

Taina Savolainen

Taukoliikunnan vaikutus työntekijän kokemaan stressiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2018

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Taina Savolainen Taukoliikunnan vaikutus työntekijän kokemaan stressiin 30 sivua + 4 liitettä Toukokuu 2018
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja	Lehtori Kristiina Suihko
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten työnantajan tarjoama taukoliikunta työajalla vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen stressistä. Tavoitteena oli myös selvittää työntekijöiden halukkuus osallistua jatkossa taukoliikuntaan opinnäytetyön kohdeyrityksessä. Lisäksi tavoitteena oli laatia kohdeyritykselle henkilöstökyselystä SWOT-analyysin pohjalta suunnitelma taukoliikunnan jatkamisesta yrityksessä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Kysely lähetettiin lokakuussa 2017 sähköpostilla Helsingin toimipisteen työntekijöille. Kysely toteutettiin lähettämällä sähköpostilla kutsu yrityksen intranetsivuilla olleeseen kyselyyn. Kysely lähetettiin 14 henkilölle, joiden toimipiste oli Helsingissä.</p> <p>Tutkitussa yrityksessä 91% vastanneista koki stressiä työssään. Taukoliikunnan stressiä vähentävää vaikutusta koki 73 % vastaajista. Vastaajista 73 % koki saaneensa apua taukoliikunnasta työssä jaksamiseen. Hieman yli neljännes vastaajista koki, että oli tarkempi työssään ja havainnointikyky oli parantunut taukoliikunnan ansiosta. Lopullinen vastausprosentti oli 79 %. Vastaajista suurin osa, 91 % aikoi osallistua taukoliikuntaan jatkossa.</p> <p>Olisi tärkeää, että työntekijöiden kokema stressi otettaisiin vakavasti kohdeyrityksessä, ja että työhön olisi konseptoitu malli työperäisen stressin ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Taukoliikuntaa päätettiin jatkaa kohdeyrityksessä saman personal trainerin ohjauksella. Työntekijöille annetaan jatkossa tietoa työstressiä helpottavista asioista ja palautumisen merkityksestä. Lisäksi kohdeyrityksessä nostetaan esille levon, ruokavalion ja liikunnan merkitystä yksilön hyvinvoinnille. Personal trainerilta voi tilata monipuolisesti kuntosalin- ja venyttelyohjelman lisäksi ruokavaliosuosituksia. Varsinaisen taukoliikunnan tai vastaavan työstressiä vähentävän toiminnan lisäksi yrityksissä tulisi olla erillinen viestintäsuunnitelma. Se sisältäisi ohjeet omatoimiseen palautumiseen, keinoja ennakoidaan stressin hallintaan ja sosiaaliseen työhyvinvointiin.</p>	
Avainsanat	taukoliikunta, stressi, työhyvinvoinnin portaat, työhyvinvointi, palautuminen

Author Title	Taina Savolainen The effect of pause exercise on work related stress
Number of Pages Date	30 pages + 4 appendices May 2018
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	
Instructor	Kristiina Suihko, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis is to study how office exercise during the working day affects to work related stress. Another aim of the study is to find out if the employees are interested in continuing the exercise practices. The employer provides the exercise. The plan to continue exercise practices was based on a SWOT analysis which was made on the basis of the answers of the survey.</p> <p>The empirical part of the study was executed by using both quantitative and qualitative research methods. The survey was conducted by using an electronic form that was in intranet. The survey was made in October 2017 for the employees based in Helsinki the premises the company.</p> <p>The thesis revealed that 91 % of the respondents felt work related stress. 73 % of the employees felt that the exercises at work reduced their stress. The same number of employees felt that exercise improved their coping at work. 27 % of respondents felt that they were more accurate in their work and their perceptual ability improved by exercising. The final answering percentage of the survey was 79 %.</p> <p>It would be important that the stress felt by employees would be taken seriously. There should be a proactive concepted model to reduce work related stress. The company decided to continue office exercise by the same personal trainer than before. Employees will be provided with information on work stress relief and the importance of recovery. In addition, the company raises the importance of rest, diet, and exercise to the well-being of the individual. Employees can also order a variety of gym and stretching programs, as well as dietary recommendations from the personal trainer. In addition to exercise at work there should be an additional communication plan. It would consist instructions to self-directed recovery, proactive tools to cope with stress and to social welfare at work.</p>	
Keywords	exercise at work, stress, work welfare, recovery

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustat	1
1.2	Kohdeyrityksen esittely ja lähtökohdat	2
1.3	Tutkimusongelma ja tavoitteet	2
2	Stressi	3
2.1	Stressin määritelmä	3
2.2	Stressin oireet	3
2.3	Työn vaatimusten ja hallinnan malli	5
2.4	Affektiivinen hyvinvoinnin malli	6
2.5	Palautuminen	7
2.6	Negatiivisen stressin lieventäminen	8
2.7	Itsensä johtaminen palautumisen apuna	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	10
3.2	Maslown tarvehierarkia	11
3.3	Työhyvinvoinnin portaat	11
3.4	Fyysinen työhyvinvointi	12
3.5	Psyykkinen työhyvinvointi	14
3.6	Henkinen työhyvinvointi	15
3.7	Sosiaalinen työhyvinvointi	15
3.8	Seuranta ja mittarit	16
4	Nykytilanteen analysointi ja tehdyt toimenpiteet	16
4.1	Kohdeyrityksen alkuvaihe	16
4.2	Fyysinen työhyvinvointi kohdeyrityksessä	17
4.3	Psyykkinen työhyvinvointi kohdeyrityksessä	18
4.4	Sosiaalinen työhyvinvointi kohdeyrityksessä	19
4.5	Seuranta ja mittarit kohdeyrityksessä	19
4.6	Työnantajan tarjoama taukoliikunta työajalla	20
5	Tutkimus	20
5.1	Kyselytutkimus	20
5.2	Henkilöstökysely taukoliikunnasta	22
5.3	Kysymykset	22

5.4	Kysymykset taukoliikunnasta	23
5.5	Kysymykset stressistä	24
5.6	Toimitusjohtajan näkemys työyhteisöstä	25
5.7	SWOT-analyysi taukoliikuntakyselystä	26
6	Johtopäätökset	27
6.1	Yhteenveto	27
6.2	Opinnäytetyön arviointi	29
6.3	Oma oppiminen ja jatkosuunnitelmat	29
	Lähteet	31
	Liitteet	
	Liite 1. Henkilöstökyselyn saate	
	Liite 2. Taukoliikuntakysely kohdeyrityksen intranetsivuilla	
	Liite 3. Taukoliikuntakyselyn kysymykset kohdeyrityksen intranetsivuilla	
	Liite 4. Taukoliikuntakyselyn vastaukset	

1 Johdanto

1.1 Työn taustat

Valitsin opinnäytetyönaiheen oman kiinnostukseni ja työkokemukseni perusteella. Olin mukana suunnittelemassa kohdeyrityksen viestintää työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ennakko-oletus oli, että kahden yrityksen liikkeenluovutustilanne on työntekijöille stressaava. Olen aina ollut kiinnostunut hyvinvoinnista työpaikalla. Minua kiinnostaa, kuinka ihmiset kokevat stressiä ja miten siitä palaudutaan tai miten ennaltaehkäistään työntekijöiden kokemaa stressiä hetkessä muuttuvassa toimintaympäristössä. Lisäksi minua kiinnostaa tietää, miten työntekijöitä voidaan aktivoida työpäivän aikana ja onko siitä terveydelle hyötyä. Työhyvinvointia ei sinänsä mielestäni ole olemassakaan, vaan on vain hyvinvointia: ihminen voi hyvin on hän sitten työssä tai vapaa-ajalla. Tässä opinnäytetyössä keskityn ihmiseen pääosin työpaikalla, joten siksi käytän jatkossa termiä työhyvinvointi.

On harvinaista, että työnantaja tarjoaa työajalla työntekijöille mahdollisuutta ohjattuun taukoliikuntaan. On kiinnostavaa selvittää, kokivatko työntekijät ylipäättään stressiä ja miten ohjattuun taukoliikuntaan osallistuminen vaikutti heidän kokemukseen stressistä. Lisäksi on mielenkiintoista selvittää, oliko taukoliikunnalla vaikutusta työssä jaksamiseen, tarkkuuteen ja keskittymiseen.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan stressiä ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina olivat stressimalleista työn vaatimusten ja hallinnan malli sekä affektiivisen hyvinvoinnin malli. Työhyvinvointi-käsitteen lähtökohtana olivat työhyvinvoinnin portaat.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivisena menetelmänä henkilöstökyselyä sekä havainnointia. Aineistonkeruumenetelmänä henkilöstökyselyssä käytettiin sähköistä lomaketta kohdeyrityksen intranetsivulla. Lisäksi tehtiin erillinen toimitusjohtajan haastattelu, jonka teemana oli kohdeyrityksen työhyvinvointi.

1.2 Kohdeyrityksen esittely ja lähtökohdat

Kaksi erillistä yritystä päätti siirtää liikkeenluovutuksella asiakaspalvelut ja -aluemyynnin perustamalleen yritykselle (kohdeyritys). Kohdeyritys aloitti toimintansa vuonna 2014 kaksi vuotta kestäneellä järjestelmä- ja tuotesuunnittelulla. Varsinaisen toimintansa kohdeyritys aloitti vuonna 2016. Toiminta aloitettiin organisoimalla asiakaspalvelu, myynti, markkinointi ja laskutus uudelleen.

Kahdesta yrityksestä siirtyi yhteensä 22 henkilöä kohdeyritykseen, ja lisäksi yritykseen oli palkattu uusia työntekijöitä neljä. Vuonna 2017 yrityksessä työskenteli 25 työntekijää ja suurimmat osastot olivat asiakaspalvelu sekä aluevastaavien osasto.

Lisäksi hallinnossa, laskutuksessa ja markkinoinnissa työskenteli kahdeksan henkilöä. Työntekijöiden keski-ikä oli 48 vuotta.

Kohdeyrityksessä luotiin vuonna 2017 edellytykset liiketoiminnan vakiinnuttamiseksi. Operatiivista työtä määritteli asiakastietojen siirtoaikataulu ja tavoitteena oli siirtymäaikana saada asiakkaat siirrettyä hoidettavaksi kohdeyrityksen omilla tietojärjestelmillä. Siirtymä jatkui pitkään, ja tietotekniset viivästyksset sekä asiakastietomassan määrä hankaloitti siirtoaikataulua merkittävästi. Yrityksellä on tavoitteena kehittyä moderniksi yritykseksi, joka toimii tehokkaasti digitaalisessa toimintaympäristössä.

1.3 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tutkimusongelmana oli selvittää, miten työnantajan tarjoama taukoliikunta työajalla vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen stressistä. Tavoitteena on myös selvittää työntekijöiden halukkuus osallistua jatkossa taukoliikuntaan.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka moni työntekijöistä osallistui ohjattuun taukoliikuntaan ja kuinka se vaikutti heidän työskentelyynsä. Tutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää, kokivatko työntekijät stressiä ja vähensikö työpäivän aikana tehty taukoliikunta sitä. Henkilöstökyselyn tavoitteena oli saada vastauksia näihin kysymyksiin, lisäksi tutkimuksesta tulisi tehdä SWOT-analyysi, johon koottaisiin henkilöstökyselyn vastaukset. Kyselyn ja analyysin perusteella saadaan tietää henkilöstön kiinnostuksesta jatkaa taukoliikuntaa ja sen jälkeen voidaan päättää taukoliikunnan jatkamisesta kohdeyrityksessä.

2 Stressi

2.1 Stressin määritelmä

Antti Mattilan Duodecimille vuonna 2011 kirjoittaman Stressi-artikkelin mukaan stressitilanteessa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että hänen voimavaroinsa ovat koetuksella tai jopa ylittyvät. Tutkimusten mukaan mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi aiheuttaa stressiä. (Mattila 2011.)

Reaktio riippuu paljon yksilön omasta vastustus- ja sietokyvystä. Yksilön oma näkökulma asiaan voi olla jo valmiiksi kielteinen tai hyväksyvä, asenne voi olla negatiivinen tai positiivinen. Samaan tilanteeseen joutunut kielteisen näkökulman ja negatiivisen asenteen omaava henkilö voi kokea stressiä enemmän kuin positiivisempi ja hyväksyvämpi henkilö. Kaikki stressi ei ole haitallista, vaan tärkeää on stressin kesto. Lyhytaikainen stressi ei yleensä aiheuta ongelmia, ja määräaikaista stressiä ihminen kestää. Monin tavoin vaarallista on pitkäaikainen stressi. (Mattila 2011.)

Stressiä on tutkittu melkein sadan vuoden ajan. 1920-luvulla uskottiin stressin olevan reaktio kuormittaviin fysiologisiin tekijöihin, jotka tulivat esim. raskaista fyysisistä töistä, myrkyllisiin aineista, melusta, kylmästä. Nykyisin stressireaktion syntyyn liittyvistä tekijöistä tiedetään enemmän. Useimmat teoriat kuvaavat stressiä negatiivisesti, vaikka stressi on arkinen asia ja siitä on myös hyötyä ihmiselle. (Manka 2015, 21.)

2.2 Stressin oireet

Ihmiset reagoivat eri lailla stressiin: fysiologisesti, psykologisesti tai käyttäytymällä eri tavalla. Fysiologisessa stressireaktiossa autonomisen hermoston sympaattinen osa aktivoituu ja stressihormonit erittyvät. Tämä ilmenee verenpaineen nousuna ja sydämen sykkeen muutoksina. Käyttäytymisessä muutokset voivat näkyä muistin, keskittymiskyvyn tai päätöksenteon häiriöinä tai työsuoritusten heikkenemisenä. (Manka 2015, 22.)

Henkilön kokema stressi on psykologinen, mutta sen vaikutukset ovat fyysisiä. Stressitilasta voivat kertoa muun muassa päänsärky, huimaus, sydämentykytyks, pahoinvointi, vatsavaivat, tihentynyt virtsaamisen tarve, hikoilu, flunssakierre ja selkävaivat. Psykologisia oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmien, vaikeus tehdä päätöksiä ja unen häiriöt. (Mattila, 2010)

Muutoksen aiheuttamaan stressiin vaikuttavat muutoksen määrä ja kesto. Hallitussa muutoksessa kunnioitetaan työntekijöitä ja tuetaan heitä muutosprosessin jokaisessa vaiheessa. Muutoksia voi kuitenkin kasautua jolloin voi syntyä muutosstressin kasautumisilmiötä. Edellisestä muutoksesta ei ole selviydytty, kun tulee seuraava muutos. Jotta muutos koettaisiin mielekkäänä ja tavoittelemisen arvoisena, pitäisi ratkaisujen tuoda lisäarvoa. Tätä kautta syntyy kokemus muutosmielekkyydestä mutta tässä tarvitaan avointa keskustelua. (Nummelin 2008.)

Stressiä voi aiheuttaa myös ympäristö työn, työolojen aiheuttamien ärsykkeiden tai tekijöiden aiheuttamana. Ympäristöön kuuluvat myös ponnistelu ja palkkiot, organisaatio sekä johtaminen ja ilmapiiri. Ihmiset reagoivat samankaltaisessa stressitilanteessa eri lailla fysiologisesti ja psykologisesti. Ihmisen omat edellytykset (osaaminen, oppimiskyky) ja odotukset vaikuttavat siihen, kuinka stressi ilmenee – jos sitä ilmenee ollenkaan. (Manka 2015, 22.)

Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016,16) mukaan Euroopan työturvallisuusvirasto on selvittänyt stressin määrää ja syitä EU-maissa. Suurimmaksi syyksi mainittiin työn uudelleenorganisointi, työtuntien kuormittavuus ja epäsoviva käytös. (The European Agency for Safety and Health at Work, 2013.) (Kuvio 1.)



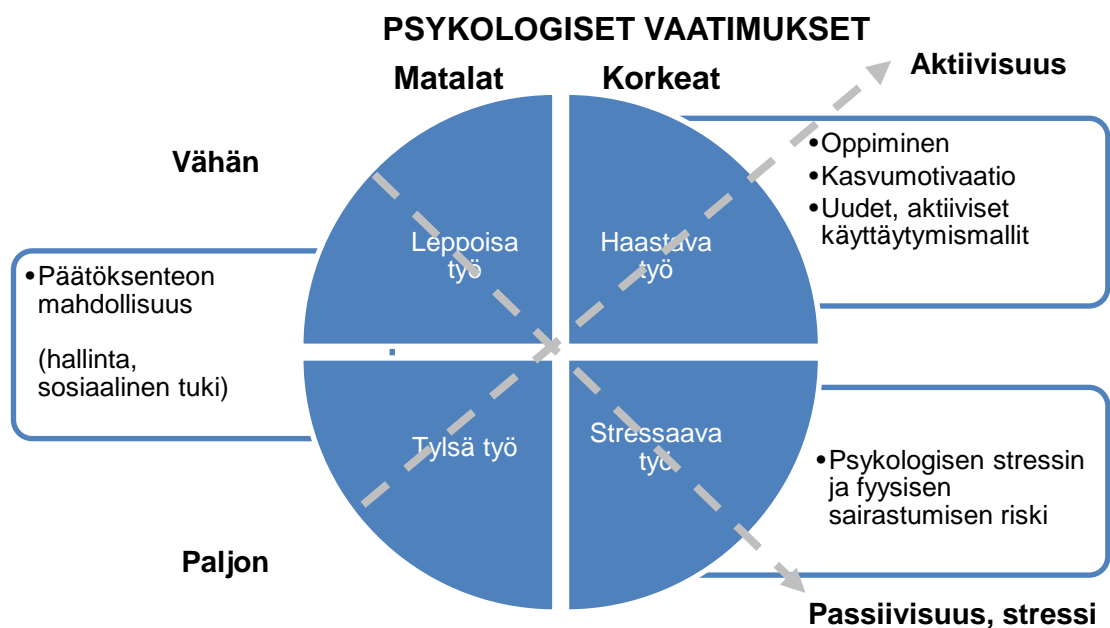
Kuvio 1. Yleisimmät työperäisen stressin syyt (The European Agency for Safety and Health at Work 2013.)

2.3 Työn vaatimusten ja hallinnan malli

Stressinhallintaa koetaan silloin, kun työn vaatimukset ovat tasapainossa yksilön toiveiden ja edellytysten kanssa. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan sitä, kuinka paljon työtä on, kuinka nopeasti ja lujasti sitä on tehtävä ja onko riittävästi aikaa tehdä vaaditut työt. Jos vaatimukset ovat korkeat ja hallinnan mahdollisuudet ovat vähäiset, oletetaan stressin olevan korkea. Jos yksilö kokee, ettei hän hallitse tilannetta, hänellä on riski sairastua sydän- ja verisuonitauteihin. Aikuisiän diabetekseen on myös löydetty yhteys ihmisten kokemasta työperäisestä stressistä. Mikäli työ on stressaavaa ja vähän palkittua, on siitä aiheutunut myös lisää sairauspoissaoloja. (Manka 2015, 25.)

Työn vaatimusten ja hallinnan malli -kuviossa (kuvio 2) kuvataan, että mikäli työn vaatimukset ja hallinta ovat tasapainossa, päästään aktiiviseen eli haastavaan malliin. Tilanteessa, jossa työ on haasteellista ja työssä voi oppia uutta, ihminen voi hyvin. Jos työn vaatimukset ovat liian vähäiset tai työ on stressaavaa, aiheutuu turhautumista ja motivaatio on alhaista. Mikäli yksilö kuormittuu liikaa, syntyy stressiä, joka voi johtaa sairastumiseen. (Manka 2015, 26.)

Erityinen merkitys on myös sosiaalisella ympäristöllä: koettuun stressiin vaikuttaa positiivisesti se, että yksilö kokee saavansa tukea työkavereiltaan ja esimieheltään. (Meriläinen 2011, 8.)



Kuvio 2. Työn vaatimusten ja hallinnan malli (Manka 2015, 26).

2.4 Affektiivinen hyvinvoinnin malli

Affektiivinen hyvinvoinnin malli eli niin sanottu vitamiinimalli on yksi stressiteorioista. Malli selvittää työn piirteiden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Työn itsenäisyys, vaatimukset, ympäristön sosiaalinen tuki, osaaminen, palaute ja monipuoliset työtehtävät voivat kaikki vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin. Sellaisia työn piirteitä, jotka eivät kasvaessaan aiheuta negatiivisia vaikutuksia, ovat palkka, turvallisuus, arvostus ja esimiehen tuki. (Manka 2015, 33.)

Vitamiinimallissa työ jaetaan neljään osaan: työn imun tai työn ilon, työssä viihtymisen, stressin ja työuupumuksen alueeseen. Mielihyvä-mielipaha -akselilla on tärkeämpi merkitys kuin virittyneisyydellä. Työtyytyväisyys selviää tutkimuksista nimenomaan mielihyvän tai mielihäpäntuntemuksista. (Manka 2015, 34.)

Työn imun tilassa henkilö tekee töitä tarmokkaasti, energisesti ja hän haluaa panostaa työhönsä. Henkilö on omistautunut työlleen, hän kokee työnsä merkitykselliseksi, hänellä on ammattitilpeyttä ja hän on innostunut työstään. Henkilö tekee työtä ”flowssa” eli hän on voimakkaasti keskittynyt ja paneutunut työhönsä, hän on uppoutunut siihen.

Otala ja Ahonen ovat sitä mieltä, että jotta ihminen nauttii työstään, pitää hänen tunnetilansa olla työntekoon keskittynyt ja hänen pitää siitä nauttia (Otala & Ahonen 2003, 78).

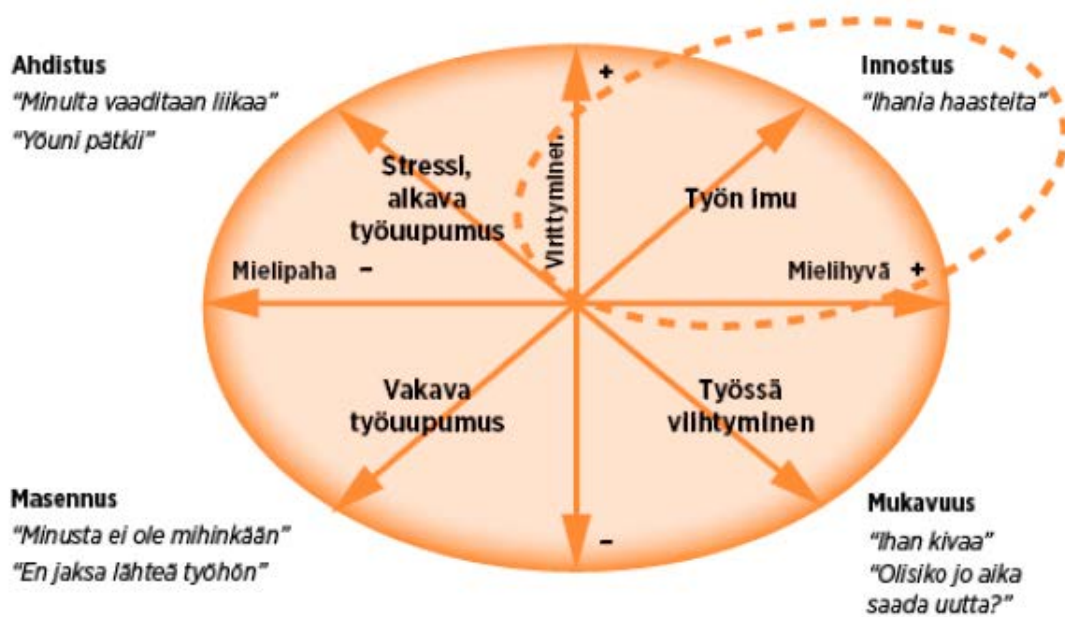
Kyseessä on itseään onnistuneesti johtava ihminen, josta lisää luvussa ”Itsensä johtaminen palautumisen apuna”, jossa tarkastelen Juhani Riikosen tutkimusta stressin ja palautumisen tasapainosta. Työn imu on yhteydessä myös hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Se voi myöskin tarttua toisiin työntekijöihin. (Manka 2015, 36.)

Työssä viihtyminen on erittäin tärkeää. Passiivinen, mutta työssään viihtyvä työntekijä palautuu työn rasituksista ja nauttii työnsä tuloksista. Henkilö voi tuntea työn imua ja voimavarojen vähenemistä samaan aikaan, etenkin silloin kun hänellä on liian kiire.

Vaikka henkilö viihtyisi työssään mutta siinä ei ole tarpeeksi haasteita vaanii myös kylästyksen ja väsymisen vaara. (Manka 2013.)

Stressin alue voi olla myös positiivinen, stressi sparraa huippusuorituksiin, mutta liiallinen kiire ja liian korkeat vaatimukset aiheuttavat helposti virheitä. Liika kiire ja liian kor-

keat vaatimukset näkyvät muun muassa siten että työstä palautumiselle ja uuden keksimiselle ei jää aikaa, olennaisia asioita ei huomata. Jos aika, taidot ja panostukset eivät anna tyydytystä, sisältöä ja ammatillista kehittymistä, koetaan työuupumusta. Työuupumukseksi saakka kehittyvän väsymyksen taustalla olevien paineiden on pitänyt jatkua jonkin aikaa. Vitamiinimallin osien vastakohtat väsymys, kynniseksi muuttunut asenne työhön ja työtovereihin sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto ovat silloin päällimmäisinä tunnetiloina. (Manka 2015, 34.) Vakavassa stressitilassa seuraavat masennus ja työuupumus, päihteiden väärinkäyttö ja ajopa itsetuhoajatukset. Lisäksi stressi voi näkyä muun muassa perhe- ja parisuhdeongelmina tai eristäytymisenä. (Mattila 2010.)



Kuvio 3. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli (Manka 2015, 34.)

2.5 Palautuminen

Kuormittava elämäntapa ja negatiivinen stressi kuluttavat voimavaroja. Samalla oma jakaminen heikkenee, joten tarvitaan lepoa ja palautumista stressin vastapainoksi. (Riihola 2016.)

Ihmisellä on palautumismekanismi, jonka avulla työssä menetetyt voimat saadaan palautettua. Mekanismiin tarkoituksena on palauttaa lepotila, jolloin stressin aikana kulutetut voimavarat palautuvat.

"Palautumismekanismi perustuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselin (HPA) toimintaan." (Manka 2015, 191.)

Palautumisessa on kaksi näkökulmaa: fysiologisella tasolla elimistö palaa perustasolle ja psyykkisellä tasolla työntekijä kokee olevansa kykenevä jatkamaan työtään. (Manka 2015, 191.)

Jotta stressin aiheuttamia ongelmia saataisiin minimoitua, tarvitaan palautumista. Palautumista parantavat fyysinen kunto, riittävä lepo ja hyvä ravinto. Nämä ovat fyysisiä keinoja. Henkisiä voivat olla mm. ystävien ja perheen kanssa oleminen ja rentoutumisharjoitukset. Henkistä palautumista voidaan edistää myös työyhteisön sisällä. Esimerkiksi yhteisillä retkillä ja juhlilla, vaikka työkavereiden yhteisellä Rukan hiihtoretkillä.

Kiireisestä työstä palautumisen tärkeinä osina ovat henkilön sisäiset voimavarat: energia ja myönteinen mieliala. Palautuminen auttaa yksilöä pääsemään pois stressitilasta takaisin perustasolle. Psykologisesti hän kokee voivansa jatkaa työtään. Palautumisongelmat lisäävät työuupumuksen riskiä. (Manka 2015, 192.)

Palautuminen on tärkeää myös niille työntekijöille, joista työnteko on mukavaa ja stressiä ei tunneta, näin työntekijä nauttii työstään myös tulevaisuudessakin. (Manka 2015, 192.)

Vincit Oy on ollut Suomen paras työpaikka useina vuosina peräkkäin ja Euroopan paras työpaikka vuonna 2016. Vincitissä uskotaan, että ihminen on kokonaisvaltainen. Ei ole erikseen työhyvinvointia, vaan työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa. (Kukkonen 2017.)

Vincit Oy:ssä tarjotaan työntekijöille mahdollisuus yhteiseen liikuntaharjoitukseen työpäivän aikana, energiatasoa ja suorituskykyä kohottamaan. Vincitin henkilöstön kokemustensa mukaan harjoittelu keskellä päivää lisää aivojen aktiivisuutta Liikunnan avulla hyvinvointi ja onnellisuus työpaikalla kasvavat. (Laaksonen 2015)

2.6 Negatiivisen stressin lieventäminen

Marja-Liisa Mankan (2015) mukaan stressistä aiheutuvat taloudelliset menetykset ovat EU:n tasolla satoja miljardeja. Mankan mukaan edes johtajat eivät tiedä keinoja, joilla stressiin puututtaisiin. Työnantajalla on kuitenkin toimia, joilla voidaan vaikuttaa työskentelyolosuhteisiin. Työnantaja voi vahvistaa esimiestyötä ja työyhteisön toimivuutta. Ongelmia pitäisi kohdata ja toimia ratkaisukeskeisesti, ratkaisemattomat asiat kuormittavat jatkuvasti. Lisäksi jokaisen pitäisi henkilökohtaisesti osata tunnistaa stressi ja toimia sen vähentämiseksi. (Manka 2015, 111.)

Keinoja stressin lieventämiseksi Marja-Liisa Mankan (Manka, 2015) mukaan ovat muun muassa oman asenteen muuttaminen, tunteiden käsittely, asioiden merkityksen määrittely. Lisäksi hänen mukaansa pitäisi ohjata ajatuksensa harrastamaan jotakin. Ongelman välttely, pakeneminen esimerkiksi lomalle eivät auta. Stressitilanne pitää ratkaista jossain vaiheessa. Tutkimusten mukaan hyvinvointi tarkoittaa samaa kuin henkilökohtainen onnellisuus jota selittää kolme tekijää: elämäntyytyväisyys, myönteiset tunteet ja vähäiset kielteiset tunteet. (Manka 2015, 88.)

Antti Mattilan mukaan stressiä voi lievittää muun muassa jakamalla huolia, vähentämällä murehtimista, liikkumalla ja hoitamalla ihmissuhteita. Anttila kehottaa myös puuttumaan työoloihin keskustelemalla työnantajan, luottamusmiehen tai esimiehen kanssa. Hänen mukaansa pitää vetää selkä raja työajan ja vapaa-ajan välille. (Anttila, 2011)

2.7 Itsensä johtaminen palautumisen apuna

Amerikkalaiset professorit Charles Manz ja Christopher Neck tutkivat 1990-luvun alussa itsensä johtamista. Heidän mukaansa itsensä johtaminen on prosessi. Siinä henkilö voi muuttaa omia ajatuksiaan itseään palveleviksi. Henkilö voi vaikuttaa motivoitumiseensa ja tätä kautta johtaa itseään. (Neck & Manz 2003, 445-467.)

Juhani Riihola teki Vaasan yliopiston filosofiselle tiedekunnalle pro gradu -tutkielman stressin ja palautumisen tasapainosta. Tutkimuksessa tarkasteltiin työnohjauksellista hyvinvointi-prosessimallia, jossa tarkasteltiin stressin ja palautumisen välistä tasapainoa. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi selvittää, kuinka itsensä johtamisen kautta on mahdollista edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia ja palautumista. (Riihola 2016, 8.)

Itsensä johtaminen käsittää terminä yksilön kykyä ohjata omia tunteitaan, ajatuksiaan, tahtoaan sekä uudistaa omia asenteitaan ja toimintaansa. Riiholan mukaan itsensä johtaminen on itsetuntemusta, innostuksen löytämistä, tavoitteellisuutta, muiden huomioimista, muutosten hallintaa sekä positiivista asennoitumista mm. erilaisten mahdollisuuksien löytämiseen. (Riihola 2016, 12.)

Riiholan mukaan itseään johtava yksilö pitää fyysisestä kunnostaan huolta, hän toteuttaa itseään ja hänellä on ammatillista osaamista. Lisäksi yksilö hallitsee omaa ajankäyttöään, hänen sosiaaliset suhteensa on kunnossa ja taloudellisesti hän pärjää hyvin. Tällaisella henkilöllä ei ole tarvetta suorittaa koko ajan. Työelämässä tämä näkyy työn ja

vapaa-ajan tasapainona siten, että niihin riittää tasaisesti voimavaroja. (Riihola 2016, 12.)

Työelämässä itseään johtavan henkilön työn hallinnan tunne lisääntyy, työssä vietetty aika pysyy kohtuullisena, työuupumuksen vaara vähenee ja näin stressin määrä on hallittua. Itsensä johtamiseen kouliintunut henkilö haastaa itseään sekä työelämässä että vapaa-ajalla. Hän huomioi haasteissa oman osaamisensa ja voimavaransa. Tällöin hän pääsee niin sanottuun flow-tilaan, joka on yksi onnellisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osatekijä. (Riihola 2016, 72.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia on tutkittu sata vuotta, ja se on edelleen aktiivisen tutkimuksen kohteena. Esimerkiksi Tampereen yliopiston yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikölle Esa Alm teki pro gradu -tutkielman pelkästään työhyvinvointi -käsitteestä. Tutkielmassa pohdittiin muun muassa koetaanko työhyvinvointi tekemisenä, kokemuksena tai kokemusten kuvauksena. Alm kysyi tutkimuksessaan myös, kuka työhyvinvointia määrittelee. Almin mukaan määritelmä lähtee yrityksen tarpeesta, vaikka siinä huomioidaan työntekijä. Positiivisesta näkökulmasta työhyvinvointi toimii tuloksentekijänä ja yrityksen tai organisaation menestys vaatii sitä: hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvän tuloksen. (Alm 2013, 3.)

Työhyvinvoinnin merkitykseen on myös vaikuttanut lainsäädäntö. Yritysten organisatorakenteet ovat muuttuneet, väestö on ikääntynyt ja on huomattu, että huono työhyvinvointi lisää kustannuksia esimerkiksi kasvavina sairaspöissaoloina. Tietotyön merkitys avainhenkilöiden sitouttamisessa ja työnhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. (Ahonen & Ojala 2003, 25.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen tekemäksi turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja se tukee heidän elämänhallintaansa. (Työhyvinvointilaitos 2017.)

Yksilön ja työyhteisön hyvinvointi näkyy myös yrityksen taloudellisena tuottavuutena. Hyvinvoivat työntekijät työskentelevät tehokkaammin hyvinvoivassa organisaatiossa. Työhyvinvointi on organisaation jatkuvaa toimintaa, vuorovaikutusta yksilön, työn ja työyhteisön välillä ja sitä rakennetaan jokaisena työpäivänä. Organisaatiossa syntyy luottamus, joka edelleen parantaa työntekijöiden henkilöstä työhyvinvointia. (Nummelin 2008, 136-137.)

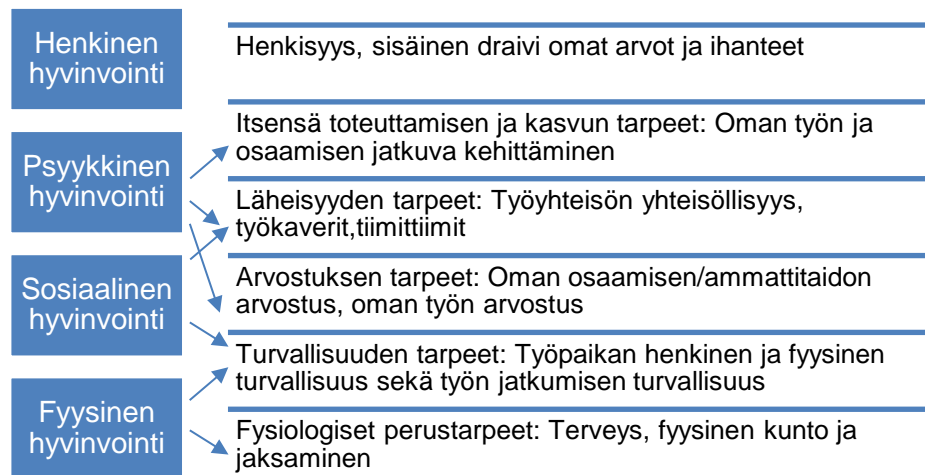
3.2 Maslow'n tarvehierarkia

Abraham Maslow julkaisi vuonna 1954 psykologisen teorian, jossa ihmisen tulee ensin tyydyttää alimman tason perustarpeet, jotta hän pääsee toteuttamaan itseään ylemmille tasoille. Alimpana oli fysiologiset tarpeet, sitten turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvaisuuden ja rakkaudet tarpeet, arvostuksen tarpeet ja lopulta pyramidin huipulla oli itsensä toteuttamisen tarpeet. (Maslow 1954, 13.)

Fysiologisia tarpeita ovat nälkä ja jano. Jos ihminen on nälkäinen, hän jättää rakkauden tarpeen huomioimatta. Toisin sanoen, mikäli hierarkian alimmat tarpeet eivät tule tyydytetyksi, ei muilla tarpeilla ole merkitystä tai ne unohdetaan. Ihmiselle on siis tyypillistä halu saavuttaa ja ylläpitää alempia perustarpeita. Jos tämän on tyydytetty hyvin, niin silloin lähdetään hakemaan tietoisemmin seuraavan tason tarvetta. Vähemmän tärkeiden tarpeiden merkitys vähenee ja niiden merkitys motivoivana tekijänä vähenee. (Maslow 1954,16.)

3.3 Työhyvinvoinnin portaat

Maslown tarvehierarkialle pohjautuvat myös Otalan ja Ahosen mukaan työhyvinvoinnin portaat. Mikäli portaiden alaosassa olevat fysiologiset perustarpeet eivät täyty, ei henkilö voi nousta portaissa ylöspäin. Oheisessa kuviossa 4 kuvataan fyysisen, sosiaalisen, psyykkisen ja henkisen hyvinvoinnin tarpeita. Jotta ihminen voi fyysisesti hyvin, täytyy hänen fysiologisten perustarpeidensa olla kunnossa. Hyvä terveys, fyysinen kunto ja jakaminen luovat pohjan työhyvinvoinnin kokonaisuudelle. (Alm 2013, 20.)



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Työpaikan henkisen ja fyysisen turvallisuuden tulee olla kunnossa. Lisäksi työn jatkumisen epävarmuus voi olla turvallisuuden tunnetta heikentävä asia. Työpaikalla ei ole kiusaamista, epäonnistuminenkin on sallittua sallivassa ja turvalliseksi koetussa työyhteisössä. YT-neuvottelujen ja irtisanomisten uhka sekä erilaiset talouskriisit koti- ja ulkomailla aiheuttavat turvallisuuden tunteen heikkenemistä. (Alm, 2013 20.)

Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu arvostuksen ja läheisyyden tarpeista. Oman työn, osaamisen ja ammattitaidon arvostus ovat työhyvinvointia edistäviä asioita. Työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit ja myös työn ulkopuolella olevat ihmissuhteet ovat osa läheisyyden tarvetta. (Alm, 2013 20.)

Työhyvinvoinnin ylimmäisenä osana on henkisyys, sisäinen draivi, omat arvot ja ihanteet. Kyseessä ovat ihmisen omat motiivit ja energia, ihmisen oma innostuminen ja sitoutuminen. Jos työntekijä ei halua vaikuttaa omaa elämäänsä ja hyvinvointiinsa, eivät työnantajan toimet pelkästään paranna työhyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2003, 29-30.)

3.4 Fyysinen työhyvinvointi

Yksilön fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat liikunta, ravinto, uni ja lepo. Fyysistä hyvinvointia tukevat uni ja lepo, terveellinen ravinto ja liikunta. Ns. pahaa vointia aiheuttavat alkoholi ja tupakointi. (Viiala, 2011 25.)

Työpaikan fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat fyysinen työympäristö, työolosuhteet, ergonomia ja fyysinen kuormitus. Tähän kuuluvat työtilan järjestys ja toimivuus. Melu, lämpötila, työvälaineet ja työtilan siisteys vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin. Ergonomia sisältää työskentelyasennot, kalusteet ja laitteet sekä mahdolliset apuvälaineet. Vaikka ruumiillisessa työssä fyysinen työhyvinvointi korostuu, on toimistotehtävissäkin pidettävä huolta toimivasta työympäristöstä. (Virolainen 2012,17.)

Arkipäivänä toimistossa istutaan keskimäärin 7,5 tuntia, joten toimistossa työskentelevä henkilö istuu merkittävän osan työajastaan. (Virolainen 2012, 28–29.)

Liikuntafysiologi ja väitöskirjatutkija Arto Pesola kertoo kirjassaan Luomuliikunnan valankumous, että istumisen kokonaisajan vähentämistä tärkeämpää on sen tauottaminen. Jos esimerkiksi nousee kerran ylös ja istuu saman tien takaisin tuoliin, käsittelee keho tämän samanlaisena stimulaationa kuin puolen tunnin seisomisen. (Pesola 2013, 110.) Pesola määrittelee luomuliikunnaksi tiedostamatta tai tietoisesti tapahtuvan liikkumisen ja lihasten aktivoimisen. (Pesola 2013, 39.)

Tule ry:n mukaan Suomessa on arvioitu olevan jopa 1,7 miljoonaa tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivää. Sairauksista johtuvat ongelmat heikentävät kansalaisten elämänlaatua sekä työ- ja toimintakykyä ja ne tulevat yhteiskunnalle kalliiksi. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisin syy lääkäriin käyntiin, aiheuttavat eniten sairauspoissaoloja ja ovat toiseksi yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeisiin. Kokonaiskustannukset ovat pelkästään Suomessa vähintään 3 – 4 miljardia euroa vuodessa (kuvio 5). (Tule ry, 2018)

10 kalleinta tautiryhmää (Kiiskinen ym. 2005)	
Suorat kustannukset..... milj. €%	Työpanosmenetykset milj. €%
Sydän- ja verisuonitaudit..... 918 17	Mielenterveyshäiriöt..... 2 542..... 26
Mielenterveyshäiriöt..... 692 13	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet..... 1 971..... 21
Hengityselintaudit..... 589 11	Vammat ja myrkytykset..... 1 495..... 16
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet..... 583 11	Sydän- ja verisuonitaudit..... 1 104..... 12
Hermoston ja aistien sairaudet..... 446 8	Syöpätaudit..... 608..... 6
Syöpätaudit..... 334 6	Hermoston ja aistien sairaudet..... 589..... 6
Vammat ja myrkytykset..... 317 6	Hengityselintaudit..... 279..... 3
Ruuansulatuselinten sairaudet..... 302 6	Ruuansulatuselinten sairaudet..... 225..... 2
Virts- ja sukupuolielinten taudit..... 265 5	Synnynnäiset epämuodostumat..... 198..... 2
Raskauden ja synnytyksen tilat..... 178 3	Aineenvaihduntasairaudet..... 167..... 2
Muut yhteensä..... 778 14	Muut yhteensä..... 419..... 4
Kaikki sairaudet yhteensä..... 5 402 100	Kaikki yhteensä..... 9 597..... 100

Kuvio 5. 10 kalleinta tautiryhmää (Tule ry, 2018).

Säädettävät seisomatyöpisteet ovat vähentäneet sairauspoissaoloja, tämä johtui 33 % vähentyneistä tuki- ja liikuntaelinvaivoista sekä 60 % laskeneista niska-hartiaseudun vaivoista. Sama yritys kertoi että 65 % heidän työntekijöistään kertoi yleisen hyvinvointinsa parantuneen seisomatyöpisteen ansiosta. (Pesola 2013, 136.)

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2015 kansalliset suositukset istumisen vähentämiseksi. Ministeriön teettämän tutkimuksen mukaan yli seitsemän tunnin yhtäjaksoisesta istumisesta seuraavat haitat ovat vaarallisia. Edes rankka liikunta työpäivän jälkeen ei poista näitä haittoja. Istumisen tauottamisesta on hyötyä, fyysisen aktiivisuuden edistäminen ja istumisen vähentäminen ovat osaa hyvää työpaikkaa. Konkreettisia ehdotuksia työpaikoille olivat kävelykokoukset ja toimistoihin pystypöydät. (STM 2015). Toimistossa työskentelevien ihmisten lihakset ovat passiivisena keskimäärin 65 % ajasta ja pahimmillaan jopa 90 % työajasta. (Pesola 2013, 19.)

3.5 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi pitää sisällään työpaikan työilmapiirin, työpaineet ja työn stressaavuuden. Siihen kuuluu se, koetaanko töihin meneminen positiivisena vai negatiivisena tuntemuksena. Työviihtyvyyden ja työtyytyväisyyden kannalta psykkinen työhyvinvointi on tärkeää. Psykkisellä hyvinvoinnilla on tärkeä rooli sairauksista johtuvien poissaolojen ennaltaehkäisemisessä ja työssä viihtymisessä. Kiire ja stressi ovat yksi suurimmista psyykkistä kuormaa aiheuttavista tekijöistä. (Virolainen 2012, 18.)

Mielekäs työ ja siitä syntyvä motivaatio edistävät psyykkistä hyvinvointia. Henkilöstön kesken tasaisesti jaetut työtehtävät ja henkilöstön tukeminen tukevat psyykkistä hyvinvointia. Henkilöstön kohtelun tulee olla oikeudenmukaista ja tasapuolista. Hyvä työilmapiiri ja sen kehittäminen parantavat psyykkistä työhyvinvointia. Sairaspoissaolojen ehkäisemisessä ja työssä viihtymisessä on psyykkisellä hyvinvoinnilla suuri merkitys. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkistä hyvinvointia saadaan aikaan myös liikunnalla. Liikunta tuo ihmiselle mielihyvää ja onnistumisen tunnetta, liikunnasta syntyy myös itsearvostusta. Liikunnalla on paljon positiivisia vaikutuksia ihmisen henkiseen tilaan. Liikunnan avulla parannetaan fyysistä hyvinvointia mutta vähintään yhtä tärkeää on sen parantava vaikutus henkiseen hyvinvointiin. (Viitala 2011, 12.)

3.6 Henkinen työhyvinvointi

Eläkevakuutusyhtiö Eteran vuonna 2008 tekemän tutkimuksen mukaan fyysinen työhyvinvointi on yhteydessä henkiseen työhyvinvointiin ja toisinpäin. (Viitala 2011, 61.)

Virolainen nostaa henkisen hyvinvoinnin omaksi osa-alueekseen, koska henkiseen hyvinvointiin on alettu kiinnittää huomiota työpaikoilla. Henkisyys ilmenee yhteistyön sujumisena, yksilöiden kohtaamisena ja asiakkaiden kanssakäymisessä. Näkyvänä piirteenä on ihmisten iloisuus, asiakkaista ja työkavereista välittäminen sekä henkilöstön arvostus ja tukeminen. (Virolainen 2012, 26.)

Kun työ koetaan merkityksellisenä, sillä koetaan olevan suurempi merkitys itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun avulla. Kun työntekijän ja työorganisaation arvoaillat ja arvokäsitykset ovat samanlaiset, ne luovat pohjaa henkisen työhyvinvoinnin rakentamiselle. (Virolainen 2012, 27.)

Tunteiden tukahduttaminen aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Tunteiden käsittelyssä auttaa, jos työntekijä saa vapaasti kertoa mielipiteensä ja osoittaa tunteensa työkavereilleen ja esimiehilleen. (Virolainen 2012, 19.)

3.7 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi on työyhteisön sosiaalista kanssakäymistä. Työntekijöiden keskinäiset sosiaaliset suhteet luovat yhteisöllisyyttä työyhteisöön. Työntekijöiden mahdollisuudet sosiaalisen kanssakäymiseen taukotiloissa, kahvihuoneissa ja työpisteissä ovat tärkeitä asioita joilla parannetaan sosiaalista työhyvinvointia. Yhteisiin tilaisuuksiin osallistuminen ja keskustelu on mahdollista sekä työyhteisöä rikastuttavaa. Keskinäiset suhteet toimivat ja keskustelu on luontevaa. Mikäli työkaverin tuntee yksityiselläkin puolella, on häntä helpompi lähestyä myös työpaikalla työasioissa. (Virolainen 2012, 24.)

Hyvin toimivassa ryhmätyöskentelyssä yksilöt saavat tarvitsemaansa sosiaalista tukea ja kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhdessä nämä edistävät yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Yksilö kokee hallinnan tunnetta, ryhmässä voidaan jakaa henkisen kuormittavuuden tunnetta ja näin helpottaa stressiä (Nummelin 2008). Sosiaalinen ympäristö määrittää käyttäytymistämme. Jos työpaikan yleinen ilmapiiri kannustaa esimerkiksi taukoliikuntaan osallistumista ohjaa se käyttäytymistämme. (Pesola 2013, 132.)

Virginia Commonwealth University tutki työntekijän koiran läsnäolon vaikutusta koettuun stressiin. Lisäksi tutkittiin, miten koiran läsnäolo vaikuttaisi työntekijöiden kokemuksiin organisaatiosta.

Tutkimuksessa erilaiset ryhmät tekivät toimitus- tai toimistotyötä joko koiran kanssa tai ilman. Päivän aikana ryhmässä, jossa oli koira, stressi laski ja työtyytyväisyys oli korkeampi. Tämän ryhmän työntekijät olivat tyytyväisempiä työnantajansa kuin ilman koiraan työskennellyt ryhmä. (Barker & Barker & Cobb & Knisely & Schubert, 2008).

3.8 Seuranta ja mittarit

Työhyvinvoinnin mittareita käyttää puolet organisaatioista, mutta Marja-Liisa ja Marjut Mankan mukaan ne ovat yksipuolisia. Vain kolmannes organisaatioista mittaa sairauspoissaoloja ja vain kolmannes osaa hyödyntää henkilöstötutkimuksia. Tutkimusten mukaan hyvinvoinnin johtamisessa painotetaan kustannussäästöjä tuottavuuden kehittämisen sijaan. Suunnitelmallinen työkykyyn liittyvien riskien ja työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten seuraaminen on harvinaista. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on kehittynyt, toivotaan ennakoivampia tunnuslukuja ja mittareita. On luotava työolot, joissa on helppo tehdä työtä. (Manka & Manka 2016.)

Osa yrityksistä käyttää mittareina yksilökohtaisia stressimittareita. Työhyvinvointi on kuitenkin sidoksissa työhön, yhteistoimintaan ja sosiaalisiin suhteisiin. Työhyvinvointi koostuu kaikkien sen jäsenten hyvinvoinnista. Yrityksen sosiaalinen pääoma tarkoittaa ihmisten välisiä verkostoja, ihmisten keskinäistä luottamusta ja riippuvuutta. Ne yritykset, joilla on sosiaalista pääomaa enemmän, menestyvät. (Alm 2011, 40.)

4 Nykytilanteen analysointi ja tehdyt toimenpiteet

4.1 Kohdeyrityksen alkuvaihe

Kohdeyrityksen toimitusjohtaja aloitti työnsä vuonna 2016 juuri ennen liikkeenluovutusta ja hän piti erittäin tärkeänä henkilöstön hyvinvointia ja työilmapiiriä. Tulevan henkilöstön toiveita selvitettiin kyselyillä ja suunnitelmat lähetettiin kommentointikierröksille. Toimitiloissa työskentely tapahtuu avokonttorissa, jossa jokaisella on oma työpiste. Yhteisiä tiloja ovat kokoushuoneet, keittiö ja yhteinen kokous- ja oleskelutila. Keskusteluilmapiiri

pidetään avoimena tilaratkaisulla, tarvittava työrauha puhelintyöskentelyyn on varmistettu asiakaspalvelulle erityisillä sermiratkaisuilla.

Uusien yhteisten toimintamallien valmennus ja ohjelmistojen koulutus alkoivat kesällä 2016. Tuolloin järjestettiin henkilöstölle kolme muutosvalmennusta, joissa henkilöstö tutustui toisiinsa ja jossa suunniteltiin tulevia työskentelymalleja ja toimenpiteitä.

4.2 Fyysinen työhyvinvointi kohdeyrityksessä

Kohdeyrityksessä työnantaja tarjoaa työterveyshuollon, lounas- sekä liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi ylimääräisiä vapaapäiviä, jotka ovat uudenvuoden aatto ja vappuaatto. Lisäksi tarjolla on samassa talossa sijaitsevan kuntosalin vapaa käyttöoikeus sekä viikoittainen ohjattu kuntosalitunti, jonka omavastuu on 50 %. Kohdeyritys tarjoaa myös kerran viikossa ohjattua taukojumppaa työaikana.

Fyysiseen jaksamiseen on panostettu työergonomian avulla. Toimitilojen suunnitteluvaiheessa henkilöstön toiveita kyseltiin sisustussuunnittelijoiden haastatteluilla ja toimitilasuunnitelmien läpikäynnillä. Vastausten perusteella luotiin toimitila, jossa on panostettu akustiikkaan mm. kokolattiamatolla ja kangaspäällysteisillä korkeilla sermeillä, jotka ovat asiakaspalvelussa korkeammat kuin muualla tiloissa. Lisäksi tilaa jakavat väliverhot, jotka pehmentävät akustiikkaa entisestään.

Työpöydät ovat sähköisiä ja lisäksi tarjolla on ns. seisomamattoja jotka varmistavat ergonomisen työskentelyasennon myös seisottaessa. Työpisteissä on erikokoisia sermejä sen mukaan, kuinka paljon työntekijä puhuu puhelimessa. Sermeillä eristetään ääntä ja saadaan näin parempi työrauha toimistoon. Taukoliikunnalle on varattu erikseen tila, jossa on välineitä mm. keppejä, jumppapalloja ja kuminauhoja.

Toimitilaan hankittiin viherkasveja jotka tuovat tiloihin viihtyvyyttä. Toimitilojen lasipinnoissa on toimialaan liittyviä suuria mainostarreja jotka luovat tunnelmaa ja tekevät tiloista onnistuneen kokonaisuuden. Kun henkilöstö aloitti työskentelyn, kävi työterveysfysioterapeutti tarkastamassa jokaisen työntekijän työasennon. Työfysioterapeutin käynnin avulla varmistettiin heti alusta asti, että työergonomia on kunnossa.

Kohdeyritykseen hankittiin myös polkupyörän pumppu ja korjausvälineitä. Lisäksi kohdeyritykseen hankittiin kuivauskaappi, jossa on mahdollista kuivata sateella kastuneita

vaatteita. Kohdeyritys osallistuu vuosittain kansalliseen kilometrikisaan jossa osallistujat merkitsevät polkemansa kilometrit internetissä.

4.3 Psyykkinen työhyvinvointi kohdeyrityksessä

Kohdeyrityksessä stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat kolme erilaista asiakasjärjestelmää, epävarmuus omasta osaamisesta sekä kiire. Aiemmin asiakaspalvelut vastasivat yhden järjestön asiakasyhteydenottoihin. Samat asiakaspalvelijat vastaavat nyt molempien järjestöjen asiakkaille. Asiakkaiden odotus on, että asiakaspalvelija osaa vastata kahden omistajajärjestön tuotteita koskeviin kysymyksiin. Asiakaspalvelijat ovat kukin työskennelleet vain toisen yrityksen asiakaspalvelussa, eikä heillä lähtötilanteessa ollut syvälistä asiantuntemusta toisen yrityksen tuotteista. Muutostilanteessa jokainen asiakasviesti käsitellään yhdessä kahden yrityksen asiakaspalvelijan kesken, jotta työssäoppiminen toteutuu.

Kohdeyrityksen alkua on hektinen. Tehdään nopeassa tahdissa teknisesti haastavia, suuria asiakastietojen yhdistämisistä. Henkilöstön jaksamisen merkitys liiketoiminnalle on suuri koska muutos ei saa aiheuttaa liikeluvovirtojen pienentymistä. Toimintaa ei voinut keskeyttää ja sen piti jatkua ilman yskähtelyä.

Liikkeenluovutuksessa yhdistettiin kahdesta vahvasta työkuultuurista tulevat ihmiset saman katon alle. Usealla henkilöllä oli vuosikymmenten työkokemus takanaan. Oma tapa ja hyväksi koetut mallit tehdä työtä olivat vakiintuneet vuosien mittaan. Henkilöstö oli huolissaan muutoksesta: niin työsuhteistaan kuin jaksamisestaan ja siitä, millainen uusi työpaikka tulisi olemaan. Suuri yhteinen huoli oli kuitenkin asiakkaista, jotka olivat ja ovat edelleen kohdeyrityksen voimavara. Henkilöstö on erittäin ammattitaitoista, se hallitsee erinomaisesti vaativan ja monimutkaisen substanssinsa kahden eri perustajayrityksen osalta. Uuden yrityksen työskentelyn sujuvuuden ja henkilöstön jaksamisen haasteena oli, miten olemassa oleva osaaminen jaetaan koko henkilöstölle. Kohdeyrityksellä oli vuonna 2017 käytössään kahden perustajayrityksen asiakkuuden hallinta- ja laskutusjärjestelmät sekä kohdeyrityksen omat täysin uudet järjestelmät. Avoin työilmapiiri, jossa niin positiivisista asioista sekä huolestuttavista aiheista on puhuttu alusta asti, on vaikuttanut positiivisesti psyykkiseen työhyvinvointiin.

4.4 Sosiaalinen työhyvinvointi kohdeyrityksessä

Kohdeyrityksessä on syntynyt työkulttuuri, jossa yhdistyy eri-ikäiset ihmiset ja heidän taustansa. Lounailla käydään sekalaisissa ryhmissä ja perheistä ja harrastuksista on mahdollista jutella yhteisissä kahvihetkissä. Yhteisessä keittiössä ei ole tietoisesti hankittu kahviautomaattia vaan siellä keitetään kahvit itse. Tiloista pidetään huolta ja siellä viihdytään.

Kohdeyrityksessä pidetään joka toinen maanantai aamukahvit, jossa käydään läpi ajan-kohtaisia asioita. Lisäksi järjestetään tarvittaessa henkilöstölle infoja erillisistä aiheista, viimeisimpänä info uudesta työsopimusmallista. Lisäksi asiakaspalvelussa pidetään viikoittain osastokokoukset, aluevastaavat pitävät kuukausittain kokouksen ja kohdeyrityksen johtoryhmä kokoontuu maanantaisin. Kaikkiin kokouksiin on mahdollisuus osallistua etänä Skypellä. Etäpäiviä työntekijät voivat pitää työtilanteesta riippuen yhden päivän viikossa.

Kohdeyrityksessä toimivan yhteistoimintaryhmän tehtävänä on edistää omalta osaltaan työn kehittämistä ja työhyvinvointia. Sen tavoitteena on vahvistaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä ennakoida koko työpaikkaa koskevia asioita. Luonteeltaan ryhmä on päätöksiä valmisteleva, toimenpiteitä ehdottava ja ideoiva. Ryhmä toimii koko johdon tukena ja se voi olla mukana myös kehittämässä sisäisiä toimintatapoja ja työskentelymalleja.

Kohdeyrityksessä alkoi syksyllä 2016 käydä keskiviikkoisin toimistokoira Veera, joka on osa hyvinvointiohjelmaa. Toimistokoira luo hyvää tunnelmaa ja rentouttaa olemassaololleen kokouksissa.

4.5 Seuranta ja mittarit kohdeyrityksessä

Kohdeyrityksessä tehtiin erikseen työeläkeyhtiön toteuttamana hyvinvointikartoitus. Hyvinvointikartoitus on henkilöstökysely elämäntapojen, terveyden ja työhyvinvoinnin kartoittamiseen. Hyvinvointikartoituksen tavoitteena on edistää työn sujuvuutta ja tuottavuutta sekä vähentää henkilöstöriskejä.

Vuosittain tehtävän hyvinvointikartoituksen lisäksi henkilöstöltä kerätään palautetta yhteistoimintaryhmässä, viikko- ja kuukausikokouksista, kehityskeskusteluista sekä päivittäisessä toiminnassa.

Kohdeyrityksen henkilöstö osallistuu erittäin monilukuisesti järjestettyihin tilaisuuksiin. Pikkujouluihin osallistuivat kaikki, taukojumppaan osallistuu viikoittain 95% henkilöstöstä, 60 % osallistuu torstaisin pidettävään ohjattuun kuntosaliliikuntaan. Suuret osallistumisprosentit kertovat innokkuudesta jolla työntekijät osallistuvat yrityksen tarjoamiin hyvinvointitapahtumiin.

Taukoliikuntakyselyssä saatiin yhdessä avoimessa vastauksessa palautetta työntekijältä siitä, että työnantajan tarjoama taukoliikunta on osoitus siitä, että työnantaja välittää työntekijöiden hyvinvoinnista.

4.6 Työnantajan tarjoama taukoliikunta työajalla

Kohdeyrityksessä kysyttiin syksyllä 2016 työntekijöiden halukkuutta osallistua taukoliikuntaan työajalla. Taukoliikunta olisi elvyttävää ja ennaltaehkäisevää jumppaa ja venytelyä, jonka lopussa olisi lyhyt loppurentoutus.

Enemmistö työntekijöistä kertoi vastauksissaan halustaan osallistua taukoliikuntaan, joten kohdeyritys järjesti ammattimaisen personal trainerin ohjaamana taukoliikuntaa tammikuusta 2017 alkaen. Taukoliikuntaa oli tarjolla klo 10.00–10.30 ja 10.30–11.00, jotta esimerkiksi asiakaspalvelusta pääsivät kaikki vuorollaan osallistumaan. Ohjattua taukoliikuntaa työajalla järjestettiin vuonna 2017 yhteensä 34 kertaa.

5 Tutkimus

5.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen tarkoitus on kerätä ja tutkia ihmisten mielipiteitä, arvoja ja toimintaa. Lisäksi niillä voidaan tutkia yhteiskunnallisia ilmiöitä. Kyselytutkimusten avulla mitataan mielipiteitä, pyydetään palautteita ja tehdään katukyselyjä. (Vehkalahti 2014, 11.) Kyselytutkimuksen havaintoyksikkönä on yleensä yksi henkilö, jonka mielipiteitä, asenteita, ominaisuuksia ja käyttäytymistä tutkitaan. (KvantiMOTV 2010).

Kyselytutkimukset toteutetaan yleensä posti- tai internetkyselyinä. Internetkyselyt yleistyvät vaikka se ei ole vielä kaikkien ulottuvilla ja kaikki eivät sitä halua käyttää. (KvantiMOTV 2010).

Internetissä tehtävän kyselylomakkeen on oltava tarpeeksi selkeä. Haastattelututkimuksessa on haastattelija joka voi tarvittaessa neuvoa vastaajaa kysymyksissä. (Vehkalahti 2014, 11.) Tämä vuoksi kyselytutkimuksen onnistumiseksi kyselylomake pitää suunnitella huolellisesti. Kyselyn ollessa käynnissä ei voida enää tehdä muutoksia lomakkeelle. Kysymykset pitää tehdä sisällöllisesti selkeiksi mutta myös siten että ne voidaan tilastoida oikein. (Vehkalahti 2014, 20.) Tutkimuksessa pitää ottaa huomioon vastaajien aika, halua ja taidot vastata kysymyksiin (KvantiMOTV 2010).

Kyselylomakkeissa käytetään yleensä suljettuja kysymyksiä. Tietojen käsittelyssä ja mitauksessa valmiit vastausvaihtoehdot helpottavat niiden analysointia. (Vehkalahti 2014, 25.) Kyselylomakkeeseen vastaamisen tulee olla mahdollisimman helppoa, jotta vastaaja ei kyllästy kyselyn täyttämiseen (Vehkalahti 2014, 48). Avoimiin kysymyksiin vastataan vapaasti sanallisesti. Vaikka sanalliset vastaukset ovat työläämpiä käsitellä, ne toimivat joskus paremmin ja ovat tarpeellisia. (Vehkalahti 2014, 25.)

Mittauksen luotettavuuteen vaikuttavat sisällölliset, tilastolliset, kulttuuriset, kielelliset ja tekniset tekijät. Kyselylomakkeen luotettavuutta kuvataan validiteettina tai reliabiliteettina. Validiteetti kertoo mittauksen tarkoituksen onnistumisesta, se kertoo, onko mittaus pätevä. Se kuvaa mitattiinko juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Mikäli kyselylomake ei ole validi, ei se ole reliabelikaan. Reliabiliteetti kuvaa, miten tarkasti jotain mitataan. Sillä arvioidaan mittausvirheitä, mitä vähemmän, sen parempi on mittauksen reliabiliteetti. (Vehkalahti 2014, 40–41.)

Otannan käsitteet ovat perusjoukko ja otos. Perusjoukko on se ryhmä, jonka mielipide tutkimusta kiinnostaa. Otoksen muodostavat tutkimukseen vastanneet henkilöt. Otanta on pieni joukko, joka edustaa koko perusjoukkoa. Otoskokoko on tärkeä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Se kertoo, kuinka hyvin otos kuvaa perusjoukkoa. (Vehkalahti 2014, 42–44.)

Tutkimuksen luotettavuudesta kertoo vastausprosentti, eli kuinka moni vastasi kyselylomakkeeseen. Mikäli vastausprosentti jää alhaiseksi, pitää kysyä onko tutkimuksen tulokset kyseenalaisia vai riittääkö otos edustamaan koko perusjoukon mielipidettä. Tyypillinen kyselytutkimuksen vastausprosentti on alle 50 %. (Vehkalahti 2014, 44.)

Kyselyn saate kertoo vastaajalle mistä tutkimuksessa on kyse, kuka sen tekee ja miten vastaajat on valittu sekä mihin tuloksia tullaan käyttämään. Saate on tutkimukselle tärkeä, sillä sen perusteella hän päättää, vastaako hän kyselyyn vai ei. Kiinnostava aihe lisää vastausprosenttia. (Vehkalahti 2014, 47–48.)

5.2 Henkilöstökysely taukoliikunnasta

Kohdeyrityksessä tehtiin lokakuussa 2017 tähän opinnäytetyöhän liittyvä kysely taukoliikunnasta. Kyselyssä kysyttiin työajalla tarjottavan ohjatun taukoliikunnan vaikutuksista työntekijöiden mahdolliseen stressiin. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää taukoliikunnan vaikutuksia työntekijöiden kokemuksiin työn tarkkuuteen ja omaan jaksamiseen. Lisäksi tutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää, haluaako henkilöstö osallistua ohjattuun taukoliikuntaan jatkossa.

Kysely toteutettiin lähettämällä sähköpostilla kutsu yrityksen intranetsivuilla olleeseen kyselyyn. Sähköpostin saate on opinnäytetyön liitteenä (liite 1). Kysely lähetettiin 7.10.2017 henkilöille, joiden toimipiste oli Helsingissä (14 henkilöä). Aluevastaavat jotka asuvat pääkaupunkiseudun ulkopuolella, rajattiin kyselystä pois, sillä heillä ei ole mahdollista osallistua viikoittain toimistossa järjestettävään taukoliikuntaan. Kyselyyn vastasi 7. - 9.10.2017 yhteensä 11 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi tuli 79 %.

Kohdeyrityksessä oli YT-neuvottelut joulukuussa, ja niiden seurauksena yrityksestä irtisanottiin neljä henkilöä. Sen lisäksi muutama muu on siirtynyt pois sen palveluksesta. Kyselyn piirissä olleista yrityksessä työskentelee edelleen kahdeksan henkilöä.

5.3 Kysymykset

Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden osallistumisesta taukoliikuntaan (kuvio 4). Siinä selvitettiin, onko taukoliikunnasta ollut hyötyä työssä jaksamiseen, havainnointikykyyn ja tarkkuuteen. Työntekijöiltä kysyttiin myös heidän kiinnostusta osallistua jatkossa ohjattuun taukoliikuntaan.

Tämän jälkeen kerrottiin, mitä tarkoitettiin stressillä, jotta vastaajat vastasivat nimenomaan samaan asiaan (kuvio 5). Lopuksi kysyttiin, miten taukoliikunta vähentää koettua stressiä. Lopuksi pyydettiin vielä vapaita kommentteja. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä (liite 2).

Henkilöstökysely lähetettiin kohdeyrityksen 14 henkilölle, joista 11 vastasi, vastausprosentti oli näin 79 %. Kyselyn ensimmäiset neljä kysymystä koskivat taukoliikuntaa, ja seuraavat kolme käsittelivät stressiä (kuvio 4). Lisäksi kyselyssä pyydettiin vapaita kommentteja. Kyselyn vastaukset ovat liitteenä (liite 4).

Tutkimuksen jälkeen kohdeyrityksestä on lähtenyt henkilöitä pois, joten tutkimus ei ole reliaabeli, eli sitä ei voida toistaa sellaisenaan.

5.4 Kysymykset taukoliikunnasta

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka moni henkilö osallistui taukoliikuntaan. Vastauksista kävi ilmi, että kaikki vastanneet osallistuivat taukoliikuntaan eli osallistumisprosentti oli sata.

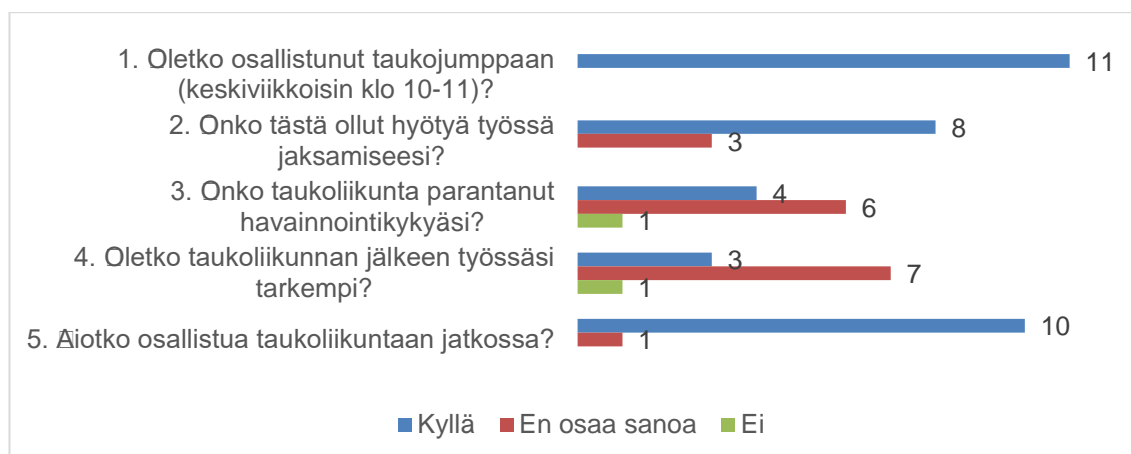
Toisessa kysymyksessä kysyttiin, onko taukoliikunnasta ollut hyötyä työssä jaksamiseen. Kahdeksan vastasi, että siitä oli hyötyä, ja kolme ei osannut vastata. Työssä jaksamiseen oli näin taukoliikunnasta apua 73 %:lle vastaajista.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, oliko taukoliikunta parantanut heidän havainnointikykyään. Neljälle vastaajaa vastasi kyllä, kuusi ei osannut sanoa ja yksi vastasi ei. Yli puolet vastaajista oli siis sitä mieltä, että ei osaa sanoa parantaako taukoliikunta havainnointikykyä.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, onko henkilö taukoliikunnan jälkeen työssään tarkempi. Seitsemän vastaajaa ei osannut sanoa, kolme vastasi kyllä ja yksi vastasi ei. Toisin sanoen yli puolet vastaajista, 64 %, oli sitä mieltä, ettei tiedä, onko tarkempi työssään taukoliikunnan jälkeen.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin aikeista osallistua taukoliikuntaan jatkossa. Kymmenen henkilöä vastasi kyllä ja yksi ei. Suurin osa, 91 %, aikoi osallistua taukoliikuntaan jatkossa.

Kuviossa 6 on esitetty taukoliikuntaa koskevien kysymysten vastausten jakaantuminen (kuvio 6).



Kuvio 6. Taukoliikuntaan osallistuminen, vaikutukset ja jatkosuunnitelmat

5.5 Kysymykset stressistä

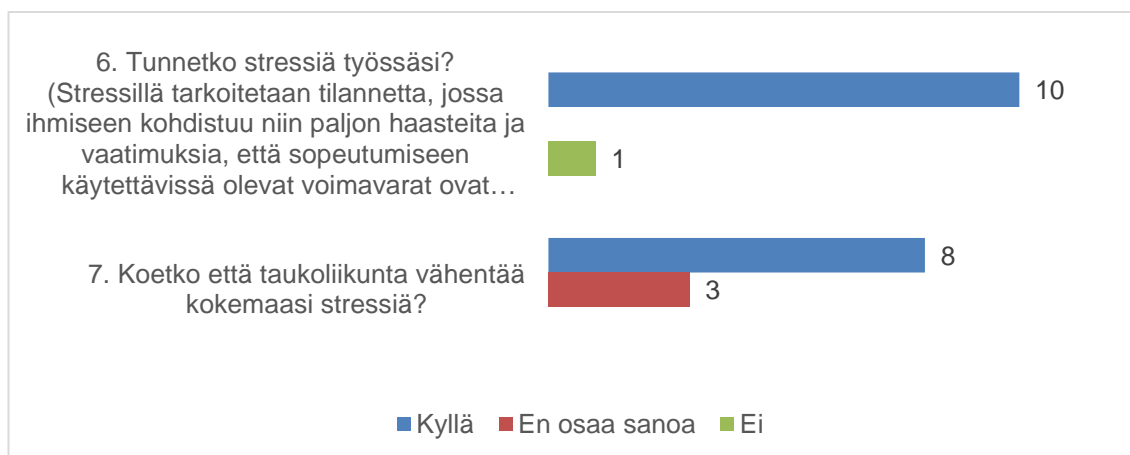
Kuudes kysymys käsitteli stressiä. Siinä kysyttiin, tunsivatko henkilöt stressiä työssään. Kysymyksen yhteydessä oli määritelty stressikäsité, jotta henkilöt vastaisivat samaan asiaan.

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät (Mattila, 2011).

Kymmenen vastaajaa tunsi stressiä työssään ja yksi ei. Toisin sanoen stressiä koki työssään 91 % vastaajista.

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, vähensikö taukoliikunta henkilön kokemaa stressiä. Kahdeksan vastasi kyllä ja kolme ei osannut sanoa. Taukoliikunta vähensi stressiä 73 %:lla vastaajista. Kaikista vastaajista 27 % ei osannut sanoa, oliko taukoliikunnasta apua stressiin.

Kuviossa 7 on esitetty stressiä koskevien kysymysten vastausten jakaantuminen (kuvio 7).



Kuvio 7. Koettu stressi ja taukoliikunnan vaikutus siihen.

Vapaita kommentteja tuli yhteensä viisi, eli 45 % vastaajista kertoi lisätietoja. Niistä ilmeni, että personal trainerin persoonalla oli vaikutusta siihen, että taukoliikunta koettiin innostavana. Hänen ohjauksensa koettiin kannustaviksi ja tarvittaessa yksilöllisiksi. Taukoliikuntaa toivottiin lisää ja koettiin, että koska työnantaja tarjoaa taukoliikuntaa, se välittää työntekijän hyvinvoinnista. Koettiin, että taukoliikunta sinänsä oli stressaavaa työkiireiden vuoksi. Lisäksi pidettiin taukoliikunnan sosiaalista painetta hyvänä, mutta taukoliikuntatilanne sinänsä koettiin rennoksi ja viihtyisäksi.

5.6 Toimitusjohtajan näkemys työyhteisöstä

Kohdeyrityksen toimitusjohtaja kertoi, että henkilöstö oli työskennellyt samassa toimitalossa neljä kuukautta. Työyhteisö oli lyhyessä ajassa hitsautunut tiiviiksi, ja ilmapiiri oli hyvä. Uuden kehittämiseen henkilöstö oli osallistunut päivittäisten töiden ohella. Perustajayritysten kanssa oli etsitty ja luotu yhteistyöhön toimivia käytäntöjä. Alussa oli käytännön tekemisen kautta tunnistettu kehityskohteita, joita lähdettiin parantamaan.

Kohdeyrityksessä panostettiin työhyvinvointiin yhteisillä liikuntahetkillä. Taukoliikunnassa oli iloinen ilmapiiri ja erilliseen yhteiseen kuntosaliharjoitteluun osallistui iso ryhmä työntekijöitä. Taukoliikunnan ja kuntosaliharjoittelut ohjannut personal trainer oli apuna liikunnallisen kulttuurin luomisessa. Hyvinvointiohjelmaan kuului myös toimistokoira.

5.7 SWOT-analyysi taukoliikuntakyselystä

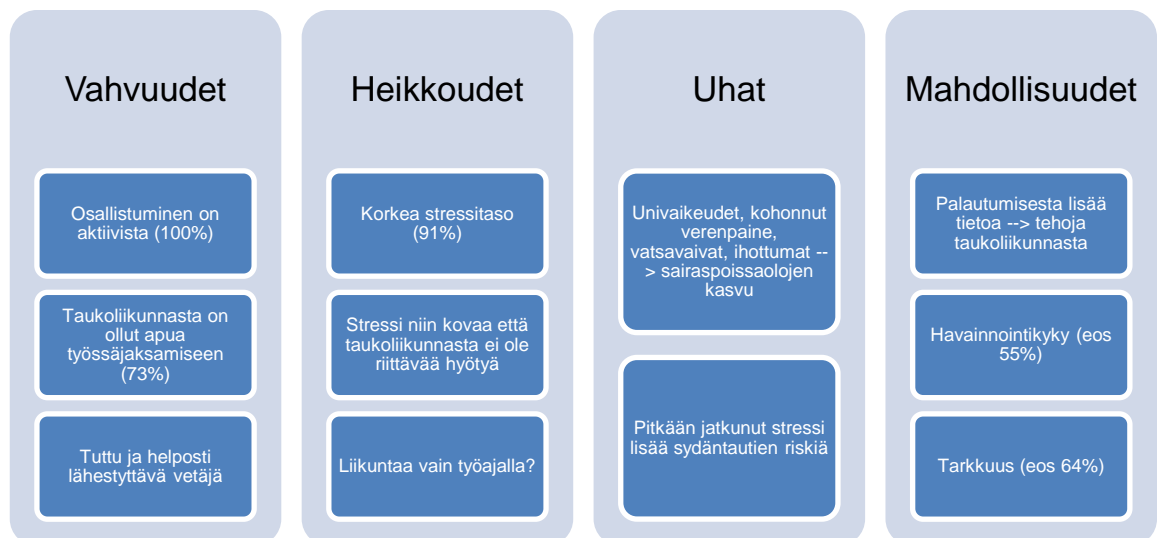
Koostin SWOT-analyysin (kuvio 8) henkilöstökyselyn määrällisistä ja laadullisista kysymyksistä. Kyselyyn vastasi 79 % kohdeyrityksen työntekijöistä.

Vahvuuksia oli osallistumisinnokkuus: vastanneista kaikki olivat osallistuneet taukoliikuntaan. Heistä 73 % koki, että siitä oli ollut apua työssä jaksamiseen. Lisäksi vahvuutena oli tuttu ja helposti lähestyttävä vetäjä, joka vaikutti osallistumisinnokkuuteen.

Heikkouksia oli kohdeyrityksen korkea stressitaso: 91 % kyselyyn vastanneista kertoi kokevansa stressiä työssään. Stressi koettiin niin kovaksi, että taukoliikunnasta ei ollut riittävää hyötyä. Lisäksi osa henkilöstöstä koki, että taukoliikuntaa voisi olla lisääkin. Kerran viikossa ohjattu taukoliikunta ei riitä, henkilö koki, että riittävää omatoimista taukoliikuntaa ei tehdä. Hänen mielestään työssä tulee sellaisia vaivoja, jotka vaatisivat lisää liikuntaa.

Uhkana on, että pitkään jatkuva stressi aiheuttaa univaikeuksia, kohonnutta verenpainetta, vatsavaivoja ja ihottumaa. Näistä seuraa sairauspoissaolojen kasvua. Pitkään jatkunut stressi lisää myös sydäntautien riskiä.

Mahdollisuutena on taukoliikunnan jälkeen koettu havainnointikyvyn ja tarkkuuden paraneminen. Mikäli palautumisen mahdollisuuksista kerrotaan lisää, voidaan työntekijät saada keskittymään taukoliikuntaan paremmin. Näin voidaan saada lisää tehoja, havainnointikyvyn ja tarkkuuden parantumista myös muilla osallistujilla.



Kuvio 8. Taukoliikuntakyselyn SWOT -analyysi

Kohdeyrityksen työntekijöistä stressiä työssään kokee 91 % (kuvio 5). Luku on korkea, sillä Suomessa neljännes työntekijöistä kokee työstressiä (TTL 2017). Tilanne ei ole yllyttävä. Kohdeyrityksen muutosvalmennuksissa työntekijät toivat asian esille, ja silloin tuleva henkilökunta koki stressiä epävarmuuden kautta, kun he pohtivat, kuinka uudet järjestelmät opittaisiin ja kuinka muutos vaikuttaisi asiakkaisiin. Pääpaino huolesta oli kuitenkin siinä, kuinka asiakkaat saisivat mahdollisimman hyvää asiakaspalvelua muutoksesta huolimatta. Henkilökunta oli huolissaan siitä, miten he pystyvät vastaamaan työn vaatimuksiin, kuinka heidän osaamisensa pysyisi kehityksessä perässä.

Taukoliikuntaan osallistuneista työntekijöistä 73 % koki, että taukoliikunta vähentää heidän kokemaansa stressiä. Vastaajista 27 % koki, ettei osannut sanoa, miten taukoliikunta heihin vaikutti. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että taukoliikunta on liian kevyttä ja lyhytkestoista. Hän koki stressiä myös taukoliikuntaan osallistumiseen ehtimisestä. Toinen kertoi, että keskiviikon taukoliikunta innosti myös osallistumaan seuraavan päivän ohjattuun kuntosaliharjoitteluun.

Työssä jaksamiseen taukoliikunnasta koki saavansa apua 73 % vastaajista. Havainnointikyky parani 36 %:lla vastaajista. Työssään tarkempia olivat 27 % vastaajista.

6 Johtopäätökset

6.1 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää, miten työnantajan tarjoama taukoliikunta työajalla vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen stressistä. Tarkoituksena oli myös selvittää, kokevatko työntekijät stressiä ja ovatko työntekijät halukkaita osallistumaan jatkossa taukoliikuntaan.

Henkilöstökysely toteutettiin kohdeyrityksen pääkaupunkiseudulla asuville työntekijöille, joilla oli toimipaikkansa puolesta mahdollisuus taukoliikuntaan osallistua. Kohdeyrityksen tilanne oli tuoreiden suurien toimintaympäristön muutosten myötä haastava.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin stressiä ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina olivat stressimalleista työn vaatimusten ja hallinnan malli sekä affektiivisen hyvinvoinnin malli. Työhyvinvointi-käsitteen lähtökohtana oli työhyvinvoinnin portaat. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivisena menetelmänä henkilöstökyselyä sekä havainnointia. Aineistonkeruumenetelmänä henkilöstökyselyssä käytettiin sähköistä lomaketta kohdeyrityksen intranetsivulla. Lisäksi tehtiin erillinen toimitusjohtajan haastattelu, jonka teemana oli kohdeyrityksen työhyvinvointi.

Henkilöstökysely lähetettiin kohdeyrityksen 14 henkilölle joista 11 vastasi, vastausprosentti oli näin 79 %. Kaikki vastanneet osallistuivat taukoliikuntaan. Vastausprosentti oli Kimmo Vehkalahden mukaan hyvä, tyypillisesti vastausprosentti on alle 50 %. (Vehkalahti 2014, 44.) Otoksen ollessa suhteellisen pieni (14 henkilöä), oli vastaajien määräkin pieni (11 henkilöä). Pieni vastausmäärä kuvaa kuitenkin hyvin työntekijöiden mielipidettä ja ohjaa oikeisiin jatkotoimenpiteisiin.

Tutkimukseen vastanneista 91 % koki stressiä työssään. Stressiä vähentävää vaikutusta koki 73 % vastaajista. Työssä jaksamiseen oli niin ikään 73 % vastaajista saanut helpotusta. Sen sijaan kiinnostavaa oli, että yli puolet ei tiennyt, oliko taukoliikunta parantanut havainnointikykyä tai tarkkuutta. Kolmannes vastaajista koki, että oli tarkempi ja havainnointikyky oli parantunut. Tässä oli toteutunut elimistön palautuminen perustasolle ja henkilö oli psyykkisellä tasolla kykenevä jatkamaan työtään. (Manka 2015, 191.)

Suurin osa vastaajista, 91 %, aikoi osallistua taukoliikuntaan jatkossa. Taukoliikunnalla oli tutkimuksen mukaan stressiä vähentävä vaikutus. Lisäksi työntekijät kokivat jaksavansa paremmin työssään taukoliikunnan jälkeen. Näiden tulosten perusteella voidaan suositella taukoliikuntaa työssä koetun stressin vähentämiseen.

Jotta taukoliikuntaan osallistuvat työntekijät saisivat taukoliikunnasta palautumisen tunnetta, olisi hyvä tuoda esiin palautumisen fysiologisia ja psykologisia näkökulmia. Viestimällä taukoliikunnan hyödyistä palautumiseen, keskittymiskyvyn sekä tarkkuuden parantumiseen voidaan tehostaa itse taukoliikunnasta saatavia hyötyjä. Taukoliikunnan avulla parannetaan työyhteisön sosiaalista työhyvinvointia. Työntekijät voivat ryhmässä

jakaa henkisen kuormittavuuden tunnetta ja näin helpottaa kokemaansa stressiä. Työpaikalla pitäisi yleisesti kannustaa taukoliikuntaan osallistumista, se parantaa koko työpaikan työhyvinvointia. (Pesola 2013, 132.)

Tutkimuksen perusteella työntekijöille tehdään tietopaketti, jossa kerrotaan työhyvinvoinnista, stressistä, palautumisesta ja itsensä johtamisesta. Tietopaketti sisältää konkreettisia keinoja negatiivisen stressin vähentämiseen sekä ohjeita siihen, miten voi toimia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Lisäksi kerrotaan palautumisen merkityksestä ja sen vaikutuksista henkilön terveyteen. Kohdeyritys kannustaa terveisiin elämäntapoihin, riittävään uneen ja lepoon sekä terveelliseen ruokavalioon.

6.2 Opinnäytetyön arviointi

Lähtiessäni tekemään opinnäytetyötä minulla oli melko selkeä kuva siitä, miten työ eteni. Tein tutkimuksen ehkä liian varhaisessa vaiheessa, sillä mitä enemmän tutkin viitekehystä, sitä enemmän huomasin, että aihe laajeni ja olisin halunnut tutkia vielä lisää eri näkökulmista. Olisin voinut kysyä tarkemmin stressistä, sen syistä ja siitä, miten se näkyy henkilöiden elämässä. Lisäksi olisin voinut kysyä palautumisesta, unen määrästä ja henkilöiden liikuntatavoista. Lisäksi olisi ollut hyvä kysellä ihmisiltä, miten he kokevat työhyvinvoinnin ja mitä he ajattelevat itse sen pitävän sisällään. Työhyvinvointi koskee meitä kaikkia, ja se on meidän kaikkien tehtävä, ei pelkästään työnantajan.

Olin ehkä hieman puolueellinen tehdessäni tätä opinnäytetyötä, sillä olen itse ehdottanut taukoliikuntaa työpaikalleni ja olin sitä organisoimassa. Innostuin kovasti sen saamasta suosiosta ja näin itse käytännössä, kuinka yrityksen työntekijät nauttivat siitä ja saivat siitä energiaa. Kyselyyn vastanneet osallistuivat kaikki taukoliikuntaan, joten laajempi kysely olisi ehkä antanut tarkempaa tietoa muiden työntekijöiden kokemasta stressistä.

6.3 Oma oppiminen ja jatkosuunnitelmat

Löysin runsaasti tehtyjä tutkimuksia, joihin tutustun ja seuraan aktiivisesti, miten työhyvinvoinnin mittarit kehittyvät. Uskon, että työhyvinvoinnista tulee yksi menestyvän yrityksen kilpailuvalteista. Työntekijät ovat valveutuneita, ja hakeutuvat työpaikkoihin jossa hyvinvointi on aktiivisesti mukana yrityksen arkipäiväisessä toiminnassa.

Haluan olla mukana kehittämässä keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Lisäksi haluaisin tutkia lisää toimistokoiran vaikutuksista stressiin ja työhyvinvointiin.

Havainnointieni ja keskustelujen perusteella työntekijät ovat kokeneet stressiä vähentävänä tekijänä toimistokoiran läsnäolon ja sen silittämisen. Toimistokoiria on ollut myös isoissa kokouksissa mukana ja rentouttanut ilmapiiriä. Japanissa ja Yhdysvalloissa toimistokoiria on tutkittu enemmän, Virginia Commonwealth Universityn tutkimus osoitti, että työntekijöillä, jotka toivat koiransa työpaikalle, oli matalampi stressitaso koko työpäivän ajan. Lisäksi heidän raportoitiin kokevan enemmän työtyytyväisyyttä ja heillä oli positiivisempi näkemys työnantajastaan kuin muilla työntekijöillä. (Barker & Barker & Cobb & Knisely & Schubert, 2008).

Tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa konseptoida malli, jossa tehdään yritykselle palvelupaketti palautumisohjelmasta työpäivän aikana. Malli sisältäisi ennakkokyselyn, palautumisohjelman sekä mittarin seurantaan. Mittari voisi olla jo käytössä oleva mobiilisovellus kuten Heiaheia tai aktiivisuusranneke sovelluksineen. Hyvistä tuloksista palkittaisiin: esimerkiksi jos henkilö ryhtyisi kävelemään tietyn määrän askelia kuukaudessa, palkittaisiin tästä esimerkiksi elokuvalipuilla. Erillinen viestintäpaketti sisältäisi ohjeet palautumiseen, keinoja ennakoivaan stressin hallintaan ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Kiinnostavaa ja motivoivaa kirjallisuutta on paljon, joten työpaikalla voisi olla kirjoja, joissa neuvottaisiin ja kannustettaisiin terveisiin elämäntapoihin. Kirjoja voisi lainata työntekijöille, ja he voisivat kertoa, miten he ovat soveltaneet oppimiaan asioita esimerkiksi yhteisillä aamukahveilla. Ajatuksena olisi luoda aktiivisuuteen kannustava työympäristö, joka ohjaisi myös aktiiviseen elämäntapaan työpaikan ulkopuolellakin.

Lähteet

- Alm, Esa 2013. Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään. Diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin käsitteestä. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84696/gradu06812.pdf>. Luettu 10.4.2018.
- Barker, Randolph T. & Barker, Sandra B. & Cobb, Rachel K. & Knisely, Janet S. & Schubert, Christine M., 2008. Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/17538351211215366>. Luettu 1.10.2016.
- Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOY Pro, Helsinki.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissuunnitelman laatiminen
- Kukkonen, Aino 2017. Mediaplanet 2017. Miksi Vincit on Euroopan paras työpaikka. <http://www.businessopas.fi/tyoymparisto/miksi-vincit-on-euroopan-paras-tyopaikka>. Luettu 16.4.2018.
- KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2010. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 1.5.2018.
- Laaksonen, Riina 2015. Treeni keskellä työpäivää parantaa keskittymiskykyä ja vähentää stressiä. <https://www.vincit.fi/blog/treeni-keskella-tyopaivaa-parantaa-keskittymiskyky-ja-vahentaa-stressia/>. Luettu 1.3.2017.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Talentum, Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa 2012. Työnilo. Talentum, Helsinki.
- Manz, Charles & Neck, Christopher P 2003. Mastering Self-Leadership. Pearson College Div.
- Maslow, Abraham 1954. Motivation and Personality. Harper & Row. New York. http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf. Luettu 16.4.2018.
- Mattila, Antti S 2010. Duodecim 2017. Stressi. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Luettu 6.10.2017.
- Meriläinen Petra 2011. Sosiaalinen tuki työhyvinvoinnin tekijänä työyhteisössä. Pro gradu – tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82256/gradu04814.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 10.4.2018.
- Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Alma Talent Oy, Helsinki.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY Pro, Helsinki.

Pan-European opinion poll on occupational safety and health 2013. The European Agency for Safety and Health at Work 2013. <https://www.slideshare.net/euosha/pan-european-opinion-poll-on-occupational-safety-and-health-2013>. Luettu 16.4.2018.

Pesola, Arto 2013. Luomuliikunnan vallankumous. Fitra, Lahti.

Rauramo, Päivi 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Nykypaino Oy. https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf. Luettu 30.2.2018.

Riihola, Juhani 2016. Stressin ja palautumisen tasapainoa etsimässä. Sosiaali- ja terveyshallintotieteen pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto. <https://www.tritonia.fi/fi/e-opinnaytteet/tiivistelma/7151/Stressin+ja+palautumisen+tasapainoa+etsim%C3%A4ss%C3%A4:+Ty%C3%B6kaluna+Hyvinvointianalyysi+ty%C3%B6nohjauksellisessa+hyvinvointiprosessissa>. Luettu 10.4.2018.

Strategia 2015 - 2019. Tule ry. <https://www.suomentule.fi/suomen-tule/strategia-2015-2019/>. Luettu 10.4.2018.

Työhyvinvointi 2017. Työhyvinvointilaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 7.10.2017.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura, Helsinki.

Viitala Maria 2011. Fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin välinen yhteys. Tutkimuskohteenä metsäalan ammattilaiset. Pro gradu -tutkielma. Henkilöstöjohtamisen linja. Vaasan yliopisto. <https://www.tritonia.fi/download/gradu/4271>. Luettu 10.4.2018.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

Henkilöstökyselyn saate

Aihe: Tainan opinnäytetyö, kysely taukoliikunnasta

Hei,

opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa, tradenomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa.

Tutkin opinnäytetyönäni taukoliikunnan merkitystä työssäjaksamisessa. **Opinnäytetyöhöni liittyy kysely, johon kutsun teidät osallistumaan, kyselyyn vastaamiseen menee n. 2 minuuttia.**

Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja lähettämistä. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa.

Kyselyyn vastaamiseen on aikaa yksi viikko, 9.-13.10.2017.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Kristiina Suihko Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Ohessa linkki kyselyyn:

<https://xxx/Lists/Taukoliikunta%20kysely/overview.aspx>

Vastauksianne odottaen,

T: Taina

Taukoliikuntakysely kohdeyrityksen intranet -sivuilla

 [Vastaa tähän kyselyyn](#) [Toiminnot](#) ▼ [Asetukset](#) ▼

Kyselyn nimi:	Taukoliikunta -kysely
Kyselyn kuvaus:	Tämä kysely on osa Tainan opinnäytetyötä ja siihen vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Toivon kuitenkin että vastaat siihen ensi viikon kuluessa, kyselyyn vastaamiseen menee n. 2 minuuttia.
Luotu:	6.10.2017 9:13
Vastausten määrä:	11

- Näytä graafinen yhteenveto vastauksista
- Näytä kaikki vastaukset

Taukoliikuntakyselyn kysymykset kohdeyrityksen intranet -sivuilla

Kysymykset

Kysymykseen tallennetaan tietoja kustakin kyselyn kohteesta. Seuraavat kysymykset ovat tällä hetkellä käytettävissä tässä

Kysymys	Vastauslaji
Oletko osallistunut taukojumppaan (keskiviikkoisin klo 10-11)?	Vaihtoehto
Onko tästä ollut hyötyä työssä jaksamiseesi?	Vaihtoehto
<u>Onko taukoliikunta parantanut havainnointikykyäsi?</u>	Vaihtoehto
Oletko taukoliikunnan jälkeen työssäsi tarkempi?	Vaihtoehto
Tunnetko stressiä työssäsi? (Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät.)	Vaihtoehto
Koetko että taukoliikunta vähentää kokemaasi stressiä?	Vaihtoehto
Aiotko osallistua taukoliikuntaan jatkossa?	Vaihtoehto
Vapaa kommentit	Useita tekstirivejä
Muokattu	Päivämäärä ja kellonaika
Luotu	Päivämäärä ja kellonaika

Taukoliikunta – kyselyn vastaukset

1. Oletko osallistunut taukojumppaan (keskiviikkoisin klo 10-11)?

Kyllä
11 (100%)

Ei
0 (0%)

Yhteensä: 11

2. Onko tästä ollut hyötyä työssä jaksamiseen?

Kyllä
8 (73%)

Ei
0 (0%)

En osaa sanoa 3 (27%)

Yhteensä: 11

3. Onko taukoliikunta parantanut havainnointikykyäsi?

Kyllä
4 (36%)

Ei
1 (9%)

En osaa sanoa 6 (55%)

Yhteensä: 11

4. Oletko taukoliikunnan jälkeen työssäsi tarkempi?

Kyllä
3 (27%)

Ei
1 (9%)

En osaa sanoa 7 (64%)

Taukoliikunta – kyselyn vastaukset

Liite 4

2 (3)

Yhteensä: 11

5. Tunnetko stressiä työssäsi?

(Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät.)

Kyllä
10 (91%)

Ei
1 (9%)

En osaa sanoa 0 (0%)

Yhteensä: 11

6. Koetko että taukoliikunta vähentää kokemaasi stressiä?

Kyllä
8 (73%)

Ei
0 (0%)

En osaa sanoa 3 (27%)

Yhteensä: 11

7. Aiotko osallistua taukoliikuntaan jatkossa?

Kyllä

10 (91%)

Ei

0 (0%)

En osaa sanoa 1 (9%)

Yhteensä: 11

Taukoliikunta – kyselyn vastaukset

Liite 4

3 (3)

8. Vapaa kommentit

xxx taukojumppa on erittäin tervetullut tauko keskellä viikkoa, silloin huomaa kuinka jumissa sitä saattaa olla, mikä taas vahvistaa päätöstä osallistua seuraavan päivän kuntopiiriin. Taukojumppaa saisi olla enemmänkin, niin että se olisi "pakollista". Esim perjantaisin vartin verran. Omatoiminen taukoliikunta jää vähiin, koska hommat painaa päälle.

1 (20%)

Jumpanvetäjä on niin mieleton ja tsemppaava, että sinne menee mielellään!!! :) 1 (20%)

On tehnyt hyvää kun tekee istumatyötä ja xxx on todella hienosti huomionnut yksilöllisiä toiveita jos jollain on ollut niska, polvi, vatsa tms kipeänä ja onhan tuo ollut ihana puolituntinen jota odottanut ja olo on ollut sen jälkeen virkeämpi ja aktiivisempi, työ jota tehdään on kuitenkin tarkkuutta vaativaa joten en osaa sanoa vaikuttaako se tarkkaavaisuuteen tai havainnointiin mutta olo on paljon parempi kun on osallistunut siihen. Liikkeet ovat sitä paitsi niin ihania "kiertoja" -rintarangan venytystä jne että vaikka tietää että kotonakin pitäisi jumpata ja tehdä jotain sellaista niin ei tule yksin tehtyä kotona tämmöistä eli tässä on "joukkovoimaa" ja tilanne on rento ja viihtyisä. Kukaan ei katsele omituisempiakaan asentoja koska kaikki tiedetään että se taukoliikunta tekee meille hyvää!!

1 (20%)

Ehdottomasti taukoliikunnalle iso peukku ! 1 (20%)

Koska työni on staattista, taukoliikunnan suurin merkitys on kehonhuolto (vaikka samalla varmaan myös huoltaa mieltä). Työntajan tarjoama taukoliikunta herättää tunteen siitä, että työnantaja välittää hyvinvoinnistani. Minulla ei toimi stressinpoistajana, liian kevyttä ja liian lyhytketoista. Lisäksi välillä miettii, että kerkeekö mennä kun olisi niin paljon tehtävää...

1 (20%)

Yhteensä: 5