



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Markku Haatainen
Minni Lamo

Pienestä parempi ponnistaa?

Työhyvinvointia mikro- ja pk-yrityksissä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

9.11.2018

| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Otsikko | Markku Haatainen, Minni Lamo Pienestä parempi ponnistaa? Työhyvinvointia mikro- ja pk-yrityksissä |
| Sivumäärä Aika | 27 sivua + 2 liitettä 9.11.2018 |
| Tutkinto | Sairaanhoidtaja AMK |
| Tutkinto-ohjelma | Hoitotyön koulutusohjelma |
| Suuntautumisvaihtoehto | Hoitotyö |
| Ohjaaja | FT, yliopettaja Leena Rekola |
| <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työntekijöiden työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Tarkastelimme työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä työhyvinvoinnin laajasta näkökulmasta käsin. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää Mikko-hankkeessa mainittujen yritysten henkilöstön työhyvinvointia kehitettäessä. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa 30 Uudenmaan alueella toimivan mikro- ja pk-yrityksen tuottavuutta ja työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineisto on hankittu systemaattisen hakuprosessin avulla terveysalan tietokannoista, Medicistä, Cinahlist ja Medlinesta. Aineistoon valikoitui yhteensä kolmetoista (n=13) tutkimusartikkelia. Aineisto on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen.</p> <p>Tulokset osoittivat fyysisen työympäristön vaikuttavan työhyvinvointiin ja työkykyyn. Hyvät ihmissuhteet, positiivisesti koettu yhteistyö kollegoiden välillä ja esimiehen osoittama luottamus edesauttoivat työkykyä. Parhaimmaksi työkyky koettiin, kun työyhteisö ja yksityiselämä toimivat hyvin yhteen. Työn korkeat psyykkiset vaatimukset vaikuttivat työuupumukseen ja vähensivät työtyytyväisyyttä, kun taas työhön vaikuttamisen mahdollisuudella oli uupumusta ehkäisevä vaikutus. Tulosten mukaan koulutuksen määrällä oli vaikutusta työtyytyväisyyteen. Korkeampi koulutustaso oli yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen ja se vaikutti myös sairausloman kestoon sitä pidentävästi.</p> <p>Aineiston perusteella työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri asiat niin ympäristö- kuin yksilötekijöistäkin. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä olivat ylisitoutuminen työhön, liian korkeat työn psyykkiset ja fyysiset vaatimukset, vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja itsenäisyyden puute. Pienyrityksissä löytyy useita työhyvinvointia tukevia elementtejä ja mikroyrityksissä pystyttiin parhaiten vaikuttamaan omaan työtahtiin, tehtäviin ja töiden jakoon.</p> | |
| Avainsanat | työhyvinvointi, työuupumus, työn imu |

| | |
|--|--|
| Author(s) Title | Markku Haatainen, Minni Lamo The Smaller the Better? Well-being at Work in Small and Medium Enterprises |
| Number of Pages Date | 27 pages + 2 appendices 9 November 2018 |
| Degree | Bachelor of Health Care |
| Degree Programme | Nursing and Health Care |
| Specialisation option | Nursing |
| Instructor | Ph.D. Principal Lecturer Leena Rekola |
| <p>The purpose of this thesis was to describe factors that are affecting the well-being of employees. We explored factors linked to well-being at work from a wide perspective. The aim of this thesis was to produce information that could be utilized in improvement of work well-being within companies listed in Mikko – Wellbeing at Work and Productivity in Small and Medium Enterprises. The aim of the Mikko was to enhance productivity and work well-being of some 30 companies operating in micro-enterprise and small and medium enterprise sector in Southern Finland.</p> <p>Thesis was conducted as a descriptive literature review. The data for this study was acquired with a systematical search process from the following healthcare databases: Medic, Cinahl and Medline. The data was formulated from thirteen (n=13) different research articles. The material was analyzed using the principles of data-based content analysis.</p> <p>The results showed that physical working environment affects employees' working ability and well-being at work. Good relationships, positive cooperation with colleagues and the trust of superiors had an improvement towards ability to work. Ability to work was seen at it is highest when the work community and personal life supported each other. Work requiring high mental demands led to burnouts and decreased job satisfaction. On the other hand, the ability to make changes to your work had a preventive effect on burnouts. Higher education had a visible link to higher job satisfaction and resulted in longer sick leaves.</p> <p>Based on the data well-being at work is affected by numerous matters from several different environmental and personal factors. Factors which were decreasing well-being at work were overcommitment, excessive physical and mental requirements, slim options to affect your work and a lack of independence. Supporting elements of well-being at work could be found in small and medium enterprises, while in micro-enterprises workers were better able to affect their own working pace and given assignments.</p> | |
| Keywords | well-being at work, burnout, work engagement |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Työhyvinvointi | 2 |
| 2.1 | Työuupumus ja työn imu | 2 |
| 2.2 | Mikro- ja pk-yritys | 4 |
| 2.3 | Aikaisempi tutkimus aiheesta | 5 |
| 3 | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys | 10 |
| 4 | Opinnäytetyön menetelmät | 11 |
| 4.1 | Kuvaileva kirjallisuuskatsaus | 11 |
| 4.2 | Aineiston haku | 12 |
| 4.3 | Aineiston valinta ja poissulkukriteerit | 13 |
| 4.4 | Aineiston analysointi | 13 |
| 5 | Työhyvinvoinnin ulottuvuudet | 15 |
| 5.1 | Työn rakenteellinen ulottuvuus | 15 |
| 5.1.1 | Ympäristö | 15 |
| 5.1.2 | Terveys ja turvallisuus | 15 |
| 5.2 | Työn sosiaalinen ulottuvuus | 16 |
| 5.2.1 | Työyhteisö | 16 |
| 5.2.2 | Työn kuormittavuus | 16 |
| 5.2.3 | Sosiaaliset ilmiöt | 17 |
| 5.3 | Työn yksityinen ulottuvuus | 18 |
| 5.3.1 | Henkilökohtainen kokemus | 18 |
| 5.3.2 | Koulutus ja kokemus | 19 |
| 6 | Pohdinta | 20 |
| 6.1 | Tulosten tarkastelu | 20 |
| 6.2 | Luotettavuus ja eettisyys | 22 |
| 6.3 | Johtopäätökset | 24 |
| | Lähteet | 25 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Tiedonhaun taulukko | |
| | Liite 2. Analysoitavat tutkimusartikkelit | |

1 Johdanto

Julkisuudessa on käyty yleisesti ja ajoittain runsaastikin keskustelua tarpeesta nopeuttaa nuorten siirtymistä koulutuksesta työelämään ja pidentää jo työelämässä olevien työuria. Keskustelussa on tuotu esille myös tarve työn tuottavuuden lisäämiseen toimintaa tehostamalla ja vaikuttamalla yritysten kulurakenteeseen kannattavuutta parantavasti. Muutokset työympäristössä saattavat kuitenkin vaikuttaa myös työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitä kautta yritysten tuottavuuteen. Tämän lisäksi nuorempien, vasta työelämään siirtyneiden tai lyhyen työuran omaavien henkilöiden kokemus työhyvinvoinnistaan sekä siihen vaikuttavista tekijöistä saattavat poiketa vanhempien tai jo pitkään työelämässä olleiden vastaavista kokemuksista. Yhteiskunnassa mahdollisesti nopeastikin tapahtuvat muutokset saattavat vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti monin tavoin yritysten henkilöstön työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi ei ole käsitteenä yksiselitteinen ja sitä tuleekin tarkastella kokonaisuutena. Työhyvinvointiin vaikuttavat työn sisältö, mielekkyys ja tarkoitus, fyysinen työympäristö, organisaation rakenne ja työkuulttuuri, sekä myös työn yli- tai alikuormitus. (Martimo – Aro 2008.) Toisinaan työhyvinvoinnin käsitteeseen on liitetty hyvin laaja-alaisestikin työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä (Laine 2013: 36). Työhyvinvointia voidaan käsitteellistää työhön liittyvien ongelmien ja vaikeuksien poistamisen sijasta myös myönteisistä lähtökohdista (Hakanen 2004: 20).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työntekijöiden työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Opinnäytetyömme liittyy Mikko – mikro- ja pk-yritysten työhyvinvointi ja tuottavuus hankkeeseen. Hankkeessa tavoitteena on vahvistaa 30 Uudenmaan alueella toimivan mikro- ja pk-yrityksen tuottavuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena on, että tuloksia voidaan hyödyntää Mikko-hankkeessa. Aiomme tarkastella työhyvinvointia Mikko-hankkeessa mainittujen yritysten henkilöstön näkökulmasta. Pyrimme tuottamaan tietoa hankkeessa mainittujen yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Perehdymme aluksi työhyvinvoinnin käsitteeseen tieteellisten artikkeleiden avulla. Aineisto kirjallisuuskatsaukseen kerätään käyttämällä Medic-, Medline- ja Cinahl- tietokantoja ja täydennetään manuaalisella haulla. Lähteinä käytämme koti- ja ulkomaisia tieteellisiä julkaisuja. Hakusanoina käytämme työhyvinvointia ja siihen läheisesti yhteydessä olevia käsitteitä.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnille ei ole yksiselitteistä määritelmää. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon osaltaan vaikuttavat muun muassa työpaikalla sosiaalisten suhteiden toimivuus ja henkilön oma ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018a.) Työhyvinvointi voidaan nähdä työn, työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin muodostamana kokonaisuutena. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssä jaksamiseen ja sillä on myös yhteys työn tuottavuuteen, työhön sitoutumisen vahvistumiseen sekä sairauspoissaolojen vähentymiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018b.) Työhyvinvointi voidaan nähdä mielekkään työn tekemisenä terveyttä edistävässä, turvallisessa ja tukea antavassa työympäristössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työelämän ulkopuoliset tekijät, kuten ihmissuhteet ja elämäntavat sekä näiden yhteensovittamisen tuloksellisuus. Työhyvinvointia ilmentävät esimerkiksi työhön syventyminen ja yhteistyön toimivuus työyhteisössä. Työhyvinvoinnilla on yhteys työn laatuun ja työn tuloksiin. Vakiona pysyvän tilan sijasta työhyvinvointi voi muuttua työhön sidoksissa olevien, sekä kuormittavien että tukevien tekijöiden keskinäisen tasapainon muuttuessa. (Puttonen – Hasu – Pahkin 2016: 4; Rauramo 2012: 10.)

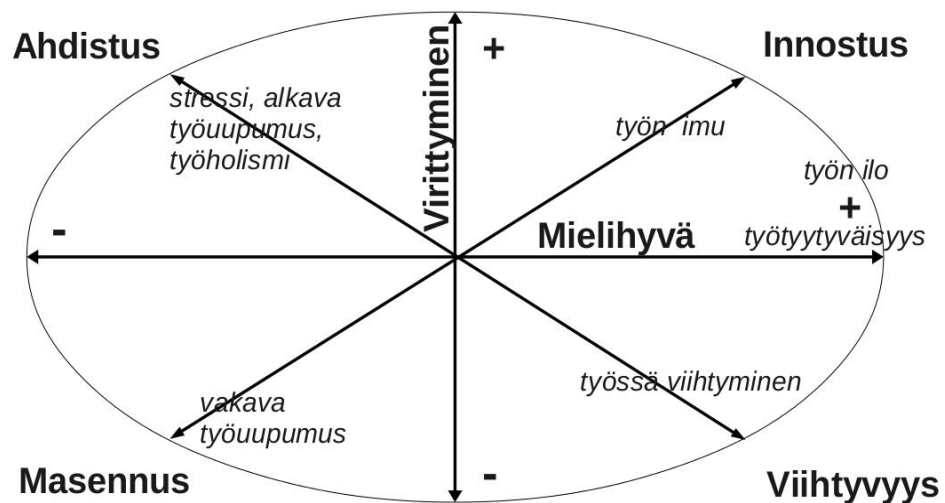
Työhyvinvointia on havainnollistettu työhyvinvoinnin portaat -mallilla, joka kuvaa ihmisen perustarpeita suhteutettuna työhön ja tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Portaat ovat: 1) terveys, 2) turvallisuus, 3) yhteisöllisyys, 4) arvostus ja 5) osaaminen. Malli perustuu Maslowin motivaatioteoriaan (1943), joka esittää ihmisen tarpeiden muodostavan arvojärjestyksen, korkeimpana tavoitteena itsensä toteuttamisen tarve ja motiivi. Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla on tarkoitus nostaa esille työhyvinvoinnin taustatekijöitä kehittämistoiminnan avuksi. (Rauramo 2012: 13–15.)

2.1 Työuupumus ja työn imu

Työuupumus ja työn imu ovat työssä jaksamiseen ja siinä jatkamiseen vaikuttavia työhyvinvoinnin ydinkäsitteitä (Hakanen 2004: 15). Työuupumuksella tarkoitetaan vähitellen kehittyvää ja vakavaa stressioireyhtymää, jolle ominaista ovat kokonaisvaltaisesti ja syväksi kehittyvä fyysinen ja psyykkinen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Hakanen 2004: 22). Tutkimusten mukaan työuupumus kehittyy vaiheittain. Kokemus voimien riittämättömyydestä vastata työn vaatimuksiin ja paineisiin kerryttävät väsymystä, jota lepovaiheet ja loma eivät riitä purkamaan. Syvenevä väsyminen saattaa henkilön tilaan, jossa hän alkaa epäilemään

omaa selviytymistään ja pyrkii suojautumaan väsymyksen tuomia paineita ja kielteisiä tunteita vastaan. Aikaa myöten tämä johtaa työtään kohtaan asennoitumiseen, jolle on ominaista torjunta, kyynisyys ja työn merkityksen kyseenalaistaminen. Väsymyksen ja kyynistymisen seurauksena tapahtunut muutos yhdistyneenä riittämättömyyden kokemukseen vaikuttavat kielteisesti henkilön käsitykseen itsestään, jolloin viimeisenä vaiheena ilmenee henkilön ammatillisen itsetunnon mahdollisesti hyvin voimakaskin heikkeneminen. Koska työuupumus kehittyy hitaasti ja uupuminen saattaa tuoda uusia ongelmia tai syventää jo olemassa olevia, työuupumukselle ei tavallisesti ole osoitettavissa yhtä selkeää syytä. (Hakanen 2004: 23–24.)

Peter Warrin muodostaman subjektiivisen hyvinvoinnin perusluokituksen mukaan hyvinvointia tilana voidaan jaotella tilaan liittyvien virittyneisyyden ja mielihyvän ulottuvuuksien pohjalta (kuvio 1) (Warr 1999: 392–395; Hakanen 2004: 27).



Kuvio 1. Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Hakanen 2004).

Työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna virittyneisyyden ja mielihyvän vähäisyys kuvaavat voimakasta työuupumusta, sen sijaan stressiä ja alkavaa työuupumusta kuvaavat vähäinen mielihyvä ja korkea virittyneisyys. Työtyytyväisyyden voidaan ajatella liittyvän korkeaan mielihyvään ja työn iloa luonnehtivan siihen liittyvän mielihyvän kokemuksen lisäksi kohonnut virittyneisyys. Käsitteitä, jotka kuvaisivat työhyvinvointia siihen liittyvin innostuneisuuden, virittyneisyyden ja mielihyvän ulottuvuuksin on vain vähän. (Hakanen 2004: 27–28.)

Työn imu (work engagement) on työhyvinvointia positiivisena tilana kuvaava käsite. Työn imussa ei ole kyse työn imevästä ominaisuudesta, vaan suhteellisen pysyvistä ja myönteisestä tunne- ja motivaatiotilasta, jota luonnehtivia ominaisuuksia ovat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. (Hakanen 2004: 27–28; Hakanen 2009: 9.) Työn imua kokevalle työn tärkeys liittyy erityisesti työn tuottamaan myönteiseen sisäisen tyydytyksen kokemukseen. Vaikka työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia, ne ovat kuitenkin ilmiöinä erillisiä. Työuupumuksen oireiden puuttuminen ei välttämättä merkitse työn imua ja kääntäen vähäisen työn imun kokemus ei välttämättä merkitse vakavaa työuupumusta. (Hakanen 2009: 9, 26–27.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työhyvinvoinnin laaja-alaiseen näkökulmaan pohjautuen, jolloin huomio kiinnitetään yksilön, työyhteisön ja työn muodostamaan kokonaisuuteen. Kullakin osa-alueella tarkastelu kohdistuu monipuolisesti työhyvinvointiin liittyviin psyykkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin ilmiöihin ja työhyvinvointia voidaan tarkastella myös tuottavuuden näkökulmasta. (Gröhn – Rekola – Suoperä 2017: 10–17.)

2.2 Mikro- ja pk-yritys

Euroopan komissio on antanut suosituksen mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritys) määritelmälle. Suositus kuvaa perusteet, joiden pohjalta määrittely voidaan toteuttaa. Luokittelu perustuu yrityksen henkilöstön määrään ja vuosiliikevaihtoon tai taseen loppusummaan. Mikroyritykseksi määritellään yritys, jonka palveluksessa olevan henkilökunnan määrä on alle 10 työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 2 miljoonaa euroa. Pienyritykseksi määritellään yritys, jonka henkilöstön määrä on alle 50 työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 10 miljoonaa euroa. Keskisuureksi yritykseksi määritellään yritys, jonka palveluksessa on alle 250 työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa

euroa, tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. (Euroopan unionin virallinen lehti 2003.)

Suositus antaa henkilöstön määrälle tarkennuksia. Henkilöstön määrä on vuoden aikana kyseisessä yrityksessä tai yrityksen lukuun kokopäiväisesti työskennelleiden työntekijöiden määrä. Henkilöstöön kuuluvat palkansaajien lisäksi määrätyin edellytyksin yrityksen omistajat, yrityksessä työskentelevät yhtiökumppanit sekä kansallisen lainsäädännön mukaan palkansaajiin rinnastettavat henkilöt. Henkilöstöön kuuluvaksi ei kuitenkaan lueta yritykseen oppisopimus- tai ammatillisessa koulutussuhteessa olevia opiskelijoita. Äitiys- ja vanhempainlomien kesto jätetään laskennassa huomiotta. (Euroopan unionin virallinen lehti 2003.)

Vuonna 2016 Suomessa oli yli 280 000 yritystä ja ne työllistivät noin 1,4 miljoonaa ihmistä. Työpaikat ovat 2000-luvulla syntyneet pääosin pk-yrityksiin ja vuosina 2001-2016 pk-sektorille syntyi yli 119 000 työpaikkaa, joista yli 80 000 syntyi pieniin yrityksiin. Pk-sektorin osuus bruttokansantuotteesta on yli 40 prosenttia. Yrityksistä noin 93 prosenttia on mikroyrityksiä ja pk-yrityksiä yhteensä noin kuusi prosenttia. (Suomen Yrittäjät 2018.)

2.3 Aikaisempi tutkimus aiheesta

Psykososiaalinen työympäristö on yhteydessä monin tavoin työstressistä johtuvaan oireiluun. Stressioireiden on havaittu olevan yhteydessä korkeisiin työn asettamiin vaatimuksiin ja vähäiseen mahdollisuuteen kontrolloida omaa työtään. Myös vähäinen kollegoiden sekä esimiehen antama tuki, epäoikeudenmukaisuus päätöksenteossa ja kohteudessa, sekä korkea työn vaatimusten ja palkkioiden välinen epätasapaino ovat yhteydessä stressistä johtuviin oireisiin ja sairauksiin. (Nieuwenhuijsen – Bruinvels – Frings-Dresen 2010: 285.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on kartoittanut Suomessa tehtyä työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018a). Selvityksen tavoitteena oli kuvata, millaista työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta Suomessa on vuosina 2010-2013 tehty. Selvityksessä keskityttiin ensisijaisesti psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaroihin yhteydessä olevaan tutkimukseen. Selvityksen mukaan työhyvinvointitutkimusta tehtiin kyseisellä aikavälillä 22:lla aihealueella. Sisällöllisesti aihealueet limittyvät keskenään ja selvityksessä aihealueet nähdäänkin tarkastelu- ja tulokulmina tutkimukseen. Määrällisesti

aihealueittain ryhmiteltynä tutkimusten aihealueet olivat työstressi, työuupumus, palautuminen, työn ja muun elämän välinen suhde, ikä ja elämäntyyli, varhainen eläköityminen, sosiaaliset resurssit ja sosiaalinen vuorovaikutus, temperamentti ja persoonallisuus, sukupuoli, etninen tausta ja sosioekonominen asema, työterveydenhuolto, kuntoutus, hyvinvointitekniikat, työolot, työn epävarmuus, työn imu, tuloksellisuus, työn uudet muodot, kehittäminen, johtaminen, sekä organisaatiomuutokset ja oikeudenmukainen kohtelu. Eniten tutkimuksia (n=52) liittyi aihealueeseen "Työ eri aloilla" ja vähiten aihealueeseen "Organisaatiomuutokset" (n=10). Yhteensä tutkimuksia oli 512 kappaletta. Useampaan aihealueeseen kuuluva tutkimus on laskettu jokaisessa alueessa erikseen, joten tutkimusten kokonaismäärä on ilmoitettua pienempi. (Mäkinen ym. 2014: 2–11.)

Työtä eri aloilla koskevista tutkimuksista osa on ollut selvityksellistä ja osa selkeästi jonkin määrätyn alan ihmisiä koskevaa tieteellistä tutkimusta. Eri alojen työhyvinvointiin liitetty tieteellinen tutkimus on pääasiassa kohdistunut terveydenhuollon ja opetusalan työntekijöihin. Teollisuustyöhön ja muuhun luonteeltaan suorittavampaan työhön liittyvä tutkimus on ollut vähäistä. Pääasiassa tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan jonkin tietyn alan ammattiryhmän työhyvinvointia. Työn kuormittavuuteen ja voimavaroihin liittyvien tekijöiden on havaittu olevan aloittain vaihtelevia. (Mäkinen ym. 2014: 13.)

Työoloja koskevissa tutkimuksissa on selvitetty työn hallittavuuden, vaatimusten ja työ määrän yhteyttä terveyteen ja hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kannalta töiden järjestäminen on merkityksellistä ja tutkimustulokset antavat tukea tälle käsitykselle. Uusien työmuotojen tutkimus on kohdistunut muun muassa mobiiliin ja monipaikkaiseen työskentelyyn, ja näiden on havaittu olevan vaikutuksiltaan hyvinvointiin sekä myönteisiä että kielteisiä. Vuokratyö on mahdollista nähdä työhyvinvoinnin riskinä, sillä vuokratyötä tekevä voi jäädä monessa suhteessa muihin työntekijöihin nähden heikompaan asemaan. Uusilla työmuodoilla on myös vaikutusta sovitettaessa yhteen työtä ja perhe-elämää. (Mäkinen ym. 2014: 12–14.)

Työn epävarmuuteen liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa määräaikaisten työsuhteiden tai työn epävarmuuden vaikutusta fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Tulokset vahvistavat käsitystä työhön liittyvän epävarmuuden kielteisistä vaikutuksista työhyvinvointiin. Toisaalta tutkimus on myös kohdistunut epävarmuuden vaikutuksilta suojaaviin tekijöihin, jolloin on havaittu sosiaalisen tuen, oikeudenmukaisen kohtelun ja hallinnankokemuksen suhteessa omaan työhönsä mahdollisesti lieventävän työ-

hön liittyvän epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia. Työn ja muun elämän välisiin suhteisiin kohdistuneissa tutkimuksissa on tarkasteltu työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteyksiä työhyvinvointiin. Tutkimus on kohdistunut esimerkiksi työn, perheen sekä työhyvinvoinnin välisiin yhteyksiin. Tutkimusten perusteella työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi vaikuttaa työhyvinvointiin joko myönteisesti tai kielteisesti riippuen yhteensovittamisen luonteesta. (Mäkinieniemi ym. 2014: 15–16.)

Temperamentti ja persoonallisuus ovat yksilöllisiä tekijöitä, joiden osuutta suhteessa työhyvinvointiin ja terveyteen on tutkittu monin tavoin. Tutkimus on kohdistunut esimerkiksi temperamentin ja persoonallisuuden sekä työstressin ja työn palkitsevuuteen liittyvien kokemusten välisiin yhteyksiin. Useiden persoonallisuuspiirteiden on havaittu olevan yhteydessä korkeaan työstressiin sekä vähäiseen työn hallintakokemukseen. Tutkimusta on kohdistettu myös ikään ja elämäntapaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimusaiheet ovat käsitelleet muun muassa työhyvinvointiin mahdollisesti vaikuttavia elämäntapojen eri vaiheissa esiintyviä tapahtumia. Tällaisia tapahtumia ovat esimerkiksi raskaus tai sairastuminen. Tutkimusta on kohdistettu myös ikäkausien tuomien haasteiden sekä työhyvinvoinnin välisiin suhteisiin. Tutkimuksissa on havaittu ikäsuhteisten työhyvinvointiin liittyvien riskien muuttuvan jossain määrin iän karttuessa. Esimerkiksi nuorilla työhyvinvointia heikentävät tekijät liittyvät erityisesti työn määrään ja työn sekä perhe-elämän yhteensovittamiseen, vanhemmilla sen sijaan esille nousee työn säilymiseen liittyvän epävarmuuden sietäminen. (Mäkinieniemi ym. 2014: 17–18.)

Sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja etnisen taustan voidaan nähdä vaikuttavan työhyvinvoinnin jakautumiseen. Taustalla olevat tekijät saattavat liittyä tasa-arvokysymyksiin. Tällöin tutkimukset voidaan jaotella sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeviin tutkimuksiin sekä tutkimuksiin, jotka käsittelevät tasa-arvoa sosioekonomisten ryhmien välillä. Työhyvinvoinnin ja sosioekonomisen aseman välisiä yhteyksiä tarkasteltaessa näkökulma on liittynyt esimerkiksi sairastuvuuteen ja työkyvyttömyyteen. Tutkimustulosten mukaan sosioekonomisten ja ammatillisten ryhmien välisellä epätasa-arvolla on yhteyttä ryhmien välisiin terveyseroihin. (Mäkinieniemi ym. 2014: 18–19.)

Sosiaaliseen pääomaan ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvässä tutkimuksessa tarkastelu on kohdistunut esimerkiksi sosiaalisen pääoman sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen määrän ja laadun yhteyksistä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja todettu niiden olevan työhyvinvoinnin kannalta hyvin merkityksellisiä. Vähäinen sosiaalinen pää-

oma tai sosiaalisen tuen puute ovat yhteydessä mielenterveyden ongelmien kehittymiseen. Toisaalta työyhteisöön liittyvät sosiaaliset laatutekijät, kuten työyhteisön antama tuki, luottamus ja vastavuoroisuus ovat tärkeitä mielenterveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä. (Mäkinieniemi ym. 2014: 20–21.)

Esimiestyön ja johtamisen yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin on tunnettu jo kauan. Aiheeseen liittyvä tutkimus on kohdistunut esimerkiksi johtamistyylien vaikutuksista fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Johtamisen oikeudenmukaisuus on ilmeisesti keskeinen työntekijöiden työhyvinvointia tukeva lähijohtamisen ominaisuus. Siinä millaista johtajuutta arvostetaan, on kuitenkin eroa eri ikäryhmien välillä. Kun kyseessä ovat nuoret, työhyvinvointia edistävään johtamiseen näyttää liittyvän tuen ja ohjauksen saamisen tarve, kun taas vanhemmat painottavat esimieheltään saamaa arvostusta ja läsnäoloa. Tutkimus on osoittanut oikeudenmukaisen kohtelun olevan yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Esimerkiksi päätöksentekoon liittyvän epäoikeudenmukaisuuden on osoitettu olevan yhteydessä psyykkiseen oireiluun ja sairaudesta johtuviin poissaoloihin. (Mäkinieniemi ym. 2014: 21–22.)

Organisaatiomuutokset voidaan työntekijöiden kannalta nähdä epävarmuutta tuovina tekijöinä ja siten myös uhkana työhyvinvoinnille. Toistuvia organisaatiomuutoksia kokeneilla on havaittu enemmän emotionaalista uupumusta, työhön sitoutumisen alenemista ja sairaudesta johtuvien poissaolojen lisääntymistä verrattuna yhden muutoksen läpikäyneisiin. Ikääntyneiden, vähäiset voimavarat omaavien tai muuten huonosti voivien työntekijöiden on todettu olevan kaikkein haavoittuvimmassa asemassa. Organisaatiomuutosten vaikutukset voivat kuitenkin olla myönteisiäkin ja tällaisina koettuna myös työhyvinvointia edistäviä. Työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen liittyvä tutkimus voi keskittyä esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen strategiseen johtamiseen liittyviin taloudellisiin vaikutuksiin. Tutkimustulokset tukevat oletettua yhteyttä työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen sekä tuloksellisuuden välillä. (Mäkinieniemi ym. 2014: 23–24.)

Lyhytaikaisesti koetun työstressin vaikutukset voivat olla myönteisiä, mutta pitkittyneenä johtaa työuupumukseen ja masennukseen. Työstressiin liittynyt tutkimus on ollut moninaista kohdistuen muun muassa työstressin ja fyysisten sairauksien välisiin yhteyksiin, työstressin vaikutuksesta eläköitymiseen sekä vaikuttaviin stressinhallintakeinoihin. Työstressin on havaittu olevan yhteydessä useiden eri mekanismien kautta fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Voimakkaan työperäisen stressin on todettu olevan yhteydessä myös kohonneeseen ennenaikaisen eläköitymisen riskiin. Työperäistä stressiä

voidaan kuitenkin hallita esimerkiksi ongelmanratkaisuun pyrkivin stressinhallinnan keinoin ja nämä vaikuttavat tehokkaammilta keinolta ylläpitää työhyvinvointia kuin tunne-
suuntautuneet keinot, jolloin kyseessä on esimerkiksi tunteiden välttely tai niiden purka-
minen. Tutkimusta on kohdistettu myös työuupumukseen, jolloin sitä on tarkasteltu esi-
merkiksi ammattikunnittain ja toimialoittain. Tarkastelun kohteena ovat olleet myös työ-
uupumukseen yhteydessä olevat tekijät. Työuupumuksen oireiden on todettu olevan yh-
teydessä fyysisen aktiivisuuden alenemiseen, lisääntyneeseen alkoholin kulutukseen ja
tilanteen pitkittyessä sekä fyysisiin että psyykkisiin ongelmiin. Tutkimuksin on havaittu
sosioekonomisten, yksilöllisten ja työhön liittyvien voimavarojen olevan työuupumukselta
suojaavia tekijöitä. (Mäkinieniemi ym. 2014: 25–27.)

Varhaisella eläköitymisellä on yhteys työhyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan hyvä
työkyky, alhainen psyykinen kuormittuminen ja työnantajan myönteinen suhtautuminen
ikäntyvien työssäjaksamista kohtaan ovat työssä jatkamisen halua selittäviä tekijöitä.
Tutkimuksin on myös selvitetty ihmisiä työelämässä pitäviä tekijöitä sekä tekijöitä, jotka
ovat yhteydessä ennenaikaiseen eläköitymiseen. Tutkimustulokset korostavat psyykki-
sen ja fyysisen terveyden sekä työolojen olevan tekijöitä, jotka vaikuttavat eläkkeelle siir-
tymiseen. Yksilöiden välisen vaihtelun lisäksi myös ammattiryhmien välillä on vaihtelua
suhteessa varhaiseen eläköitymiseen. Työn fyysinen kuormittavuus, vähäinen mahdolli-
suus työnsä hallintaan, työn psyykinen kuormittavuus, väkivallan kohteeksi joutumisen
uhka ja epäoikeudenmukaiseksi koettu kohtelu ovat esimerkkejä tekijöistä, jotka vaikut-
tavat henkilön halukkuuteen tai mahdollisuuksiin jatkaa työssään. Toisaalta myönteiset
tekijät työympäristössä voivat vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä tai var-
haista eläköitymistä. Työn imua on tutkittu monin tavoin. Tutkimukset ovat kohdistuneet
esimerkiksi työn imun, työuupumuksen ja työholismin välisiin suhteisiin tai siihen, mikä
merkitys työn imun ulottuvuuksilla on työkyvylle. Tutkimustulokset antavat aiheetta olettaa
työn imun olevan työhön ja elämäntapoihin liittyvien tekijöiden lisäksi keskeinen työkykyä
selittävä tekijä. (Mäkinieniemi ym. 2014: 27–29.)

Palautumiseen kohdistuneessa tutkimuksessa on tarkasteltu esimerkiksi palautumista
edistävien psyykkisten tekijöiden yhteyttä palautumiseen. Tutkimusta on kohdistettu
myös unen merkitykseen palautumisessa ja unen merkityksestä työhyvinvoinnille. Tutki-
mustulosten perusteella uni on tärkein yksittäinen palautumista edistävä tekijä sekä
psyykkiseltä että fyysiseltä kannalta. Hyvinvointiteknologiat voidaan nähdä työhyvinvoin-
nin tarkkailun, edistämisen ja hallinnan välineinä. Taustalla on ajatus, jonka mukaan toi-

mintaansa havainnoimalla ihmisillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Toteutetut tutkimukset ovat liittyneet esimerkiksi teknologian käytettävyyteen, mitaustiedon ja itse koetun tilan välisiin suhteisiin sekä miten esimerkiksi työterveydessä voidaan hyödyntää näitä tietoja hyvinvoinnin edistämiseksi. Kuntoutukseen liittyvässä tutkimuksessa huomio on kohdistunut esimerkiksi kuntoutuksen vaikutuksista työuupumuksen aikaisiin ja jälkeisiin kehityspolkuihin tai millaisia vaikutuksia kuntoutuksella on työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkittu on myös, millaiset tekijät toimivat työkykyä ylläpitävän kuntoutustarpeen ennakoivina merkkeinä. Tutkimustulokset ovat ristiriitaisia sen suhteen, pääsevätkö kuntoutukseen sitä eniten tarvitsevat henkilöt. Tutkimuksen mukaan varhaisella kuntoutuksella on suurin merkitys ylläpidettäessä työkykyä. Työterveyshuoltoon liittyneen tutkimuksen tulosten perusteella työpaikalla ilmenevä asiaton kohtelu sekä vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat yhteydessä työterveyslääkärillä ja –hoitajalla käynteihin. Erilaisiin kehittämishankkeisiin kohdistunut tutkimus on tuonut esiin työn luonteen olevan tekijä, joka enimmäkseen määrittää työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisimmät kehittämiskohteet. Toisaalta tutkimustiedon pohjalta on nähtävissä työntekijöiden ehdottamien kehityskohteiden olevan saman kaltaisia kuin tutkimuksinkin havaitut olennaiset kehittämisen kohteet. Johdon osallistumisen kehittämiseen on havaittu lisäävään työntekijöidenkin halua osallistua kehittämiseen. Kehittäminen edellyttää osallistujiltaan halua ponnistella ja onnistua. Lisäksi loppuarvioinnin tärkeydestä huolimatta hankkeenaikainen ohjaava arviointi näyttää olevan sitäkin tärkeämpää. (Mäkinen ym. 2014: 29–33.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata työntekijöiden työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Mikko-hankkeessa mainittujen yritysten henkilöstön työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymys on:

Mitkä tekijät ovat yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin?

4 Opinnäytetyön menetelmät

4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Toteutamme opinnäytetyömme kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tämän menetelmän avulla saamme hyödynnettävää tietoa tutkimuskysymykseemme etsimällä mitä aiheestamme jo tiedetään (Kangasniemi ym. 2013: 294). Hyvä kirjallisuuskatsaus antaa lukijalleen ytimekkään ja objektiivisen yhteenvedon tutkittavasta ilmiöstä (Coughlan – Cronin – Ryan 2013: 2).

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen muodoista. Menetelmä eroaa muista kirjallisuuskatsauksista johtuen sen spesifistä tarkoituksesta ja erityisen suurta tarkkuutta vaativasta tutkimuksen valinta-, analysointi- ja syntetisointiprosessista. (Johansson – Axelin – Stolt – Ääri 2007: 3–5.) Menetelmän avulla on mahdollista löytää ilmiöön uusia näkökulmia. Menetelmä jäsentyy neljään vaiheeseen: 1) tutkimuskysymyksen muodostamiseen, 2) aineiston valintaan, 3) kuvailun muodostamiseen ja 4) tulosten tarkasteluun. (Kangasniemi ym. 2013: 294.)

Tutkimuskysymyksen muotoilun alustavana välineenä käytetään usein sitä edeltävää kirjallisuuskatsausta. Kirjallisuuskatsauksen avulla tutkimuskysymys voidaan määrittää ja liittää osaksi laajempaa käsitteellistä viite- tai teoreettista kehystä. Muodostettu tutkimuskysymys ohjaa aineiston valintaa, jolloin tavoitteena on mahdollisimman relevantin aineiston löytäminen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. (Kangasniemi ym. 2013: 295.)

Kirjallisuuskatsauksessa aineisto tulee kerätä järjestelmällisesti ja tarkoituksenmukaisesti siten, että aineisto vastaa tutkimuskysymykseen (Coughlan ym. 2013: 51). Aineiston valinnassa tutkimusten ikää tulisi arvioida kriittisesti. Aineiston luotettavuuden lisäämiseksi tulee käyttää vain alkuperäislähteitä ja huomioida tutkimuksen otoskoko, sillä pienillä otoksilla kootut aineistot eivät aina ole yleistettävissä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 93.) Aineiston valintaan liittyy kuvaus aineistonvalintaprosessista. Lopullinen valittu aineisto voi valintamenetelmiltään olla keskenään hyvinkin erilaista. Aineiston valinnan tukena on mahdollista käyttää taulukointia. (Kangasniemi ym. 2013: 295–296.)

Kuvailun rakentamisen tavoitteena on esitettyyn tutkimuskysymykseen vastaaminen laadullisena kuvailuna tutkimusaineiston pohjalta. Kuvailuun liittyy sisällön kriittinen analysointi, yhdistäminen, sekä tiedon syntetisointi. Tämä johtaa mahdollisesti uuden tulkinnan muodostumiseen alkuperäisen tiedon muuttumatta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus edellyttää tekijältään jo ennen aineiston keruuta kohdeyleisöä kiinnostavan näkökulman valintaa. Valinnan ei kuitenkaan tule johtaa subjektiiviseen vinoumaan, vaan valinnan tulee olla tietoista ja harkittua, sekä kriittisesti tarkastellut perusteet sisältävää. (Kangasniemi ym. 2013: 296.)

Tulosten tarkasteluun sisältyy sisällöllinen- ja menetelmällinen pohdinta, sekä tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden arviointi. Tulosten tarkasteluun liittyy olennaisesti tuotettujen tulosten pohdinta, sekä tutkimuskysymyksen kritisointi ja johtopäätökset. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmällisestä väljyydestä johtuen tehtyjen valintojen ja raportoinnin eettisyys korostuu kaikissa vaiheissa. (Kangasniemi ym. 2013: 267.)

4.2 Aineiston haku

Kirjallisuuskatsausta varten suoritimme tutkimuskysymyksen pohjalta alkuperäistutkimusten haun. Katsauksemme aineisto on hankittu systemaattisen hakuprosessin avulla terveysalan tietokannoista, joita ovat Medic, Cinahl ja Medline. Systemaattinen haku on kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden kannalta keskeinen asia (Stolt – Axelin – Suhonen 2015: 25). Aineiston haku tietokannoista on kuvattuna taulukossa (liite 1). Hakusanoina käytimme Medic-tietokannassa sanoja ”työhyvinvointi”, ”työuupumus” ja ”työn imu”. Cinahl-tietokannassa käytimme sanayhdistelmiä ”well-being at work”, ”burnout and work NOT nursing”, ja ”work engagement”. Medline-tietokannassa käytimme sanayhdistelmiä ”well-being at work”, ”burnout AND work NOT nursing” ja ”work engagement”. Aineisto on valittu tutkimuskysymyksen ohjaamana siten että tutkimuskysymykseen pystytään vastaamaan mahdollisimman luotettavasti (Kangasniemi ym. 2013: 295–296).

Kaikki hakusanat yhteen laskettuna osumia löytyi Medicistä 41, Cinahlista 2152 ja Medlinestä 1198. Systemaattisen hakuprosessin avulla löysimme aineistoon kuusi artikkelia. Täydensimme aineistoa manuaalisilla hauilla Tutkiva Hoitotyö ja Hoitotiede -lehdistä, tieteellisten julkaisujen lähdeluetteloista, julkaisuarkisto Julkarista ja julkaisutietoportaali Juulista käyttäen samoja hakusanoja ja sanayhdistelmiä sekä niiden variaatioita.

4.3 Aineiston valinta ja poissulkukriteerit

Tietokantojen haulla löydettyt artikkelit poimittiin aineistoon sisäänottokriteerien perusteella. Sisäänottokriteerimme olivat aineiston vastaavuus tutkimuskysymykseemme, julkaisuvuosi sekä suomen- ja englanninkielisyys. Aineiston luotettavuuden varmistamiseksi käytimme ainoastaan tieteellisiä artikkeleita, jotka ovat vuonna 2014 tai sen jälkeen julkaistuja. Aineistoomme valikoitui kuitenkin yksi julkaisu vuodelta 2011, sillä kyseisestä osa-alueesta oli saatavilla vain niukasti tutkimustietoa, joka olisi vastannut tutkimuskysymykseemme.

Systemaattisella haulla saadut artikkelit arvioitiin otsikon perusteella, jonka jälkeen otsikon perusteella hyväksytyt artikkelit arvioitiin abstraktin perusteella. Näin valitut artikkelit arvioitiin koko tekstin perusteella. Nämä muodostavat varsinaisen kirjallisuuskatsauksen aineiston. (Kangasniemi ym. 2013: 295–296.) Artikkeleita hylkäsimme otsikon perusteella 3286 ja hyväksyimme 105. Abstraktin perusteella hylkäsimme 64 artikkelia ja hyväksyimme 41. Luettuamme artikkelit kokonaan niistä karsiutui vielä 35 ja aineistoomme valikoitui kuusi artikkelia. Manuaalisella haulla aineistomme täydentyi vielä seitsemällä artikkelilla.

Työhyvinvointia, työuupumusta ja niihin liittyviä tekijöitä oli runsaasti tutkittu terveydenhoitoalalla sekä jonkin verran opetuslalla. Nuorten työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia oli niukasti ja ne kohdistuivat enimmäkseen terveydenhoitoalaan. Muutamia ulkomaalaisia tutkimuksia löytyi vanhempien työntekijöiden työhyvinvoinnin vaikutuksista eläköitymisaikeisiin. Työntekijöiden henkisten voimavarojen, psyykeen ja fyysisen terveyden merkitystä työhyvinvointiin oli tutkittu.

4.4 Aineiston analysointi

Sovelsimme työssämme aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Sen avulla aineistoa tarkastellaan systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi mahdollistaa tutkittavien ilmiöiden kategorisoinnin, jolloin kokonaisuus ja ilmiöiden suhteet toisiinsa hahmottuvat. (Kynngäs – Elo – Pölkki – Kääriäinen – Kanste 2011: 140.) Tällä menetelmällä tutkittavasta ilmiöstä saadaan sanallinen ja selkeä kuvaus (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108).

Aineistoa voidaan analysoida induktiivisesti eli aineistolähtöisesti, tai deduktiivisesti eli teorialähtöisesti. Induktiivisen sisällönanalyysin prosessi jaetaan kolmeen vaiheeseen,

joita ovat 1) aineiston pelkistäminen, 2) aineiston ryhmittely ja 3) teoreettisten käsitteiden muodostaminen. Aineistoa pelkistettäessä siitä karsitaan pois omalle tutkimukselle kaikki epäolennainen. Tämän jälkeen aineisto ryhmitellään, jolloin kyseessä on aineiston alkuperäisien ilmaisujen läpikäynti, sekä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia kuvaavien käsitteiden etsintä. Pelkistetyt ilmaisut yhdistetään ja niistä muodostetaan alaluokkia, jonka jälkeen alaluokista muodostetaan yläluokkia. Täten menetelmä perustuu päättelyyn ja tulkintaan, jossa empiirisestä aineistosta edetään käsitteellisempään näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä. Deduktiivinen sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla. Toisin kuin induktiivisessa sisällönanalyysissä, deduktiivisessa sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet tuodaan ilmiöstä jo ennalta tunnettuina, siis valmiina. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108–117.) Aineiston analyysin edetessä kohtasimme tilanteita, jossa ilmaisun saattoi katsoa kuuluvan useampaan eri luokkaan. Luokittelimme aineiston yhdessä ja epäselvien ilmaisujen kohdalla kävimme keskustelua niiden luokittelusta tutkimuksen lähtökohdat huomioiden.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä

| Alkuperäinen ilmaisu | Pelkistetty ilmaisu | Alaluokka | Yläluokka | Päälouokka |
|--|--|---|--|------------------------|
| Erityisesti pienille yrityksille on tärkeää verkostoitua ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa... Tästä on olemassa myönteisiä esimerkkejä myös työhyvinvoinnin saralla. Esimiesten rooleista tärkeimmäksi on linjattu henkilöstön tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. | Pienyritysten verkostoituminen on yhteydessä myönteisesti työhyvinvointiin. Esimiehen tärkein rooli on henkilöstön tasapuolinen kohtelu | Pienyritysten verkostoituminen Esimiehen rooli | Sosiaaliset ilmiöt Sosiaaliset ilmiöt | Sosiaalinen ulottuvuus |

Sovelsimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita luomalla myös taulukon, johon kokosimme opinnäytetyössä käyttämämme aineiston (liite 2) (Coughlan ym. 2013: 92). Taulukon ensimmäisessä sarakkeessa kerromme lähteen tekijän, julkaisuvuoden ja julkaisijan. Seuraavassa sarakkeessa kerrotaan tutkimuksen tarkoitus. Tämän jälkeen

kuvaamme tutkimusmenetelmän. Viimeisessä sarakkeessa kerromme artikkelin keskeiset tulokset.

5 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Aineiston analyysissä sisällöstä nousi seitsemän yläluokkaa, jotka tulkitsimme yhdistyvän kolmeksi pääluokaksi. Työn rakenteellinen ulottuvuus kattaa työympäristön fyysisten tekijöiden lisäksi organisaatioon liittyviä ja työolosuhteiden toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Työn sosiaaliseen ulottuvuuteen liittyvät työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaaliset tekijät, johon sisältyvät työyhteisö, työn kuormittavuustekijät sekä sosiaaliset ilmiöt. Työn yksityinen ulottuvuus sisältää henkilön omakohtaiset kokemukset sekä henkilöstä itsestään lähtöisin olevat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

5.1 Työn rakenteellinen ulottuvuus

5.1.1 Ympäristö

Pienemmissä yrityksissä työterveyshuollon kattavuus on keskimääräistä alhaisempaa. Työhyvinvoinnin tavoitteiden asettaminen ja sisältö on kuitenkin yleistynyt pienimmissä organisaatioissa. Noin puolessa yrityksistä työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehelle on määritelty selkeä rooli. Työhyvinvointiin investointi vaihtelee aloittain. Pienyrityksissä työhyvinvoinnin kehittämiseen haastetta tuo pienemmät resurssit. Pienyrityksissä on kuitenkin työhyvinvointia tukevia elementtejä, kuten parempi luottamus työpaikan säilyvyyteen verrattuna suuriin yrityksiin. Työtahtiin, tehtäviin ja töiden jakoon työntekijät pystyivät eniten vaikuttamaan mikroyrityksissä. (Liuhamo 2015: 37–41.) Hauskojen, piristävien, haastavien ja vaihtelevien työtehtävien koettiin parantavan työkykyä. Sisätyön, huonon sisäilman, riittämättömän lämmityksen ja työskentelyä rajoittavien tilojen koettiin vähentävän työkykyä. Ulkona työskentelevät kokivat myös sään vaikuttavan työkykyyn. (Boström – Grimby-Ekman – Hagberg – Holmgren – Sluiter 2015: 635.)

5.1.2 Terveys ja turvallisuus

Fyysisen työympäristön kuvattiin vaikuttavan työkykyyn parantavasti tai heikentävästi. Työtehtävien ergonomian riittämätön suunnittelu johti epäedullisiin työskentelyasentoihin, työperäiseen kipuun ja huonompaan työkykyyn. (Boström ym. 2015: 635.) Yrityksen

koko ei selitä tapaturmariskiä, vaan se on voimakkaasti riippuvainen toimialasta (Liuhamo 2015: 45). Hyvät nukkumisen ja syömisen rutiinit sekä fyysinen aktiivisuus lisäävät vireyttä ja kokemusta paremmasta työkyvystä (Boström ym. 2015: 635). Miehet olivat lähtökohtaisesti fyysisesti ja henkisesti terveempiä kuin naiset (Leijten ym. 2015: 89). Puolisot kokivat työuupumukseen johtavien muutosten tapahtuvan vähitellen. Kuormitustoireita kokeva ei joko tunnistanut tai halunnut tunnistaa itse työuupumuksen varo-merkkejä. (Peipponen 2015: 98–99.) Psykkiset ja somaattiset oireet olivat yhteydessä kiireeseen, henkiseen väkivaltaan, ristiriitoihin ja tyytymättömyyteen esimiestoimintaa kohtaan (Sutela – Lehto 2014: 199).

Työterveyshuollon puuttumisen syyksi kuvattiin sen järjestämisen epäonnistuminen tai tietämättömyys järjestämisvelvollisuudesta. Työterveyspalvelujen hankinta ei ollut yrityksille tuttua ja siihen kuvattiin liittyvän paljon byrokratiaa. Alle puolet työterveyshuoltoa järjestävistä yrityksistä kuvasi palvelut hyödyllisiksi työkyvyn ylläpitämiseksi ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä. (Liuhamo 2015: 42–43.)

5.2 Työn sosiaalinen ulottuvuus

5.2.1 Työyhteisö

Työkykyyn kuvattiin vaikuttavan psykososiaalinen työilmapiiri, työyhteisö sekä yksityiselämä. Työkykyyn liittyi myös työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki ja arvostus. Työyhteisöltä saadun tuen kuvattiin edistävän työkykyä. Myös kollegoiden välinen yhteistyö ja jaettu ilo työssä kuvattiin vaikuttavan työkykyyn parantavasti. (Boström ym. 2015: 632–634.) Työuupumukseen kuvattiin liittyvän työyhteisön stressitekijät, kuten työyhteisössä vallitseva ilmapiiri (Perhoniemi 2016: 98). Hyvän yhteistyön puute, epäselvien hallintokäytäntöjen aiheuttama heikko kommunikaatio ja konfliktit koettiin työkykyä heikentäviksi tekijöiksi (Boström ym. 2015: 634–635).

5.2.2 Työn kuormittavuus

Työn fyysinen kuormitus korostui mikroyrityksissä, ja henkinen kuormitus isommissa yrityksissä (Liuhamo 2015: 50). Monet samanaikaiset, tai liian pienessä ajassa tehtävät työtehtävät koettiin työkykyä vähentäväksi (Boström ym. 2015: 635). Työtahtiin vaikuttamisen mahdottomuus vähentää työntekijällä työhön sitoutumista (Sutela – Lehto 2014:

217). Työn korkeat psykososiaaliset vaatimukset yhdistettynä henkilön alhaiseen autonomiaan kuvattiin yhdistyvän heikompaan fyysiseen terveyteen (Leijten ym. 2015: 89). Työn psyykkisten vaatimusten kuvattiin olevan yhteydessä uupumukseen, pitkittyneeseen uupumukseen sekä vähäiseen työtyytyväisyyteen. Vanhemmilla työntekijöillä pitkittynyt uupumus liitettiin varhaisempiin eläköitymissuunnitelmiin. (Stynen – Jansen – Slangen – Kant 2017: 1698–1700.)

5.2.3 Sosiaaliset ilmiöt

Hyvien ihmissuhteiden kuvattiin tukevan hyvää työkykyä verrattuna heikkoihin ihmissuhteisiin ja elämässä oleviin kriiseihin. Myös perhe-elämän ja työelämän välisen tasapainon koettiin olevan tärkeää hyvälle työkyvylle. (Boström ym. 2015: 636.) Puolisoiden kokemuksen mukaan työuupumuksen taustalla saattoivat olla sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutustilanteet, sekä johtamiseen liittyviä tekijöitä (Peipponen 2015: 98). Sosiaaliset suhteet työpaikalla loivat tyytyväisyyttä erityisesti nuorilla työntekijöillä ja perusasteen tutkinnon suorittaneilla (Sutela – Lehto 2014: 211). Pienyritysten verkostoitumisen koettiin vaikuttavan myönteisesti työhyvinvointiin (Liuhamo 2015: 28).

Tärkeimmäksi tekijäksi kolmessa kuukaudessa sairauslomalta palanneilla työntekijöillä koettiin henkilösuhteet esimiehen kanssa (Ekberg – Wåhlin – Person – Bernfort – Öberg 2015: 635). Työkykyä paransi lähiesimiehen luottamus, rohkaisu, vuorovaikutuksen ystävällisyys, avuliaisuus, ymmärrys ja kohtelu (Boström ym. 2015: 634). Työstään hyvin suoriutumiseen vaikutti myös tieto omaan työhön liittyvistä odotuksista sekä työhön vaikuttavista olennaisista seikoista, kuten aikatauluista. Tiedon jakamisen ja välittämisen kannalta oma esimies koettiin hyväksi ja se toteutui sitä paremmin, mitä pienempi organisaatio oli. (Liuhamo 2015: 37–38.) Pienyrityksissä muodollisten neuvottelurakenteiden puuttuminen edesauttoi tehokasta ongelmien ratkomista välittömän vuorovaikutuksen ansiosta (Liuhamo 2015: 28). Yrityksistä 54% arvioi esimiesten motivaation hyväksi tai erinomaiseksi. Esimiesten osaamisen 28% vastanneista arvioi hyväksi tai erinomaiseksi ja aikaresurssit 13% hyväksi tai erinomaiseksi. Mikro- ja pienyritysten työntekijät kokivat useimmin saavansa apua työssään kehittämisessä. Mikro- ja pienyrityksissä työntekijät ovat tyytyväisempiä esimiestyöskentelyyn sekä työnjohdon ja työntekijöiden välisiin suhteisiin. Esimiehen tärkeimmäksi rooliksi koettiin henkilöstön oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu. Pienemmissä työpaikoissa koettiin myös vähemmän syrjintää ja eriarvoista kohtelua. (Liuhamo 2015: 37–39.)

5.3 Työn yksityinen ulottuvuus

5.3.1 Henkilökohtainen kokemus

Työkyvyn kokemukseen vaikuttavat psykososiaalisen työilmapiirin ja työyhteisön lisäksi myös yksityiselämä. Parhaimmillaan työkyvyn koetaan olevan näiden osa-alueiden toimiessa hyvin yhteen. (Boström ym. 2015: 632.) Alhaisempia työn vaatimuksia kokevat raportoivat alhaisempia työstä johtuvia, työn ja perheen välisten ristiriitojen tasoja sekä perheestä johtuvia, työn ja perheen välisten ristiriitojen tasoja kuin korkeampia työn vaatimuksia kokevat riippumatta työn aikataulutuksesta ja työmuodosta. Työn aikataulutus ja työmuoto eivät vaikuttaneet työstä johtuvien, työn ja perheen välisten sekä perheestä johtuvien, työn ja perheen välisten ristiriitojen tasoihin työn vaatimusten ollessa alhaiset. Sen sijaan perheen ja työn väliset ristiriidat olivat yhteydessä työn aikataulutukseen ja työmuotoon, kun työn vaatimukset olivat korkeat. Etätyötä tekevät raportoivat korkeampia, perheestä johtuvien työn ja perheen välisten ristiriitojen sekä työstä johtuvien työn ja perheen välisten ristiriitojen tasoja verrattuna muuta työn aikataulutusta ja työmuotoa noudattaviin, kun työn vaatimuksia pidettiin korkeina. (Higgins – Duxbury – Julien 2014: 75–78.)

Ammatillinen rooli koetaan merkityksellisenä ja siinä epäonnistumisen heikentävän työkykyä. Ammatillisessa roolissa onnistumisella on työkykyä edistävä vaikutus. Työkyvykkyyden kokemukseen liittyvät hyvän olon ja valppauden tunne sekä tunne energian riittävydestä työtehtäville. Myös motivoituneisuuden, työstä nauttimisen, halun käydä töissä sekä työhön sitoutuneisuuden kuvataan liittyvän työkyvyn kokemukseen. (Boström ym. 2015: 632–633.) Työhön sitoutuminen liittyy myös parempaan mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen (Leijten ym. 2015: 89). Avuksi oleminen ja merkityksellisyyden kokemus lisäävät työkykyä. Työtehtävien toistuvuus tai tylsyys koetaan työkykyä alentavina ja saatavat myös tuottaa tunteen helposti korvattavissa olevana. (Boström ym. 2015: 633–635.) Itsearvioitu työkyky on merkityksellinen myös siten, että terveys-suhteisten mittausten joukossa sillä on vahvin yhteys sairauslomalta työhön palaamiseen (Ekberg ym. 2015: 634). Yli 55-vuotiasta palkansaajista 21% antaa työkyvyllään korkeintaan arvosanan seitsemän. Näin alhaisia arvosanoja 25-vuotiaista antaa seitsemän prosenttia. (Sutela – Lehto 2014: 205.)

Tyytyväisyys työhön on tyypillisempää vanhemmille ja nuorille ylemmille toimihenkilöille (Sutela – Lehto 2014: 210). Toisaalta nuorista tytöt kokevat poikia useammin työelämän

siten, että se saa heidät palamaan loppuun. Alle 20-vuotiailla huoli jaksamisesta on vähäisempää. Erityisesti huoli jaksamisesta kohdentuu 30 ikävuotta lähestyviin naisiin. (Myllyniemi 2016: 65–70.) Ylisitoutuminen työhön ennustaa kokemusta työn vaatimusten aiheuttaman ponnistelun ja työstä saadun palkkion välisestä epätasapainosta. Ylisitoutuminen kuitenkin vähenee iän karttuessa. (Feldt ym. 2016: 316.) Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ennustaa hyvää työn imua ja vähäistä uupumusta (Jokisaari ym. 2011: 16). Samoin kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä työtyytyväisyyden tekijöitä (Sutela – Lehto 2014: 212). Työn kuormitusta vähemmän kohdanneet kokevat sekä työhön liittyvät että henkilökohtaiset tekijät myönteisemmin kuin voimakasta kuormitusta kohdanneet. He myös kokevat myönteistä kehitystä työn moninaisuuden, arvostuksen ja työroolin alueilla sekä palautteessa. Työssä kuormittuneet kokevat saavansa vähemmän tukea työyhteisöltä. (Pahkin 2015: 51.) Työn liiallinen vaativuus ja vähäinen itsenäisyys työssä ennustaa kyynistymistä (Jokisaari ym. 2011: 16). Henkilökohtaiset tekijät ja näistä erityisesti koherenssin tunne saattaa toimia myöhempää, parempitasoista hyvinvointia ennustavana merkinä (Pahkin 2015: 52.) Työuupumus heijastuu ihmissuhteisiin ja työuupunut ei usein huomaa tai ei halua huomata uupumuksen varomerkkejä. Uupumusta ilmentäville oireille ei aina löydy lääketieteellistä selitystä. (Peipponen 2015: 99–101.)

Työn liiallisten vaatimusten aiheuttama henkinen ylikuormittuminen laskee halua jatkaa työssä eläkeikänsä asti tai sen yli. Työn imu tukee työntekijän halua jatkaa työssään eläkeikänsä asti tai sen yli. Työkyvyn ollessa hyvällä tasolla, työn imulla on eläköitymisaikaita vähentävä vaikutus eikä henkisellä kuormituksella ilmeisesti ole merkittävää vaikutusta. Työkyvyn ollessa heikommalla tasolla, vain henkisellä kuormituksella on merkitystä työntekijän halussa jatkaa työssään eläkeikään asti tai sen yli. (Perhoniemi 2016: 190.)

5.3.2 Koulutus ja kokemus

Työhyvinvoinnin kokemukseen kuvattiin vaadittavan riittävää koulutusta, työelämän taitoja ja kokemusta. Koulutuksen määrän koettiin lisäävän taitoja ja työelämän kokemusta johtaen parempaan työkykyyn. (Boström ym. 2015: 633.) Vuonna 2014 tehdyssä pk-yritysbarometrissä 13% vastaajista piti tärkeimpänä toiminnassaan henkilöstön kehittämistä ja koulutusta (Liuhamo 2015: 26). Korkeasti koulutetut ylemmät toimihenkilöt olivat tyytyväisimpiä työnsä sisältöön (Sutela – Lehto 2014: 211). Työn hallinnan tason koettiin vaikuttavan uupumuksen tasoon (Jokisaari ym. 2011: 16). Kun koulutustaso oli korke-

ampi tai kokemus terveydestä parempi, työn psyykkisten vaatimusten koettiin aiheuttavan vähemmän uupumusta (Stynen ym. 2017: 1698). Korkea koulutustaso oli yhteydessä pidempään sairauslomaan ja matalampi koulutustaso yhteydessä varhaisempaan työhön paluuseen sekä työkykyindeksiin terveystilanteissa mittauksissa (Ekberg ym. 2015: 633–634). Pitkäaikaiseen uupumukseen oli yhteydessä matala koulutustaso (Stynen ym. 2017: 1700). Matala koulutustaso oli yhteydessä heikompaan fyysiseen terveyteen ja parempaan mielenterveyteen (Leijten ym. 2015: 89).

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Aineistonamme oli kolmetoista tutkimusartikkelia, joissa työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä lähestyttiin eri tavoin ja vaihtelevista näkökulmista. Tutkimus kohdistui organisaatioiden rakenteellisiin ja työyhteisöllisiin tekijöihin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen työympäristössä sekä työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin myös työntekijöiden näkökulmasta. Osassa tutkimuksia mielenkiinto kohdistui eläköitymisaikeiden ja työhyvinvoinnin välisiin yhteyksiin sekä henkilökohtaisten ja työhön liittyvien voimavarojen merkitykseen työntekijän harkitessa työuransa jatkamista myös eläkeiän jälkeen. Aineiston artikkeleista kahdeksassa tutkimus kohdistui työhyvinvointiin suomalaisessa yhteiskunnassa.

Työn rakenteellisen ulottuvuuden alueella tulosten esille nostamia tekijöitä olivat yrityskoko, työhyvinvointi-investoinnit, resurssien riittävyys, työn jatkuvuus ja työn ominaisuudet sekä työn terveys ja turvallisuus. Pienyrityksillä on keskimääräistä vähemmän resursseja työhyvinvointiin investointiin ja investointi on myös aloittain vaihtelevaa. (Liuhamo 2015: 37–41.) Taustalla on tiedollisia ja taloudellisia syitä tiedollisten syiden liittyessä lähinnä tiedon puutteeseen velvollisuudesta järjestää työntekijöille työterveyshuollon palvelut sekä siitä, kuinka järjestää kyseiset palvelut. Palvelujen järjestäminen koettiin myös byrokraattiseksi ja palvelujen hyödyllisyydestä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ei täysin oltu vakuuttuneita. (Liuhamo 2015: 42–43.) Parhaimmat mahdollisuudet työntekijöillä vaikuttaa työnsä ominaisuuksiin kuten työtahtiin, tehtäviin ja töiden jakoon näyttävät olevan mikroyrityksissä (Liuhamo 2015: 37–51). Fyysinen työympäristö voi vaikuttaa työkykyyn monin tavoin sitä parantavasti tai heikentävästi ja tässä yhteydessä esille nousee työn ergonomian suunnittelun riittävyys (Boström ym. 2015: 635).

Työn sosiaalisen ulottuvuuden alueella korostuvat tuen saaminen, ihmissuhteiden toivuus, vallitseva työilmapiiri, työn vaatimukset ja esimiehen rooli. Toimiva yhteistyö kollegoiden välillä, hyvät ihmissuhteet ja jaettu työn ilo vaikuttavat työkykyä edistävästi. (Boström ym. 2015: 632–636; Ekberg ym. 2015: 635; Sutela – Lehto 2014: 214.) Työn liialliset psyykkiset vaatimukset ovat yhteydessä työuupumukseen ja vähäiseen työtyytyväisyyteen sekä pitkittyessään vanhemmilla työntekijöillä varhaisempiin eläköitymissuunnitelmiin (Leijten ym. 2015: 89; Stynen ym. 2017: 1698–1700). Hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla lisäävät erityisesti nuorten työntekijöiden työtyytyväisyyttä (Boström ym. 2015: 636; Sutela – Lehto 2014: 211). Lähiesimiehen vuorovaikutuksen ystävällisyys, avulias ja rohkaiseva asenne sekä lähiesimiehen osoittama luottamus työntekijää kohtaan edistävät työkykyä (Boström ym. 2015: 634). Lähiesimies koetaan tärkeänä tiedon jakajana ja välittäjänä vaikuttaen näin osaltaan työntekijöiden suoriutumiseen omasta työstään (Liuhamo 2015: 37–38). Pienyrityksissä tehokasta ongelmien ratkaisua auttava tekijä on muodollisten neuvottelurakenteiden puuttuminen (Liuhamo 2015: 28). Kokemuksena esimiehen tärkeimmästä roolista esille nousevat henkilöstön oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu (Liuhamo 2015: 37–39).

Työn yksityisen ulottuvuuden alueella työkyvyn koetaan olevan parhaimmillaan, kun psykososiaalinen työilmapiiri, työyhteisö ja yksityiselämä toimivat hyvin yhdessä (Boström ym. 2015: 632). Työn ja yksityiselämän välillä koetaan olevan vähemmän ristiriitoja työn vaatimusten ollessa alhaiset ja ristiriitojen lisääntyvän työn asettamien vaatimustenkin lisääntyessä (Higgins ym. 2014: 75–78). Ammatillinen rooli ja siinä onnistuminen koetaan tärkeänä työkykyä edistävänä tekijänä ja vastaavasti epäonnistumisen kokemuksen heikentävänä työkykyä. Työkykyä lisäävinä tekijöinä näyttävät myös avuksi olemisen ja merkityksellisuuden kokemukset. (Boström ym. 2015: 632–633.) Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ennustaa hyvää työn imua ja vähäistä uupumusta (Jokisaari ym. 2011: 16). Ylisitoutuminen työhön näyttää ennustavan myöhempää kokemusta työn vaatimusten aiheuttamien ponnistelujen ja työstä saadun palkkion välisestä epätasapainosta (Feldt ym. 2016: 316). Työn liiallinen vaativuus ja vähäiseksi koettu itsenäisyys työssä näyttävät myös työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä ennustavan myöhempää kynnisyttä (Jokisaari ym. 2011: 16). Työssä vähemmän kuormittuneiden kokemuksia luonnehtii työn monipuolisuuden, arvostuksen ja palautteen saamisen kehittyminen sekä työroolin selkeytyminen (Pahkin 2015: 51). Työstä johtuva uupumus kehittyy vähitellen ja uupumuksen varomerkit jäävät uupuvalta itseltään usein huomaamatta tai niitä ei haluta huomata (Peipponen 2015: 99–101). Työkyvyn ollessa alentunut, työn vaatimusten aiheuttama henkisen kuormittumisen taso näyttää olevan merkityksellisintä työntekijän

halulle jatkaa työssään eläkeikänsä saakka tai mahdollisesti sen ylikin. Sen sijaan, jos työkyky on hyvällä tasolla, koetulla työn imulla on työssä eläkeikään ja sen ylikin jatkamista tukeva vaikutus. Työn vaatimusten aiheuttamalla henkisellä kuormituksella ei tässä tilanteessa näytä olevan vaikutusta eläköitymisaikaisiin. (Perhoniemi 2016: 190). Nuorten keskuudessa tytöt kokevat poikia useammin työelämän hyvin kuormittavana ja huoli jaksamisesta kohdistuu erityisesti 30 ikävuotta lähestyviin naisiin (Myllyniemi 2016: 65, 70). Nuoret työntekijät kuvaavat parempaan työkykyyn ja työhyvinvoinnin kokemukseen vaadittavan riittävää koulutusta, työelämäntaitoja ja kokemusta (Boström ym. 2015: 633). Työn hallinnan tason koetaan vaikuttavan myös työuupumuksen tasoon (Jokisaari ym. 2011: 16). Koulutuksella, fyysisellä terveydellä, psyykkisellä hyvinvoinnilla sekä henkilön omakohtaisella kokemuksella työn kuormittavuudesta ja omasta työkyvystään näyttää olevan hyvin moninaiset yhteydet. (Ekberg ym. 2015: 633–634; Leijten ym. 2015: 89; Stynen ym. 2017: 1698.)

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat tutkimuskysymyksen muotoiluun vaikuttaneet perusteet, esitettyjen perustelujen pätevyys ja prosessin systemaattisuus. Kirjallisuuskatsauksessa korostuu subjektivisuus ja sattumanvaraisuus. Tämä on johtanut kritiikkiin menetelmää kohtaan. Menetelmän luotettavuutta voidaan parantaa kirjallisuuskatsauksen vaiheita esiintuomalla ja täsmentämällä. (Kangasniemi ym. 2013: 292.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteereitä ovat muun muassa siirrettävyys ja uskottavuus. Luotettavuuden vahvistamiseksi olemme kuvanneet työsämme tiedonhaun, jotta työ olisi toistettavissa. Olemme pyrkineet esittämään tulokset ja analysointimenetelmät selkeästi. Siirrettävyyden arvioimiseksi olemme kuvanneet aineiston keruun ja analysoinnin seikkaperäisesti. Aineistoa analysoidessa luokittelimme ilmaisuja alkuperäistekstin ohjaamana. Olemme käyttäneet taulukkoa havainnollistaaksemme aineiston analyysiprosessia. Työmme luotettavuuteen liittyy uhkia, joita ovat esimerkiksi mahdolliset virhepäätelmät aineiston sopivuudesta ja johtopäätösten oikeellisuudesta. Artikkeleiden valinta pohjautuu viimekädessä tekijöiden subjektiiviseen arviointiin ja tästä syystä valikoituneet artikkelit eivät välttämättä ole tutkimuskysymykseen vastaamiseksi kaikkein edustavimpia. Jäimmekin miettimään, jäikö otsikoiden ulkopuolelle tutkimuskysymykseen paremmin vastaavia artikkeleita. (Kankkunen – Vehviläinen-

Julkunen 2013: 197–198.) Tutkimustyö on meille uutta ja kokemattomuutemme tutkimustyössä voi heikentää opinnäytetyön luotettavuutta. Myös englanninkielisen aineiston oikein ymmärtäminen ja kääntäminen saattavat heikentää työn luotettavuutta. Pyrimme parantamaan luotettavuutta tarkistuttamalla käännöksiämme englanninkieltä paremmin osaavilla.

Ulkoiseen validiteettiin liittyy uhka aineiston riittävydestä ja kattavuudesta (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 193). Aineiston kattavuuden varmistamiseksi osallistuimme tiedonhaun työpajaan, jossa oppilaitoksen kirjaston informaattikko ohjeisti kattavien hakujen tekemiseen sosiaali- ja terveysalan keskeisimmistä tietokannoista. Ulkoiseen validiteettiin liittyen on myös mahdollista, että riittävästä ja kattavastakin aineistosta huolimatta tutkimustuloksemme eivät ole sovellettavissa Mikko-hankkeeseen. Tutkimustuloksien käyttökelpoisuutta ja sovellettavuutta arvioitaessa on aina huomioitava tulosten siirrettävyys. Tuloksien käyttökelpoisuutta voivat heikentää esimerkiksi kulttuuriset ja lainsäädännölliset erot sekä tutkimuksen suorittamisen ja soveltamisajankohdan ajallinen etäisyys. Yhteiskunnalliset muutokset saattavat johtaa siihen, että suhteellisen tuoreetkaan aineistot eivät sovellu tämänhetkiseen tilanteeseen. Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat voineet vaikuttaa työhyvinvoinnin tarpeisiin, sekä keinoihin työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä.

Eettisestä näkökulmasta katsottuna oikeutus tutkimukselle on pohjaututtava tutkimuksen hyödyllisyyteen. Tämä edellyttää tutkimusaiheen hyödyllisyyden arviointia yhteiskunnan kannalta ja erityisesti sitä, kuinka tutkimusaihe vaikuttaa tutkimukseen osallistuviin. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 218.) Eettisyys korostuu opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Tutkimuskysymys ei saa loukata mitään ihmisryhmää, eikä sisältää vähätteleviä oletuksia. Tietolähteiden valinta voi ohjata kirjallisuuskatsauksen tulosta ja heikentää tulosten luotettavuutta. Tulokset tulee analysoida luotettavasti hyödyntämällä valittua aineistoa ja muuttamatta tuloksia. Tutkimustulokset on raportoitava rehellisesti, eikä niihin saa vaikuttaa tekijöiden ennakoasenteet. (Leino-Kilpi – Välimäki 2014: 366–371.) Opinnäytetyömme eettisyyden varmistamiseksi olemme noudattaneet hyvää tutkimusetiikkaa. Valitsemamme tutkimusaihe on yhteiskunnalle hyödyllinen. Arvioimme tietolähteidemme eettisyyden ja laadun oman tutkimuskysymyksemme näkökulmasta. Olemme soveltaneet eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Opinnäytetyömme jokainen vaihe on toteutettu rehellisyyttä ja huolellisuutta noudattaen. Kunnioitamme toisen henkilön töitä ja tekstejä,

emme plagioi tai käytä suoria lainauksia ilman asianmukaisia lähdeviitteitä. Emme myöskään muuntele tuloksia. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 224–225; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6–7.)

6.3 Johtopäätökset

Tarkastelimme opinnäytetyössämme laaja-alaisesti työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Työhyvinvoinnin kokemuksen taustalla näyttää olevan runsaasti osin keskenään ajallisestikin yhteydessä olevia yksilö- ja ympäristötekijöitä. Tulosten perusteella pienemmissä yrityksissä on useita työhyvinvointia tukevia elementtejä, joista erityisen merkittävänä näemme työntekijän hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työnsä ominaisuuksiin. Pyrittäessä jatkamaan työuria, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä siten, että työn vaatimukset vastaavat omia voimavaroja, voi olla ratkaisevaa silloin, kun oma työkyky on heikentynyt. Aineistostamme nousi esille työuupumuksen ominaisuus vaivihkaa ja huomaamatta kehittyvänä ilmiönä. Tämä korostaa ennalta ehkäisevän näkökulman huomioimista. Nuorten esille tuoma riittävä koulutus, kokemus ja työelämän taidot sekä hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla vaikuttavat erityisen tärkeiltä nuorten työhyvinvoinnin kokemukselle. Työhyvinvointia myönteisistä lähtökohdista tarkastelemalla myös nuoria voidaan näiltäkin osin tukea työhyvinvointia edistävästi.

Tutkimusaineistomme herätti kysymyksen, mistä aineiston perusteella nuorten ja etenkin naisten negatiiviset ennakkokäsitykset työssä jaksamisesta ovat lähtöisin ja kuinka näihin kielteisiin ennakoasenteisiin voitaisiin vaikuttaa. Nähdäksemme henkilökohtaiset ennakoasenteet ovat merkittäviä myöhemmälle työkyvykkyyden kokemukselle. Olisikin kiinnostavaa tutkia, kuinka ajatusmalliin voisi vaikuttaa työelämän positiivisilla kokemuksilla.

Lähteet

Boström, Maria – Holmgren, Kristina – Sluiter, Judith K. – Hagberg, Mats – Grimby-Ekman, Anna 2015. Experiences of work ability in young workers: an exploratory interview study. *Int Arch Occup Environ Health* 89. 629–640. Luettavissa verkossa. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4828488/pdf/420_2015_Article_1101.pdf>. Luettu 20.8.2018.

Coughlan, Michael – Cronin, Patricia – Ryan, Frances 2013. *Doing a Literature Review in Nursing, Health and Social Care*. London: Sage.

Ekberg, Kerstin – Wåhlin, Charlotte – Person, Jan – Bernfort, Lars – Öberg, Birgitta 2015. Early and Late Return to Work After Sick Leave: Predictors in a Cohort of Sick-Listed Individuals with Common Mental Disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation* 25 (3). 627–637.

Euroopan unionin virallinen lehti 2003. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=FI>>. Luettu 15.1.2018.

Feldt, Taru – Hyvönen, Katariina – Mäkikangas, Anne – Rantanen, Johanna – Huhtala, Mari – Kinnunen, Ulla 2016. Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scand J Work Environ Health* 42 (4). 309–319. Luettavissa verkossa. <http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3575&fullText=1#box-fullText>. Luettu 19.8.2018.

Gröhn, Irene – Rekola, Leena – Suoperä, Merja 2017. Työhyvinvointia kehittämällä tuottavuutta ja tuottavuutta kehittämällä työhyvinvointia. Teoksessa Gröhn, Irene – Rekola, Leena (toim.) *Onni tulee puun takaa – Yhteistoiminnallisesti työhyvinvointia ja tuottavuutta kehittämässä*. aDigi Oy 8–19. Luettavissa verkossa. <https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/TK/Julkaisut/pdf/2017_grohn_onni_tulee_puunta-kaa_MIKRO.pdf> Luettu 31.8.2018.

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Tampereen yliopistopaino.

Hakanen, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf>. Luettu 22.1.2018.

Higgins, Christopher – Duxbury, Linda – Julien, Mark 2014. The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work* 48 (1). 69–81.

Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa 2007. *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turku: Digipaino – Turun Yliopisto.

Jokisaari, Markku – Toppinen-Tanner, Salla – Wallin, Marjo – Varje, Pekka – Hakanen, Jari – Vuori, Jukka 2011. Nuorten työntekijöiden sosiaalisuus työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134848/Nuorten%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20sosiaalisuus%20ty%C3%B6paikoilla%20Sosiaalisten%20suhteiden%20hyvinvoinnin%20ja%20perehdytyksen%20merkitys.pdf?sequence=1>>. Luettu 22.8.2018.

Kangasniemi, Mari – Utriainen, Kati – Ahonen, Sanna-Mari – Pietilä, Anna-Maija – Jääskeläinen, Petri – Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4).

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kyngäs, Helvi – Elo, Satu – Pölkki, Tarja – Kääriäinen, Marja – Kanste, Outi 2011. Sisälönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 23 (2).

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimaan. Turku: Painosalama Oy.

Leijten, Fenna R. M. – Heuvel, Swenne G. Van Den – Beek, Allard J. Van Der – Ybema, Jan Fekke – Robroek, Suzan J. W. – Burdorf, Alex 2014. Associations of Work-Related Factors and Work Engagement with Mental and Physical Health: A 1-Year Follow-up Study Among Older Workers. *J Occup Rehabil* 25. 86–95.

Leino-Kilpi, Helena – Välimäki, Maritta 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro.

Liuhamo, Mika 2015. Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi. Työterveyslaitos 2015. Verkkodokumentti. <<https://docplayer.fi/3669250-Pienyritysten-kehittaminen-ja-tyohyvinvointi.html>>. Luettu 19.8.2018.

Martimo, Kari-Pekka – Aro, Antti 2008. Henkinen työympäristö. Terveyskirjasto. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=onn&p_artikkeli=onn00049>. Luettu 11.1.2018.

Myllyniemi, Sami (toim.) 2016. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Grano Oy 2017. Luettavissa verkossa. <https://issuu.com/tietoanuorista/docs/nuorisobarometri_2016_web>. Luettu 20.8.2018.

Mäkineniemi, Jaana-Piia – Bordi, Laura – Heikkilä-Tammi, Kirsi – Seppänen, Sanna – Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Verkkodokumentti. <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70266>>. Luettu 21.1.2018.

Nieuwenhuijsen, K. – Bruinvels, D. – Frings-Dresen, M. 2010. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine* 60 (4).

Pahkin, Krista 2015. Staying well in an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Verkkodokumentti. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153421/stayingw.pdf?sequence=1>>. Luettu 19.8.2018.

Peipponen, Leila 2015. Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena. Verkkodokumentti. <http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1677-8/urn_isbn_978-952-61-1677-8.pdf>. Luettu 19.8.2018.

Perhoniemi, Riku 2016. Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan. Teoksessa Järnefelt, Noora (toim.): Työolot ja työurat - tutkimuksia työ-

olojen vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. 177-198. Verkkodokumentti. <<http://www.julkari.fi/discover?query=Ty%C3%B6olot+ja+ty%C3%B6urat+-+tutkimuksia+ty%C3%B6olojen+vakaudesta+ja+el%C3%A4kkeelle+siirtymisest%C3%A4>> Luettu 25.1.2018.

Puttonen, Sampsa – Hasu, Mervi – Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Verkkodokumentti. <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>>. Luettu 23.1.2018.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018a. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>>. Luettu 21.1.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018b. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvointi>>. Luettu 21.1.2018.

Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print.

Stynen, Dave – Jansen, Nicole W. H. – Slangen, Jos J. M. – Kant, Ijmert 2016. The impact of work-related and personal resources on older workers' fatigue, work enjoyment and retirement intentions over time. *Ergonomics* 60 (12). 1692–1707. Luettavissa verkossa. <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2017.1334094#aHR0cHM6Ly93d3cudGFu-ZGZvbmxpbmUuY29tL2RvaS9wZGYvMTAuMTA4MC8wMDE0MDEzOS4yMDE3LjEz-MzQwOTQ/bmVIZEFjY2Vzcz10cnVlQEBAMA==>>. Luettu 20.8.2018.

Suomen yrittäjät 2018. Yrittäjyys Suomessa. Verkkodokumentti. <<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyy-suomessa-316363>>. Luettu 5.2.2018.

Sutela, Hanna – Lehto, Anna-Maija 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Luettavissa verkossa. <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytmv_197713_2014_12309_net.pdf>. Luettu 19.8.2018.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Livonia Print.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkodokumentti. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 17.10.2018.

Warr, Peter 1999. Kahneman, D – Diener, E ja Schwarz (toim.). Well-Being: The foundations of hedonic psychology. Well-being and the workplace. New York: Russell Sage.

Tiedonhaun taulukko

| Tietokanta | Hakusana | Rajaukset | Osumat | Otsikko | Tiivistelmä | Kokoteksti | Hyväksytyt |
|------------|------------------------------|--|--------|---------|-------------|------------|------------|
| Medic | Työhyvinvointi | 2014-2018 | 22 | 7 | 1 | 1 | 1 |
| | Työuupumus | 2014-2018 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | “Työn imu” | 2014-2018 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Cinahl | Well-being at work | 2014-2018 Peer Reviewed English language | 636 | 25 | 6 | 5 | 1 |
| | Burnout and work NOT nursing | 2014-2018 Peer Reviewed English language | 904 | 21 | 7 | 4 | 1 |
| | Work engagement | 2014-2018 Peer Reviewed English language | 612 | 16 | 7 | 5 | 1 |
| Medline | “Well-being at work” | 2014-2018 | 45 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| | Burnout AND work NOT nursing | 2014-2018 | 831 | 23 | 12 | 5 | 0 |
| | “Work engagement” | 2014-2018 | 322 | 9 | 7 | 4 | 1 |
| Käsinhaku | | | | | | | 7 |

Analysoitavat tutkimusartikkelit

| Tutkimuksen tiedot | Tutkimuksen nimi | Tutkimuksen tarkoitus | Tutkimusmetodi | Keskeisimmät tulokset |
|---|--|--|--|---|
| Boström, Maria - Grimby-Ekman, Anna - Hagberg, Mats - Holmgren, Kristina - Sluiter Judith K. 2015 | Experiences of work ability in young workers: an exploratory interview study | Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia nuorten työntekijöiden työkykyä koskevia kokemuksia ja vaikutteita peilaten tätä heidän työ- ja elämäntilanteeseensa. | Laadullinen tutkimus, jossa aineisto hankittu puolistrukturoidulla haastattelulla. | Tarkkaavaisuus, energisyys, riittävä koulutus, taidot ja työelämän kokemus, kokemus työn mielekkyydestä ja työhön sitoutuminen olivat työkyvyn kannalta olennaisia asioita ja ne nähtiin työntekijän omana vastuuna. Lisäksi työkykyyn vaikuttivat positiivisesti tai negatiivisesti työpaikan ilmapiiiri, työpaikan organisaatio ja henkilökohtainen elämä. Optimaalista työkykyä koettiin, kun kaikki osa-alueet toimivat positiivisella tavalla. |
| Ekberg, Kerstin - Wählin, Charlotte - Person, Jan - Bernfort, Lars - Öberg, Birgitta 2015 | Early and Late Return to Work After Sick Leave: Predictors in a Cohort of Sick-Listed Individuals with Common Mental Disorders | Tutkimuksessa pyritään tunnistamaan yksilö- ja työpaikkatekijöitä, jotka ovat yhteydessä sairauslomalta töihin palaamiseen. | Prospektiivinen kohorttitutkimus. Kohderyhmänä mielen-terveydellisistä syistä sairauslomalle jääneet henkilöt. Aineisto kerätty kyselylomakkeilla. | Varhainen töihin paluu oli yhteydessä alempaan koulutustasoon, parempaan työkykyyn lähtötilanteessa, positiivisiin odotuksiin hoidon suhteen ja vuorovaikutuksen laatuun suhteessa esimieheen. Myöhäisempi työhön paluu oli yhteydessä tarpeeseen alentaa työn asettamia vaatimuksia sekä työssä jatkamiseen. |
| Feldt Taru, Huh-tala Mari, Hyvönen Katariina, Kinnunen Ulla, Mäki-kangas Anne, | Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence | Todistaa työntekijöiden ylisitoutumisen olevan riskitekijä lisääntyneeseen kokemukseen suuresta vaivannäöstä, pienestä palkkiosta ja suuresta vaivannäkö-palkkiot-suhteen epätasapainosta. | Pitkittäistutkimus. Kahdeksan vuoden seurantatutkimus, aineisto kerätty haastattelemalla. | Ylisitoutuminen työhön on riskitekijä kasvaville kuormitustekijöille ja aiheuttaa epätasapainoa vaivannäön ja palkkion välille. Työntekijän ylisitoutuminen on riski niin hyvinvoinnille kuin |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| Rantanen Johanna 2016 | from 8-year follow-up study | | | terveydellekin ja kasvattaa myös työn haitallisten kuormitustekijöiden riskiä. |
| Higgins, Christopher – Duxbury, Linda – Julien, Mark 2014 | The relationship between work arrangements and work-family conflict | Selvittää vuorovaikutussuhteita työn, perheen, sekä työaikajärjestelyjen viitekehyksessä. | Tutkimuksen otos (n=16.145) poimittu v. 2001 toteutetun kyselytutkimuksen aineistosta (n=31.571). | Säännöllistä työaika joustavammat työjärjestelyt ovat yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriitoihin. Etätöiden raportoitiin lisäävän perheen ja työn välisiä ristiriitoja erityisesti työn vaatimusten ollessa korkeat. |
| Jokisaari, Markku - Torppinen-Tanner, Salla - Wallin, Marjo - Varje, Pekka - Hakanen, Jari - Vuori, Jukka 2011 | Nuorten työntekijöiden sosiaalisuori työpäi-koilla: sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys | Selvittää 1) uusien työntekijöiden esimies- ja verkostosuhteiden vaikutusta organisaatioon sosialisointumiseen ja työhön sitoutumiseen. 2) miten työuran alkuvaiheessa kehitys ja työhön kiinnittymisen onnistuminen vaikuttavat työhyvinvointiin. | Kyselytutkimus. Ensimmäinen tutkimus 3kk jälkeen uuden työn aloittamisesta, toinen 13 kk jälkeen ja kolmas kysely 18 kk jälkeen. | Uupumus lisääntyi ensimmäisen vuoden aikana kääntyen sitten laskuun. Sama tapahtui kyynistymisen tasossa. Myös työn imu heikkeni, mutta kääntyi nousuun 13 kk jälkeen. Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ennustivat hyvää työn imua ja vähäistä työuupumusta vuoden kuluttua. |
| Leijten, Fenna R. M. - van den Heuvel, Swenne G. - van der Beek, Al-lard J. - Ybema, Jan Fekke – Robroek, Suzan J. W. - Burdof, Alex 2015 | Associations of Work-Related Factors and Work Engagement with Mental and Physical Health: A 1-Year Follow-up Study Among Older Workers | Määritellä, mitkä vanhempien työntekijöiden epäsuotuisat fyysiset ja psykososiaaliset työstä johtuvat tekijät ovat yhteydessä heikkoon psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen ja miten korkea työhön sitoutuminen suojaa epäsuotuisilta työhön liittyviltä tekijöiltä ja huonolta terveydeltä. | Yhden vuoden mittainen pitkätaikutus. Aineisto kerätty verkossa kyselylomakkeella. | Epäsuotuisat psykososiaaliset työperäiset tekijät liittyivät heikompaan psyykkiseen terveyteen. Korkeampi fyysinen kuormitus, korkeammat psykososiaaliset työn vaatimukset ja alhaisempi itsenäisyys olivat yhteydessä heikompaan fyysiseen terveyteen. Korkeampi työhön sitoutuminen liittyi parempaan fyysiseen ja erityisesti parempaan mielenterveyteen. Vanhempien työntekijöiden keskuudessa korkea työhön sitoutuminen on erityisen myönteistä mielenterveydelle. |

| | | | | |
|-------------------------|---|---|---|--|
| Liuhamo, Mika 2015 | Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi | Tarkoituksena kerätä tietoa pienyritysten ja mikroyritysten toiminnan tuloksellisuudesta ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. | Esitutkimuksen tiedot on koottu Tilastokeskuksen, Työ- ja elinkeinoministeriön, Suomen Yrittäjien, Työsuojeluviranomaisen, Tapaturmavakuutuslaitosten liiton, Työterveyslaitoksen, Eläketurvakeskuksen sekä Kansaneläkelaitoksen tilastoista, raporteista, kyselyistä ja selvityksistä. | Pienyritysten tilanne työhyvinvoinnin suhteen on yleisesti kuviteltua parempi. Pienet yritykset selviävät lakisääteisistä velvollisuuksistaan isompia yrityksiä heikommin. Pienten yritysten henkilöstö on heikommassa asemassa kuin henkilöstö suuremmissa yrityksissä. |
| Myllyniemi Sami 2016 | Nuorisobarometri 2016 | Kartoittaa nuorten (15-29 vuotiaiden) näkemyksiä tulevaisuudesta teemoittain. | Haastattelututkimus. | 21% vastanneista näki työelämän vaativan nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat loppuun ennenaikaisesti. 25% vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä huolissaan omasta jaksamisesta tulevaisuudessa työelämässä. |
| Pahkin Krista 2015 | Staying well in an unstable world of work – Prespective cohort study of the determinants of employee well-being | 1) Tunnistaa työntekijöiden henkilökohtaiset voimavarat, jotka ovat yhteydessä jaksamiseen 10 vuoden aikavälillä 2) Selvittää suojaavatko henkilökohtaiset voimavarat työhyvinvointia myös organisaatiomuutoksen aikana, vaikuttaako oma arvio organisaatiomuutoksesta hyvinvointiin, onko muutoksen tyyppi ja merkittävyys yhteydessä työhyvinvointiin ja selvittää johtamiskäytäntöjen yhteyttä muutkokemukseen. | Väitöskirja. Tutkimusaineisto perustuu kyselyaineistoon ja tietoihin kansallisista ja organisaatiokohtaisista rekisteriaineistoista. Tilastollinen analyysi. | Työntekijät, joiden työhyvinvointia kuvataan heikoksi, omasivat vähemmän yksilöllisiä, kuin myös työhön liittyviä voimavaroja verrattuna hyvinvoiviin työntekijöihin. Tähän liittyi heikompi elämänhallinnan tunne ja työssä koettu sosiaalinen tuki oli vähäisempää. |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| Peipponen, Leila 2015 | Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena | Tutkimuksessa on selvitetty työuupuneiden puolisoitten tekemiä tulkintoja puolisonsa työuupumuksesta, kuinka työuupumus muuntuu sosiaalisesti kokemukseksi sekä kuinka sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmä kohtaa työuupuneiden puolisoitten arjen. | Tutkimusaineisto hankittiin haastatteluina kolmannen sektorin kehittämisprojektin yhteydessä. | Työuupumus on vaikeasti ymmärrettävissä, hahmotettavissa ja tunnistettavissa. Työuupumuksella on moninaisia vaikutuksia ja seurauksia työuupuneen lähipiirissä. Sosiaalinen tuki toimii emotionaalisen tuen lähteenä ja vahvistaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. |
| Perhoniemi, Riku – Järnefelt, Noora (toim.) 2016 | Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeikäisiin työkyvyn mukaan | Tutkimuksessa tarkastellaan henkisen työhyvinvoinnin yhteyttä työntekijöiden eläkeikäisiin. Tarkastelukulman perustana Työn vaatimukset ja voimavarat –malli (TV-TV-malli). | Tutkimusaineistona käytettiin vuoden 2013 työolotutkimusta. | Työn liiallisista vaatimuksista seuraava liiallinen henkinen kuormitus vahvistaa eläköitymisaikeita. Työn voimavarat ja työn imu voimistavat halua jatkaa työssä. Kun työkyky on heikentynyt, vain henkinen kuormitus on merkityksellinen suhteessa eläköitymisaikeisiin. |
| Sutela, Hanna – Lehto, Anna-Maija 2014 | Työolojen muutokset 1977-2013 | Kuvata Tilastokeskuksen työolotutkimussarjan tuloksia. | Tilastokeskuksen aineisto haastattelututkimuksella. | 48% vastanneista koki työnsä henkisesti erittäin tai melko raskaaksi. 20% koki sosiaalisen kanssakäynnin olevan vähäistä kiireen vuoksi. 13% koki usein vaikeuksia jaksaa työssä. 21% koki ansiotyönsä vuoksi laiminlyövänsä kotiasioita. 31% koki olevansa töiden jälkeen niin väsynyt, ettei jaksanut tehdä asioita mistä nauttii. 40% koki toistuvaa kipua niskassa ja hartioissa. 35% koki univaikeuksia vähintään kerran viikossa. |
| Stynen, Dave – Jansen, Nicole W. H. – Slangen, Jos J. M. – Kant, Ijmert 2016. | The impact of work-related and personal resources on older workers' fatigue, | Tarkastella työperäisiä ja henkilökohtaisia voimavaroja vanhemmilla, eläköitymisaikeissa olevilla työntekijöillä tutkimalla teitä uupuu- | Haastattelututkimus. Tilastollinen analyysi. | Työntekijöiden henkilökohtaiset resurssit, kuten itsensä hallinta ja koettu terveys vähentävät pitkäaikaista uupumusta ja lisäävät työniloa. Työhön liittyvät voimavarat, kuten kykenevyys |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | work enjoyment and retirement intentions over time | muksen ja työnilon välillä voimavaroista eläköitymisaikaisiin ja voimavaroja suojaavia tekijöitä työn psyykkisiltä vaatimuksilta. | | päätöksientekoon vähentää pitkäaikaisista uupumusta. Pitkittänyt uupumus liittyy varhaisempiin eläköitymisaikaisiin. |
|--|--|---|--|--|