekä näyttelyt. (Hohental-Antin 2009, 17, 23–26)

Muistelutyön on todettu antavan rohkeutta tarkastella omaa elettyä elämää, joten sen tarkoitus on vahvistaa itsetuntoa, auttaa jäsentämään omaa elämää ja täten myös lisäämään omia voimavaroja työelämässä. Elämän varrella tapahtuneet muistot ovat olennainen osa jokaisen persoonaa. Hyvät muistot muistuttavat elämän onnellisuudesta, onnistumisesta ja rikkaudesta. Huonot ja vaikeat muistot taas muistuttavat siitä, että näistä vaikeistakin asioista voi selvitä. Vaikeita muistoja ei kannata torjua, vaan niille voi luoda uuden merkityksen. Vaikeiden muistojen työstämisen avulla ihminen voi oppia ymmärtämään paremmin nykyistä itseään ja saada samalla elämälleen uuden positiivisemmän suunnan. (Hohental-Antin 2009, 18–19, 118)

Luovassa muistelutyössä yhdistyy sosiaalinen kanssakäyminen sekä taiteellinen toiminta. Muistojen jakamisen avulla ryhmästä löytyy yhteisiä aiheita, jotka lisäävät yhteenkuuluvuudentunnetta. Kuulijalle tarinat herättävät ymmärrystä ja sympatiaa kertojan maailmaan. Yksilön osallistumisen avulla hänelle avautuu mahdollisuus jakaa muiden kanssa eletyn elämän iloja ja suruja, kun samalla avautuu luovuuden ilo ja taiteen tekemisen nautinto, mikä synnyttää elämisen mielen. Kun persoonalle muodostuu omista muistoista taidetta, joka koskettaa muita, syntyy kokemus siitä, että tekijä on tärkeä lenkki historian ketjussa. Luovan muistelutyön avulla on mahdollisuus olla osa yhteisöä ja toteuttaa itseään. (Hohental-Antin 2009, 17, 24–26, 31–32, 145)

## **7 Työelämän voimavara -kurssi**

### **7.1 Kurssin yleisesittely**

Tampereen kaupungin museopalveluihin kuuluva kulttuurikasvatussyksikkö TAITE järjesti keväällä 2015 ensi kertaa kulttuuripohjaisen eläkkeelle siirtyvien kurssin. Syksyllä 2015 otettiin kokeiluun myös työikäisille kutakuinkin samansisältöinen työelämän voimavara -kurssi. Kurssi suunnattiin Tampereen kaupungin työntekijöille, joilla on matkaa eläkeikäänsä n. 5-7 vuotta. Kaupungin sisäisessä viestintäkanavassa Loorassa julkaistiin yleinen informaatiopaketti työelämän voimavara -kurssista, jonka perusteella kohderyhmään kuuluvat henkilöt saivat vapaaehtoisesti ilmoittautua kurssille. Kurssille valittiin 9 henkilöä, joista 2 joutui jättämään kurssin kesken aikataulu- sekä muihin syihin vedoten. Kurssi oli tarkoitettu molempien sukupuolien edustajille mutta ehkäpä kurssin kulttuurillisuus johti siihen, että kaikki osallistujista olivat naisia.

Kurssin voimavaroja eheyttävä vaikutus perustui luvuissa 5 mainittuihin voimauttavaan valokuvaan sekä luovaan muistelutyöhön. Näiden edellä mainittujen metodien tukemana kurssilaiset kävivät lävitse omaa elettyä elämää muistellen menneisyyttä, kuvaten lumoavia otoksia itsestä, kanssasisaruksista kuin erilaisista asioista, tehden aarrekartan sekä kertaillen asioita läpi hyvinvointiluennoijan kanssa. Kurssin tavoitteena oli tuoda osallistujille omaan elämään voimavaroja sekä toteuttaa jokaiselle osallistujalle omaa ammatti-identiteettiä positiivisesti tarkasteleva omakuva. Näiden tavoitteiden avulla pyrittiin motivoimaan työntekijöitä sekä auttamaan heitä näkemään mitä he itse voisivat tehdä, jotta työ olisi mielekkäämpää ja omat voimavarat riittäisivät paremmin. Omien voimavarojen löytämisen sekä positiivisesti itseään tarkastelevan omakuvan avulla pyrittiin vaikuttamaan positiivisesti työntekijöiden työkykyyn sekä työhyvinvointiin, jolloin myös sairauspoissaolojen riski olisi pienempi.

### **7.2 Kurssin kulku**

Työelämän voimavara -kurssin osallistujiksi muovautunut 7 henkinen pienryhmä koontui yhteensä 8 kertaa eri teemojen äärellä Museokeskus Vapriikissa sekä Sara Hildénin taidemuseossa Särkänniemessä. Kurssin päätoimipaikkana toimi Vapriikin työpajatila. Kolmella ensimmäisellä kerralla 6.10.–20.10. luovan muistelutyön avulla kurssilaiset avarsivat elämäänsä nuoruudesta tähän hetkeen saakka. Tutustumis- ja info-

kerran jälkeen osallistujille annettiin mahdollisuus kierrellä ja valokuvata heille itselleen merkittäviä teoksia Museokeskus Vapriikin "Lelulaatikon aarteita"- sekä Sara Hildenin taidemuseon "Aseina huulipuna ja kyyneleet" näyttelyissä, jonka jälkeen siirryttiin yhteisesti keskustelemaan pinnalle nousseista aiheista. Keskustelun virikkeenä toimi myös 50–60 luvulle sijoittuva kuunnelma matonpesuretkestä. Näyttelyiden sekä kuunnelman avulla muistui niin yksittäiset lapsuuden lelut kuin elämän varrelle sattuneet eri asiayhteyksistä johtuvat surut.

Seuraavilla kolmella kerralla 27.10–17.11 vuoronsa sai voimauttavan valokuvan menetelmä. Ensimmäisellä näistä kerroista tutustuttiin itse menetelmään ja harjoiteltiin kuvausta "Maailman ihanin tyttö" teoksen saattelemana, jonka jälkeen seuraavilla kahdella kerralla vuoronsa sai kurssin valokuvauksellisin osuus; henkilökohtaisten kuvien ottaminen valitsemassaan ympäristössä sekä näiden tarkastelu ryhmän parissa.

Seitsemännellä kerralla opinto-ohjaajana sekä Urataival yrittäjänä työskentelevä Marjaana Herlevi luennoi omien voimavarojen kerryttämisen keinoista työelämässä. Työelämän voimavaroja voi löytää esimerkiksi uuden asenteen avulla. Asiakaspalvelutilanteissa uuden positiivisemmän asenteen voi kärjistää ajatella seuraavasti: "Kaikki asiakkaat tuovat iloa - Toiset tullessaan, toiset lähtiessään". Viimeisellä kerralla uusiin voimavaroihin liittyen kurssilaiset kokosivat omista lähitulevaisuuden tulevaisuuden haaveistaan itselleen aarrekartat erilaisista lehdistä leikaten ja liimaten. Aarrekartan merkitys pohjautuu siihen, että haaveisiin huomion kiinnittäminen auttaa myös intuitiivisesti toteuttamaan niitä. Aarrekartan luominen tuo myös rohkeutta ja luottamusta omaan elämään. (Urataival n.d.)

## **8 Tutkimus**

### **8.1 Yleisesittely**

Toimin luvussa 7 esitellyllä Työelämän voimavara- kurssilla sivustakatsovan tutkijan roolissa kuunnellen ja yleisluontoisia asioita muistiin pannen. Tutkimuksessani selvitin kurssin tuomia vaikutuksia osallistujille, keräsin tietoa kurssin kehittämistä ajatellen sekä laskelmoida kurssin talousvaikutuksia. Koska kurssi sekä sen vaikutukset perustuvat asioiden ja muistojen luottamukselliseen jakamiseen, en tuo tutkimuksessani esille sen tarkemmin henkilöiden nimiä saati elämän varrelle sattuneita tapahtumia.

### **8.2 Kyselyt**

Alkuperäisenä suunnitelma yhdessä Tampereen kaupungin kulttuuripalveluyksikkö TAITEn kanssa oli tehdä samansisältöinen alku- ja loppukysely, jossa olisi arvoasteikko kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Alkukysely annettiin paperisena kurssilaisten täytettäväksi ensimmäisellä kerran lopuksi ja lomakkeet poimittiin niiden täyttämisen jälkeen talteen. Kurssin aloituskyselyn kysymykset ovat nähtävillä liitteessä 1. Aloitus- kyselyn vastaukset yllättivät hyvillä arvosanoilla sekä samansisältöisyydellään, joten päädyimme tuloksia miettiessämme muuttamaan strategiaa ja tekemään eri sisältöisen loppukyselyn. Loppukyselyä varten käsitelimme kurssikokonaisuutta laajempänä kokonaisuutena palautetta ja kehitysehdotuksia silmälläpitäen. Kurssin loppukysely lähetettiin sähköisesti e-lomakkeena ja sen kysymykset ovat nähtävissä liitteessä 2.

### **8.3 Aloituskyselyn tulokset**

Kurssin aloituskysely pidettiin ensimmäisellä tapaamiskerralla ja siihen vastasi 9 kurssilaista. Kysymyksistä 2 ensimmäistä olivat arvoasteikko kysymyksiä, toinen tämän hetkisestä motivaatiosta työtä kohtaan ja toinen tämän hetkisestä vireystilasta työssä. Keskimäärin kurssilaisten motivaatio työtänsä kohtaan sekä vireystila työssä olivat suhteellisen hyvällä tasolla keskiarvojen ollessa asteikolla 1-10 8,22 ja 7,66. Silmiin pistävää vastauksista on, ettei kukaan vireystila työssä ylitä motivaation arvosanaa. Neljällä vastaajista vireystilan oli arvosana alempi ja muut vastaajat arvostivat vireystilansa samantasoiseksi motivaation kanssa. Vireystilan heikompien arvosanojen syyt voivat olla avoimista kysymyksistä ilmenevillä seikoilla kuten työn kiireisyydellä sekä sijaistami-

silla. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin omia keinoja edellisten arvojen parantamiseen ja voimavaroihin viejiä sekä tuojia. Kysymykset ovat nähtävissä alla.

- Mitä voisit itse tehdä, jotta motivaatio ja vireystila työssä olisivat paremmalla tasolla?
- Mitkä asiat vievät voimavaroja työssä?
- Mitkä työn ulkopuoliset asiat auttavat sinua jaksamaan paremmin työssäsi?

Omalla toiminnallaan koettiin voivan vaikuttaa positiivisesti motivaatioon sekä vireystilaan, mikäli omaa asennetta saisi lisättyä asteen verran positiivisemmaksi. Mikäli henkilöt onnistuisivat välttämään muiden valituksia, omaan vireystilaan saisi lisää potkua. Myös oman elämän tasapainoisen hallinnan avulla saisi lisää voimavaroja.

Suurin osa vastaajista ilmaisi voimavaroja vieväksi asioiksi lisääntyneen työmäärän suhteessa omaan jaksamiseen. Jatkuvien säästöjen alla työelämän paineet ovat kasautuneet työntekijöiden hartioille ja se on heikentänyt heidän voimavarojaan. Sairauslomien sijaisuustapauksissa paikalla olevien työntekijöiden on usein tehtävä myös ylimääräisenä poissaolijoiden työt, joten se koetaan myös ongelmallisiksi voimavarojen suhteen. Työyhteisön ilmapiirissä on myös osan kohdalta parannettavaa, sillä työyhteisössä koetaan olevan tekijöitä, jotka estävät sulavan vuorovaikutuksen työyhteisön parissa. Yksittäisinä vastauksina keskeisiksi voimavarojen viejiksi koettiin myös työn luonne, työympäristön heikkous, palkkaus sekä epäonnistunut töiden organisointi.

Työelämän ulkopuolisista tekijöistä kaksi useimmin esille tullutta seikkaa voimavarojen tuojina olivat sosiaalinen pääoma sekä liikunta/ulkoilu. Sosiaalisesta pääomasta ystävät, perhe sekä sosiaalinen kanssakäyminen piristävät monen arkea. Liikunnan ja ulkoilun mainitsi yli puolet vastaajista. Ulkoilun yhteydessä mainittiin usein luonto ja siitä nauttiminen. Luonnon rauhallisuudesta saatetaan hakea hengähdystaukoa ja vastapainoa arjen kiireellisyydelle. Muita useasti esille nousseita työssä jaksamisen avittajia olivat myös loma sekä erinäiset harrastukset kuten taide ja puutarhanhoito.



## 8.4 Loppukyselyn tulokset.

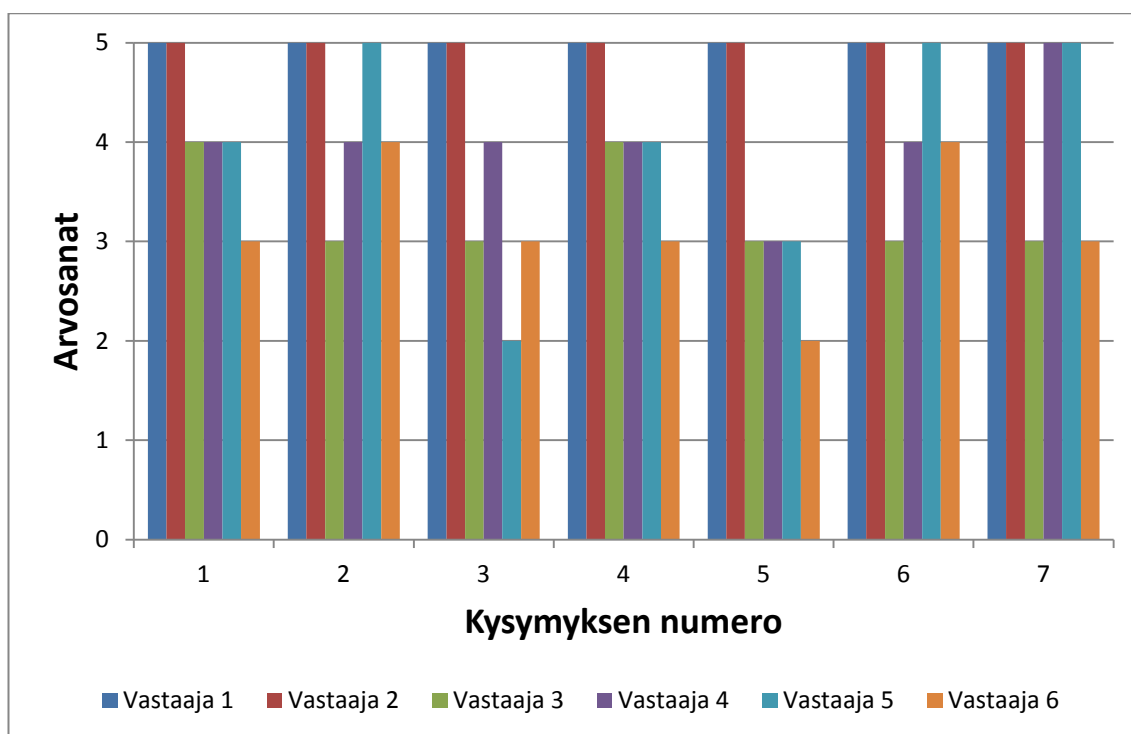
### 8.4.1 Numeraalisien kysymysten tulokset

Kurssi käytiin loppuun seitsemän osallistujan voimin, joista kuusi henkilöä vastasi sähköisenä tehtyyn loppukyselyyn. Kysely rakentui alkuun sijoitetuista arvosana sekä avoimista kysymyksistä, joista kuudessa kysymyksessä kysyttiin valitse väittämiin sopivin vaihtoehto asteikolla 1-5. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä ja alla numeroituna seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin kurssin vastaamista odotuksiin.

1. Löysin luovan muistelutyön ja museovierailujen avulla elämästäni voimavaroja, jotka auttavat työssä jaksamisessa
2. Kurssilla tehty omakuva vahvisti identiteettiäni ja antoi minulle voimia työssä jaksamiseen
3. Sain uusia ajatuksia ja/tai voimavaroja työssä jaksamiseen työhyvinvointikouluttajan vierailusta
4. Sain uusia ajatuksia ja/tai voimavaroja työssä jaksamiseen aarrekartta-työskentelystä
5. Työmotivaationi lisääntyi kurssin aikana
6. Löysin kurssin aikana tapoja lisätä voimavaroja työssäni
7. Kuinka hyvin kurssi vastasi odotuksiasi asteikolla 1-5? (1=huonosti, 5=erinomaisesti)

Lisäksi kyselyssä kysyttiin seuraavia kysymyksiä:

- Mitkä työskentely menetelmistä koit kohdallasi merkityksellisimmiksi työssä jaksamisen kannalta ja miten kurssilla käsitellyt asiat tai tehdyt harjoitukset ovat auttaneet työssä jaksamisessa?
- Mitä kurssista jäi mieleesi?
- Mikä merkitys kurssilla oli/on työssä jaksamisesi suhteen?
- Miten kehittäisit kurssia?
- Suosittelisitko kurssia tuttavillesi/kollegallesi?
- Avoin palaute kurssista



KUVIO 4. Loppukyselyn arvoasteikko vastausten tulokset

Vastauksia kokonaisvaltaisesti tarkastellessa ilmenee kurssin onnistuneen melko hyvin tavoitteissaan vahvistaa osallistujien voimavaroja. Kuviosta 4 huomataan, että vaikka kurssilaiset olivat tyytyväisiä kurssiin, vastauksissa on silti havaittavissa osittain huomattavia eroja. Kaksi vastaajista oli erittäin tyytyväisiä kurssiin ja antoivat jokaiseen väittämistä arvosanaksi 5. Myös näiden henkilöiden lopuista kirjallisista osoittautuu, että kurssi on tuonut heille suurta merkitystä työssä jaksamiseen sekä on antanut heille uusia voimavaroja. Toisaalta myös kahden vastaajan vastauksista on havaittavissa, ettei kurssi vastannut täysin heidän odotuksiaan mutta myös tarkastellessa heidän avoimien kysymyksien vastauksia käy ilmi, että hekin ovat olleet tyytyväisiä päästessään mukaan kurssille jakamaan sekä tekemään yhdessä asioita muiden osallistujien kera.

Yksittäisiä kysymyksiä tarkastellessa huomataan, että kurssin voimavaroja esille nostamisen tavoitteeseen auttoi eniten voimauttavan valokuvan menetelmän avulla tehty omakuva. Se sai vastaajiltaan 26/30 pistettä ja oli menetelmistä ainoa, joka sai vähintään kolmelta vastaajalta täydet pisteet. Seuraavaksi parhaiten kurssin tavoitteita vastaaviksi menetelmiksi osoittautuivat luovan muistelutyön menetelmä museovierailuineen sekä aarrekartta työskentely, jotka saivat tismalleen samat arvostukset jokaiselta vastaajalta, jolloin nämä sijoittuvat jaetulle toiselle sijalle 25/30 pisteellä. Työhyvinvointikoulutajan vierailu jäi tavoitteista ainakin arvostanoja peilaten, sillä vain puolet vastaajista oli

samaa mieltä, että vierailu antoi uusia ajatuksia tai voimavaroja työssä jaksamiseen. Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että vierailu antoi osittain uusia ajatuksia ja voimavaroja ja yhdelle vastaajista vierailu ei tuonut edellä mainittuja hyötyjä. Vierailu arvostettiin yhteensä 22/30 pisteen arvoiseksi.

Työmotivaation lisääystä koskevassa kysymyksessä kaksi vastaajaa ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä, että kurssi olisi lisännyt heidän motivaatiotaan työtänsä kohtaan. Kolme henkilöä tunsu että motivaatio lisääntyi osittain ja yhdellä henkilöllä kurssi ei vaikuttanut työmotivaation kasvuun lainkaan.

Kurssin tavoitteena oli auttaa kurssilaisia löytämään itsestä voimavaroja ja tämä toteutui vastausten perusteella melko hyvin. Kurssilaisista viisi kuudesta vastaajasta olivat vähintään samaa mieltä, että kurssi antoi uusia tapoja lisätä voimavaroja työssä. Vain yksi oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

Neljä kuudesta osallistujasta koki, että kurssi vastasi erinomaisesti heidän omia odotuksiaan. Kurssin tavoitteena oli voimavarojen lisäämisen ohessa toteuttaa jokaisen osallistujan kanssa omaa ammatti-identiteettiä positiivisesti tarkasteleva omakuva. Kahden osalta kurssi vastasi odotuksia vain kohtalaisesti. Tästä huolimatta kurssipalautteen lopussa kysyttäessä suosituksista, kaikki kurssikyselyyn vastaajista olivat yksimielisiä siitä, että he suosittelisivat kurssia tuttavalle tai kollegalle.

#### **8.4.2 Avoimien kysymysten tulokset**

Loppukyselyn avoimissa kysymyksissä kysyttiin:

- Mitkä työskentelymenetelmistä koit kohdallasi merkityksellisimmiksi työssä jaksamisen kannalta ja miten kurssilla käsitellyt asiat tai tehdyt harjoitukset ovat auttaneet työssä jaksamisessa?
- Mitä kurssista jäi mieleesi?
- Mikä merkitys kurssilla oli työssä jaksamisesi suhteen?
- Miten kehittäisit kurssia?
- Avoin palaute

Kurssin merkityksellisintä menetelmää kysyttäessä ykköspaikan nappaa voimauttava valokuvaus ennen aarrekartan sekä luovan muistelutyön menetelmää. Vaikka voimauttava valokuva koettiin menetelmänä kaikkein merkityksellisimpänä, avoimista vastauksista ilmenee, että kurssin kokonaisvaltaisen onnistumisen takana olleen hyvän ryhmähengen tuoma avoimen jakamisen ilmapiiriin oli ehkäpä vielä merkityksellisempi kuin mikään erillinen menetelmä. Voimauttavan valokuvan sekä vuorovaikutuksen vuoksi muun muassa eräs kurssin osallistuja mainitsi jälkeensä olon olevan rohkeampi ja valoisampi.

Kurssista sai kiitosta sen kokonaisvaltaisesta onnistumisesta, mutta mieleenpainuvimpana osana jäivät sen vetäjät sekä muut ryhmän jäsenet. Vaikka järjestelyt sekä tilat toimivat hyvin niin vetäjien antaumuksellisen ja pirteän otteen ansiosta he onnistuivat luomaan hyvän yhteishengen kurssilaisten keskuuteen, josta syntyi vapautunut ilmapiiri asioiden jakamiselle. Vaikka kurssi oli aikataulutettu työpäivän jälkeiseksi ajalle, vastaajat kokivat kurssin kivana piristysruiskeena arjen rutiineihin.

Kurssilla koettiin olevan vähintään jokseenkin suurta merkitystä työssä jaksamiseen, sillä kurssi antoi voimavarojen lisäksi uusia ideoita ja mahdollisuuksia jakaa luottamuksellisesti asioita saman aiheen parissa kamppailevien ihmisten kesken. Kurssin antoi myös usealle vastaajalle uusia ajatuksia ja näkökulmia arkeen tai työelämän kehittämiseen.

Kyselyn vastausten perusteella kurssin kehityskohteena on kurssin aikataulun uudelleen miettiminen. Useissa vastauksissa toivottiin kurssijakson olevan pidempi, jotta asioiden jakamiseen sekä mielenkiintoisien kurssitehtävien tekoon jäisi enemmän aikaa. Joskus keskustelut venähtivät suuren asianmäärän vuoksi pitkiksi, jolloin tehtävän purulle ei ollut tarpeeksi aikaa. Voimauttavan valokuvan sekä aarrekartan tekemiselle kaivattiin parin vastaajan osalta hieman enemmän aikaa. Mikäli kurssin nimeä halutaan muuttaa, nimenä voisi toimia ”Eheänä/Elävänä eläkkeelle -kurssi”.

Avoimen palautteen osiossa osallistujat pääsääntöisesti kehuivat kurssin kokonaisuutta ja olivat tyytyväisiä siitä, että saivat mahdollisuuden tulla työelämän voimavara -kurssille. Aiemmissa vastauksissa esille nousseita asioita kuten vetäjien pirteyttä ja kurssin tuomia voimia keuhuttiin ja osa ilmaisi, että tulisivat mielellään vastaavalle jatkokurssille uudelleen, mikäli sellainen vain järjestettäisiin.

### 8.4.3 Kyselyn ulkopuolelta havaittua

Tarkkaillessani kurssin aikana yleistä keskustelua kävi ilmi, että parin osallistujan kohdalla voimautuminen pelkän Työelämän voimavara -kurssin avulla työnkuva huomioon ottaen on hankalaa, sillä ongelmat ovat työssä tai työympäristössä. Kiire sekä jatkuvat säästötoimenpiteet ovat ajaneet henkilöstövajeeseen ja töiden kasaantumiseen, joten kurssin tavoitteelliset hyödyt jäivät jokseenkin saavuttamatta, mikä ilmenee esimerkiksi arvoasteikkokyselyn eroavista vastauksista.

## 8.5 Kurssin kustannukset

Kustannusten laskelmien laskentatapana käytin Sosiaali- ja terveysministeriön "Menetetyn työpanoksen kustannus" muistiossa käyttämää laskentatapaa, jolla saadaan selville minimikustannukset menetetystä työpanoksesta. Menetetyn työpanoksen suuruus on vähintään yhtä suuri kuin työntekijän palkka ja siihen liittyvät sivukulut yhteensä, eli se mitä työnantaja työntekijästä maksaa. Työntekijä on usein tuottavampi kuin hänen palkkansa, joten hänen työnsä tuottaa arvonlisäystä, mutta tämän arvonlisäyksen määrittäminen on luotettavuuden kannalta hankalaa, joten en ota tätä seikkaa huomioon. (Sosiaali ja terveysministeriön työsuojeluosasto 2014)

## 8.6 Kustannusarvio

Kurssin kustannukset sisälsivät seuraavia muuttujia:

- Kurssin vetäjän valmistelu- sekä kurssiajan palkkakustannukset
- Kurssin avustavan vetäjän valmistelu- sekä kurssiajan palkkakustannukset
- Työhyvinvointikouluttajan palkkio
- Pääsymaksut museoihin
- Materiaalit sisältäen mm. valokuvapaperit, musteet, kartonkia ym.
- Kurssin päätöslahjoiksi annetut kortit, ruusut ja lahjakortit.
- (Tilavuokrat)

Kurssin vetäjä oli TAITEn henkilökuntaa, jonka työaikaan kurssin toteuttaminen lukeutui. Hän käytti keskimäärin Työelämän voimavara -kurssiin valmisteluihin 2,5h jokaista tapaamiskertaa kohden sekä kurssitapaamisiin 2,5h. Kurssin avustaja oli läsnä neljänä kertana ja hän käytti kurssin valmisteluihin 3h kutakin kertaa kohden pois lukien en-

simmainen tapaamiskerta ja kurssitapaamisiin 2,5h. Molempien henkilöiden palkkakustannukset Tampereen kaupungin museolehtorilta saatujen tietojen mukaan ovat 22 euroa tunti. Palkkioihin ja palkkoihin voidaan laskea myös toiseksi viimeisellä kerralla työhyvinvoinnista luennoineen ulkopuolisen kouluttajan palkkiot. Ne ovat 350 euroa + arvonlisävero. Palkkioiden ulkopuolisia kustannuksia ovat vierailut museoissa, materiaalien kuten valokuvien tulostuskustannukset, musteet kartongit jne. sekä kurssin päätöslahjat, joihin sisältyivät kiitoskortit, ruusut sekä lahjakortit Vapriikkiin. Kurssi järjestettiin yhtä tapaamiskertaa lukuun ottamatta Tampereen kaupungin omistamassa museokeskus Vapriikin työpajatilassa, jonka Tampereen kaupungin museopalveluorganisaatioon kuuluva TAITE sai maksutta käyttöönsä. Mikäli vastaavankaltaiset tilat vuokrattaisiin ulkopuoliselta taholta, kustannukset olisivat noin 1000 euron luokkaa. Tilavuokra-arvio perustuu kartoitukseen Tampereen alueella saatavilla olevista vastaavista tiloista ja niiden hinnoista. Kurssin kustannukset ovat eriteltyinä alla olevassa taulukossa 2. (Tuomainen 2015)

TAULUKKO 2. Kustannukset kurssikerroista

Kustannus laji	Laskukaava	Kustannukset €
Vetäjä 1 kurssikerrat	8 x 2,5h x22€/h	440€
Vetäjä 2 kurssikerrat	4 x 2,5h x22€/h	220€
Vetäjä 1 valmistelu	8 x 2,5h x22€/h	440€
Vetäjä 2 valmistelu	3 x 3h x 22€/h	198€
Työhyvintokouluttaja	350€ +alv 24%	434€
Sara Hildenin taidemuseo	9kpl x 8€	72€
Vapriikin pääsymaksut	9kpl x 10€	180€
Materiaalit	300€	300€
Kortit	7kpl x 1€	7€
Ruusut	7kpl x 8€	56€
Lahjakortti Vapriikkiin (kahdelle henkilölle)	7kpl x 2 x 10€	140€
<b>Yhteensä</b>		<b>2487€</b>
Tilavuokra (arvio)	(8 x 3 h x 42€/h)	(1008€)
<b>Yhteensä</b>		<b>(3495€)</b>

Kustannusarvio osoittaa, että kurssin järjestäminen aiheuttaa kustannuksia kyseisellä laskentatavalla n. 2500€ tai n.3500€ riippuen otetaanko huomioon teoriassa aiheutuvat tilavuokrat, mikäli kurssi järjestettäisiin muissa vastaavissa tiloissa.

Kurssilla toivotaan olevan vaikutusta myös kasvattamalla luvussa 4.4 esillä ollutta sairauslomalle jäämisen kynnystä sekä laskemalla 4.5 luvussa mainittua sairauslomalta paluun kynnystä. Mikäli kurssin kustannuksia peilattaisiin pelkkien sairauspoissaolojen vähentämiseen, vastaisivat kurssin kustannukset 22 euroa tuntipalkalla 7,5h päiviä työskentelevältä henkilöltä noin 15 (tilavuokran kanssa 21) sairauspoissaolopäivää minimikustannus laskentatavalla. Laskettaessa luvussa 5.2 esillä olleella reaalikustannuslaskentatavan keskiarvolla 325€/ päivä, vastaavat luvut olisivat noin 8 ja 11 päivää. Kurssin seitsemän henkiselä ryhmällä spekuloidessa, jokaisen henkilön sairauspoissaolot tarvitsivat vähetä kurssin johdosta jäljellä olevalla työuralla noin 2 päivää, jotta kustannukset tulisivat katetuksi.

Tämä voisi kurssilla käytyjen asioiden valossa kuulostaa melko realistiselta saavutukselta mutta pelkkien sairauspoissaolojen laskun näkökulmasta kurssin taloudellisia vaikutuksia ei ole syytä tarkastella. Tutkimustulosten valossa kurssi on antanut osallistujilleen voimavaroja työelämään sekä muuta henkistä ja sosiaalista pääomaa. Voimavarojen lisääntyminen sekä henkisen ja sosiaalisen pääoman kasvu auttavat vahvistamaan työntekijän työkykyä/työhyvinvointia, joka voi tuottaa tulevaisuudessa myös säästöjä työntekijöiden tehokkaampana työskentelynä tuottavuuden kasvun muodossa. Kurssille osallistujien näkökulmasta he ovat saaneet kokea elämyksen, josta voivat ammentaa energiaa niin työelämän ulkopuolellekin kuin lähitulevaisuudessa hämmöittäviin eläkepäiviin. Kansalaisten yleinen hyvinvointi taas vaikuttaa yhteiskunnallisella tasolla laskevasti esimerkiksi julkisen terveydenhuollon kustannuksiin. Näiden faktojen valossa voidaan erittäin todennäköisesti sanoa kurssin tuovan taloudellista hyötyä Tampereen kaupungille mutta täyttä varmuutta asiasta en pysty takaamaan muuttujien suuren lukumäärän vuoksi.

## 8.7 Yhteenveto

Työelämän voimavara -kurssi onnistui hyvin ja sen osallistajat olivat tyytyväisiä sen sisältöön. Jokainen kurssikyselyyn vastanneista suosittelisi kurssia eteenpäin, joten asioita on tehty oikein. Sisällön toimivuus varmisti sen, että kurssilaiset saivat vähintäänkin jokseenkin hyvin uusia voimavaroja mukaansa työelämään. Parhaiten uusien voimavarojen tuojana koettiin hienoisella erolla muihin voimauttavan valokuvan menetelmä. Sosiaalipedagogisten menetelmien lisäksi merkittävässä roolissa kurssin onnistumisen kannalta oli ryhmän sisälle muodostunutta luottamuksen ilmapiiriä, joka mahdollisti

asioiden avoimen jakamisen. Täysiin arvosanoihin kurssi ei kuitenkaan jokaisen vastauksen kohdalla yltänyt joten parannettavaa toki jäi. Kurssia voitaisiin hiukan pidentää, sisältöä viilata ja osallistujien työtilannetta selvittää, sillä nyt kiireinen työelämä sekä työn sisäiset ongelmat estivät hieman positiivisia vaikutuksia. Kurssin tuomat positiiviset vaikutukset tulevat erittäin todennäköisesti olemaan kurssista koituneita kustannuksia huomattavasti suuremmat. Uusien voimavarojen tuomat vaikutukset työkykyyn, vanhojen vaikeidenkin asioiden lävitse käyminen sekä kurssin kokonaisvaltainen onnistuminen ovat olleet työntekijänkin kannalta myönteisiä seikkoja, sillä nämä hyödyllistä pääomaa tuovat vaikutukset ulottuvat myös työn ulkopuoliseen elämään.

Työhyvinvointiin liittyvän oppimisprosessin kannalta tärkein seikka oli kuitenkin havainnoida se, kuinka eroavista asioista ihmiset saavat voimavaroja arkeen. Kaikkia ei voi miellyttää samanlaisin keinoin vaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tarvitaan laajakatseisempia ratkaisuita. Toisaalta on myös pidettävä huoli, ettei työhyvinvoinnin kehittäminen koidu taloudellisesti tappiolliseksi kannattamattomien investointien vuoksi. Pienilläkin investoinneilla voidaan saada suurta hyvinvoinnin lisäystä, kunhan keskittyy asioiden ongelmakohtiin. Kaikkien työhyvinvointia parantavien asioiden ei tarvitse edes maksaa mitään, sillä esimerkiksi hyvillä käytöstavoilla sekä toisen ihmisen työn arvostamisella voidaan saada merkittäviä tuloksia työhyvinvoinnin saralla aikaan.



## 9 Pohdinta

Työelämän voimavara -kurssi saavutti tavoitteena olleen myönteisen vaikutuksen työntekijän voimavaroihin, mutta tutkimuksen reliabiliteetin kannalta on hyvä pohtia, ovatko samankaltaiset tulokset toistettavissa mahdollisesti uusilla samankaltaisilla kursseilla?

Kurssi oli suunnattu molempien sukupuolten edustajille mutta osallistujiksi päätyneet olivat naisia. Saman sukupuolen edustuksella voidaan olettaa olevan hieman helpottavaa vaikutusta vaikeuden asioiden käsittelyssä, joten tulevaisuudessa mahdollisesti miesten ollessa mukana kurssilla vaikutukset saattavat olla hieman lievemmat. Toisaalta toimin ainoana miespuolisena henkilönä kurssikokonaisuudessa mukana, tosin vain sivusta tarkkailijan roolissa mutta tämän en kokenut vaikuttavan kurssilaisiin millään tavoin.

Poissaolojen kustannuksia laskettaessa on monta muuttujaa sekä laskukaavoja, jolloin kustannukset eroavat merkittävästi toisistaan. Poissaoloille ei teoriassa synny kustannuksia mikäli poissaolo voidaan korvata töiden uudelleen organisoinnilla, jolloin samat työt tehdään "tehokkaammin" pienemmällä porukalla. Toistuvasti käytettynä kyseinen muita työntekijä ylikuormittava toiminta vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon ja vähentää heidän arvokkaita voimavaroja, jolloin poissaololle koituvat kustannukset syntyvät jälkijunassa.

Kurssin päätteeksi tehdyn loppukyselyn tulokset perustuvat 85 % kurssin loppuun suorittaneiden henkilöiden mielipiteisiin. Vastausprosentti on yleisesti ottaen hyvä mutta kurssin pidempi aikaisia vaikutuksia arvioitaessa kurssilaisille olisi hyvä järjestää lopputapaaminen, jossa kurssilaiset pääsisivät tapaamaan ryhmänsä sekä muistelemaan kurssin tuomia voimauttavia vaikutuksia. Lopputapaamisen idea nousi myös kurssilaisien toimesta viimeisellä tapaamiskerralla, joten kurssin pidempi aikaisia vaikutuksia arvioitaessa lopputapaaminen olisi hyvä lisä tutkimuksen kokonaisvaltaisen luotettavuuden varmistamiseksi.

## LÄHTEET

Ahlfors, J. 2015. Voimauttava valokuva. Diaesitys Työelämän voimavara- kurssi 27.10.2015. Tampere.

Ahola, K. & Työterveyslaitos. 2011. Tue työkykyä. Käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint Oy.

Hohental-Antin, L. 2009. Muistot näkyviksi. Muistelutyön menetelmiä ja merkityksiä. Juva: Ps-kustannus.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen, Liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Ilmarinen, J. & Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Jeffrey, K., Abdallah, S. & Michaelson, 2014. J. Wellbeing at work. New Economics. Tiivistelmä. Luettu 3.1.2016.  
<http://www.neweconomics.org/publications/entry/well-being-at-work>

Joensuu, M., Kivistö, S., Malmelin, J., Lindström, K. & Työterveyslaitos. 2008. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 34. Helsinki.

Kokko, O. 2010. Näin paljon maksaa poissaolosi töistä. Taloussanomat. Artikkel. Luettu 28.10.2015. <http://www.taloussanomat.fi/oma-raha/2010/02/01/nain-paljon-maksaa-poissaolosi-toista/20101280/139>

Kuntien eläkevakuutus. 2015a. Työkyvyttömyys maksaa. Luettu 28.11.2015  
[https://www.keva.fi/fi/tyossa\\_jatkaminen/tyokyvyttomyyskustannusten\\_hallinnan\\_tuki/tyokyvyttomyys\\_maksaa/Sivut/Default.aspx](https://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/tyokyvyttomyyskustannusten_hallinnan_tuki/tyokyvyttomyys_maksaa/Sivut/Default.aspx)

Kuntien eläkevakuutus. 2015.b. Varhaiseläkemenuoperusteinen maksu, Internet-sivut. Luettu 13.01.2016  
[https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/varhaiselakemenoperusteinen\\_elakemaksu/Sivut/Default.aspx](https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/varhaiselakemenoperusteinen_elakemaksu/Sivut/Default.aspx)

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin kasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Pro gradu -tutkielma.

Luoto, R. 2015. Milloin työkyvyn edistäminen on ajankohtaista? Seminaari luento. UKK- Instituutti. 22.9.2015. Tampere.

Mustonen, M. 2009. Mikä meitä motivoi? Kajaanin mamsellin ateria- ja puhtaanapito-palvelujen henkilökunnan työmotivaatio. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

- Nurmi, L. 2015. Uusi käänne: Palkkaa saisiikin ensimmäiseltä sairauspäivältä. Aamulehti. Uutinen. Luettu 2.1.2016.  
<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1195006296601/artikkeli/uusi+kaanne+palkkaa+saisi+kin+ensimmaiselta+sairauspaivalta.html>
- Ojanpää, H. 2014. Julkisen sektorin valttikortit. Lakimiesuutiset. Artikkelit. Luettu 12.11.2015. <http://www.lakimiesuutiset.fi/artikkelit/2014/8-2014/julkisen-sektorin-valttikortit>
- Oksanen, T. (toim.) 2012. Hyvinvointihavaintoja. Tutkimustietoa kunta-alalta, Tampere: Tammerprint.
- Rauramo, P. 2008, Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 7. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Seuri, M. & Suominen, R. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tallinna: Tietosanoma Oy.
- Siukola, A, Lumme-Sandt, K., Virtanen, P. & Hyg ard, C. 2008. Sairauspoissaolo elintarviketyöst ; tutkimus työntekijöiden kokemuksista ja toimintakäytännöistä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 3/2008, 175-186.
- Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto.2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Muistio. Luettu 15.12.2015. <http://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset>.
- Taloussanomat.2015. Lomalla sairastetaan kohta taas omaan piikkiin – yrittäjät tyytyväisiä, Artikkelit. Luettu 28.12.2015.  
<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2015/12/17/lomalla-sairastetaan-kohta-taas-omaan-piikkiin-yrittajat-tyytyvaisia/201516757/12>.
- Terveystalo. 2015. Näin suomi sairasti vuonna 2014. Katso viisi yleisintä sairauspoissolojen aiheuttajaa uutinen. Uutinen. Luettu 26.11.2015  
<https://www.terveystalo.com/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-sairasti-2014--katso-viisi-yleisinta-sairauspoissaolojen-aiheuttajaa/>
- Tuomainen, P. Museolehti. 2015 Re:Luova muistelutyö. Sähköpostiviesti. pili.vi.tuomainen@tampere.fi. Luettu 21.12.2015
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2011/1383
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- Työterveyslaitos. 2014. Mitä Työkyky on? Luettu 4.1.2016  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx)
- Urataival. n.d. Aarrekartta.Luettu 17.12.2015 [http://urataival.fi/?page\\_id=413](http://urataival.fi/?page_id=413)
- Valokuvan terapeuttisuus. n.d. Luettu 7.10.2015.  
<http://www.voimauttavavalokuva.net/terapeuttisuus.htm>

Valtiokonttori. 2013. Mitä työhyvinvointi on? Luettu 7.1.2016  
[http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyolamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita\\_tyohyvinvointi\\_on](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyolamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on)

Valtiokonttori. 2015. Mitä sairaudet ja työkyvyttömyys maksavat työnantajalle? Luettu 30.11.2015. <http://goo.gl/1UG88V> (Osoite lyhennetty linkin toimivuuden vuoksi)

Voimauttavan valokuvan menetelmä. n.d. Luettu 9.10.2015  
<http://www.voimauttavavalokuva.net/menetelma.htm>

## LIITTEET

### Liite 1. Aloituskyselyn lomake

Nimi: \_\_\_\_\_

1. Kuinka hyvä motivaatio sinulla on työtäsi kohtaan?

1=Erittäin huono 10=Erittäin hyvä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Mikä on vireystilasi työssäsi tällä hetkellä?

1=Erittäin huono 10= Erittäin hyvä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Mitä voisit itse tehdä, jotta edellä mainitut arvot olisivat korkeammat?

---

---

---

4. Mitkä asiat vievät voimavaroja työssäsi?

---

---

---

5. Mitkä työn ulkopuoliset asiat auttavat sinua jaksamaan paremmin työssäsi?

---

---

---

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

## PALAUTEKYSELY TYÖELÄMÄN VOIMAVARA -KURSSISTA

Kurssin tavoitteena oli muistelutyön avulla jäsentää elettyä elämää ja etsiä omasta elämästä voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan työelämässä. Työskentelyssä käytettiin apuna kulttuurisia aineistoja, etenkin valokuvia ja valokuvausta. Tavoitteena oli toteuttaa valokuvaamalla omaa ammatti-identiteettiä positiivisesti tarkasteleva omakuva.

Työelämän voimavara -kurssi järjestettiin nyt ensimmäistä kertaa. Vastausten avulla voimme arvioida kurssin merkitystä osallistujille ja kehittää kurssia jatkoa ajatellen.



### Kurssin sisältö

Kurssin kolmella ensimmäisellä kerralla (6.10., 13.10. ja 20.10.) kävimme läpi osallistujien elämänkaarta. Muistoja ja tarinoita heräteltiin mm. näyttelyiden avulla (Vapriikin näyttelyt sekä Sara Hildénin taidemuseo).

Kurssin seuraavilla kerroilla (27.10., 10.11. ja 17.11.) työskenneltiin Janina Ahlforssin johdolla voimauttavan valokuvan -menetelmällä.

24.11. kurssilla vieraili työhyvinvointikouluttaja Marjaana Herlevi ja kurssin viimeisellä kerralla 1.12. tehtiin aarrekartta tulevaisuutta varten.

2 (3)

**Valitse väittämiin sopiva vaihtoehto asteikolla: 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä**

	1	2	3	4	5
Löysin luovan muistelutyön ja museovierailujen avulla elämästäni voimavaroja, jotka auttavat työssä jaksamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurssilla tehty omakuva vahvisti identiteettiäni ja antoi minulle voimia työssä jaksamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain uusia ajatuksia ja/tai voimavaroja työssä jaksamiseen Marjaana Herlevin vierailusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain uusia ajatuksia ja/tai voimavaroja työssä jaksamiseen aarrekartta-työskentelystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaationi lisääntyi kurssin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löysin kurssin aikana tapoja lisätä voimavaroja työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kerro tässä tarkemmin mitkä työskentelymenetelmistä koit kohdallasi merkityksellisimmiksi työssä jaksamisen kannalta ja miten kurssilla käsitellyt asiat tai tehdyt harjoitukset ovat auttaneet työssä jaksamisessa.**

**Yleisiä kysymyksiä kurssista**

**Kuinka hyvin kurssi vastasi odotuksiasi asteikolla 1-5 (1= huonosti, 5 = erinomaisesti)**

1 2 3 4 5  
Valitse sopiva vaihtoehto ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

**Mitä kurssista jäi mieleesi?**

**Mikä merkitys kurssilla oli/on työssä jaksamisesi suhteen?****Suosittelisitko kurssia tuttavallasi/kollegallesi?**

Kyllä En En osaa sanoa

Valitse sopiva vaihtoehto

☐☐☐**Miten kehittäisit kurssia?****Avoin palaute kurssista:**

Tietojen lähetyks

Tallenna

Kiitos vastauksestasi!

