

Järvenpään kaupungin tarjoama tuki
työssäjaksamiseen - tukimuotojen käyttö
Auerkulman Perhetukikeskuksessa



Karjalainen, Raija-Liisa

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

Järvenpään kaupungin tarjoama tuki työssäjaksamiseen
- tukimuotojen käyttö Auerkulman Perhetukikeskuksessa

Raija-Liisa Karjalainen
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2010

Raija-Liisa Karjalainen

Järvenpään kaupungin tarjoama tuki työssäjaksamiseen - tukimuotojen käyttö Auerkulman Perhetukikeskuksessa

Vuosi 2010

Sivumäärä 57

Opinnäytetyössä tarkasteltiin, mitä toimintaa Järvenpään kaupunki työnantajana tarjoaa työntekijöilleen työssäjaksamisen tueksi. Tavoitteena oli selvittää tukimuotojen käyttö Auerkulman perhetukikeskuksessa ja se, miten henkilökunta on kokenut niiden tarpeen. Tavoitteena oli kehittää henkilökunnan työhyvinvointia opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella.

Opinnäytetyön aineisto koottiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli mukana monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä koottiin henkilökunnan työssäoloaika ja heidän käyttämänsä työhyvinvointia edesauttavat palvelut. Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin henkilökunnan kokemuksia, tarpeita ja toiveita saamistaan palveluista. Monivalintakysymysten vastaukset on koottu kuvioon ja avoimet vastaukset analysoitiin. Kysely toteutettiin henkilökunnalle syksyllä 2009. Kyselyn vastausprosentti oli 96.

Tulosten perusteella työntekijöiden työssäoloaika Järvenpään kaupungissa jakautui tasaisesti kolmeen osaan, alle 5 vuotta, 5 - 20 vuotta tai yli 21 vuotta työssä olleisiin. Kyselyn mukaan työhyvinvointia ylläpitävien lakisääteisten palvelujen ja Järvenpään kaupungin tarjoamien palvelujen käytössä työterveyshuollonpalvelut olivat yleisimpiä. Toiseksi käytetyimpiä olivat liikunta- ja kulttuurisetelit. Kolmanneksi suosituin palvelu oli uimaranneke. Kyselyssä henkilökunta arvioi myös muita käyttämiään kaupungin tarjoamia palveluja. Vastauksissa nousi esille tyytyväisyys tarjolla oleviin palveluihin. Niitä pidettiin hyvinä ja monipuolisina.

Työssäjaksamisen tueksi vastaajat toivoivat lisää ohjattua liikunnallista toimintaa, tukea esimieheltä ja työntekijöiden työn arvostamista. Henkilökunta kertoi saavansa tukea työssäjaksamiseen työkavereilta ja työyhteisöltä. Työpaikan hyvä yhteishenki, avoin ilmapiiri ja toisilta saatava tuki koettiin tärkeiksi. Myös oma vapaa-aika ja harrastukset tukivat työssäjaksamista. Työkykyäylläpitäviltä- eli tyky-päiviltä odotettiin yhteistä toimintaa, jota pidettiin hyvänä ja virkistävänä. Yhdessä toimimisen katsottiin vahvistavan työpaikan yhteishenkeä. Jatkossa työssäjaksamisen merkityksen seuranta on tärkeää, muina tutkimusaiheina esiin nousi työnohjaus, kehityskeskustelut ja Ainoactive-toiminta.

Asiasanat: hyvinvointi, työssäjaksaminen

Raija-Liisa Karjalainen

Services the City of Järvenpää Offers to Support its Employees' Wellbeing at Work - the Use of Services at Auerkulma Family Center

Year 2010

Pages 57

This study concentrated on examining what kind of services the city of Järvenpää offered in order to support its employees' wellbeing. The main purpose of this study was to gain information on how the employees of Auerkulma Family Center used the services and how they experienced them. One of the most important aims of this study was that the results of this research could be used to further improve the employees' wellbeing at work.

The material for this study was gathered by semi-structured questionnaires, which consisted of multiple-choice questions and open questions. Multiple-choice questions provided information on employees' weekly working time and the work wellbeing related services that employees used. Open questions gathered information on the experiences of the personnel, their needs and hopes regarding to the services offered. The results of the multiple-choice questions were presented as diagrams, whilst the open questions were analyzed. While content analysis was employed in analyzing the open-ended questions. The research material was gathered in the autumn of 2009. Response rate was 96%.

The study showed that employees could be divided into three categories based on how many years they had been working for the city of Järvenpää: less than five years, from five years to 20 years or more than 21 years. According to the questionnaire, the most used services to support wellbeing at work were health care services, which are statutory. The second place were the exercise vouchers and vouchers for cultural activities, and in the third the swimming bracelet. In the questionnaire, the employees also evaluated the other services they had used. The services were considered both good and multifaceted.

However, to further support their wellbeing at work, the employees hoped for more guided sports activities, more support from their supervisors at work and more recognition of the value of their work. The employees indicated that their wellbeing at work was supported by their colleagues and the work community. The employees also considered that good team spirit, atmosphere which encouraged discussion and support from others were important part of their wellbeing at work. Nevertheless, it was also emphasized that leisure and other interests supported the employees' wellbeing. For the days of the organized activities of the work community, the employees hoped to have activities which would entail doing things together. In order to further improve the team spirit at the work place. To conclude it is important to monitor wellbeing at work in the future. Additionally, other topics for further research on wellbeing at work could include supervision of work, development discussions and Ainoactive-activities.

Key words: wellbeing, wellbeing at work

Sisällys

1	JOHDANTO	6
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.2	Opinnäytetyön sisältö	8
2	AUERKULMAN PERHETUKIKESKUS	9
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	12
3.1	Työhyvinvoinnin muotoutuminen	12
3.2	Työhyvinvointi	13
3.3	Hyvinvointi ja johtajuus	17
4	LAKISÄÄTEINEN TYÖHYVINVOINNIN TUKI JA JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN TARJOAMAT PALVELUT	18
4.1	Lakisääteinen työhyvinvoinnin tuki	18
4.1.1	Työsuojelu	18
4.1.2	Työterveyshuolto	19
4.1.3	Vuorotteluvapaa	20
4.1.4	Opintovapaa	23
4.1.5	Osa-aikatyö	25
4.1.6	Osa-aikaeläke	27
4.1.7	Osa-aikainen sairauspoissaolo ja sairauspäiväraha	28
4.1.8	TYK-kuntoutus	29
4.1.9	Aslak-kuntoutus	29
4.1.10	Tuukka-kuntoutus	30
4.2	Järvenpään kaupungin tarjoamat työhyvinvointia tukevat palvelut	31
4.2.1	Sisäiset työmarkkinat	31
4.2.2	Uralla uusiutuminen	32
4.2.3	Liikunta- ja kulttuurisetelit	34
4.2.4	Muita palveluja	35
4.2.5	AinoActive- ryhmät	36
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	37
5.1	Tutkimusmenetelmä	37
5.2	Aineiston keruu	38
5.3	Aineiston analysointi	39
6	OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS	40
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	41
7.1	Työssäoloaika Järvenpään kaupungin palveluksessa	42
7.2	Vastaajien käyttämät palvelut	42
7.3	Kokemukset palveluista ja avuista	44
7.4	Muun tuen tarve	45
7.5	Mikä muu on auttanut jaksamaan?	46
7.6	Toiveet Perhetukikeskus Auerkulman TYKY-päivälle	47

8	POHDINTA.....	47
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Viimeksi kuluneiden vuosikymmenien aikana työelämä on muuttunut monella tavalla, ja jatkaa yhä muutostaan. Muutoksesta kertoo jatkuvuus, kun mikään ei tunnu pysyvältä. Töiden kohteet, työvälineet ja työtavat muuttuvat. Samoin muuttuvat organisaatioiden toiminta- ja talousympäristöt ja niiden toiminta- ja johtamistavat. Vakituinen työ ei ole enää välttämättä pysyvää saneerausten ja yhdistämisien takia. Moninaisuus lisääntyy työyhteisöissä iältään, sukupuoleltaan, kulttuuritaustaltaan ja elämäntavoiltaan, se asettaa haasteita erilaisuuden ja yksilöllisyydenkohtaamiselle ja hyväksymiselle sekä työyhteisön toimivuudelle, johtamiselle ja esimiestyölle (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 195).

Teknologian kehitys on vaikuttanut työhön ja työntekijöiden osaamisvaatimuksiin. Tehokkuus, joustavuus, elinikäinen oppiminen ja itseohjautuvuus on kantavana voimana. Työntekijöistä noin kaksi kolmasosaa käyttää työssään tietokonetta, vielä 70-luvulla harva oli sitä nähnyt. Työelämän muutokset heijastuvat esimiestyön vaatimuksiin ja se asettaa heidät asiantuntijoiksi ja työn kehittäjiksi. Työt ovat muuttuneet rajattomiksi ja tekniikan avulla työt kulkevat ihmisten mukana juniin, koteihin vapaa-aikaan ja lomille. Työajan pituus ja työtempo ei ole sidoksissa työaikaan ja jokainen joutuu muodostamaan siihen oman kantansa. Kun työn monipuolisuus ja osallistumismahdollisuudet ovat lisääntyneet, tuo se samalla vaikeuden asettaa rajoja työn ja vapaa-ajan välille. Silloin työntekijä voi samanaikaisesti kokea työuupumusta ja työnimua (Ahola ym. 2006, 197).

Otala ja Ahonen (2003, 19) kuvaavat työhyvinvoinniksi sekä yksilön hyvinvointia ja henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa ja työyhteisön yhteistä vireystilaa. Heidän mukaan työyhteisön ja työntekijöiden tulee voida olla mukana kehittämässä työyhteisöä sellaiseksi, jossa jokainen saisi työstä onnistumisen kokemuksia ja työn iloa. Sen seurauksena positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat ja koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa. Energia auttaa menestymisessä. Työhyvinvoinnin tarkastelussa on tärkeää ottaa huomioon ihminen kokonaisuutena. Työntekijän yksityiselämän muutokset heijastuvat suoraan työhön. Työntekijän tulee voida hyvin mielen, tunteiden ja fyysisen kehon alueilla, joista hän koostuu (Otala & Ahonen 2003, 20).

Työn edellyttämät tiedot tai taidot sekä työn arvot ja asenteet ovat hyvän työstä suoriutumisen edellytykset. Fyysisellä työkyvyllä on tärkeä merkitys työssä viihtymiseen. Osaamistaan työntekijä pystyy hyödyntämään, kun fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja hänen sosiaaliset kykynsä ovat kunnossa (Otala & Ahonen 2003, 23).

Henkilökohtainen mielenkiintoni työhyvinvointia ja työssäjaksamisasioita kohtaan on herännyt vähitellen toimittuani lähes 25 vuotta sosiaalialan ammatissa. Tuosta ajasta olen tehnyt 20 vuotta työtä Järvenpään kaupungilla. Työurani on jo yli puolenvälin, mutta yli 10 vuotta olisi vielä jäljellä ennen nykyisin arvioitua eläkeikää. Henkilökohtaisesti mietin, mitkä olisivat työnantajani taholta saatavilla olevat apu- ja tukikeinot omaan ja muun henkilökunnan työssäjaksamiseen? Mitkä keinot tukisivat työelämässä ollessa virkeänä pysymistä ja perusterveydenhoidon ylläpitämistä? Miten saisimme hoidettua itsemme virkeänä eläkkeelle, siten, että eläkkeelläkin olisi voimia, halua ja elämänintoa? Kuinka varmistan, että jaksan vielä tulevaisuudessakin?

Järvenpään kaupungin henkilöstöpalvelut on tehnyt työhyvinvointikyselyjä vuosina 2005, 2007 ja 2009. Viimeisin, joulukuussa 2009 tehty kysely oli koko kaupungin henkilöstölle. Kyselyn vastausprosentti oli 42. Sosiaali- ja terveystoimeen kuuluvan Auerkulman Perhetukiyksikön kyselyn vastauksissa työnhallinnan vertailussa henkilökunta koki hallitsevansa työtehtävät hyvin (4,5/5) ja pystyi tekemään tehtävät hyvin ja sovitussa aikataulussa (4,2/5). Samoin kohdassa luottamus ja arvostus henkilökunta arvostaa työtoverien ammattitaitoa ja osaamista (4,3/5) ja kokee oman työnsä arvostetuksi (3,8/5). Työpaikan keskusteluilmapiiri todettiin kyselyssä melko avoimeksi ja välittömäksi (3,6/5). Lisäksi henkilökunta koki, että keskusteluissa oli helppo ottaa esille erilaisia asioita (4,1/5). Palaverien keskustelut koettiin avoimiksi ja niissä jokaisen ääni tuli kuulluksi (3,8/5). Henkilökunta koki pystyvänsä vaikuttamaan toimintansa suunnitteluun (4,2/5) ja koki omaavansa hyvät mahdollisuudet kehittää omaa työtään (3,9/5). Yhteistyössä esimiehen kanssa koettiin hänen kohtelevan kaikkia alaisiaan oikeudenmukaisesti (3,7/5) ja hänen arvostavan työtä (4,3/5). Keskusteluilmapiiri esimiehen kanssa koettiin helpoksi ja avoimeksi (4,2/5) ja asioiden esilletuominen oli helppoa (4,1/5). Avoimessa kirjallisessa palautteessa korostettiin esimiehen vastuuta puuttua työyhteisön ongelmatilanteisiin ja niiden selvittämisessä toivottiin konkreettisempaa toimintaa. Lisäksi työyhteisössä toivottiin parempaa ja avoimempaa keskustelua työilmapiiristä, työntekijöiden kuuntelemista ja mielipiteiden arvostamista. Henkilöstön vähentäminen koettiin poliitikkojen taholta työn aliarvostamisena, mutta samalla koettiin oman työyhteisön sisällä olevan työtä arvostava asenne. (Järvenpää 2010)

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä tukimuotoja Järvenpään kaupunki tarjoaa kaupungin henkilökunnalle työssäjaksamiseen, ja miten Perhetukikeskus Auerkulman henkilökunta tukimuotoja käyttää. Tavoitteena oli myös selvittää, saiko henkilökunta tarjolla olevasta tuesta riittävästi apua työssä jaksamiseen.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Mitä työssäjaksamisen tukimuotoja on tarjolla?
2. Millaisia tukimuotoja Perhetukikeskus Auerkulman henkilökunta käyttää ja on käyttänyt?
3. Millaista tukea henkilökunta kokee saaneensa työssäjaksamiseen

1.2 Opinnäytetyön sisältö

Opinnäytetyössä poimin esiin ja tarkastelen niitä tukimuotoja, joita yhteiskunnan tai työnantajan taholta on tarjolla ja käytettävissä. Tarkastelusta on jätetty pois monta työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevaa työmuotoa, kuten työnohjaus, kehityskeskustelut ja monet työnantajan tarjoamat koulutukset. Työnohjaus, kuten kehityskeskustelutkin ovat jo itsessään laaja-alaisia ja mielenkiintoisia asiakokonaisuuksia ja tutkimuskohteita.

Opinnäytetyön tutkimusosassa kartoitettiin Perhetukikeskus Auerkulman henkilökunnan työhyvinvointia ja työssäjaksamista sekä niitä palveluja, joita henkilökunta on käyttänyt työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi. Opinnäytetyön johdanto-osassa selkeytetään opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat sekä työn sisältö. Luvussa 2 kuvataan Perhetukikeskuksen kehittymistä sen perustamisesta nykypäivään. Mielenkiintoisen näkökulman työssäjaksamiseen sain käymistäni keskusteluista Auerkulman Perhetukikeskuksesta jo eläkkeelle jääneiltä ohjaajilta Sointu Kanaselta ja Aino Mustoselta. He kuvailivat vasta perustetun lastenkodin työtä ja arkea noin neljä vuosikymmentä sitten. Vertailu lastenkodin alkuaian ja nykyisen toiminnan välillä sai miettimään, miten vähin puittein ja vaatimattomasti toiminta silloin hoidettiin ja mistä nykyajan kiire ja ongelmien moninaisuus johtuu ja on saanut alkunsa. Keskusteluistamme Sointu Kanasen ja Aino Mustosen kanssa tekemistäni muistiinpanoista otin kommentteja ja työn kuvauksia mukaan kuvaillessani Auerkulman Perhetukikeskusta.

Työhyvinvointi - työssäjaksaminen luvussa 3 käydään läpi työhyvinvoinnin kehittymistä ja muotoutumista noin 1900-luvun alkuvuosikymmeniltä nykypäivään. Lisäksi siinä kerrotaan työssäjaksamisesta yleensä. Luvussa 4 esitellään erilaisista yhteiskunnan- tai Järvenpään kaupungin taholta tarjolla olevia tukimuotoja. Luvussa 5 kerrotaan opinnäytetyön toteuttamisesta: tutkimusmenetelmän kuvaus, opinnäytetyön aineiston keruu ja selvitetään aineiston analysointia. Luvussa 6 pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Luvussa 7 esitellään tutkimustulokset, ja viimeisessä luvussa (8) on omaa pohdintaa tutkimuksesta.

2 AUERKULMAN PERHETUKIKESKUS

Järvenpään kaupungin Auerkulman-lastenkoti on valmistunut vuonna 1971. Se sijaitsee Peltolan kaupunginosassa, Auertien ja Uudenmaantien kulmauksessa, noin kilometrin päässä kaupungin keskustasta, vanhan Helsinki-Riihimäki -radan ja uuden Helsinki-Lahti -radan haarukassa.

Tietoja lastenkodin historiasta sain haastattelemalla Perhetukikeskus Auerkulman johtaja Pentti Kurulaa ja vastaanottokodin vastaavaa ohjaajaa Eero Poikosta, sekä jo eläkkeellä olevia ohjaajia Aino Mustosta ja Sointu Kanasta. Lastenkoti koostuu kahdesta 1-2 kerroksisesta omakotitalosta. Perustettaessa toisessa talossa, A-talossa, sijaitsi 8-paikkainen perheryhmäosasto ja toisessa talossa, jonka muodostivat B- ja C-talo yhdessä, sijaitsivat lastenkodin kaksi 8-paikkaista perheryhmäosastoa. Tuolloin jokaisessa talossa oli työssä kolme perheryhmähoitajaa ja yöhoidosta vastasi kaksi vakinaista yöhoitajaa. Keittiössä työskenteli kaksi emäntää ja siivouksesta huolehti laitosapulainen. Johtaja osallistui tarvittaessa hoitotyöhön.

”Henkilökunta pääsi aloittamaan uudessa hienossa työympäristössä. Tutustuimme toisiimme valmistellessamme kotia tuleville lapsille. Olimme nuoria, lähes samanikäisiä ja kaikilla motivaatio korkealla.” (Kananen, S. 2009).

Lastenkoti on vuosien varrella kokenut monia muutoksia. Niistä ensimmäinen tapahtui vuonna 1984. Silloin A-talona toiminut lastenkoti-osasto muutettiin nuorten itsenäistymisasuntolaksi. Sillä työskennelleet kolme perheryhmähoitajaa siirtyivät töihin B- ja C- taloihin, joihin muodostui täten viisi hoitajan virkaa kumpaankin. Lastenkodin johtaja toimi myös itsenäistymisasuntolan johtajana.

”Päiväkahvi joka päivä, mukana talon hoitaja ja johtaja ja keittäjät. Se oli tärkeää. Myös lapset mukana joskus.” (Mustonen, A., 2009).

Vuonna 1987 järjestettiin lastenkodin nimikilpailu. Nimeksi valittiin erään nuoren esittämä ehdotus Auerkulman lastenkoti. Samaan aikaan molempien lastenkotiosastojen yksi hoitajan viroista muutettiin vastaavan ohjaajan viraksi. Nuorten itsenäistymisasuntola lakkautettiin vuonna 1990 ja sen tilalle avattiin vuoropäiväkoti Kuusirinne. Se ei kuulunut lastenkodin alaisuuteen. Lastenkoti jatkoi B- ja C-taloissa, joissa oli yhteensä 16 laitospaikkaa.

Seuraava muutos lastenkodissa tapahtui 1996. Silloin B-talossa sijainnut lastenkotiosasto lakkautettiin, ja lastenkoti jäi jatkamaan C-taloon yhä kahdeksanpaikkaisena. Työntekijöitä lastenkotiosastolla oli yhteensä seitsemän, joista yksi vastaava hoitaja, yksi yöhoitaja ja viisi hoitajaa. Suurin muutos oli työntekijöiden siirtyminen kolmivuorotyöhön. Yksi hoitaja teki pelkästään yötyötä ja muut hoitajat kolmivuorotyötä käsittäen yövuorot yöhoitajan vapaa-

päivinä. Työntekijöiden virkanimikkeet muutettiin hoitajien viroista ohjaajien viroiksi vuonna 1998.

”Työvuoroissa olimme yleensä yksin. Opiskelija toisinaan apuna. Työtä ei pelätty, vaan tehtiin taitojemme mukaan. Lapset ensin, siivous ja pyykinpesu siinä sivussa. Yhteistyö talojen välillä toimi. Saimme tarvittaessa tukea toisen talon työntekijästä.” (Kananen, S., 2009).

Lakkautettuun B-taloon perustettiin avohuoltotyötä tekevä perhetukiyksikkö. Siellä työskenteli vastaavahoitaja ja viisi hoitajaa. Perhetukiyksikön työntekijöiden toimenkuvat alkoi muovautua pikkuhiljaa työkokemuksen kartuttua. Lastenkodin hoitajien virat muuttuivat avohuollon perhetyöntekijöiksi. Perhetyöntekijät vastasivat vielä aluksi, toukokuun loppuun vuonna 1997, sen osaston nuorten jälkihuollosta. Sen jälkeen alkoi perhetukiyksikön työtehtävien arviointi ja rajaaminen ja uusien työtapojen käyttöönotto. Toukokuussa 2000 perhetukiyksikkö sai vielä kaksi tointa lisää, kodinhoitajan ja lähihoitajan. Tällä hetkellä perhetukiyksikössä on vastaavan ohjaajan virka ja seitsemän perheohjaajan tointa.

”Työtä oli kiva tehdä ja työssä piti olla itsenäinen. Puhallettiin yhteen hiileen. Ei silloin ollut sairauslomia, kun tiesi, että toinen joutuu tiukoille.” (Mustonen, A., 2009).

Vuonna 1999 aloitettiin kaupungissa Onnimanni-projekti. Silloin pienryhmäpäiväkoti Onnimanni oli päivähoidon alaisuudessa, mutta siirtyi toiminnan luonteen vuoksi (paljon lastensuojeluasiakas perheitä) vuonna 2003 Auerkulman alaisuuteen vakinaiseksi toiminnaksi. Toimitilana oli kerrostalon huoneisto Jampassa vuoden 2005 loppuun asti, jolloin tapahtui muutto Kinnarin kaupunginosaan yksityiseltä vuokrattuun idylliseen omakotitaloon, nykyisin Onnimanni toimii Järvenpään keskustassa. Alkuun Onnimanni toimi projektina. Onnimanni on tänä päivänä vertaisryhmätoimintaa ja se auttaa päiväkotikäisten lasten perheitä. Toiminnan edellytyksenä on, että perheet käyvät säännöllisesti Onnimannissa, ja osallistuvat sen toimintaan. Työntekijöinä Onnimannissa on kaksi ohjaajaa. Asiakkaat tulevat sosiaalitoimen tai neuvolan kautta, mutta eivät välttämättä ole lastensuojelun asiakasperheitä.

”Vaikka koti oli upea, niin rahaa oli niukasti käytettävissä. Vaatimustaso oli eri luokkaa kuin nykyisin. Ei ollut omahoitajuutta, vastaavaa ohjaajaa, työnhajausta, autoa, tietokonetta, kännyköitä! Palaverit tarvittaessa.” (Kananen, S., 2009).

Syksyllä 2001 Auerkulman lastenkodin nimeksi tuli Perhetukikeskus Auerkulma. Tällöin siinä oli kahdeksanpaikkainen lastenkoti ja lastensuojelun avohuollon perhetyötä tekevä perhetu-

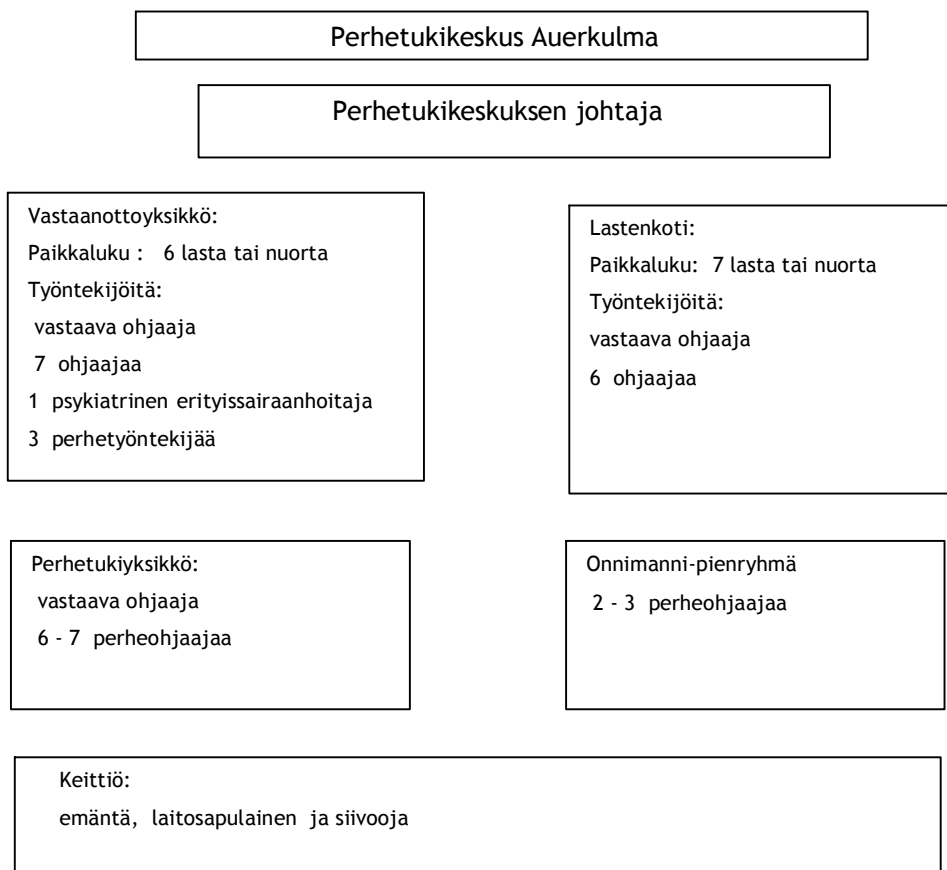
kiyksikkö ja Onnimanni. Lastenkoti toimi sekä pitkäaikais-, että vastaanottokotina huostaanotetuille 0 - 18-vuotiaille lapsille. Lastenkodin yhteydessä toimiva perhetukiyksikkö tekee perhetyötä, hoitaa kiinteistössä olevan turva-asunnon palvelut, sekä lasten tapaamisoikeuden turvaamiseen kuuluvat valvotut lasten tapaamiset ja valvotut lasten vaihdot, ja Onnimanni tekee perhetyötä. Vuoden 2008 alusta alkaen turva-asunto palvelut hoidetaan ostopalveluna. Turva-asunto tilat jäivät koko talon yhteiseen käyttöön kokoustilaksi ja vanhempien ja lasten tapaamistilaksi.

”Tärkein tekijä oli kiintymys lapseen ja kasvaa heidän apuna ja turvana. Jaksamiseen vaikutti motivaatio tehdä juuri tätä työtä. Työyhteisö oli turvallinen, avoin, iloinen ja toisen työtä arvostava. Luotimme toisiimme.” (Kananen, S., 2009).

Vuonna 2007 saatiin päätös perhetukikeskukseen avattavan vastaanottoyksikön perustamisesta. Vastaanottoyksikköön tuli kuusi paikkaa, pääasiassa 7-18-vuotiaille lapsille ja nuorille. Lapsia ja nuoria alettiin ottaa sisään huhtikuun alusta 2008 alkaen. Sosiaalipäivystys voi sijoittaa vastaanottoyksikköön alle kouluikäisiä lapsia lyhytaikaiseen sijoitukseen. Tulevaan yksikköön tulee vastaavaohjaaja ja seitsemän ohjaajan tointa, heidät on valittu toimiin helmikuussa 2008. Ohjaajat aloittavat työnsä maaliskuun alusta alkaen. Psykiatrinen erityissairaanhoitajan toimi lastenkodin puolelta siirtyy vastaanottoyksikölle, ja on pääpainoisesti vastaanottoyksikössä. Lastenkodissa hän vastaa ja kontrolloi lääkehuollon järjestämistä. Vastaanottoyksikön perhetyöhön saatiin kaksi perheohjaajan tointa kahden vuoden ajaksi, perheohjaajista toinen valittiin perhetukiyksikön perhetyöntekijöistä ja toinen toimi oli haettavana. Lastenkodilla vapautuva psykiatrisen erityissairaanhoitajan toimi muutettiin ohjaajan toimeksi, ja toimi jää lastenkotiin. Näin saatiin myös toteutettua lastensuojelulain mukainen henkilöstömitoitus.

Kun talon asiakas- ja henkilökuntamäärä kasvoi, sai Perhetukikeskuksen keittiö myös siellä toimivan emännän avuksi tarvitsemansa lisäyksen, ja keittiöön palkattiin vuoden 2008 alussa laitosapulainen. Hän toimii keittiössä emännän apuna. Laitosapulainen hoitaa koko kiinteistön siivouksen apunaan työllisyystoimenpitein palkattu siivoustyöntekijä.

Vuoden 2010 aikana Onnimanni poistuu Perhetukikeskus Auerkulman yhteydestä ja sen toiminta siirtyy uuteen vasta perustettuun Maahisen perhekeskukseen, jonka toimipaikka on Järvenpäässä Jampan kaupunginosassa (Kurula 2009; Poikonen 2009). Perhetukikeskus Auerkulman nykyinen organisaatorakenne on kuvassa 1.



Kuva 1. Perhetukikeskus Auerkulman organisaatiorakenne.

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

3.1 Työhyvinvoinnin muotoutuminen

Viime vuosikymmeninä työolot ovat muuttuneet Suomessa huomattavasti. Ennen saatiin toimeentulo pääasiassa maa- ja metsätaloudesta, sen jälkeen teollisuus- ja palveluelinkeinot kehittyivät voimakkaasti tarjoten työpaikkoja. Viime aikoina tietotekniikka-ala on kehittynyt voimakkaasti, ja sen mukana työn kuva on muuttunut olennaisesti. Maatalouden fyysisesti rasittavasta työstä on siirrytty enemmän psyykkisesti kuormittavaan työhön. Samalla työn tuottavuutta ja tehokkuutta on alettu arvostaa inhimillisten arvojen kustannuksella (Waris 2001, 7-8).

Työhyvinvoinnin varhaisimpia teorioita toi esille 1930-luvulla toiminut ihmishuokoulukunta. Se korosti inhimillisten tekijöiden merkitystä työmotivaation ja työiihtyvyyden parantajana. Jo silloin ihmishuokouksien merkitystä pidettiin tärkeänä henkisen hyvinvoinnin ja tuottavuuden

kohottajana. Sosiotekninen koulukunta korosti 1970-luvulla työn ja teknisen ympäristön vaatimuksia ja inhimillistä näkökulmaa, ja niiden yhdistämistä. Sen pohjalta kehittyi ergonomia, joka tutkii ihmisen ja koneen välistä vuorovaikutusta ja jonka tavoitteena on mahdollisimman hyvän lopputuloksen saaminen. Tilastokeskus ja työterveyslaitos ovat suorittaneet molemmat 1970-luvulta lähtien työolotutkimuksia. Molempien tutkimukset ovat painottuneet työntekijöiden kokeman rasittavuuden seurantaan. Jo silloin lähes puolet työikäisistä oli kärsinyt henkisestä rasittuneisuudesta ja työuupumuksesta. Samoihin tuloksiin tuli 1990-luvulta alkaen Työministeriön vuosittain tekemät työbarometrit (Waris 2001, 7-8).

Työhön liittyvät yhteiskunnalliset käsitteet ovat muuttuneet työolojen muuttuessa. Aiemmin työsuojelulla tarkoitettiin vain fyysiseen työturvallisuuteen liittyviä asioita. Mutta jo 1970-luvulla mielenterveyshaittojen ennaltaehkäisyä alettiin korostaa. Henkinen työsuojelu, jolla tarkoitettiin tuolloin työpaikan ihmissuhteita ja vuorovaikutuspulmia, alkoi korostua. Työntekijäpuoli toi esiin viihtyvyyden, jota työnantajapuoli ei nähnyt työhyvinvoinnin asiana. Psykososiaaliset näkökulmat nousivat esille 1970-luvulla. Ne käsittivät inhimilliseen vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä. 1980-luvulla esille nousivat työelämän mielenterveyskysymykset hyvin laajana käsitteenä. Tästä sai kuitenkin alkunsa henkisen hyvinvoinnin käsite, johon myös työssä viihtymisen katsottiin kuuluvan (Waris 2001, 9).

Samaan aikaan 1980-luvulla otettiin käyttöön työkyky-käsite, jonka sisältönä pidettiin fyysiseen terveyteen liittyviä asioita. Myöhemmin fyysispainotteisen käsitteen lisäksi ovat nousseet myös psykososiaaliset näkökohdat. Loppuun palaminen, burn out nousi käsitteistöön 1980-luvulla. Myöhemmin se mainitaan työuupumisena, jolla tarkoitetaan vakavaa psyykkistä häiriötilaa, ja jonka hoitamiseen tarvitaan ulkopuolista apua. Työssä jaksaminen-käsite tuli käyttöön 1990-luvulla. Se sai alkunsa työ-, stressi- ja työuupumustutkimuksista, joka johti valtakunnalliseen työolojen kehittämistä johtavaan toimintaan (Waris 2001,10).

Työntekijän henkiseen hyvinvointiin on alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota. Henkisen hyvinvoinnin käsitteistö on vuosien mittaan laajentunut ja muodostunut konkreettisemmaksi. Käytännössä työoloja on kehitelty ja yhteiskunnan ylimmät päättäjät ovat sitoutuneet toimintaan mukaan (Waris 2001, 11).

3.2 Työhyvinvointi

Kirjassaan Työ ja hyvinvointi, Jukka Salomäki (2002, 59) kuvaa, kuinka työssä jaksamisesta on tullut nykyajan ongelma. Hänen mukaansa työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt, kun koneet tekevät raskaimman työn. Silti työntekijät väsyvät ja hakeutuvat uupumuksen takia hoitoon. Työn tekemisen laatu on muuttunut fyysisestä tekemisestä henkisiä ponnisteluja vaativaksi työksi. Samanaikaisesti ihmisiltä on jäänyt ja karsiutunut arkinen liikkuminen vähiin.

Jäljelle jää Salomäen (2002) mukaan informaation käsittelyn ja vuorovaikutussuhteiden aiheuttama väsymys. Toisaalta voimakas tekninen kehitys on muuttanut tämän päivän arkea, pärjätäkseen on kehityksessä pysyttävä mukana.

Salomäki (2002, 62) näkee kuitenkin tämän päivän ihmisen samana pienenä olentona, jonka elinehtona on turvallisuuden, läheisyyden ja hyväksytyksi tulemisen tarpeet. Yhtä aikaa hän tarvitsee lepoa ja rakkautta. Ihminen reagoi elämäntilanteisiin ja elämänedellytyksiin ja niiden muutoksiin fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena olentona. Samoin jaksaminen, jaksamattomuus tai palautuminen näkyvät kaikilla näillä osa-alueilla.

Salomäen (2002, 64) mukaan ihmisen tulee säilyttää tasapaino työn tuoman tyydytyksen, työn vaativien voimien ja levon kesken. Ihminen saa työn antamista voimista ja levosta riittävän vastapainon työn vaatimille voimille. Tasapainon avulla työstä on mahdollista irtaantua vapaa-aikana ja levätä. Jos työssä suoriutuminen, työyhteisön jäseneksi pääseminen, jäsenyyden saavuttaminen, riittävän levon saaminen ja työstä irrottautuminen on hankalaa, syntyy uhkaava tilanne, joka vie työntekijän jaksamisen epätasapainoon. Työntekijän jaksaminen on riippuvaista muiden elämänalueiden antamasta tyydytyksestä.

Työssäjaksamiseen heijastavat niin yksilötason, työyhteisön, kuin yhteiskunnalliset ongelmat. Muutokset, uhkatilanteet, epävarmuus tai jatkuva muutos kuluttavat runsaasti voimia ja muodostuvat esteeksi työhön keskittymiseen ja mielekkääseen työntekoon (Salomäki 2002, 66).

Myös työntekijän omat valmiudet vaikuttavat työssäjaksamiseen. Sitä edesauttaa motivaatio työhön, riittävä ammatillinen osaaminen, hyvät psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet työyhteisöön ja asiakkaisiin. Lisäksi kyky organisoida omaa työtä, työn sisältöön vaikuttaminen, itseohjautuvuus ja halu kehittyä työssä ovat avuksi, kuten myös hyvä terveys ja stressin hallinta kyky. Jaksamista vaikeuttaa työntekijän vähäinen osaaminen, henkilökohtaiset valmiudet ja voimavarat tai työntekijälle kasautuu henkilökohtaisia ongelmia työhön tai yksityiselämään, ja oman elämän haasteet kasautuvat liian raskaiksi kantaa (Salomäki 2002, 69).

Kun työntekijä kokee ympäristön vaatimukset itselleen uhkaavina, on hän saavuttanut stressitilan. Ympäristön paineet vaikuttavat hänen toimintavalmiuteensa. Jos hälytystilasta tulee pysyvä olotila, ei työntekijä pysty enää rentoutumaan. Ihmisen stressinsietokyky on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Pieni stressi auttaa nostamaan suoritustasoa ja tavoitteiden saavuttamista ja auttaa kehittämään omaa osaamista. Salomäki (2002, 72-77) kuvaa stressiä hyväksi rengiksi, mutta huonoksi isännäksi. Se vaikuttaa ihmisen toimintaan kokonaisvaltaisesti: fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Fyysiset oireet näkyvät päänsärkynä tai vatsakipuna, psyykkiset

oireet ärtyneisyytenä tai alavireytenä. Sosiaalisissa oireissa stressi vaikuttaa herkästi haavoittuviin ja kriittisiin ihmissuhteisiin (Rauramo 2008, 31-33).

Tärkeimmät stressiä ja kuormitusta lisäävät tekijät ovat elämän muutokset, jotka jollakin tavalla horjuttavat perusturvallisuutta. Tyypillisimmät stressin ilmenemistahot ovat elämäntavat, keskittymiskyky, tunne-elämä ja sosiaaliset suhteet, työelämä ja terveys. Jos stressi jatkuu pitkään, se voi vähitellen kehittyä uupumukseksi, loppuunpalamiseksi. Uupumus muodostuu erilaisten vastoinkäymisten, ristiriitojen, kriisien, pettymysten ja paineiden seurauksena. Jos pohjalla on aikaisempia vastoinkäymisiä, joita ei ole ollut mahdollista käsitellä, ja saattavat ennen tärkeät asiat menettää merkityksensä. Ympäristön tuki avun saamiseen on tällöin tärkeä, uupunut ei itse kykene apua hakemaan.

Myös Jabe (2010, 63) painottaa stressin merkitystä koko ihmisen hyvinvointiin, käyttäytymiseen ja ruumiin reaktioihin. Hän korostaa, että lyhyellä tähtäyksellä stressihormonit ovat jopa hyödyksi, mutta vakavia terveysriskejä voi myös syntyä, jos tilanne pääsee jatkumaan ja muuttuu hallitsemattomaksi. Ihmisen hyvinvoinnille olisi parasta, jos stressitaso olisi sopiva, aivoilla ei tulisi olla ravinnon puutetta eikä toisaalta ylikuormitustakaan. Sopivan kuormituksen löytyminen on jokaiselle yksilöllistä.

Yhteiskunnan ja työnantajan taholta tulevat tehostamispaineet saattavat asettaa työntekijät objektin asemaan ja se uhkaa jaksamista. Avun saanti yhteiskunnan tarjoamien työssäjaksamista lisäävien palvelujen kautta on hidasta ja vaikeaa, mutta omaan työhönsä voi jokainen pyrkiä tekemään pieniä muutoksia. Työjärjestelyt tai työpaikan vaihto saattavat auttaa selviytymään. Myös työoloihin vaikuttamisella voi edesauttaa omaa jaksamistaan (Salomäki 2002, 82).

Salomäki (2002, 85-87) painottaa ihmisen omia suoja mekanismeja jaksamisen säätelyssä, oman mielensä sisällä. Tämän ajatuksen mukaan ihmisen toiminta aktivoituu kun jokin sisäinen tai ulkoinen tekijä uhkaa psyykkistä tasapainoa. Tällöin psyykinen itsesäätely tapahtuu oman tietoisuuden ulkopuolella, alitajuisesti ja nukkuessa. Stressitilanteessa joko oma elimistö tai ympäristö saattavat horjuttaa yksilön omaa sisäistä tasapainoa. Omaa jaksamista edesauttaa omista rajoista kiinnipitäminen. Tällä tarkoitetaan oman puolustuskyvyn ylläpitämistä toisten mielipiteiden tai tahdon vaikutusten edessä. Rajanveto itsen ja muiden välille auttaa säilyttämään omia voimavaroja. Psyykkisen tasapainon säilyttämisen kannalta omista voimavaroista tärkeitä ovat omat toiveet, tarpeet, omat ajatukset, tunteet ja oma tahto. Jos omat voimat ovat heikot on ihminen liian altis toisten tarpeille ja huomioi niitä liian paljon.

Käytännön toimenpiteinä Salomäki (2002, 91) luettelee jaksamista ja elämän laatua lisäävinä tekijöinä: työstä saatava positiivinen tulos, työn ja vapaa-ajan erottaminen, riittävä uni, ter-

veellinen ruokavalio, kohtuullisuus päihteiden käytössä, ihmissuhteiden hoitaminen, nautintojen salliminen, oman kunnan ja terveyden hoitaminen. Tehokkaan ajankäytön avaimena on täyspainoinen asiaan keskittyminen. Samalla kuitenkin on muistettava, että vain pieni osa työajasta on tehokasta työaikaa, ja siihen kannattaa keskittää hankalimpien tehtävien tekeminen, jos se on mahdollista.

Fyysisen kunnan ylläpitäminen ja rentoutuminen ovat myös tärkeitä, kun puhutaan jaksamisesta ja voimavaroista. Fyysisen kunnan hoito kannattaa aloittaa pienistä asioista ja lisätä niitä oman jaksamisen myötä. Rentoutumisella tarkoitetaan omaa aikaa ilman suorituspainetta ja keskittymistä. Se voi olla lepoa, omaa puuhastelua tai aktiivista toimintaa yksin tai porukassa. Tärkeää on, että se tuottaa tekijälleen nautintoa. Rentoutuminen parantaa keskittymistä ja tehostaa työpanosta. Sen tuottaman virkistymisen vaikutus kestää pitkään (Salomäki 2002, 94-97).

Kulovesi (2009, 119-121) kuvaa, että ihminen tarvitsee työtehtävien väliin selkeyttäviä, ajatukset työstä irrottavia hetkiä. Ihmisen aivot tarvitsevat työtehtävien välille riittävästi lepoa, jotta ne pystyisivät tekemään hyviä valintoja ja pitämään päämäärän selvillä. Ihmisen tarvitsee aika-ajoin irrottautua kokonaan työstä ja monelle pelkkä joutenolo on uudelleen opeteltava taito. Joka päivä tulisi pitää pieniä tuumaustaukoja, jolloin voi vetää henkeä ja tutkiskella omaa oloaan. Se auttaa pääsemään irti edellisistä työasiasta. Tauko auttaa keräämään energiaa ja selkeyttää työpäivää. Samalla se avaa työtilanteita ja herkistää niiden tulkittamisessa ja oikean suunnan löytämisessä. Ajatustyötä helpottaa pieni fyysinen aktiviteetti, joka samalla nostaa omaa vireystilaa. Kulovesi (2009, 119-121) kuvaa taukoja ajatuksia kirkastaviksi minuuteiksi. Hän sanoo, ettei tauon tarvitse olla pitkä, vain muutama minuutti, jolloin voi rauhoittaa mielen ja tasata hengityksen. Samalla työn aiheuttama jännitys kehossa laukeaa.

Laine (2009, 131) kuvaa kirjassaan, kuinka luottamus ja työhyvinvointi liittyvät kiinteästi toisiinsa. Työyhteisön hyvä keskinäinen luottamus kertoo henkilökunnan työssä viihtymisestä ja työhön asennoitumisesta. Luottamusta voidaan pitää myös henkisen ja taloudellisen hyvinvoinnin mittana. Työhyvinvointi suppeimmillaan voi olla henkilöstön vuosittainen työhyvinvointipäivä. Se tuo virkistystä ja rentouttaa hetkellisesti, mutta se ei poista työhön liittyviä ongelmia.

Kun työhyvinvointia tarkastelee työn näkökulmasta, tulee työn perusasioiden ja rakenteiden olla kunnossa. Työntekijöiden tulee tietää omat perustehtävänsä. Kunkin työntekijän tulee saada työstä säännöllisesti palautetta. Esimies-alaisuudet ja tiimien kokoonpanot ovat selkeitä. Myös fyysisen hyvinvoinnin tärkeyttä korostetaan. Työskentelyolosuhteiden tulee olla turvalliset ja terveet. Samalla painotetaan työsuojeluasioita ja työergonomiaa, jotka edesauttavat työhyvinvointia. Kolmantena, ja nykyisin merkittävimpänä näkökulmana pide-

tään henkistä työssäjaksamista. Stressi ja ihmissuhteet ovat alan suurimmat kuormitustekijät, ja niihin liittyvät ongelmat ovat yleensä kaikkein vaikeimpia ratkaista. Jos ihmissuhteet eivät toimi tai toimivat huonosti, heijastuu se selkeästi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Samoin työpaikan huonot ihmissuhteet vaikuttavat suoraan negatiivisesti työntekoon ja sen laatuun. Työelämässä kaivataan työnantajan aitoa kiinnostusta ja huomioimista työntekijöiden inhimillisen elämän ja työkykyisinä pysymisen turvaamisessa. (Laine 2009, 133, 142) Myös Jabe (2010, 243) kannustaa pitämään elämän kokonaistasapainosta hyvää huolta. Hänen mielestään mikään työ ei ole niin arvokasta, että siihen kannattaa uhrata perhe ja omat harrastukset.

Henkilöstön työtyytyväisyydestä ja jaksamisesta huolehtiminen saa aivan uuden merkityksen ja mittasuhteet, kun tarkastellaan, että työelämästä on kolmen vuoden sisällä poistumassa yli 400 000 työntekijää. Jopa puolet tiettyjen alojen henkilöstöstä tulee vaihtumaan ja samalla tilalle tarvitaan sama määrä henkilökuntaa. Tämä korostaa entisestään työhyvinvointia ja jaksamista (Jabe 2010, 204).

3.3 Hyvinvointi ja johtajuus

Tämän päivän työelämä edellyttää, että esimiehen ja työntekijän välinen suhde uudistuu. Toiveet esimiestä kohtaan hakevat enemmän inhimillistä muotoa, ja johtajalta odotetaan enemmän ymmärrystä ja aikaa kuunnella. Yhteistoiminnallisuus ja hierarkioista vapaa vuorovaikutus on nousemassa esille. Se vaatii molemmilta osapuolilta aitoa halua ja taitoa toimia yhteistyössä.

Kaivola ja Launila (2007, 46) katsovat, että johtamisen perustehtävä on tukea oman organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset hyvälle työn tekemiselle. He näkevät johtamisen palvelutehtävänä, jossa asiakkaana on oma organisaatio ja siinä työskentelevät työntekijät. Esimiehen tehtävänä on taata työolot sellaisiksi, että työntekijöiden on turvallista tehdä työtä. Kaikilla työntekijöillä on oikeus hyvään johtajuuteen. Samoin johtajan velvollisuutena on kohdata jokainen työntekijä ainutlaatuisena ja arvokkaana yksilönä.

Johtajan läsnäolo työpaikalla ja johtajan kiinnostus muiden työtä kohtaan lisää työntekijöissä tunnetta, että heistä ollaan kiinnostuneita, heitä kuunnellaan ja että he voivat vaikuttaa. Tämä lisää olennaisesti työntekijöiden hyvinvointia. Esimiehellä on merkittävä vaikutusmahdollisuus työpaikan luottamuksellisuudessa ja hienotunteisuudessa. Hänen tehtävänä on turvata jokaiselle työntekijälle arvostava ja turvallinen työilmapiiri. Johtajan tulee puuttua, jos havaitsee puutteita turvallisuuden tai arvostavuuden toteutumisessa (Kaivola & Launila 2007, 50).

Myös Waris (2001, 45) painottaa esimiehen merkitystä henkilöstön tasapainoisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla. Hyvin toimiva yhteistyö, niin henkilökunnan kesken, kuin esimiehen ja henkilökunnan välillä auttaa jaksamaan. Samalla se luo lujaa pohjaa työyhteisön henkiseen ja aineelliseen hyvinvointiin. Kaivolan ja Launilan (2007, 137) mukaan hyvän johtajuuden tunnusmerkkejä ovat avoimuus ja oikeudenmukaisuus. Ne luovat turvallisuutta työyhteisön sisällä ja antavat tilaa avoimelle ilmapiirille. Hyvä johtaminen on ennenkaikkea kuuntelemista ja läsnäoloa.

4 LAKISÄÄTEINEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEA JA JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN TARJOAMAT PALVELUT

Yhteiskuntavastuun merkitys organisaatiossa on yhä tärkeämpi nykyaikana. Organisaatioiden yhteiskunnallisen vastuun osana ovat työterveys, työturvallisuus, sekä henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi. Lainsäädäntö velvoittaa työnantajan tiettyjen tukitoimien järjestämiseen. Toisaalta työntekijöiden näkökulmasta parhaat työpaikat ylittävät lainsäädännön asettamat vaatimukset. Työpaikoilla tapahtuva työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoiminta auttaa työn tuottavuuden, tuloksellisuuden ja laadun parantamisessa sekä edesauttaa työolojen ja työntekijöiden terveyden hoidossa (Rauramo 2008, 18-19).

Seuraavassa esitellään Järvenpään kaupungin tarjoamat lakisääteiset työhyvinvoinnin tukimuodot ja kaupungin omat työhyvinvointia edesauttavat palvelut. Lakisääteisiä työhyvinvoinnin tukimuotoja ovat työsuojaus, työterveyshuolto, vuorotteluvapaa, opintovapaa, osa-aikatyö, osa-aikaeläke, osa-aikainen sairauspoissaolo ja sairauspäiväraha, TYK-kuntoutus, Aslak-kuntoutus ja TUUKKA-kuntoutus. Järvenpään omia palveluita ovat sisäiset työmarkkinat, uralla uusiutuminen, liikunta- ja kulttuurisetelit, uimaranneke, taukojummat, TYHY-kurssit, työhyvinvointi-viikko, kuntouttava liikunta ja AinoActive-ryhmät.

4.1 Lakisääteinen työhyvinvoinnin tuki

4.1.1 Työsuojaus

Työsuojauslainsäädännöllä tarkoitetaan työympäristön ja työolojen parantamista sekä työntekijöiden työkyvyn turvaamista ja ylläpitämistä. Työsuojauslainsäädännön olennaisin tehtävä on ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen tai henkisen terveyden haittoja. Tämän päivän työelämässä työsuojauslainsäädännön keskeisiä tehtäviä ja vaikuttamisen kohteita ovat työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen, työolosuhteiden kehittäminen ja tapaturmien torjunta (Harjanne & Penttinen 2006, 9).

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee yleisellä tasolla työsuojelusta, työntekijän ja -antajan velvollisuuksista ja oikeuksista työsuojeluasioissa. Työturvallisuuslain säännökset ovat velvoittavia. Työsuojelun viranomaistoiminnasta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö, jossa työsuojeluasioita hoitaa työsuojeluosasto. Työsuojelupiirit valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista työpaikoilla, antamalla ohjeita ja neuvoja ja tarvittaessa myös pakotteita. Työsuojelupiirissä toimivat työsuojelutarkastajat (Pietiläinen & Hurme 1997, 57).

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Silloin on otettava huomioon työhön, työoloihin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työsuojelutoiminnan periaatteena on työhön liittyvien vaara- ja uhkatilanteiden poistaminen. Työnantajan velvollisuutena on tarkkailla työympäristön, työyhteisön, tilan ja työtapojen turvallisuutta sekä selvittää vaarat ja arvioida niiden mahdolliset vaikutukset. Myös työyhteisön sosiaalista toimivuutta on tärkeä seurata. Näin voidaan työn vaarat ja työilmapiiri ongelmat havaita, ja niihin puuttua riittävän ajoissa.

Työsuojelun tarkoituksenmukainen hoito edellyttää työpaikantyöolojen nykytilan tuntemusta, kuten työilmapiiri, ergonomia, fyysinen työympäristö, sekä työntekijöiden työkykyyn vaikuttavat tekijät. Lisäksi on ymmärrettävä näiden asioiden ja tuloksen tekemisen välinen yhteys (Harjanne ym. 2006, 13).

Työsuojelutoiminta Järvenpään kaupungissa tapahtuu päättäjien johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon välisenä yhteistyönä. Esimiehillä ja työntekijöillä on omat tehtävät työsuojelussa. Järvenpäässä työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön tehtäviä hoitavat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet.

4.1.2 Työterveyshuolto

Suomessa on ollut työterveyshuoltoa varhaisesta teollistumisesta, 1900-luvun alusta asti. Tuolloin työterveyshuolto oli korjaavaa, ihmisten sairauksien hoitoa. Terveyshaittojen ennaltaehkäisy oli vähäistä (Rissa 1996, 58). Ensimmäinen työterveyshuoltolaki tuli voimaan vuonna 1978, ja sen avulla työterveyshuoltotoimintaa saatiin leviämään koskemaan kaikkia työpaikkoja. Työterveyshuoltotoiminta ohjautui ennaltaehkäisevään suuntaan. Työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383) Laki määrittelee työnantajan velvollisuudet, työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttamisen ja sisällön (Oksa 2003, 68).

Järvenpäässä työterveyshuollon tehtävänä on omalta osaltaan pyrkiä vaikuttamaan Järvenpään kaupungin työyhteisöjen terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön, hyvin toimiviin

työyhteisöihin, työhön liittyvien sairauksien ehkäisyyn ja hoitoon sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Järvenpäässä työterveyshuolto tarjoaa:

- työpaikkaselvitykset, työolosuhteiden kartoitus ja arviointi, työhygieeniset mittaukset, toimenpide ja parannusehdotukset, jatkuva seuranta yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa
- määräaikaistarkastukset
- erikoisryhmien määräaikaistarkastukset vuosittain sovituille ryhmille
- työhöntulotarkastukset
- työfysioterapeutin palvelut
- työpsykologin ja muut asiantuntijapalvelut erillisen sopimuksen mukaan
- ikäryhmätarkastukset 32-, 42-, 52- ja 58-vuotiaille
- AinoActiven kuntokatsastusten kutsut ja niihin liittyvä seuranta
- kohdennetut kuntoutus- ja työryhmät yhdessä Liikuntatoimen tai muiden tahojen kanssa
- erilaiset ryhmätoiminnot
- työkykyä ylläpitävä toiminta ja masennuksen tunnistaminen sekä sen hoito
- työkyvyn arvioinnit
- työsuojelutoimikuntaan osallistuminen
- sisäilmasto- ja työympäristöryhmään osallistuminen
- työhyvinvointiryhmään ja ikäryhmään osallistuminen

Järvenpään kaupungin henkilöstölle tarjotaan sairaanhoito ja muuta terveydenhuoltoa erillisen sopimuksen mukaan. Tarjonta sisältää lääkärin ja terveydenhoitajan vastaanottoaikoja. Järvenpään kaupungin työterveysasemalla työskentelee kaksi työterveyssihteeriä, vastaava työterveyshoitaja, kaksi työterveyshoitajaa, vastaava työterveyslääkäri, yleislääkäri, työfysioterapeutti, työpsykologi, lisäksi erikoislääkäreitä ostopalveluna ja laboratorio- ja röntgenpalvelut ostopalveluna Järvenpään terveyskeskuksesta (Järvenpää, 2009).

4.1.3 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta edistää pitempiaaikaisella töistä poissaololla omaa työssä jaksamistaan. Vuorotteluvapaan työntekijä voi käyttää omalla haluamallaan tavalla, kuten opiskellen, harrastaen, leväten, lapsiaan tai omaisiaan hoitaen. Vuorotteluvapaan ajaksi työnantaja sitoutuu palkkaamaan työvoimatoimistosta työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Näin työtön pääsee kehittämään taitojaan ja parantamaan mahdollisuuksiaan sijoittautua työmarkkinoille.

Vuorotteluvapaalaki (1305/2002) on tullut voimaan 1.1.2003, ja sen oli määrä olla voimassa 31.12.2007 asti. Vuorotteluvapaan voimassaoloa jatkettiin lailla 1127/2007 (laki vuorotteluvapaan muuttamisesta 31.12.2007 saakka). Laki edellytti, että vapaa on pidettävä 31.12.2010 mennessä. Kesäkuussa vuonna 2007 Valtioneuvosto asetti laajapohjaisen sosiaaliturvan uudistamiskomitean, ja sen yhtenä tehtävänä oli selvittää työvuorottelua. Lakia hyväksyessään eduskunta vaati, että vuorottelujärjestelmästä tulee pysyvä vuoden 2009 jälkeen. (Kangasperko, Häkkinen, Parkkonen & Laatusen 2009, 218).

Vuorotteluvapaan saaminen edellyttää, että työntekijä on työ- tai virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelusuhteessa, ja että hän on kokoaikatyöntekijä tai että hänen työaikansa on yli 75 % alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Työvoimatoimistosta saa ammattimaista apua vuorotteluvapaan edellytysten selvittämisessä. Eläketurvakeskuksesta voi tilata ansioluettelon yksityisten työnantajien palveluksista ja yrittäjänä tehdystä työstä valtionkonttorista ja kuntien eläkevakuutuksesta saa tiedot julkisista palvelusuhteista osoitteista www.etk.fi, www.valtionkonttori.fi, www.keva.fi .

Vuorotteluvapaan saaminen edellyttää vähintään 10 vuoden työhistoriaa, josta vähintään 13 kuukautta on ollut samalla työnantajalla ennen vuorotteluvapaan alkamista. 13 kuukauden ajanjaksoon voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa tai osa-aikatyötä. Sairauden tai tapaturman takia johtuvia poissaoloja, jotka rinnastetaan työssäoloon, ei laske mukaa eikä niillä ole määrää.

Uuden vuorotteluvapaan saaminen edellyttää, että työntekijä on työssä viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Työhistoria-ajasta voi neljännes olla niin sanottua työntekoon rinnastettavaa aikaa, josta on maksettu esim. äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa. Myös hoitovapaa, varusmies - ja siviilipalvelusaika ovat työntekoon rinnastettavia aikoja. Työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos ovat kohteita, joista saa tietoa oman vuorotteluvapaan mahdollisuudesta.

Vuorotteluvapaa on aina vapaaehtoinen valinta. Vuorottelusopimuksen tekevät työnantaja ja työntekijä. Sopimus tehdään kirjallisena. Sopimuksessa tulee mainita vuorotteluvapaan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä luotettava selitys työttömän palkkaamisesta vapaan ajaksi. Jos vuorotteluvapaa on jaksettu, merkitään kunkin jakson alkamis- ja päättymispäivät sopimukseen. Vuorottelusopimus tehdään kolmena kappaleena: työntekijälle, työnantajalle ja työvoimatoimistolle. Kaikki vuorottelusopimus asiakirjat tulee sekä työntekijän että työnantajan allekirjoittaa. Vuorottelusopimus tulee toimittaa työvoimatoimistoon hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkamista. Jos vuorotteluvapaa on jaksettu, on työvoimatoimistoon toimitettava selvitys sijaisen palkkaamisesta aina uuden jakson alussa.

Vuorotteluvapaajärjestely edellyttää aina työttömän työnhakijan palkkaamista sijaiseksi. Sijainen voidaan palkata samalle työn antajalle, mutta eri tehtäviin. Sijaista palkattaessa etusija on alle 25-vuotiaalla työttömällä, pitkäaikaistyöttömällä tai työttömällä, joka on suorittanut äskettäin korkeakoulu- tai ammattitutkinnon. Sijaisen ammattitaito ko. tehtävään on oltava riittävä, ja sen arvioi työnantaja ja työvoimaviranomainen yhteistyössä.

Sijaiseksi palkattavan työntekijän työaika on oltava vähintään vuorotteluvapaalle jäävän työntekijän työajan pituinen. Vuorotteluvapaan sijaiseksi voidaan siirtää saman työnantajan osa-aikatyöntekijä, joka hakee kokoaikatyötä samanaikaisesti työvoimatoimistossa. Kahden työttömän palkkaaminen osa-aikaiseksi hoitamaan vuorottelusijaisuutta ei ole mahdollista. Vuorotteluvapaan sijaiseen sovelletaan määräaikaista työ- tai virkasuhdetta koskevia lainsäädännöksiä sekä työ- tai virkaehtosopimusten määräyksiä.

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 90 kalenteripäivää yhtäjaksoisesti ja enintään 359 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan voi pitää jakaen sen useammassa jaksossa kuitenkin niin, että se on pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta, eikä yhteenlaskettu kesto saa ylittää 359 kalenteripäivää. Jos vuorotteluvapaan jaksottaa, on siitä aina sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan alkamista. Vuorotteluvapaan pidentäminen on myös mahdollista. Pidentämisestä on sovittava viimeistään kaksi kuukautta ennen sovittun vuorotteluvapaan päättymistä. Jos vuorotteluvapaan haluaa lopettaa ennaikaisesti, on asiasta sovittava työnantajan ja vuorottelijan kesken. Vuorotteluvapaa päättyy, jos vuorottelija alkaa saamaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa tai hänelle myönnetään raskauden ja synnytyksen tai lapsenhoidon vuoksi vapaata. Jos mainituista oikeuksista myönnetty vapaa kestää vähintään 18 arkipäivää, keskeytyy vuorotteluvapaa siksi ajaksi ja jatkuu sen jälkeen alussa sovittun mukaisesti.

Vuorotteluvapaan ajalta maksetaan vuorottelukorvausta. Vuorottelukorvaus on 70% suuruinen siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi työttömänä ollessaan oikeus. Jos henkilöllä on yli 25 vuotta työkokemusta, korvauksen määrä on 80%. Vuorottelukorvauksen perustana on työttömyyspäiväraha, joka lasketaan vuorotteluvapaata edeltävän 52 viikon ajalta saatujen palkkatulojen perusteella. Vuorottelukorvaus on veronalaista tuloa (Kangasperko ym. 2009, 219-220).

Vuorotteluvapaan aikana toisen työn tekeminen ei ole suositeltavaa eikä moraalisesti oikein. Tavoitteena on tarjota työpaikka työttömälle työnhakijalle. Työn tekemistä vapaa-ajalla ei ole kuitenkaan kielletty. Jos vuorotteluvapaan aikana saa palkka- tai työtuloja, vähennetään vuorottelukorvausta ja korvauksen perusteeksi tulee ns. soviteltu päiväraha. Yli kahden viikon kokoaikatyön ajalta ei saa vuorottelukorvausta. Vuorottelukorvausta vähentävät myös työttö-

myysturvan lakisääteiset etuudet kuten lasten kotihoidontuki. Vuorottelukorvausta saavalla henkilöllä ei myöskään ole oikeutta opintotukeen. Vuorottelukorvaukseen eivät vaikuta ennen vuorotteluvapaata ansaitut ja vapaan aikana maksettavat korvaukset, esim. lomarahat, erilaiset voitto- ja tulospalkkiot, perhe-eläkkeet, asumistuki, lapsilisä, toimeentulotuki tai omaishoitotuki.

Vuorottelukorvausta haettaessa on toimitettava vuorottelusopimus ja työttömän palkkausselvitys ennen vuorotteluvapaan alkamista siihen työvoimatoimistoon, jonka alueella vapaalle jäävä työpaikka on. Vuorotteluvapaalle jäävä työntekijä toimittaa myös selvityksen vapaan edellytysten täyttymisestä (edeltävän 13 kuukauden työssäolo ja palkkatodistus). Vuorottelukorvaus haetaan joko Kansaneläkelaitoksesta tai omalta työttömyyskassalta. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa tekee päätöksen vuorotteluvapaan korvauksen maksamisesta nähtyään työvoimatoimiston lausunnon. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa hoitavat korvauksen maksamisen kerran kuussa jälkikäteen.

Kun vuorotteluvapaa päättyy, vuorottelijalla on ensisijainen oikeus palata aikaisempaan työhönsä, tai hänelle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen- tai palvelussuhteen mukaista työtä, jos paluu entiseen työhön ei ole mahdollista. Vuorotteluvapaalla oleva voidaan myös irtisanoa, jos irtisanomiselle on laissa säädetyt perusteet. (Vuorotteluvapaa 2008; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009).

4.1.4 Opintovapaa

Opintovapaalla tarkoitetaan työssä olevan mahdollisuutta osallistua koulutukseen ja opiskeluun. Oikeus opintovapaaseen perustuu opintovapaalakiin (273/1979). Oikeus opintovapaaseen on työ- ja virkasuhteessa olevalla sekä niihin rinnastettavassa palvelussuhteessa olevalla henkilöllä. Työntekijän palvelussuhde jatkuu opintovapaan aikana, ja työntekijälle kertyy vuosilomaa myös opintovapaan ajalta. Vuosiloman kertyminen edellyttää työntekijän töihin palaamista välittömästi opintovapaan päätyttyä. Opiskelija voi vapaasti valita opintojensa kohteen, eikä sen tarvitse liittyä työnantajan toimintaan. Opintovapaan ajalta ei makseta palkkaa, ellei siitä ole erikseen sovittu työ- tai virkaehtosopimuksessa tai työnantajan ja työntekijän kesken.

Kun työntekijän päätoiminen palvelussuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden, voi työntekijä pitää kaksi vuotta opintovapaata viiden vuoden aikana. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden, mutta vähintään kolme kuukautta, on opintovapaan pituus enintään viisi päivää. Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa. Sen voi jaksoittaa niin, että työntekijä on osan työpäivästä työssä ja osan opintovapaalla.

Opintovapaata voi käyttää julkisen valvonnan alaisiin koulutuksiin Suomessa ja ulkomailla, sekä tietyin edellytyksin ammattiyhdistyskoulutuksiin. Koulutus tai opiskelu voi sisältää opetuksen seuraamista, opetussuunnitelman mukaista ohjattua käytännön harjoittelua, opinnäytetyön tai tutkinnon suorittamiseen valmistautumista, päätoimista ohjattua itseopiskelua tutkinnon tai opinnäytetyön suorittamiseksi tai koetilaisuuteen osallistumista.

Opintovapaa perustuu aina työntekijän hakemukseen. Opintovapaahakemuksessa on mainittava opintojen ja opintovapaan alkamis- ja päättymisajankohta, koulutuksen muoto ja tavoite, oppilaitos tai muu koulutuksen tai opetuksen järjestäjä sekä, onko kyseessä aiemmalla opintovapaalla aloitetun koulutuksen tai opiskelun loppuun saattaminen. Hakemuksessa tulee lisäksi olla päätoimisesti itseopiskelussa opintoja ohjaavan opettajan ja opiskelijan hyväksymä opintosuunnitelma, josta ilmenee aiottu tutkinto tai opinnäyte ja sen edellyttämä opiskeluaika. Työnantajan tulee ilmoittaa vastauksensa yli viisi työpäivää kestäviin opintovapaisiin kirjallisena vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista ja alle viisi työpäivän opintovapaisiin viimeistään 7 päivää ennen opintojen alkua.

Työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaata, jos se haittaa tuntuvasti työnantajan toimintaa tai jos työntekijän edellisestä opintovapaasta on kulunut alle kuusi kuukautta, ja tarkoituksena ei ole päättää edellisen opintovapaan opintoja. Jos työpaikalla on vähintään viisi työntekijää, voi opintovapaata siirtää vain kaksi kertaa peräkkäin. Jos työpaikalla on enintään neljä työntekijää, voidaan opintovapaata siirtää jatkuvasti. Molemmissa tapauksissa ehtona on, että opintovapaa aiheuttaa työnantajan toiminnalle tuntuvaa haittaa.

Työntekijällä on oikeus yli viiden päivän opintovapaan siirtoon, ellei siitä aiheudu työnantajalle tuntuvaa haittaa. Siirtoa voi hakea enintään vuodeksi kerrallaan. Opintovapaan siirtohakemus on tehtävä kirjallisesti. Jos opintovapaa jää käyttämättä, tulee asiasta ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle vähintään kaksi viikkoa ennen opintojen alkua. Työntekijällä on oikeus keskeyttää opintovapaa ja palata työhön, jos opintovapaata on myönnetty yli 50 työpäiväksi. Keskeyttämisestä tulee työntekijän ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti vähintään neljä viikkoa ennen aiottua paluuta. Alle 50 päivän opintovapaata ei voi keskeyttää.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa opintovapaalla olevaa työntekijää töihin ennen kuin työntekijälle mahdollisesti palkatun sijaisen työsopimus voidaan laillisesti päättää. Työnantajan on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava työntekijälle opintovapaan keskeyttämisestä koskevasta päätöksestään ja siitä, milloin työntekijä voi palata työhön. Työntekijää ei saa irtisanoa opintovapaata hakiessa tai opintovapaan aikana. Irtisanominen on mahdollista, jos siihen on laillinen perusta. Opintovapaan vaikutuksista eläke-etuihin saa tietoja Eläketurvakeskuksesta, Kuntien eläkevakuutuksesta ja Valtion konttorista.

Työntekijällä on oikeus taloudelliseen tukeen opintovapaalla suoritettaviin opintoihin. Tukea voi saada koulutusrahastosta aikuiskoulutustukena ja Kansaneläkelaitoksesta valtion takaamana opintolainana, Kansaneläkelaitoksen myöntämänä valtion opintotukena opintorahaa, asumislisää sekä opintolainan valtion takauksen. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009; Österber 2005, 66-67) .

4.1.5 Osa-aikatyö

Mahdollisuus osa-aikatyöhön on apu työssä jaksamiseen. Osa-aikatyöhön siirtyvälle työntekijälle jää enemmän vapaa-aikaa esim. harrastuksiin, opiskeluun, perheelle ja itselleen. Osa-aikatyöhön siirtyvä työntekijä tarjoaa työttömälle mahdollisuuden ammattitaidon ylläpitämiseen ja työsuhteiden luomiseen. Myös työnantajalle tarjoutuu mahdollisuus saada työyhteisöön uutta ammattitaitoista työvoimaa. Kun työntekijä hakee vapaaehtoisesti kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, harkitsee työvoimatoimisto käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa työntekijälle ansionvähennyksen korvaukseksi osa-aikalisää. Osa-aikalisän saamisen ehtona on, että työnantaja palkkaa samanaikaisesti palvelukseen työttömän työnhakijan osa-aikalisäkauden pituiseksi ajaksi. Osa-aikalisää koskevia säännöksiä sovelletaan työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin (Työvoimatoimisto 2003).

Osa-aikalisän saamisen ehtona on, että hakijalla tulee olla kokoaikainen palvelussuhde. Kokoaikaisella palvelussuhteella tarkoitetaan työ- tai virkasuhdetta, jossa työntekijän säännöllisen työajan pituus on vähintään oltava alan työehtosopimuksessa sovittu. Palvelussuhteen keskimääräinen säännöllinen viikottainen työaika ei saa alittaa 35 tuntia viikossa, ja sen tulee olla kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden. Jos työntekijä on määräaikaisessa palvelussuhteessa, voi hänkin saada osa-aikalisää. Tällöin osa-aikalisän hakijan on oltava yhtäjaksoisesti yli vuoden määräaikaisessa kokoaikaisessa palvelussuhteessa samaan työnantajaan ja työsuhte jatkuu osa-aikalisäkauden jälkeen. Osa-aikalisää ei voida myöntää, jos työntekijä osa-aikalisää hakiessaan tekee tuotannollisista tai taloudellisista syistä lyhennettyä työaika tai jos työnantaja on joutunut lyhentämään työntekijöiden työaikoja. Lisätyö tulee tarjota ensisijaisesti työnantajan työssä olevalle osa-aikatyöntekijälle, joka hakee kokoaikatyöhön.

Osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän ja osa-aikatyöhön työllistetyn työntekijän työaika on oltava yhteensä vähintään sama kuin kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyneen työntekijän työaika. Osa-aikalisän myöntäminen on mahdollista, kun työnantaja palkkaa osa-aikalisäkauden ajaksi palvelukseen työttömän työnhakijan, jonka työvoimatoimisto työnantajalle osoittaa. Työtön työnhakija voidaan palkata työnantajan haluamaan tehtävään, ei siis välttämättä samaan mitä osa-aikatyöhön siirtyvä työntekijä on hoitanut.

Osa-aikakauden ajaksi palkattavaan osa-aikatyöllistettyyn sovelletaan määräaikaista työ- ja virkasuhdetta koskevia lainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä. Työntekijän ja työnantajan tulee tehdä kirjallinen määräaikainen työsopimus. Työsuhde lakkaa sovitun määräajan päättyessä ilman irtisanomista. Osa-aikaisä järjestely on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus ja perustuu vapaaehtoisuuteen (Työvoimatoimisto 2003).

Osa-aikatyöhön siirtynyt työntekijä saa osa-aika palkkaa ja osa-aikalisää. Osa-aikalisän suuruus määräytyy kokoaikatyön ja osa-aikatyön palkan erotuksesta. Osa-aikalisää määriteltäessä kokoaikatyön palkka lasketaan osa-aikatyön edeltäneentyöajan 12 kuukauden palkan keskiarvona. Osa-aikalisän suuruus voi olla enintään 720 euroa kuukaudessa. Osa-aikalisää voi saada enintään 12 kuukauden ajalta. Lisän voi saada myös jaksotetusti, niin, että jaksojen pituus on 12 kuukautta yhteensä. Kun työntekijä on saanut 12 kuukautta osa-aikalisää tulee hänen olla vuosi kokoaikatyössä samalla työnantajalla, ennen kuin hänelle voidaan myöntää osa-aikalisää uudestaan.

Osa-aikaisä korvaa ansionvähennyksen osa-aikatyöhön siirtyvälle työntekijälle. Samalla mahdollistuu työttömän työnhakijan osa-aikainen työllistyminen. Osa-aikalisää saava työntekijä ei voi saada osa-aikalisäkautena muuta palkkaa tai korvausta, esim. sivutyö tai yritystulot, työttömyyspäivärahaa, työmarkkinatukea, äitiys- isyys tai vanhempainrahaa tai kansaneläkelain mukaista vanhuus-, työkyvyttömyys tai työttömyyseläkettä tai muuta vastaavaa, muuten sopimus purkautuu.

Osa-aikalisää ei myöskään makseta, jos kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyneen työaika ylittää osa-aikalisähakemuksessa ilmoitetun osa-aikatyön työajan. Jos osa-aikalisää saavan työntekijän työtulot tai työaika muuttuu, määritellään osa-aikalisän suuruus uudelleen.

Osa-aikalisäkauden keskeyttämisestä on sovittava työnantajan ja osa-aikatyöhön siirtyneen työntekijän kesken. Työlainsäädännön säännökset ja tehty työsopimus määräävät osa-aikatyöllistetyn aseman. Keskeyttämisestä on osa-aikalisän saajan ilmoitettava työvoimatoimistolle. Jos osa-aikatyöhön työllistetyn työ päättyy osa-aikalisäkauden aikana, esim. eroamiseen, irtisanomisen, lomauttamisen tai työsuhteen purkamisen, ei se poista osa-aikalisän maksamista. Työsopimus takaa osa-aikatyöhön siirtyvälle mahdollisuuden palata kokoaika työhön osa-aikalisäkauden päättyttyä.

Osa-aikatyöhön siirtyvän palvelussuhteen ehdot määräytyvät työ- ja virkaehtosopimusten osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan. Osa-aikatyön palkan perusteella karttuu työeläke. Osa-aikatyö voi vaikuttaa myös palvelussuhteen ehtoihin ja sosiaaliturvaan.

Osa-aikalisää hakiessa tulee keskustella jo suunnitteluvaiheessa asiasta työnantajan kanssa. Myös osa-aikatyön vaikutukset hakijan sosiaaliturvaan ja palvelussuhteen ehtoihin on hyvä

selvittää. Osa-aikalisää haetaan, joko työpaikan toimialueen työvoimatoimistolta tai osa-aikalisän avulla työllistetyn työnhakijan työvoimatoimistolta. Hakulomakkeita saa työvoimatoimistosta ja se tulee jättää noin kuukausi ennen suunnitellun osa-aikalisäkauden alkamista. Hakemukseen tulee liittää työnantajan antama todistus, jossa ilmenee edeltävien 12 kuukauden kokoaikatyön peruspalkka ja lisät, sekä osa-aikatyön palkka. Kun osa-aikalisä on myönnetty, tulee saajan tehdä kuukausittain tilitys asianosaiselle työvoimatoimistolle. Lomakkeita saa työvoimatoimistosta ja siihen on liitettävä palkkakuitti tilitysjakson tuloista. (Järvenpää 2007; Työvoimatoimisto 2003)

4.1.6 Osa-aikaeläke

Ikääntyvän työntekijän yhtenä työtä keventävänä vaihtoehtona on osa-aikaeläke. Osa-aikaeläkkeen edellyttämä työn osa-aikaistaminen on mahdollista, jos hakijalla on virka tai pysyvä toimi ja se on työtehtävien hoidon kannalta mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Sen pitää tukea osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän työssä jaksamista. Työnantaja voi myös suositella osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeen kautta, jos sen vaatimat ehdot täyttyvät.

Osa-aikaeläkkeen saamisen ehtona on, että työntekijä

- on ansainnut työeläkettä viimeisen 15 vuoden aikana vähintään 5 vuotta
- on tehnyt kokoaikatyötä viimeisen 18 kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta
- siirtyy osa-aikatyöhön ja hänen tulonsa pienenevät
- ei saa muuta työeläkettä

Vuonna 1946 tai sitä aikaisemmin syntyneet voivat päästä osa-aikaeläkkeelle 56-vuotiaana, ja vuonna 1947 ja sen jälkeen syntyneet 58-vuotiaana.

Osa-aikaeläkejärjestely on mahdollinen yksityisen, kunnallisen, valtion tai kirkon työeläkejärjestelmän mukaan. Yksityisen ja julkisen sektorin ehdoissa on joitakin eroja. Osa-aikaeläkejärjestelyn ehtona on, että työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyön ehdoista etukäteen. Työsopimuksen ehdoissa on hyvä käsitellä työaika, palkkausta, työtehtäviä ja vastuualuetta, vuosilomaa ja sen kertymistä ja lomarahaa, sekä muita työsuhteen ehtoja.

Eläkelaitos laskee arvion osa-aikaeläkkeen suuruudesta, kun työnantaja ja työntekijä ovat päässeet yhteisymmärrykseen työntekijän osa-aikaeläkkeelle siirtymisestä ja osa-aikatyön työehtojen määräytymisestä. Osa-aikaeläkkeen hakulomakkeita saa Kelalta, Eläketurvakeskuksesta ja työeläkelaitoksista. (Ahtiainen 2003, 10-11; Työvoimatoimisto 2003, 2-8).

4.1.7 Osa-aikainen sairauspoissaolo ja sairauspäiväraha

Osa-aikaisella sairauspoissaololla tarkoitetaan pitkän aikaa sairauden vuoksi poissa olleen työntekijän oma-aloitteista paluuta työhön ennen työkyvyttömyysajan päättymistä. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus kokeilla työhön palaamista työskentelemällä osa-aikaisesti. Osa-aika palkan lisäksi hänellä on oikeus saada Kelan maksamana osasairauspäivärahaa (Järvenpää 2007).

Osa-aikainen työhön paluu kokoaikaiselta sairauslomalta perustuu aina työntekijän suostumukseen ja aloite täytyy tulla työntekijältä itseltään. Myös työnantaja sekä työterveyshuolto voivat ottaa esille asian ja arvioida työntekijän työkykyä ja mahdollisuutta palata osa-aikaiseksi työhön sairauspoissaolon aikana. Työntekijän tulee olla edelleen työkyvytön kokoaikatyöhön, mutta kykenevä osa-aikatyöhön tai kevennettyyn työmäärään. Osa-aikaisen työskentelyn oletetaan alentavan työntekijän kynnystä palata työelämään.

Työntekijällä on oikeus sairausloman aikana päättää, palaako hän kesken sairausloman osa-aikaisesti työhön vai ei. Myös työnantajan tulee harkita, onko työntekijä sellaisessa kunnossa, että hän kykenee suoriutumaan työstään aiheuttamatta vaaraa itselleen tai muille työntekijöille. Sairausloman katkaisemisesta tulee keskustella aina loman määränneen lääkärin kanssa.

Jos työntekijällä on virka, on kysymyksessä osittainen virkavapaa eli osittainen sairausloma. Osa-aikaisen sairausloman toteuttaminen edellyttää, että viranhaltija ja työnantaja sopivat osa-aikaisesta työskentelystä. lisäksi viranhaltijan tulee hakea osittaista virkavapaa ja työnantajan tulee antaa myönteinen päätös osa-aikaiseen sairauspoissaoloon. Samalla kokoaikainen sairausloma keskeytetään siksi ajaksi, jonka osa-aikainen sairauspoissaolo kestää (Järvenpää 2007).

Osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana työntekijä tekee omia työnsopimuksensa mukaisia tehtäviä, normaalia lyhyemmän ajan tai vain osan normaaleista tehtävistä. Jos tavanomaisten töiden tekeminen on mahdotonta, on tehtävistä erikseen sovittava. Osa-aikatyönsopimuksen päätyttyä työntekijällä on oikeus palata kokoaikaisen työnsopimuksen ehtojen piiriin.

Osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana on työntekijällä mahdollisuus saada osasairauspäivärahaa. Osapäiväraha on oikeus saada vain kokoaikaista työaikaan tekevät viranhaltijat tai työntekijät. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä on ollut oikeutettu sairauspäivärahaan vähintään 60 arkipäivän ajan yhtäjaksoisesti välittömästi ennen osapäivärahakauden alkamista. Lääkärin todistuksen mukaan työntekijä on edelleen sairausvakuutuslain tarkoittamalla tavalla työkyvytön ja tulee olemaan työkyvytön koko osasairauspäivärahakauden. Työntekijä on

kuitenkin pystyvä terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta hoitamaan työtään osa-aikaisesti.

Osa-sairauspäivärahaa maksetaan enintään 72:n ja vähintään 12:sta arkipäivän yhtäjaksoiselta ajalta. Osapäivärahan määrä on puolet sitä edeltäneeltä ajalta maksetusta täydestä sairauspäivärahasta. Lisäksi työntekijä saa palkkaa osa-aikatyöstä (Vartiainen-Hynönen 2006, 26-28).

4.1.8 TYK-kuntoutus

Tyk-kuntoutus, työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus on lakisääteistä kuntoutuslain 566/2005 mukaista ammatillista kuntoutusta. Tyk-kuntoutusta järjestetään silloin, kun työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet eivät ole riittäviä työntekijäntyökyvyn ja työsäsuoriutumisen edistämiseksi ja työntekijää uhkaa sairaanhoidosta ja kuntoutuksesta huolimatta työkyvyttömyyseläkkeelle päätyminen.

Tyk-kuntoutusta voidaan toteuttaa yksilökohtaisena valmennuksena, tai saman työpaikan työntekijöiden tai samaa työtä tekevien ryhmämuotoisena valmennuksena. Tyk-kuntoutus suunnitellaan aina jokaiselle henkilökohtaisesti. Kuntoutukseen kuuluu erilaisia selvityksiä ja kokeiluja työpaikalla, kuntoutusjaksolla laitoksessa tai ammatillisia koulutuskokonaisuuksia työssä jatkamisen varmistamiseksi.

Tyk-kuntoutus jakautuu selvitys- ja valmennusjaksoihin. Selvitysjakso sisältää kuntoutujan työssä selviytymisen, työkyvyn, työolosuhteiden ja työnkuormitustekijöiden kartoituksen ja oman työkartoituksen. Selvitysjaksolla kartoitetaan kuntoutujan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat ja elämänhallintakeinot. Valmennusjakson ohjelma sisältää työkykyä, ammattitaidon eri osa-alueita, työn suunnittelua ja muuta työssä selviytymistä parantavaa valmennusta ja kuntoutusta.

Tyk-toiminnan toteuttaa moniammatillinen työryhmä, johon kuuluvat lääkäri, sosiaalityöntekijä, psykologi, fysioterapeutti ja työelämän asiantuntija. Lisäksi mukana voivat tarvittaessa olla toimintaterapeutti, työfysioterapeutti, sairaanhoitaja, työterveyshoitaja, liikunnanohjaaja tai ravitsemusterapeutti (Kela 2009, 2010).

4.1.9 Aslak-kuntoutus

Työvoiman ikääntyminen lisää pitkäaikaissairastajien määrää työelämässä. Työntekijän työoloihin vaikuttamalla voidaan usein helpottaa heidän työssä jaksamista ja jopa parantaa sairauksien ennustetta.

Aslak eli ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus on Kelan ryhmämuotoista kuntoutusta, joka on tarkoitettu tukemaan työelämässä selviytymistä, työkyvyn säilyttämistä, silloin, kun työkyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa ja kun työstä johtuva fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormitus on poikkeuksellisuuri ja johtaa helposti terveysongelmien kasaantumiseen (Manninen ym. 2007, 163).

Aslak-kuntoutus on luonteeltaan ennaltaehkäisevää ja Aslak kuntoutujan tavoitteena on parantaa ja ylläpitää työ- ja toimintakykyä sekä asettaa omat kuntoutustavoitteet. Aslak-kuntoutuksen oppimisprosessin kautta kuntoutuja saa taidot työkyvyn ylläpitämiseen ja sen parantamiseen. Aslak-kurssit käsittelevät yksilöllisesti kuntoutujan työn kehittämistä sekä myös työyhteisön työtapojen ja menetelmien kehittymisen kannalta.

Aslak-kuntoutuskursseja järjestetään sekä laitos-, että avokuntoutuksena työssäolon rinnalla, ja valtakunnallisesti esimerkiksi ammattialoittain. Työnantaja voi hakea ryhmämuotoisia Aslak-kursseja ja esittää, millaista tukea Aslak-kurssilta toivotaan. Työterveyshuolto voi hakea myös työpaikkakohtaisia kursseja sovittuaan siitä työnantajan kanssa. Aslak-kurssit toteutetaan alku-, perus- ja seurantajaksoissa yhden vuoden aikana. Kurssilla on yksi työpaikan ja työterveyshuollon kanssa järjestettävä yhteistyöpäivä (Kela 2009).

4.1.10 Tuukka-kuntoutus

Tuukka-kuntoutus eli työssä uusiutumista kehittävä kuntoutus on Kansaneläkelaitoksen kehittämishanke. Tuukka-kuntoutuksen tavoitteena on muokata Aslak-kuntoutusta paremmin nykypäivän työelämän tarpeita vastaaviksi; parantaa työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia, työn sujuvuutta ja koko työyhteisön toimivuutta. Kuntoutuksen tavoitteena on lisäksi vaikuttaa työntekijöiden ajattelumalleihin ja elämäntapoihin. Työn kuormitustekijät, sekä yksilö, että yhteisön tasolla kartoitetaan ja niitä pyritään vähentämään. Lisäksi hyödynnetään vertaisryhmän tukea (Kuntoutussäätiö 2009).

Tuukka-kuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joiden työkyky on todennetusti vaarassa heikentyä tai, jotka kokevat tarvitsevansa tukea työkykynsä parantamiseen ja ylläpitämiseen sekä joilla työhön liittyvä kuormitus vaikeuttaa työssä selviytymistä tai uhkaa heikentää työ- ja toimintakykyä.

Kuntoutus toteutetaan sekä kuntoutuslaitoksessa ja työpaikalla, jaksojen välillä verkkooppimisena ja henkilökohtaisina keskusteluina. Kuntoutuslaitosjakso on 12 vuorokautta ja työpaikkajakso kolme vuorokautta. Kuntoutukset räätälöidään ryhmäkohtaisesti ja toteutetaan pienryhmissä. Työhön liittyvät jaksot toteutetaan kuntoutujan työpaikalla ja mukana

jaksolla on esimies ja työyhteisö. Kuntoutujan yksilöllistä kehitystä seurataan Firstbeat-hyvinvointianalyysillä ja työpaikalla työskentelemällä. Tuukka-kuntoutukseen otettavien valinnassa käytetään apuna työkyvyn tuen tarpeen-kartoituslistaa, työpaikan sairauspoissaolo-seurantaa ja työterveyshuollon asiantuntemusta. Kuntoutujien valintaan osallistuvat esimiehet, työterveyshuolto, Kuntoutussäätiö, Kela ja Keski-Uudenmaan vakuutuspiiri.

Tuukka-kuntoutuksen seuranta tehdään jaksoissa. Ensimmäinen seuranta tehdään puoli vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen kuntoutuslaitoksessa. Ensimmäisessä seurannassa keskitytään kuntoutujan henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Toinen seuranta tehdään puoli vuotta ensimmäisen seurannan jälkeen. Se toteutetaan kuntoutujan työpaikalla. Kuntoutusjaksojen välillä kuntoutujan tukena on tukihenkilö, jonka kuntoutuja on valinnut työpaikaltaan (Kuntoutussäätiö 2009).

4.2 Järvenpään kaupungin tarjoamat työhyvinvointia tukevat palvelut

4.2.1 Sisäiset työmarkkinat

Järvenpään kaupunki tarjoaa työnantajana työntekijöilleen mahdollisuuden siirtyä nopeasti ja tehokkaasti työtehtävästä toiseen. Tällaista mahdollisuutta kutsutaan sisäisiksi työmarkkinoiksi. Sisäisillä työmarkkinoilla työnhakijana voi olla kaupungin vakituinen tai määräaikainen työntekijä. Myöskään työntekijän työsuhteen pituus ei rajoita mahdollisuutta ilmoittautua työnhakijaksi. Hakijaksi voi tulla esim. työllistämisyhteistyön, uralla uusiutumisen tai nuorten pajoiminnan kautta, ja kaupungilla sijaisina toimiva henkilö tai työnkiertoon haluava vakituisessa työsuhteessa oleva työntekijä/viranhaltija. Lisäksi, jos henkilöstön osaaminen vaatii kehittämistä tai osaamisen hyödyntämistä uudessa tehtävässä, on sisäinen siirto silloin hyvä mahdollisuus. Kaupungin työnantajana on osoitettava avoimia työpaikkoja uudelleen sijoitettavalle tai sisäisesti siirtyvälle henkilöstölle.

Järvenpään kaupungin henkilöstöpalvelut rekrytoivat ja koordinoivat sisäisiä työmarkkinoita. Se ylläpitää rekisteriä sekä työpaikoista että työntekijöistä Laura-järjestelmän avulla. Esimiehet ilmoittavat työmarkkinoiden rekisteriin kaikki avoimeksi tulevat yli kolme kuukautta kestävät työt, tehtävät ja sijaisuudet. Esimiesten velvollisuus on ottaa huomioon kaupungin sisäiset hakijat. Esimiehet haastattelevat henkilöstöpalveluiden suosittamat henkilöt.

Järvenpään kaupungin avoimet työpaikat on nähtävissä kaupungin sisäisessä Janet-sähköpostin sivuilla. Avoimet työpaikat-linkin kautta pääsee Laura-järjestelmän sähköiseen hakulomakkeeseen. Sinne työntekijä/hakija voi jättää avoimen hakemuksen, johon kirjataan tarkasti, minkä tyyppisiin tehtäviin hän olisi sopiva tai minkälaiset työt häntä kiinnostavat. Hakemus on voimassa Laurassa kuusi kuukautta ja työntekijän on itse sitä tarvittaessa jatkettava. Työnte-

kijän on myös hyvä kertoa omalle esimiehelle halustaan siirtyä toiseen tehtävään ja Lauraan jättämästään avoimesta hakemuksesta.

Kun haku on jätetty, henkilöstöpalvelut tekee avoimen hakemuksen jättäneelle työntekijälle alkuhaastattelun tarpeen mukaan. Sen voi tehdä esim. puhelimitse esim. kaupungin vakitukselle työntekijälle. Näin työnhakija siirtyy sisäisten työmarkkinoiden rekisteriin.

Kun yli kolme kuukautta kestävä työpaikka tulee avoimeksi, esimies tekee kaupungin sisäisellä postilla (Janet) täyttölupahakemuksen ja kertoo työtehtävän vaatimista työntekijää kohtaan asetetuista vaatimuksista. Esimies hakee paikan täytölle toimialan ja toimialajohtajan hyväksyntää ja sen vahvistaa vastuualuepäällikkö. Lopullisen luvan tehtävän täyttämiseen antaa henkilöstöjohtaja tai hänen määräämänsä henkilö.

Kun ylimmältä johdolta on tullut lupa tehtävän täyttämiseksi, henkilöstöpalvelut etsii tehtävään sijoitettavan sopivan henkilön hakemusten ja haastattelujen perusteella ja tarjoaa työnhakijarekisterissä olevia henkilöitä haastateltaviksi. Henkilöstöpalvelut lähettää esimiehelle alkuhaastattelun perusteella sopivan määrän hakijoita varsinaiseen työhöntoohaastatteluun. Työntekijä tuo mukanaan haastatteluun koulu- ja työtodistuksensa. Haastattelun jälkeen esimies sopii jatkosta sisäisen markkinoiden koordinoijan kanssa. Esimies tekee päätöksen valinnasta ja tarvittaessa työsopimuksen tai viranhoitomääräyksen. Esimies ilmoittaa valinnasta hakijalle ja myös niille, joita ei tällä kertaa valittu, ja kertoo mihin valinta päätös perustui.

Tarvittaessa käynnistetään sisäinen ja ulkoinen työnhaku yhdessä esimiehen kanssa. Esimies voi saada luvan jatkaa tehtävän määräaikaaisuutta tai myöntää luvan vakinaistaa virka/tehtävä ilman hakumenettelyä, jos työntekijä on hoitanut vakanssia vähintään 6 kuukautta (Järvenpää 2009).

4.2.2 Uralla uusiutuminen

Järvenpään kaupungissa on käytössä Uralla uusiutumis-toimintamalli henkilöstön työelämässä jatkamisen ja jaksamisen tueksi. Lähtökohtia Uralla uusiutumis-toimintamallin (Järvenpää 2009) käyttöönottoon työntekijälle on neljä:

1. Terveydelliset syyt.
2. Toiminnan palvelurakenteen, tehtäväjärjestelyjen ja muun vastaavan kehittämisen aiheuttamat syyt.
3. Työntekijän henkilökohtaiset syyt: ammatin hallinta, motivaatio, työssä jaksaminen tms.
4. Työn kierron toteutus.

Uralla uusiutumistoiminnasta vastaa työntekijän esimies, ja hänellä on vastuu toimintamallin toteutumisesta. Esimiehellä on vastuu työntekijöiden jaksamisesta, työssä selviytymisestä ja hänen tulee ottaa asia puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kaupungin henkilöstöpalvelut auttaa erilaisten vaihtoehtojen selvittelyssä ja tarjoaa asiantuntija-apua.

Uralla uusiutumisen toiminnan vaihtoehdot ovat moninaiset, ja niinpä mitään suoraa toimintamuotoa ei ole olemassa. On vain tiedot eri vaihtoehdoista, siitä mitä asioita ja toimintamahdollisuuksia on käytettävissä. Yksi mahdollisuus on aloittaa työkyvyn arviointiprosessin selvittäminen työterveyshuollossa. Työpsykologi voi tehdä osaamisprofiilin ja työvahvuuksien kartoituksen.

Työkokeilu uudessa työtehtävässä on erittäin hyvä muoto, kun etsitään uutta vaihtoehtoa. Lisäksi voidaan tarvita joustavuutta työajoissa, mahdollisuutta olla lisätyövoimana tai perehdyttämistä poissaolon aikana tapahtuneisiin muutoksiin. Myös osasairauspäivärahaoikeus on yksi mahdollisuus Uralla uusiutumis -vaiheessa. Tärkeintä suunnitteluvaiheessa on säilyttää avoin mieli ja kartoittaa työntekijän taidot ja mielenkiinnon kohteet. Kaikki vaihtoehdot tulee huomioida tasapuolisina, olivatpa ne sitten työnantajan vaihtaminen, yksityisyrittäjäksi ryhtyminen tai kokonaan toiselle työalalle siirtyminen.

Työkokeiluja ja uudelleen sijoittautumisen rahoitusta on varattu henkilöstöpalvelujen sisäisten työkokeilujen toteuttamiseen tai sitä voi hakea eläkelaitokselta. Järvenpäässä rahoitusta koordinoi kaupungin urakoordinaattori (Järvenpää 2009).

Uralla uusiutumisen toimintamallissa keskeinen toimintamuoto on puuttuminen tilanteeseen heti, kun uhka työkyvyn menettämisestä on olemassa. Jos työntekijällä on 20 lyhytaikaista sairauspoissaolopäivää vuodessa tai pitkäaikais-sairauspoissaoloja 50 työpäivää. Työterveyshuolto, jonka pääasiallinen tehtävä on työntekijöiden työkyvyn ja työssäjaksamisen seuraaminen, kutsuu tarvittaessa esimiehen ja työntekijän keskustelemaan työntekijän työkykyyn liittyvistä asioista. Työterveyshuolto ja esimies tekevät yhteistyötä ja tarvittaessa kutsuvat mukaan työpsykologin neuvoteltuaan ensin asiasta kaupungin urakoordinaattorin kanssa. Kehityskeskustelut on myös yksi käytännön toimintatapa, jossa uralla uusiutumistoiveet voi jo varhaisessa vaiheessa tuoda esiin, ja saattaa työnantajan tietoon.

Työturvallisuuslaki (738/2008) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän työkyvyn säilyttämisestä siltä osin, kun se riippuu työstä ja työolosuhteista. Työntekijällä tarkoitetaan laissa myös johtajaa ja esimiesasemassa olevia työntekijöitä. Lisäksi rikoslakia (47 luku) voidaan soveltaa turvallisuus- ja työsyRJintärikoksina.

Riittävän varhainen puuttuminen sekä erilaisten vaihtoehtojen esille tuominen työnantajan taholta on erittäin merkittävä ja tärkeä osa uralla uusiutumisessa. Työntekijän yksilölliset tarpeet ja koko työyhteisön mukanaolo ovat tärkeä tuki työssä jaksamiselle. Työntekijän kanssa keskustellaan muutostarpeesta ja eri toimintavaihtoehtoista henkilökohtaisesti ja tarpeeksi monta kertaa. Tapaamisissa tuodaan esille eri vaihtoehdot. Tavoitteena on aina päästä yhteisymmärrykseen ja saavuttaa hyvä lopputulos.

Uralla uusiutumisosiossissa tehdään yksilöllisiä ratkaisuja ja niissä on sovitettu yhteen työntekijän omat lähtökohdat, palvelutuotannon henkilöstötarpeet ja kokonaistaloudellisuus. Hyvä työnantajakuvan ylläpitäminen edellyttää huolenpitoa henkilöstöstä (Järvenpää 2009).

4.2.3 Liikunta- ja kulttuurisetelit

Järvenpään kaupunki tarjoaa työntekijöilleen liikuntaseteliä kannusteeksi sopivan liikuntamuodon löytämiseksi sieltä, mistä kukin sen itselleen haluaa. Järvenpäässä kartoitettiin vuoden keväällä 2007 työkyvynylläpitämisen eli TYKY-liikuntaryhmien käyttöastetta. Kaupungissa on töissä 2200 työntekijää, ja heistä vain noin 10 % oli käyttänyt liikuntatoimen tarjoamia TYKY-liikuntaryhmiä. Koska käyttöaste oli vain 10 %, tehtiin selvityksiä, kuinka saataisiin enemmän kaupungin henkilökuntaa mukaan ylläpitämään omaa hyvinvointiaan ja sitä kautta työhyvinvointiaan.

Vuonna 2008 käyttöön otettu liikuntaseteli tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden valita itselleen sopivan liikuntamuodon sieltä, mistä ja milloin hän itse sen haluaa. Liikuntaseteli tarjoaa mahdollisuudet yli 1300 liikuntapaikkaan ympäri koko Suomen ja lukemattomiin eri lajeihin. Eri liikuntaryhtysten henkilöstö on tukemassa liikuntasetelin käyttöä. Kulttuuriseteli toimii vastaavalla tavalla kuin liikuntaseteli, mutta oikeuttaa kulttuuriharrastuksiin, kuten konsertteihin, elokuvaan tai näyttelyihin.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä on myynnissä kaksi kertaa vuodessa. Liikuntaseteli on henkilökohtainen, ja liikuntapaikan henkilökunnalla on oikeus tarkastaa käyttäjän henkilötiedot. Liikuntasetelin on oikeutettu saamaan vähintään kuusi kuukautta kaupungin palveluksessa oleva työntekijä. Lippuja voi lunastaa enintään kolme setelinippua, joissa kussakin on 10 lippua. Jokainen saa vapaasti valita ottaako liikunta- vai kulttuuriseteleitä. Liikunta- ja kulttuurisetelinipun hinta on 20 euroa, joka on 50 % lipun koko arvosta. Liikunta- ja kulttuurisetelit ovat henkilökohtaisia, niillä ei voi maksaa lasten tai muiden perheenjäsenten harrastuksia (Järvenpää 2009).

4.2.4 Muita palveluja

Uimaranneke

Kaupungin työntekijöillä on myös oikeus lunastaa 10 kerran uimaranneke uimahallille puoleen hintaan (17 €). Myös liikuntaseteli käy uimahalliin maksuvälineeksi.

Järvenpään kaupungissa on pitkään harrastettu avantouintia. Avantouinti mahdollisuus on talvisin Vanhankylänniemessä. Liikuntasetelillä voi lunastaa kausiavaimen avantouintipaikan yhteydessä oleviin saunatiloihin, ja käyttää saunomismahdollisuutta avantouintikertojen yhteydessä (Järvenpää 2009).

Taukojummat

Järvenpään kaupungin liikuntatoimi tarjoaa työpaikoille kohdennettua TYKY-liikuntaa taukojumpan muodossa. Liikunnanohjaaja menee sovituille työpaikoille ja ohjaa siellä taukojumpan, jonka kesto on 10-20 minuuttia. Taukojummat olivat vuonna 2008 keväällä Vanhankylänniemien terveyskeskuksessa, eri työyksiköissä ja vuoden 2008 syksyllä Myllytien terveyskeskuksessa ja Pihlavistokodissa. Kyseisiin taukojumppiin voivat osallistua myös toimipisteitä lähellä olevien työ- ja toimintakeskuksen ja työterveyshuollon henkilöstö. Tavoitteena on, että taukojummat tulisivat normaaliksi käytännöksi kaikilla työpaikoilla (Järvenpää 2009).

TYHY-kurssit

Järvenpään työväenopisto on järjestänyt kaupungin henkilöstölle tarkoitettuja työhyvinvointikursseja. TYHY-kurssit ovat tarkoitettu edistämään työhyvinvointia ja auttamaan työssä jaksamisessa ja tuomaan arkeen virkistystä ja virikkeitä.

Kurssit sijoittuvat työväenopiston lukuvuodelle ja ovat pituudeltaan yhden illan kurssista yhden lukukauden pituisiksi kursseiksi. Kurssien aiheet ovat hyvin monipuolisia, esim. teatteri-ilmaisu, kauniit ja pulleat, tunne tyylisi - tiedä värisi, jouluiset kukkien sidonta illat, bollywood, bollywood-jatko, Väli-Amerikan ruoka-aarteet, Euroopan ruoka-aarteet, piirustuskurssi, äänen käyttö toimivaksi, tee sisutuksesta oman näköinen, tanssiva keho ja rento mieli, keväistä kukkien sidontaa. Tietoja kursseista saa kaupungin sisäisen Janne-lehden sivustoilta, Janetista tai työväenopistolta.

Ryhmien koko kursseille on 10-20 oppilasta. TYHY-kurssien kausimaksu on 20 €, syys- ja kevät lukukausille. Samalla kausimaksulla voi osallistua useampaan työväenopiston järjestämään TYHY-ryhmään. Kursseille täytyy ilmoittautua etukäteen ja ilmoittautumiset ovat sitovia.

Kursseille osallistumisen voi peruuttaa viikkoa ennen kurssin alkamista. Tällöin varasijalle jääneet voivat päästä osallistumaan kyseiselle kurssille (Järvenpää 2009).

Työhyvinvointiviikko

Järvenpään kaupungissa vietetään vuosittain työhyvinvointiviikkoa. Työhyvinvointiviikolla järjestetään erilaisia tapahtumia, tempauksia ja tietoisuuksia, jotka liittyvät työhyvinvointiin ja terveyteen. Työhyvinvointiviikon järjestävät liikuntatoimi, työväenopisto, työterveyshuolto ja kaupungin henkilöstöpalvelut. Vuoden 2009 teemana oli ”tupakasta vierottaminen” (Järvenpää 2009).

Kuntouttava liikunta

Kaupunki tarjoaa liikuntatoimen ja työterveyshuollon kuntouttavaa liikuntaa vuosittain eri tahoille kohdennetuille työryhmille. Syksyn 2008 ja kevään 2009 kuntouttava liikunta oli suunnattu kaupungin yötyöntekijöille ja mukaan mahtui 10-15 henkilöä. Ryhmä kokoontui kerran viikossa. Liikuntatunteja ohjasivat kaupungin liikuntatoimen ja työterveyshuollon fyysioterapeutit.

Liikuntatuntien aiheina olivat mm. gymstick, jättipallo, flexibar-jumppa, pallojumppa, perusjumppa, venyttely, ulkoliikunta, chikung-kuntopiiri, tasapainorata, siirrot ja nostot, terveydenhoitajan luento, työpsykologin luento, aiheena yötyö ja siinä jaksaminen. Kuntouttavan liikuntatunnin ajasta puolet (30 min.) sai olla kannustavasti työaikaa ja puolet omaa aikaa (Järvenpää 2009).

4.2.5 AinoActive- ryhmät

Järvenpään kaupunki ja terveydenhuollon palveluyritys AinoActive ovat tehneet yhteistyösopimuksen ennalta ehkäisevän terveydenhuollon palveluiden sekä avokuntoutuksen järjestämisestä kaupungin työntekijöille. AinoActive-toiminnalla pyritään vaikuttamaan merkittävästi henkilöstön työkykyisyyteen, sairauspoissaoloihin, sekä ehkäisemään ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä. Sopimus on tehty vuonna 2009 neljäksi vuodeksi ja se koskee koko Järvenpään kaupungin henkilöstöä.

Tavoitteena on kuntokatsastaa koko Järvenpään kaupungin henkilöstö. Vuosittain kuntokatsastetaan noin 500 työntekijää vuoteen 2012 mennessä. Katsastukset toteutetaan työyksiköittäin. Lisäksi kuntokatsastuksiin kutsutaan vuonna 2009 kaikki 32, 42, 52 ja 58 vuotta täyttävät työntekijät. Kaikille työntekijöille suoritetaan fyysistä kuntoa mittaava tarkastus. Jos työntekijällä on selkeitä riskitekijöitä laaditaan hänelle henkilökohtaisesti räätälöity ohjelma,

jonka seuraamista oma yhteyshenkilö valvoo ja kannustaa. AinoActiven toimintamalli on kuusiosainen:

1. Katsastus eli alkuarviointi ja tavoitteiden asettaminen ja ohjeistus.
2. Seuranta, jossa vyötärölle kiinnitettävä henkilökohtainen aktiviteettimonitori mittaa liikunnan ja energian kulutuksen.
3. Oppiminen, jossa henkilökohtainen hyvinvointikansio verkkopalvelussa tallentaa monitorin tiedot ylös.
4. Ohjaus, jossa asiantuntijat valvovat ja tukevat tavoitteisiin pääsemisessä.
5. Avokuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joilla riskinä ennenaikainen eläköityminen tai terveydelliset syyt vaativat tarkempaa seurantaa.
6. Raportointi.

Aino Active Oy on vuonna 1994 perustettu työyhteisöille suunnatun ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palveluyritys. Järvenpäässä AinoActive toimii osana kaupungin terveydenhuoltoa. (AinoActive 2009; Kaprakka 2010).

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmällä eli -strategialla tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, miten tutkimusta ratkaistaan. Tutkimusstrategian valinta riippuu tutkimustehtävästä tai tutkimuksen ongelmista. Tutkimusmetodi kuvaa sitä menetelmää, jota tutkimuksessa käytetään.

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen muotoutumiseen ja kehittymiseen ovat vaikuttaneet eri ajattelusuunnat ja tutkimusstrategiat. Monista aatevirtauksista on saatu perusrakenteet laadulliselle tutkimukselle. Laadullinen tutkimus on karkeasti kuvattuna tutkimusaineiston ja analyysin muodon kuvausta. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ja tunnusmerkkejä ovat aineistonkeruumenetelmä. Sillä tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa haastattelua, havainnointia, päiväkirjoja, omaelämäkertoja, kirjeitä tai muuta kirjallista-, kuvalista- tai äänimateriaalia (Eskola & Suoranta, 2003, 13-25).

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ja kuvata tutkimuskohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Samoin sen tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta toimintatapoja, samanlaisuuksia tai eroja. Lähtökohtana voi olla todellisen elämän kuvaaminen ja elämän tosiasioiden löytäminen ja paljastaminen. Laadullisen tutkimuksen tutkimustehtävän on mahdollista muuttua tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 2007, 117 ; Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001, 21).

Sisällönanalyysi tarkoittaa menetelmää, jossa analysoidaan kirjoitettua tai suullisesti saatua tietoa. Sen avulla on mahdollista tarkastella asioiden ja tapahtumien merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. Sisällönanalyysissä on tiivistetty tutkimukseen kerätty tieto. Analysoitava tieto voidaan lyhyesti ja yleistävästi kuvailla tai niistä saadaan selville ilmiöiden väliset suhteet. Sisällönanalyysi on keino havainnollistaa dokumentteja ja analysoida niitä. Siinä erotetaan tutkimusaineiston samanlaisuudet ja erilaisuudet (Latvala ym., 2001, 21-26).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on työn keskeinen väline. Hän tulkitsee aineiston laadun, analysoi aineiston ja esittelee tulokset. Tutkijan merkitys aineistosta saatavan tiedon analysoinnissa on oleellinen. Tutkija tulkitsee tiedon lukijalle. Tutkijan taidot, arvostukset ja oivallus korostuvat aineiston analysoinnissa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tutkija, aineiston laatu, aineiston analyysi ja tulosten esittäminen. Tutkijan tulee tavoittaa kyselyssä tutkittava ilmiö. Lisäksi tutkijan tiedot, arvostukset ja oivalluskyky vaikuttavat aineiston analysointiin. Tutkimuksen luotettavuus riippuu paljolti siitä, kuinka tutkimuksen todenperäinen, soveltuva, pysyvä ja neutraali tutkimus on. Tutkijan tulee työssä pystyä kuvaamaan aineisto mahdollisimman luotettavasti (Latvala ym., 2001, 36).

Tehtäessä tutkimusta työn tulee olla reliaabeli, eli siinä tehtyjen mittauksen tulosten tulee olla toistettavia, jos mittaus uusitaan. Aineistontulkinta ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola & Suoranta, 2003, 213) Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen luotettavuudesta. Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa, että tutkimuksessa tutkittiin tai mitattiin etukäteen määrättyä kohdetta eli sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym., 2007, 216). Validiteetti käsite voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisellä validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimuksen teorian ja käsitteiden vakautta. Ulkoisella validiteetilla taas tarkoitetaan, että tutkimuksessa tehdyt tulkinnat, johtopäätökset ja aineisto ovat tasapainoisia keskenään (Eskola ym., 2003, 213).

5.2 Aineiston keruu

Ennen tutkimuksen käynnistymistä otin yhteyttä Perhetukikeskus Auerkulman johtajaan ja selvitin oliko siellä työhyvinvointikyselyyn tarvetta. Lisäksi selvitin, tarvitaanko kyselyn tekemiseen erityistä lupaa kaupungin johdolta tai joltakin muulta elimeltä. Johtaja kertoi kyselyn aiheen olevan hyvä ja ajankohtainen. Koska aihe käsittelisi Perhetukikeskuksen henkilökuntaa eikä asiakkaita, ei tutkimukselle tarvinnut hakea tutkimuslupaa.

Kysely suunnattiin koko Auerkulman Perhetukikeskuksen henkilökunnalle. Kyselylomake (liite) toimitettiin henkilöille, joilla oli joko vakinainen toimi tai vähintään kuuden kuukauden mittainen sijaisuus. Osastojen vastaavat ohjaajat jakoivat lomakkeet vastaajille. Heille olin ker-

tonut lomakkeen täytöstä ja palautuksesta. Sen lisäksi vein lomakkeet Auerkulman lastenkodin keittiön ja Onnimannin henkilökunnalle sekä johtajalle.

Kyselylomakkeita jaettiin vastaanottoyksikköön yksitoista, lastenkotiin ja perhetukiyksikköön kumpaankin seitsemän, Onnimanniin kaksi, keittiöön kaksi ja yksi johtajalle. Yhteensä kyselylomakkeita jaettiin 28 kappaletta, ja niitä palautettiin 26. Näin ollen vastausprosentti oli 92 .

Kyselylomakkeen kansilehdessä oli kerrottu tutkimuksen tekijästä ja tavoitteista. Samoin siinä selvitettiin tutkimuksen tarkoitus ja sen kohderyhmän palvelujen käyttötarve sekä tarve tietää, oltiinko palveluihin tyytyväisiä. Kansilehdessä kerrottiin, että kyselylomakkeeseen vastattiin nimettöminä ja vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselylomakkeet sai palauttaa Auerkulman keittiössä olleeseen palautelaatikkoon. Eri osoitteessa sijaitsevan Onnimannin vastaukset kävin hakemassa avaamattomaan palautuslaatikkoon sovittuna aikana.

Kyselylomakkeen ensimmäinen ja toinen kysymys olivat monivalintakysymyksiä. Niissä vastaaja valitsi vaihtoehdoista oman hänelle sopivan vaihtoehdon merkitsemällä rastin, joko yhteen tai useampaan vaihtoehtoon. Monivalintavaihtoehdot auttoivat vastaajaa löytämään ja valitsemaan tarjolla olevista vaihtoehdoista itselle sopivat ja hänen käyttämänsä palvelut. Monivalintakysymykset tuottavat vastauksia, joita on helppo käsitellä ja analysoida (Hirsjärvi ym. 2007, 193-198).

Kyselylomakkeen lopussa oli avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset sallivat vastaajan ilmaista itseään omin sanoin. Avoimet kysymykset eivät ehdota vastauksia, vaan vastatessa nousee esiin se, mikä kysymyksessä on keskeistä tai tärkeää vastaajien mielestä. Samalla se osoittaa vastaajien tietämyksen asiasta ja aiheeseen liittyvien tunteiden voimakkuuden. Avoimilla kysymyksillä vastaajille annetaan mahdollisuus kertoa, mitä hänellä on todella aiheesta mielessä, eikä se kahlitse valmiisiin vaihtoehtoihin. Mutta samalla se voi tuottaa hyvin kirjavaa sisältöä ja sen käsittelyssä on oltava huolellinen ja tarkka (Hirsjärvi ym. 2007, 193-198).

5.3 Aineiston analysointi

Tehtäessä tieteellistä tutkimusta tutkimuksen ydinasia on kerätyn aineiston analysointi, tulkinta ja johtopäätösten teko. Analysointi vaiheessa tutkija selvittää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiinsa tai onko esitetyt ongelmat esitetty vastaajille oikein (Hirsjärvi ym. 2007, 216).

Tehtäessä empiiristä tutkimusta aineiston käsittely vaatii esitöitä, jotta aineistoa päästään tulkitsemaan. Ensimmäiseksi tutkimukseen kerätyn aineiston tiedot täytyy tarkistaa, onko niissä virheitä tai ovatko tiedot puutteelliset. Toiseksi puuttuvat tiedot on hyvä täydentää, esimerkiksi haastatteluin tai kyselyin. Jos kyselylomakkeita puuttuu, kannattaa palautuksista muistuttaa vastaajia. Kun aineisto on saatu kokoon, tulee se järjestää, jotta tieto saadaan tallennettua ja analysoitua. Tutkimusstrategia ratkaisee aineiston järjestelyn toimenpiteet. Kun laadullinen aineisto on tallennettu, tulee se litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi sanalliseen versioon. Litterointiin voidaan käyttää koko aineistoa tai vain sen osia. Tärkeää on kuitenkin tietää, minkälaista analyysia on tarkoitus tehdä tai onko tarkoitus käyttää analyysiongelmia, jotka asettavat työlle erilaisia vaatimuksia. Kun tieto on kerätty strukturoidulla lomakkeella, aineisto analysoidaan. Tärkeää on myös, että aineiston käsittely ja sen analysointi aloitetaan mahdollisimman pian sen keruuvaiheen jälkeen. Kootun aineiston analysointi on mahdollista tehdä monin eri tavoin. Analysointitavat on karkeasti jaettu kahteen eri tapaan, lähestymällä aineistoa, joko selittämällä tai ymmärtämällä. Kun halutaan selittää asioita, käytetään tilastollista analyysia ja tehdään päätelmiä. Jos taas lähestytään asiaa ymmärtämällä, käytetään laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Tärkeää on kuitenkin valita parhaimman vastaustavan tuova analyysitapa (Hirsjärvi ym. 2007, 217-219).

Kyselylomakkeen kaksi ensimmäistä kysymystä oli monivalintakysymyksiä, joissa vastaaja valitsi rastilla vaihtoehdoista hänelle sopivan vaihtoehdon. Ensimmäisessä tehtävässä vastausvaihtoehtoja tuli vain yksi, mutta toisessa kysymyksessä niitä saattoi olla jo useampia. Vastaukset koottiin pylväsdiagrammeihin, joista toisessa kuvattiin henkilökunnan työssäoloaika Järvenpään kaupungilla ja toisessa työhyvinvointia edesauttavien palvelujen käyttöä Järvenpään kaupungilla työssäoloaikana. Työssäoloaika kuvaava pylväsdiagrammi on pystydiagrammi, joka on selkeä ja helppo toteuttaa. Toisen kysymyksen diagrammi on makaava pylväsdiagrammi, joka sopii hyvin erilaisiin vertailuihin. (Hirsjärvi ym. 2007, 312-315, 325).

Kyselyn muut kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joissa kysymyksen jälkeen oli tyhjää tilaa vastausta varten. Avointen kysymysten vastausten käsittely oli hankalampaa, koska vastaukset olivat laaja-alaisia ja hyvin moneen eri alueeseen kohdistuvia. Muodostin vastauksista saaduista tiedoista manuaalisesti diagrammit ja niitä ei sellaisenaan esitetä tässä työssä, vaan diagrammitiedosta saadun aineiston kuvailen sanallisesti.

6 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kertoa tarkasti, miten tutkimus on toteutettu kaikissa sen vaiheissa. Aineiston keräämiseen ja mahdollisesti tutkimustuloksen muodostumiseen vaikuttavat olosuhteet on kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Tuloksia käsiteltäessä tutkijan tulee punnita vastauksia ja tarkastella niitä teoreettisesti ja perustellen valintojaan. Tärkeää on, että mittaukselliset tulokset ovat milloin vain toistettavissa (tutkimuksen reliabilitetti). On

myös tärkeää, että tutkimus on validi eli se pyrkii mittaamaan juuri sitä, mitä työssä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2007, 227-228).

Tutkimusta tehdessä on tärkeää huomioida tutkimukseen liittyvät eettiset kysymykset. Tutkimusta tehtäessä on hyvä noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen tulee olla ihmisarvoa kunnioittava ja tutkimukseen osallistuminen on vapaasti vastaajan päätettävissä. Tutkimuksessa käytetty aineisto on sen kaikissa vaiheissa anonyymia ja luotettavaa, ja aineisto on vain tutkijan hallussa (Hirsjärvi ym. 2007, 23-25).

Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake oli selkeä, lyhyt ja helppo ymmärtää. Kysymykset käsittelivät työssäoloaika, Järvenpään kaupungin tarjoamia palveluja työssäjaksamisen tueksi ja henkilökunnan omia toiveita työssäjaksamisesta. Opinnäytetyön vastausprosentti oli 92. Tutkijana kävin aineistoa yksin ja luottamuksellisesti läpi. Vastausaineiston tuhoan lopputyön hyväksymisen jälkeen. Kysely on mahdollista uusina milloin vain uudelleen. Vastausten luotettavuutta vähensi vastausten kirjoittaminen käsin eikä esimerkiksi sähköisesti tai kyselyn tekeminen vieraassa työyhteisössä. Tutkijana itse arvioin, että saman työpaikan työntekijänä liian läheinen tutkijan ote oli luottamuksille vastauksille esteenä.

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa kävin keskustelemassa Perhetukikeskuksen johtajan kanssa opinnäytetyön aiheesta ja sen sopivuudesta tähän hetkeen. Aihe koettiin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Auerkulmassa ei ole ollut omaa vastaavaa tutkimusta aiemmin, mutta Järvenpään kaupunki tekee työhyvinvointia koskevan tutkimuksen kahden vuoden välein. Koska tämä tutkimus käsitteli vain Perhetukikeskuksen henkilökuntaa, riitti työn tekemiseen johtajan suullinen lupa.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään sillä, että kyselylomakkeen jakovaiheessa kaikille kyselyyn osallistujille selvitettiin, ettei vastaajien anonymiteetti paljastu, ja siinä ei kysytä vastaajien henkilöllisyyttä, ikää tai ammattinimikettä. Lomakkeet palautettiin nimettöminä, ilmoitettuun aikaan mennessä niille varattuun palautelaatikkoon.

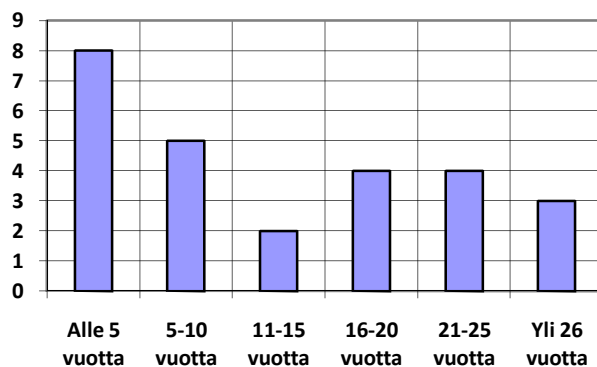
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Lomakkeen kysymykset olivat monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Ensimmäisissä kysymyksissä koottiin sekä yleistietoa henkilökunnan palvelusuhteen kestosta että Järvenpään kaupungin tarjoamien työhyvinvointipalvelujen käytöstä. Tutkimuksen muut kysymykset olivat avoimia. Niiden aiheina olivat työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvien kaupungin tarjoamien palvelujen käytön kokemukset. Kyselyssä kartoitettiin myös vastaajien toiveita saada lisäpalveluita ja heidän omat keinonsa edesauttaa työssäjaksamistaan. Lopuksi pyydettiin toiveita tulevan Tyky-päivän viettoon.

Tutkimuksen tulosten raportoinnin helpottamiseksi vastaukset on ryhmitelty kyselylomakkeen aiheiden mukaan. Ne on väliotsikoitu kysymys kerrallaan ja tulokset esitetään sekä sanallisesti että numeraalisesti.

7.1 Työssäoloaika Järvenpään kaupungin palveluksessa

Kyselyn 1 kohdassa tarkasteltiin henkilökunnan palvelusuhdeaikaa Järvenpään kaupungilla. Kyselyssä oli kuusi kohtaa, joista vastaaja valitsi hänelle oikean vaihtoehdon.

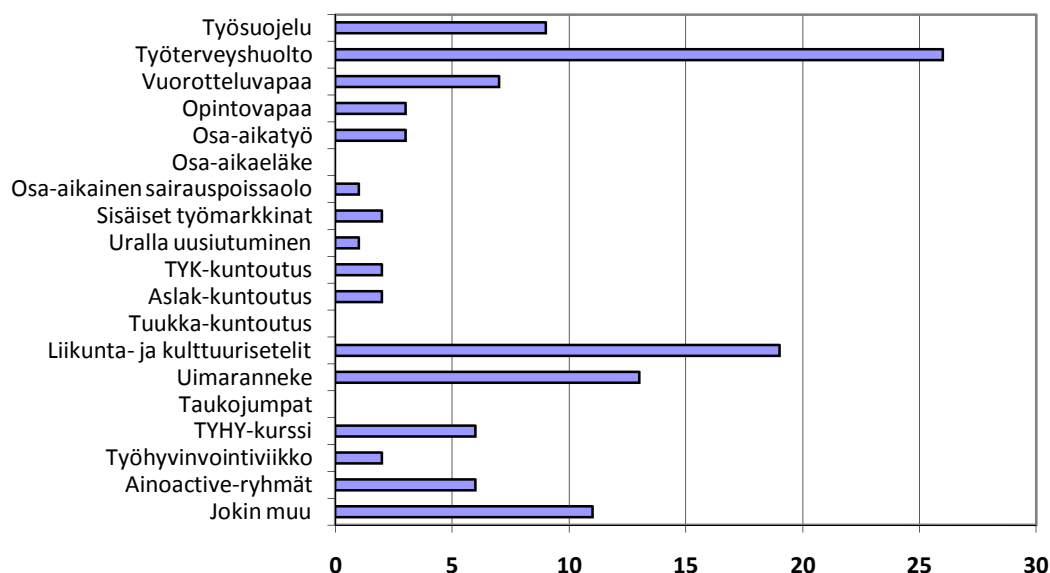


Kuva 2. Työaika Järvenpään kaupungin palvelussa

Kyselyn mukaan henkilökunnasta kahdeksan (8/26) on ollut kaupungin palveluksessa alle viisi vuotta, viisi työntekijää (5/26) 5 - 10 vuoden ajan ja kaksi (2/26) 11 - 15 vuotta. Yli 15 vuotta työssä olevilla oli melko tasainen jakauma, 16 - 20 vuotta työssä olevia on neljä (4/26), samoin 21 - 25 vuotta olleita neljä (4/26) ja yli 26 vuoden työkokemus kaupungilla on kolmella (3/26) työntekijällä.

7.2 Vastaajien käyttämät palvelut

Kyselyn 2 kysymyksessä pyydettiin rastittamaan kyselylomakkeeseen ne palvelut, joita työntekijä on käyttänyt ollessaan työssä Järvenpään kaupungilla. Kyselyssä kartoitettiin sitä, mitä Järvenpään kaupungin tarjoamia palveluja henkilökunta on käyttänyt työuransa aikana. Esille oli poimittu yleisimmät saatavilla olevat työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Lisäksi kysymyksen lopussa sai mainita muita palveluita, joita vastaaja oli käyttänyt.



Kuva 3. Palvelut, joita vastaajat ovat käyttäneet ollessaan työssä Järvenpään kaupungilla.

Vastauksista ilmeni, että vastaajista kaikki 26 työntekijää ovat käyttäneet eniten työterveyshuollon palveluja. Vastaus oli odotettavissa oleva, koska kaupungin henkilökunnan velvollisuutena on käydä työterveystarkastuksessa kahden kuukauden kuluttua työhön tulemisen jälkeen. Lisäksi työterveyshuolto myöntää sairauslomaa työaikana tarvittaviin lyhytaikaisiin poissaoloihin.

Toiseksi yleisemmin käytetty palvelumuoto oli liikunta- ja kulttuurisetelit (19/26), jotka mahdollistavat omaehtoisesti valitun liikunta- tai kulttuurimuodon. Setelillä korvataan osa osallistumismaksusta. Seuraavaksi käytetyin oli uimaranneke (13/26), joka mahdollistaa uimahallin käyttömahdollisuuden puoleen hintaan. Neljänneksi yleisimmäksi nousi kyselyssä kohta 19 ”jokin muu”, mihin oli vastannut yksitoista vastaajaa (11/26). Vastaajat olivat käyttäneet kaupungin palveluista muun muassa ikääntyvien yötyöntekijöiden kuntoremonttiryhmää, osittaista hoitovapaata, työpaikan TYKY-päivää, sekä erilaisia kaupungin sisäisiä koulutuksia ja luentoja, joita on järjestetty työntekijöille. Yksittäisinä mainintoina tuli esiin myös henkilökohtainen työnohjaus, fysioterapeutin konsultaatio, palkaton vapaa, vesijumppa, kuntosalilla järjestetty kuntoliikunta ja työterveyshuollon kautta järjestetty kuntokurssi.

Viidenneksi eniten oli käytetty kaupungin tarjolla olevista palveluista työsuojelua. Sitä oli tarvinnut yhdeksän vastaajaa. Kuudentena tuli vuorotteluvapaa, jota oli käyttänyt seitsemän kyselyyn vastaajista. Seitsemännelle sijalle nousivat (6/26) kaupungin tarjoamat TYHY-kurssit ja AinoActive ryhmät, joilla kummallakin palvelulla oli ollut kuusi käyttäjää. Kahdeksanneksi yleisimmäksi tulivat opintovapaa ja osa-aikatyö, molempia oli käyttänyt kolme työntekijää. Kaksi vastaajaa oli tarvinnut kaupungin sisäisten työmarkkinoiden palveluja, sekä Aslak- tai TYK-kuntoutusta. Yksi vastaaja oli käyttänyt osa-aikaista sairauspoissaoloja, ja yksi uralla

uusiutumista. Kukaan ei ollut käyttänyt osa-aikaeläkettä, TUUKKA-kuntoutusta, eikä kaupungin järjestämiä taukojumppia.

7.3 Kokemukset palveluista ja avuista

Kysymyksessä 3 kysyttiin, minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla on saamastaan palvelusta ja avusta. Kysymys oli avoin, joten vastaajat saivat vapaasti tuoda esille heidän kokemuksiaan. Vastauksissa yleiskuvaksi nousi tyytyväisyys saatavilla oleviin palveluihin. Yhdeksän vastaajaa piti tarjolla olevia palveluja hyvinä ja monipuolisina.

Vastauksista nousi selkeästi esiin arvioita työterveyshuollon palveluista. Vastaajista puolet (13/26) piti työterveyshuollon palveluja hyvinä ja kaksi (2/26) piti palveluja huonoina. Kolme vastaajaa kertoi saaneensa työterveyshuollosta sekä hyvää että huonoa palvelua. Hyvinä puolina työterveyshuollosta mainittiin hyvä, ystävällinen ja asiallinen suhtautuminen ja asiantunteva ja perusteellinen tehtäviin paneutuminen. Työterveyshuollosta sai ajan nopeasti kolmen vastaajan mielestä, mutta kaksi vastaajaa toi esille, että aikaa on välillä vaikea saada, tai sitä ei saa tarvittaessa. Myös laboratorion aikojen saantia toivottiin paremmaksi. Työntekijät kokivat saaneensa työterveyshuollosta positiivista kannustusta omaan terveydenhoitoon, ja se on ottanut rohkeasti esille puutteet työntekijän elämäntavoissa. Työterveyshuollon tekemiä ikätarkastuksia pidettiin myös hyvinä. Yleisesti koettiin, että palvelut ovat parantuneet huomattavasti viime vuosina.

Kymmenen vastaajaa (10/26) piti kaupungin tarjoamia liikunta- ja kulttuuriseteleitä hyvänä asiana. Vastaajien mielestä on hyvä, että kaupunki tukee työntekijöiden fyysisen kunnon ylläpitämisessä ja näin motivoi ja kannustaa liikkumaan. Monessa vastauksessa tuotiin esille, että liikunta- ja kulttuurisetelit pitäisi olla maksuttomia henkilökunnalle ja niiden saamiseen ei tulisi asettaa lukumäärä- tai aikarajoituksia. Vastauksissa myös koettiin, että lippujen myynnissä on tiukka aikataulu ja se vie motivaation lippujen ostoon.

Muista palveluista esiin nousi AinoActive ryhmä, jota kaksi vastaajaa (2/26) piti hyvänä ja liikuntaan kannustavana kokemuksena. Kahdelle (2/26) vastaajalle AinoActive oli pettymys, josta he eivät saaneet motivaatiota liikkumiseen. Lisäksi erityismaininnan palveluista ja avusta saivat yötyöntekijöille järjestetty liikuntaryhmä, vesijumppa, Aslak-kuntoutus, TYKY-päivä, fysioterapia, ja työsuojelu. Tyytyväisiä oltiin myös mahdollisuuteen käyttää vuorottelu- ja opintovapaata, sekä sisäisten työmarkkinoiden toimivuuteen, palkattomaan vapaan ja osa-aikatyön mahdollisuuteen. Vastauksissa esiin nousi myös huonosti toimineena mahdollisuutena Uralla uusiutuminen -toimintamalli.

Yksi vastaaja ei halunnut tuoda esille kokemuksia saamastaan palvelusta ja avusta. Kahdella ei ollut kysymykseen mitään erityistä kommentoitavaa tai vähän kyseisten palvelujen käyttöä.

7.4 Muun tuen tarve

Kyselylomakkeen 4. kysymyksessä pyydettiin vastaajia kertomaan, minkälaista tukea Auerkulman Perhetukikeskuksen työntekijä vielä tarvitsisi työssä jaksamisen tueksi. Eniten (12/26) toivottiin työssä jaksamisen tueksi ohjattua liikunnallista toimintaa. Sen toivottiin olevan esimerkiksi kuntosaliryhmiä, kansalaisopiston kursseja, joogaa tai sulkapalloa ja uimahallin tiloissa esim. kuntoilua tai vesijuoksua. Ohjatun ryhmätoiminnan toivottiin olevan yhteistä koko työyhteisölle.

Seuraavaksi eniten toivottiin esimiehen tukea työssä jaksamiseen. Tueksi koettiin johtajalta ja esimieheltä saatava kannustus ja palaute (6/26). Tämä koettiin tärkeäksi esimerkiksi työn suorittamisessa ja/tai sen kehittämisessä. Myös oman työn arvostus koettiin tärkeäksi työssä jaksamisen tuen muodoksi (3/26). Samoin myös palkkaus mainittiin (2/26). Palkkauksen tulisi olla työn vaativuuden tasoinen, mitä se ei vastaajien mukaan tällä hetkellä ole. Lisäksi toivottiin tukea oman henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen (2/26). Tukevana toimintoina mainittiin esimerkiksi AinoActive toimintaan mukaan pääsy ja kevennetty työaika sekä henkisen hyvinvoinnin avun ja tuen saaminen, esimerkiksi lähellä eläkeikää olevilla työntekijöillä osa-aikatyö mahdollisuus tai ylimääräisten vapaa päivien saaminen. Samoin toivottiin palautteen saamista työstä (2/26), jonka todettiin kannustavan jaksamista. Yksilötyönohjauksen mahdollisuutta kannatti vain kaksi työntekijää (2/26).

Yksittäisinä kommentteina toivottiin useammin muun muassa fyysiseen kuntoon liittyviä terveystarkastuksia. Myös henkilökunnan yleiskunnon hoidossa pidettäviin ryhmiin osallistumista saatavaksi palkallisiksi vapaapäiviksi, esimerkiksi Kunto remontti -ryhmät. Lisäksi tuen antamisen eräänä muotoina mainittiin työn ja ammattitaidon arvostus, oikeudenmukaisuus ja hyvinvoinnin huomioimisen tärkeys työssä. Ryhmätyönohjaus koettiin tärkeäksi ja hyväksi, samoin puolueeton ja ammattitaitoinen tuki ja sen saanti tarvittaessa. Tärkeänä pidettiin, että työntekijöiden saamien etujen tulisi jatkua yleisestä talouslamasta ja säästöistä huolimatta. Työntekijät olivat kokeneet kaupungilta saadut edut liikunta- ja kulttuuriseteleistä tärkeänä ja niiden määrää toivottiin lisättävän. Niiden toivottiin olevan myös sijaisten käytettävissä. Tärkeänä toteamuksena oli, että ” tukea ei ole koskaan liikaa”. Kysymykseen erilaisten muiden tukien tarpeista jätti vastaamatta seitsemän vastaajaa.

7.5 Mikä muu on auttanut jaksamaan?

Kysymyksessä 5 kysyttiin henkilökunnan omaa näkemystä siitä, mikä auttaa heitä jaksamaan työssään. Ylivoimaisesti tärkeimpänä jaksamista tukevana asiana esille nousi työtovereiden merkitys. Lähes kaikki vastaajat (24/26) toivat esille työtovereiden, tiimin ja hyvän työyhteisön merkityksen jaksamista tukevana. Auerkulman perhetukikeskuksessa työssä viihtymisessä on tärkeää hyvä yhteishenki työporukassa. Merkittäviä puolia ovat myös vahva ammattitaitoinen ja tasavertainen työryhmä. Yleistä kiitosta sai työpaikan avoin ilmapiiri. Työryhmältä saatava tuki on tärkeää, samoin luottamuksellisuus työparityöskentelyssä. Hyvä työyhteisö tekee työtoverista mukavia työskentelykumppaneita, joiden kanssa vaikeistakin asioista on helppo puhua. Kaikille kaikki työtoverit eivät olleet työssäjaksamisen vahvin tuki. Vastauksissa mainittiin myös, että vain osa työtovereista on sellaisia, joiden kanssa tulee toimeen, ja vastaajat ovat löytäneet oman jaksamisensa tueksi muita asioita.

Toiseksi merkittävämmäksi työssä jaksamista tukevaksi asiaksi koettiin oma vapaa-aika ja harrastukset, jonka mainitsi yli puolet vastaajista (15/26). Vastaajista monet kuvasivat hakevansa vapaa-ajalta rentouttavaa, jopa aktiivista liikuntaa ja ulkoilua, joka samalla edesauttaa omasta kunnosta huolehtimisessa. Moni kertoi saaneensa kaupungin tarjoamasta AinoActivesta motivaation liikkumiseen. Eri harrastusmahdollisuudet kerrottiin olevan myös mielekästä vapaa-aikaa, samoin henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen, kuten esimerkiksi konsertteihin, teatteriin ja seurakunnan toimintaan osallistuminen.

Kolmanneksi tärkeimmäksi (8/26) työssäjaksamisen tukimuodoksi nousi työnohjaus. Säännöllistä työnohjausta pidettiin merkittävänä. Työnohjausta on jokaisessa työryhmässä noin kerran kuukaudessa. Lisäksi sitä on mahdollista saada kriisitilanteissa sekä työryhmälle tai yksityisesti järjestettynä. Tärkeäksi arvioitiin myös oman yksityiselämän vakautta ja oman perheen merkitystä (6/26) työssäjaksamisessa. Oma tasapainoinen yksityiselämä tarjoaa mahdollisuuden työstä irtaantumiseen. Myös työn mukanaan tuomat haasteet, jotka ovat mielenkiintoisia, vaihtelevia ja monipuolisia tekevät työstä mielenkiintoisen ja auttavat jaksamisessa (6/26). Työn asiakkaille tuoman hyödyn todettiin myös kannustavan omaa työssäjaksamista (6/26).

Vastaajista vain neljä (4/26) piti lomaa ja vapaa-aikaa tärkeänä työssä jaksamisen tukimuotona. Erityisesti kiitettiin mahdollisuutta jaksottaa lomaa omien toiveiden mukaan. Samoin oman työn kehittämismahdollisuudet (4/26) sekä työn monipuolisuus (3/26) nousivat esille.

Opiskelu ja kouluttautuminen olivat työssä jaksamista tukevia elementtejä vain kolmelle (3/26). Työpaikan tarjoamaa koulutusta kiiteltiin. Esimerkkeinä mainittiin työhyvinvointikoulutus omalle tiimille. Samoin jaksamista lisäsivät kaupungin järjestämät muut koulutustilai-

suudet. Kaksi (2/26) mainitsi vastauksissaan työpaikkaruokailun olevan apuna työssäjaksamiseen. Yhteisruokailu katkaisee sopivasti päivän ja silloin tapaa muita työntekijöitä, sen lisäksi saa nauttia hyvästä ruuasta.

Kiitosta annettiin myös mahdollisuudesta henkilökohtaiseen työnohjaukseen tarvittaessa, vuorotteluvapaan saamiseen, liikunta- ja kulttuuriseteleiden saamisesta. Yksi vastaaja esitti olevansa tyytyväinen myös palkkaan. Vastauksissa tuotiin esille myös oman ammattitaidon arvostamisen tärkeys, aikaisempi työkokemus, hyvä itsetunto ja -luottamus sekä ammatillinen kokeilunhalu, jotka tukevat omaa innostusta lastensuojelutyöhön.

7.6 Toiveet Perhetukikeskus Auerkulman TYKY-päivälle

Kysymyksessä 6 kysyttiin henkilökunnan toiveita siitä, kuinka Perhetukikeskuksen omaa TYKY-päivää toivottaisiin vietettävän.

TYKY-päivän kommentteissa annettiin palautetta aiemmin vietetyistä päivistä. Esiin nousi muun muassa seuraavanlaisia asioita : eri ryhmien yhdessä toimimista TYKY-päivänä pidettiin tärkeänä, ja virkistävänä. Yhdessä toimimisen katsottiin vahvistavan työpaikan yhteishenkeä. Palautteista oli luettavissa yleinen tyytyväisyys TYKY-päivään ja siihen, että se yleensä järjestetään. Kiitosta sai erityisesti syksyn 2009 päivä Porvoon Emäsalon Seikkailulaaksossa. Päivään Seikkailulaaksossa, toimintoihin ja tekemisiin sekä ruokailuun ja rentouttavaan saunomiseen tai ulkoiluun mainitsi kymmenen vastaajaa (10/26) olleensa hyvin tyytyväinen.

TYKY-päivältä odotettiin tulevaisuudessakin rentoutusta. Esimerkiksi saunominen oheistoimintoihin (6/26) nähdään miellyttävänä tapana viettää yhteistä aikaa. TYKY-päivän toimintatiedoiksi nousivat myös hieronta (5/26), yhteinen teatterimatka (4/26) ja yhdessä liikkuminen (4/26) sekä hyvä ruoka (3/26). Ulkoilua yhdessä toivoi kolme vastaajaa. Kaksi vastaajaa toivoi eri teemoja vaihtelevasti. Muita TYKY-päivän sisältöön kohdistuvia ehdotuksia olivat luova toiminta, luonto, akupunktio ja erilaiset yhteispelit. Laivamatka ja siellä tarjottava alaan liittyvä koulutus oli yhdessä toiveessa. Pari vastaajaa ehdotti erilaisten teemojen kokoamista TYKY-päivien tarjontaan. Kahdessa kyselylomakkeessa kysymykseen oli jätetty vastaamatta ja kahdella ei ollut omia toiveita TYKY-päivän suhteen (4/26).

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla ja työssäjaksamisella yleensä, ja kuinka Järvenpään kaupunki työnantajana ottaa huomioon työntekijöidensä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen. Opinnäytetyössä tarkasteltiin Järvenpään kaupungissa

toimivan Perhetukikeskus Auerkulman henkilökunnalle tarjolla olevia palveluja ja lisäksi sitä, kuinka henkilökunta on niitä käyttänyt. Opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Kiinnostus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on viime vuosikymmenenä yleistynyt. Aiheita on tehty lukuisia tutkimuksia ja kirjoitettu teoksia. Aiheen ympärille on perustettu yhdistyksiä ja järjestöjä, jotka toimivat työssäjaksamisen lisäämiseksi. Henkilökunnalleen tarjoamista palveluista ja tukimuodoista löytyi runsaasti tietoa pääasiassa Järvenpään kaupungin omilta intranet-sivuilta.

Opinnäytetyön alussa tarkasteltiin henkilökunnan kokemustaustaa. Huomattava on, että kyselyssä tarkasteltiin vain Järvenpään kaupungilla tehtyä työaikaa. Sen mukaan työaikakysely ei näytä henkilökunnan todenmukaista työkokemusta ja työssäoloaikaa. Mielenkiintoinen havainto oli se, että Auerkulman Perhetukikeskuksen henkilökunnan palveluaika Järvenpään kaupungilla jakaantui melko tasaisesti kolmeen osaan: alle viisi vuotta työssä olleita on kahdeksan työntekijää, 5 - 20 vuotta työssä olleita on 11 ja yli 20 vuoden työkokemus on seitsemällä työntekijällä. Pitkän työuran kaupungille tehneitä on paljon. Se kertoo työhyvinvoinnin ja jaksamisen hyvän tason. Työnantajan on täytynyt kantaa vastuuta ja huolehtia työntekijöistä, kun työpaikoilla viihdytään näin pitkään. Toisaalta Järvenpään kaupunki työnantajana mahdollistaa uudelleen koulutautumisen, sisäiset työmarkkinat ja uralla uusiutumisen keinoiksi työssäjaksamiseen.

Iso hajonta työntekijöiden työvuosissa on suuri rikkaus. Se tuo mahdollisuuden uuden tiedon saamisesta hoitotyöhön ja toisaalta vankan kokemuksen kautta siirtää pitkää käytännön tuntemusta ja toimintatapoja nuoremmille työntekijöille. Lasten ja nuorten kasvatuksessa nuorten maailmassa täytyy pysyä mukana. Samoin perheiden tukemisessa yhteiskunnan muutokset on hyvä tuntea.

Järvenpään kaupungin tarjolla olevista palveluista yleiskuvaksi nousi työntekijöitten taholta katsottuna palvelujen käytön vähäisyys. Ainoastaan työterveyshuolto oli yleisin kaikkien käyttämä palvelu. Yli kymmenen työntekijää oli käyttänyt työterveyshuollon lisäksi vain liikunta- ja kulttuuriseteleitä ja uimarannekkeita. Jokin muu -palvelu oli kerännyt myös yli kymmenen käyttäjää, mutta käytetyt kohteet olivat kaupungilla tarjolla olevia yksittäisiä palveluja.

Opinnäytetyössä aiemmin mainitussa AinoActiven toiminnassa oli vain kuusi käyttäjää, mutta vuoden 2010 aikana AinoActiven toiminta laajenee kattamaan koko Auerkulman Perhetukikeskuksen henkilökunnan. Palvelujen piiriin ohjataan kaupungin taholta, ei työntekijän omasta valinnasta. Jatkossa AinoActiven käytöstä vastaa työntekijä. Tukeeko ja kannustaako se kaikkia liikkumaan, se jää nähtäväksi. AinoActiven toiminnan avulla voidaan kartoittaa henkilö-

kunnan terveystilanne pääpiirteissään ja ohjata tarvittaessa jatkohoitoon ja seurantaan. Toisaalta sen pyrkimyksenä on motivoida liikkumaan, mikä edesauttaa terveydenylläpitoa.

Mahdollisuus opintovapaan, vuorotteluvapaan tai osa-aikatyön käyttöön hyvinvoinnin lisääjänä ei ole kaikille todellinen. Tulotason aleneminen asettaa omat rajoitukset niihin hakeutumiseen. Osa-aikatyön saamiseen työntekijä tarvitsee lääkärin lausunnon.

Haastateltavien omissa kokemuksissa korostui työterveyshuollon palvelujen saatavuus ja laatu. Työterveyshuolto oli kaikkien vastaajien eniten käyttämä palvelu on osin lakisääteinen ja pakollinen kaikille. Siksi sitä oli helppo arvioida. Toiseksi eniten arvioitiin ja kommentoitiin liikunta- tai kulttuuriseteleiden merkitystä. Seteleiden käyttäjien määrä on vain alle puolet koko henkilökunnasta. Usea vastaaja ehdottikin, että niiden pitäisi olla ilmaisia ja vapaasti saatavilla olevia. Vapaalippuina se on keino houkuttaa työvoima liikkumaan ja virikkeiden ääreen, ja näin hoitamaan oman mielen ja kehon hyvinvointia. Jos Järvenpään kaupungin työntekijöillä olisi vapaa pääsy kaupungin harrastepalveluihin, olisi se kustannuksena pieni, mutta mahdollisesti houkutteleva kilpailuetu, vaikkapa uusia työntekijöitä palkatessa. Kaupungin päättäjien kannattaisi ennakkoon suunnitella, mitä etuja Järvenpäällä työnantajana olisi tarjota tulevaisuudessa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle ja virkojen ja toimien vapautuessa.

Muut kaupungin työnantajana tarjoamat liikunta- tai harrastetoiminnot jäävät hyvin vähälle, vain muutama kurssi joitakin lajeja vuoden aikana, ja niissä osallistujia määrä on noin 20 henkilöä kurssia kohti. Harrastusten ja virikkeiden tarjonnassa tulisi ottaa huomioon vuorotyötä tekevät ja mahdollistaa niihin osallistuminen epäsäännöllisesti ja myös päiväaikaan. Tarjontaa ja mainontaa kurseista kannattaa lisätä ja monipuolistaa, samalla tarjota se etuna kaupungin työntekijöille. Se markkinoisi Järvenpään kaupunkia hyvänä työnantajana, joka edesauttaa työntekijöiden työssävihtymistä ja työhyvinvointia.

Työssäjaksamista edesauttaa myös esimiehiltä saatava kannustus ja tuki. Yhtälailla arvostus ja tuki työkavereilta on tärkeää, auttaa jaksamaan, motivoi ja kannustaa työhön. Esimiesten tulee kiinnittää työpaikoilla huomiota ja edesauttaa työntekijöitten jaksamista. Jo pienillä muutoksilla, huomioilla ja tekemisillä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Sosiaalialan palkkaus on aina tyytymättömyyttä herättävä puheenaihe. Työn vaativuus on kasvanut vuosien myötä ja asiakkaat ovat yhä moniongelmallisempia. Palkkauksella voitaisiin vaikuttaa työn kiinnostavuuteen ja sen houkuttavuuteen ja varmistaa jatkossa alalle hakeutuvien riittävä määrä. Työnantajalle työhyvinvoinnin merkityksen arvostaminen ja sen tukeminen edesauttaa hyvän työnantaja-kuvan luomisessa ja turvaamaan työntekijöiden saannin myös tulevaisuudessa.

Järvenpään kaupunki on alkanut seurata henkilöstön työhyvinvointia joka toinen vuosi tehtävien työhyvinvointikyselyin. Vastausprosentti kyselyissä on alhainen, ja siksi olisi tärkeä saada prosenttimäärä nousemaan. Tulokset on tarkasteltu eri hallintokunnittain, joten sen kautta pystyisivät esimiehet tarkastamaan oman työyhteisön osallistumista ja kannustamaan kyselyyn osallistumisessa.

Auerkulman Perhetukiyksikön vastauksissa hyvät arvostelut (4,3/5) saatiin henkilökunnan luottamuksessa ja arvostuksessa työtoverin ammattitaitoon ja osaamiseen. Samoin omassa kyselyssä tärkeimpänä jaksamista tukevana muotona pidettiin työtovereiden merkitys. Työtoverit koettiin hyvänä tukena ja heidän ammattitaitoa arvostettiin. Kyselyissä nousi esiin pieni ristiriita, kun kaupungin kyselyssä työpaikan keskusteluilmapiiri arvioitiin melko avoimeksi ja välittömäksi (3,6/5), mutta opinnäytetyössä työryhmältä saatava tuki koettiin vahvana. Vastauksissa mainittiin, että vaikeistakin asioista on työpaikalla helppo puhua. Kummassakin kyselyssä esille nousi myös oman työn arvostuksen merkitys työssäjaksamisen tukimuotona. Samoin kummassakin kyselyssä tuli ilmi, ettei työtä arvosteta tarpeeksi korkealle, vaikkakin henkilökunnalla oli vahva tuntemus omien töiden hallinnasta. Yleinen arvostuksen puute tuotiin esille ensisijaisesti tarkasteltaessa palkkausta.

Yhteistyö esimiehen kanssa koettiin kummassakin kyselyssä tärkeäksi. Esimiehen kannustava ja työtä arvostava ote koettiin vahvuudeksi, joka tukee työssäjaksamista. Esimieheltä toivottiin oikeudenmukaisuutta, arvostusta, kannustusta ja palautetta työstä. Samalla yhteistyö esimiehen kanssa koettiin helpoksi ja avoimeksi. Tueksi esimieheltä toivottiin kannustusta, palautetta sekä vastuuta työyhteisön ongelmatilanteisiin puuttumisessa ja niiden selvittämisessä.

Tutkimuksen vastausprosentti Auerkulman Perhetukikeskuksessa oli korkea, 92 %, ja se kertoo tutkimusaiheen tärkeydestä ja tarpeellisuudesta työntekijöille. Tutkimusta aiheesta onkin hyvä jatkaa muutaman vuoden välein, kuten kaupunki koko henkilökunnalle tekeekin. Toinen hyvä tutkimuksen kohde olisi esimerkiksi työohjauksen merkitys työhyvinvoinnin tukijana. Aihe, jota tässä työssä ei käsitelty lainkaan, olivat säännöllisten kehityskeskustelujen tarpeellisuuden ja merkityksen tarkastelu, joka olisi myös yksi kiinnostava tutkimusaihe. Lisäksi mielenkiintoisena tutkimuskohteena jatkossa on Ainoactiven toiminta, sen seuranta ja sen merkitys henkilökunnan työkykyä ylläpitävänä ja kannustavana hoitomuotona. Tätä opinnäytetyötä tehdessä sain opponentilta hyvän neuvon tarkastaa ja koota tarjolla olevat tukimuodot nähtäville perehdytyskansioon, nekin joita tässä työssä ei käsitelty. Kansoita tulisi pitää ajantasalla vuosittain. Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen merkitys on tiedostettua ja niiden ylläpitäminen ja kehittäminen on sisäistetty keinoksi edesauttaa omaa työssäviihtymistä.

Järvenpään kaupunki on työnantajana tiedostanut työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen merkityksen ja tärkeyden. Se on panostanut selkeästi niiden ylläpitämiseen. Kaupungin tavoitteena on saada työntekijät pitämään huolta työkyvyistään ja kokonaiskuntoisuudestaan, panostamalla fyysisen ja psyykkisen työkyvyn ennaltaehkäisevään ylläpitämiseen. Työnantaja voi tukea työntekijöiden terveyden vahvistamista ja hyviä liikunta- ja elintapoja, mutta vastuu omasta työkykyisyydestä kuuluu kuitenkin työntekijälle itselleen.

LÄHTEET

Kirjat:

Ahola, K., Kivistö, S., Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologian haasteet. Teoksessa Ahola, K., Kivistö, S., Vartia, M. (toim.) Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Eskola, J., Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Harjanne, K., Penttinen, A. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Työturvallisuus keskus. Hollola: Salpausselän Kirjapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi?: opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.

Kaivola, T., Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Kangasperko, R., Häkkinen, O., Parkkonen, J., Laatonen, A. Työnjakaminen ja opiskelu. Teoksessa Hämäläinen, P (toim.). 2009. Toimeentuloturva. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kela. Kuntoutukseen. Kelan kuntoutus ja kuntoutusraha - 2010. 2010. Helsinki. Rekommande Finland Oy. Edita Prima.

Kulovesi, A. 2009. Miten työskentelen fiksummin - en kovemmin. Saarijärven Offset.

Laine, N. 2009. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Tallinna: Uniprint.

Latvala, E., Vanhanen-Nuutinen, L. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S., Nikkonen, M. (toim.). 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Manninen, P., et al. 2007. Hyvä terveydenhuoltokäytäntö. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan Kirjapaino.

Nieminen, K. (toim.). 2009. Työpaikan lait ja työsuhteopas. Juva: WS Bookwell Oy.

Oksa, P. 2003. Ammattitaudit ja työterveyshuolto. Teoksessa Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. (toim.). 2003. Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Otala, L., Ahonen, G. 2003. Hyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Pietiläinen, R., Hurme, M. 1997. Terve työympäristö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rissa, K. 1996. Panosta työkykyyn. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan kirjapaino Oy.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001./1383.

Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738.

Vaihtoehtona osa-aikatyö. Työvoimatoimisto. 3/2003. Inncorp Oy/Edita Prima Oy.

Vuorotteluvapaa. Työvoimatoimisto. 2/2008. Edita Prima Oy.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään - Kuormittuminen voimavaraksi. Työterveyslaitos. Helsinki: K-Print.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Artikkelit:

Ahtiainen, M, Osa-aikaeläkkeelle? TEK - tekniikan akateemiset 8/2003, 10-11.

Kuusela, M. Järvenpää kuntokatsastaa henkilöstönsä. Keski-Uusimaa. 19.1.2009.

Vartiainen-Hynönen, E. 2006. Osa-aikainen sairauspoissaolo ja osasairauspäiväraha. Kuntatyönantaja 5/2006.

Sähköiset lähteet:

Aino Active - Näin Aino toimii. 2009. Tulostettu 12.4.2009.
<http://www.ainoactive.com/wb/pages/naein-aino-toimii.php>

Eläkeasiat. Järvenpää. Tulostettu 22.4.2009. <http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Kela. 2009. Tulostettu 12.4.2009.
<http://www.kela.fi>

Kuntoutussäätiö. TUUKKA-kehittämishanke - työssä uusiutumista kehittävä kuntoutus. 2009. Tulostettu 23.5.2009. <http://www.kuntoutussaatio.fi/palvelut/tuukka.html>

Kuntouttava liikunta. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 11.3.2009.
<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Liikunta ja kulttuurisetelit. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 11.3.2009.
<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Osa-aikainen sairauspoissaolo, osa-aikatyö. Järvenpään kaupunki. Henkilöstöpalvelut. 2007. Tulostettu 22.4.2009. <http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Sisäiset työmarkkinat. Järvenpään kaupunki. Henkilöstöpalvelut. 2009. Tulostettu 20.2.2009.
<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Taukojummat. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 11.3.2009.
<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

TYHY-kurssit. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 11.3.2009.
<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Työhyvinvointikyselyn tuloksista työhyvinvoinnin kehittämiseen. Nuotit. Järvenpään kaupungin henkilötiedote. 11.2.2010. Tulostettu 20.2.2010. <http://jarvenpaa.fi/nuotit>.

Työhyvinvointiviikko. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 11.3.2009.
<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työn jakaminen ja opiskelu. Tulostettu 2.2.2009.
http://www.mol.fi/mol.fi/02_tuon_jakaminen/index

Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedotteet: Työ. Vuorotteluvapaajärjestelmästä ehdotetaan pysyvää. Tulostettu 17.2.2009.

<http://tem.fi/index>

Työterveyshuollon toiminta. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 23.5.2009.

<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Uimaranneke. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 11.3.2009.

<http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Uralla uusiutuminen - uudet haasteet uudet mahdollisuudet. Järvenpään kaupunki. Tulostettu 22.4.2009. <http://intranet.jarvenpaa.fi/sivu/index>

Keskustelut, joihin viitattu historiaosiossa:

Kananen, S. Perhetukikeskus Auerkulman ohjaaja. Syyskuu 2009.

Kurula, P. Perhetukikeskus Auerkulman johtaja. Huhtikuu 2009.

Mustonen, A. Perhetukikeskus Auerkulman ohjaaja. Kesäkuu 2009.

Poikonen, E. Perhetukikeskus Auerkulman vastaanotto-osaston vastaava-ohjaaja. Huhtikuu 2009.

LIITTEET

Liite 1

HEI !

Opiskelen Laurean Ammattikorkeakoulussa Hyvinkäällä, tavoitteena sosionomin (amk) tutkinto. Teen opinnäytetyön työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta ja kaupungin tarjoamista tuisista, otsikolla

JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN TARJOAMA TUKI TYÖSSÄJAKSAMISEEN - TUKIMUOTOJEN KÄYTTÖ AUERKULMAN PERHETUKIKESKUKSESSA

Opinnäytetyön kyselyn tarkoituksena on selvittää, mitä/minkälaisia Järvenpään kaupungin tarjoamia palveluja Auerkulman Perhetukikeskuksen henkilökunta käyttää ja ollaanko kaupungin tarjoamiin palveluihin tyytyväisiä.

Kyselylomakkeella kerään tiedot Auerkulman Perhetukikeskuksen vakinaisessa toimessa olevilta ja yli 6 kuukauden sijaisuutta tekeviltä työntekijöiltä. Kyselylomakkeeseen vastataan nimettöminä.

Vastatut kyselylomakkeet voi jättää lokakuun loppuun mennessä Auerkulman keittiössä olevaan postilaatikkoon.

Kiitos avusta!

Raija-Liisa Karjalainen
sosionomi opiskelija

KYSELY JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN TARJOAMASTA TUESTA TYÖSSÄJAKSAMISEEN, JA TUKIMUOTOJEN KÄYTTÖ AUERKULMAN PERHETUKIYKSIKÖSSÄ.

1. Työaika Järvenpään kaupungin palveluksessa
(merkitse X oikean vaihtoehdon kohdalle)

alle 5 v. 5-10 v. 11 - 15 v.
 16 - 20 v. 21 - 25 v. 26 v. tai sen yli

2. Rastita palvelut, joita olet käyttänyt Järvenpään kaupungin työhistorian aikana

työsuojelu
 työterveyshuolto
 vuorotteluvapaa
 opintovapaa
 osa-aikatyö
 osa-aikaeläke
 osa-aikainen sairauspoissaolo
 sisäiset työmarkkinat
 uralla uusiutuminen
 TYK- kuntoutus
 ASLAK- kuntoutus
 TUUKKA- kuntoutus
 liikunta- ja kulttuuri setelit
 uimaranneke
 taukojummat
 TYHY -kurssit
 työhyvinvointi viikko: tapahtumat, tempaukset, tietoiskut
 Ainoactive - ryhmät
 jokin muu, mikä _____

3. Minkälaisia kokemuksia Sinulla on saamastasi palvelusta ja avusta?

4. Mitä haluaisit vielä kokeilla?

5. Mikä on auttanut Sinua jaksamaan työssäsi?

Kiitos!