

Niina Hoffman

TYÖHYVINVOINNIN PUHEEKSI OTTAMINEN SATAKUNNAN
SAIRAAHOITOPIIRISSÄ-VARHAISEN PUUTTUMISEN TYÖ-
VÄLINEEN KEHITTÄMINEN

Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystyön suuntautumisvaihtoehto
2010

TYÖHYVINVOINNIN PUHEEKSI OTTAMINEN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRISSÄ – VARHAISEN PUUTTUMISEN TYÖVÄLINEEN KEHITTÄMINEN

Hoffman, Niina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Kesäkuu 2010
Salminen, Eeva-Maija
Sivumäärä: 44

Asiasanat: työhyvinvointi, varhainen puuttuminen, mittari

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia kartoittava mittari Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijöiden käyttöön. Laaditun mittarin tuli olla nopeasti tulkittavissa ja helposti ymmärrettävissä, jotta päästäisiin parhaisiin mahdollisiin tuloksiin. Mittaria voidaan käyttää esimerkiksi terveystarkastusten yhteydessä helpottamaan yksilön työhyvinvoinnin tilan kokonaisvaltaista arviointia. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa varhaisen puuttumisen keinoja Satakunnan sairaanhoitopiirissä.

Opinnäytteen teoriaosassa perehdyttiin kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia käsittelevään aineistoon, varhaiseen puuttumiseen sekä laadukkaan mittarin kehittämiseen. Tämä mahdollisti hyvän pohjan työhyvinvointimittarin luomiselle. Työhyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi yksilön, työyhteisön ja työn näkökulmasta, ja kaikki nämä osa-alueet ovat jatkuvasti keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa. Nykyaikana työhyvinvointi on yhä suuremmassa roolissa puhuttaessa työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Erityisesti aktiivisella varhaisella puuttumisella on suuri rooli työntekijöiden terveyden edistämisessä.

Opinnäytetyö toteutettiin projektina ja se tehtiin yhteistyössä Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuoltohenkilöstön kanssa. Erilaisilla mittareilla ja kyselyillä voidaan jo aikaisessa vaiheessa kartoittaa yksilön hyvinvoinnissa tapahtuneita mahdollisia muutoksia. Laaditulla työhyvinvointimittarilla voidaan löytää ne henkilöt, joiden työhyvinvoinnin tila on jollain osa-alueella tai kokonaisvaltaisesti alentunut. Mittarin tarkoituksena ei ole antaa suoraa vastausta tai toimintaohjeita työhyvinvoinnin tilan parantamiseksi, vaan se on ensisijaisesti tarkoitettu yksilöohjauksessa käytävien keskustelujen pohjaksi.

Mittaria kehitettiin työterveyshuoltohenkilöstön toiveiden mukaisesti. Lopullinen työhyvinvointimittari on jaettu kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat työhyvinvointi ja yksilö, työhyvinvointi ja yhteisö sekä työhyvinvointi ja työ. Jokaisessa osa-alueessa on kymmenen kysymystä, ja yhden osa-alueen maksimipistemäärä on 50. Mittarin loppuun kehitettiin pyramidi-kuvio, jonne jokaisen osa-alueen pistemäärät voidaan helposti sijoittaa. Tällöin piste-erot on helppo nähdä ja niistä voidaan keskustella. Tulevaisuudessa mittaria voidaan muokata käytön myötä ilmenneiden kehitysideoiden pohjalta.

BROACHING OF WORK WELL-BEING IN SATAKUNTA HOSPITAL DISTRICT - DEVELOPING AN INDICATOR OF EARLY INTERVENTION

Hoffman, Niina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

June 2010

Salminen, Eeva-Maija

Number of pages: 44

Key words: work well-being, early intervention, indicator

The purpose of this thesis was to develop an indicator measuring work well-being, and it will be used by employees of the occupational health care of the Satakunta hospital district. The indicator had to be quick to interpret and easy to understand to get the best results possible. The indicator can be used for example during health examinations to ease the overall evaluation of individual's state of work well-being. The object of this thesis is to improve the means of early intervention in the Satakunta hospital district.

The topics discussed in the theoretical part of the thesis include work well-being, early intervention and developing a high-quality indicator. This enabled a good basis for creating a work well-being indicator. Work well-being can be viewed for example from a point of view of an individual, work community or work, and all of these components interact with each other. Nowadays work well-being is in a greater role, when speaking of employees overall well-being. Especially early intervention has a great role in promoting health of the employees.

This thesis was implemented as a project and in cooperation with personnel of the occupational health care of the Satakunta hospital district. Different indicators and questionnaires can be used to measure possible changes in individual's well-being in an early phase. This work well-being indicator can detect those employees, whose overall or one component of their work well-being has decreased. The purpose of this indicator is not to give a straight answer or instructions to improve work well-being, but it is primarily intended to serve as a basis in an individual conversations.

The indicator was developed according to the wishes of the occupational health care personnel. Final indicator is divided into three sections, which are work well-being and individual, work well-being and community and work well-being and work.

Every section consists of ten questions, and maximum score for one section is 50 points. In the end of the indicator, there is a pyramid-graph, where score of every section can easily be placed. In this graph, it is easy to see the differences in scores between sections and they can be discussed. In future, the indicator can be modified according to developmental ideas subsequent to usage of the indicator.

SISÄLLYS

1	PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	5
1.1	Varhaisen puuttumisen arviointimittareita.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	8
3	PROJEKTIN TEOREETTISET TAUSTAT.....	9
3.1	Työhyvinvointi.....	9
3.2	Työhyvinvoinnin sisältö	12
3.2.1	Työhyvinvointi ja yksilö	12
3.2.1.1	Yksilön terveys ja työkyky.....	13
3.2.1.2	Myönteiset työasenteet	16
3.2.1.3	Osaaminen	19
3.2.2	Työhyvinvointi ja työyhteisö	20
3.2.2.1	Vuorovaikutus	22
3.2.2.2	Palaute	23
3.2.2.3	Sosiaalinen tuki	25
3.2.2.4	Työilmapiiri.....	25
3.2.3	Työhyvinvointi ja työ	27
3.2.3.1	Työ ja työn hallinta.....	27
3.2.3.2	Työympäristö.....	30
3.2.3.3	Johtaminen.....	32
3.3	Työhyvinvointi ja varhainen puuttuminen.....	34
4	PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	36
5	PROJEKTIN TUOTOS	38
6	PROJEKTIN ARVIOINTI.....	40
	LÄHTEET.....	42

LIITTEET

LIITE 1: Mittari

LIITE 2: Työterveyshuollolle annettu yhteisöpalautte (PowerPoint-esitys)

1 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää ja nykyaikana siihen kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Henkilöstön hyvinvointi tulee esiin tuottavuutena, innovatiivisuutena ja laadukkaana työn tuloksena. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Satakunnan sairaanhoitopiirin erikoissairaanhoidon kanssa, ja tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia kartoittava mittari Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijöiden käyttöön. Taustatyönä tutustuin työhyvinvointia koskevaan teorian tietoon. Laatimani mittarin tuli olla nopeasti tulkitettava ja helposti ymmärrettävissä, jotta päästäisiin parhaisiin mahdollisiin tuloksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa varhaisen puuttumisen keinoja Satakunnan sairaanhoitopiirissä.

Satakunnan sairaanhoitopiiri kattaa 23 kunnan alueen, jonka 226 000 asukasta se palvelee tehden yhteistyötä perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen kanssa. Sairaanhoitopiirin sairaalat sijaitsevat Harjavallassa, Raumalla ja Porissa, sekä näiden edellä mainittujen lisäksi psykiatrian toimipisteitä on monilla muilla paikkakunnilla. Lisäksi kehitysvammaisten erityishuoltoa tarjoavat Ulvilassa sijaitseva Antinkartanon kuntoutuskeskus sekä muiden paikkakuntien useat eri toimipisteet. (Satakunnan sairaanhoitopiiri)

Noin 3800 henkilöä työskentelee sairaanhoitopiirin palveluksessa. Työntekijöilleen sairaanhoitopiiri pyrkii tarjoamaan parhaat mahdolliset työolot. Työntekijöistä välittäminen on arvo, jota sairaanhoitopiirissä noudatetaan potilaiden hyvän hoidon takaamiseksi. Yksi osoitus tämän arvon toteutumisesta sairaanhoitopiirissä on ”Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointiohjelma vuosille 2008-2010”, jonka tarkoituksena on edistää työyhteisöjen ja työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Tarkoituksena on saada työntekijät jaksamaan työssään työn ja että jokaisella olisi mahdollisuus tuntea arvostusta, työn iloa ja työssä onnistumista. Työhyvinvointiohjelmalle tavoitteiksi asetettiin työn tuottavuuden parantaminen, henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden edistäminen sekä työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden edistäminen. Tämän ohjelman edetessä nimetään ne painopistealueet ja toimenpiteet, joilla luo

daan työpaikoille työnhyvintia tukeva ja kannustava ilmapiiri. (Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvintiohjelma 2008-2010)

Työhyvintiohjelmaa valmistellut työryhmä teki kyselyn vastuuyksiköille ja tulosalueille niistä asioista, jotka tulee ottaa huomioon työhyvintiohjelmissa työyhteisöjen näkökulmasta, ja saadut vastaukset tukivat hyvintiohjelman sisältöä. Työryhmä kartoitti sairaanhoitopiirin toimintamalleja, ohjeistuksia ja käytäntöjä koskien työhyvinnin eri osa-alueita. Nämä osa-alueet olivat työympäristö, yksilön terveys ja työkyky, osaaminen, työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. (Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvintiohjelma 2008-2010)

1.1 Varhaisen puuttumisen arviointimittareita

Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, ja tätä pidetään yleensä kyselytutkimuksen etuna. Tutkimuksessa voidaan kysyä monia asioita monilta eri henkilöiltä. Tällainen kyselymenetelmä on tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Huonosti tehdyn kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan pitää pinnallisuutta ja teoreettista vaatimattomuutta. Ei kuitenkaan voida olla varmoja, miten rehellisesti tai tosissaan vastaajat ovat kyselyyn vastanneet, tai onko kyselyyn vastattaessa tapahtunut väärinymmärryksiä. Hyvän ja kattavan lomakkeen tekeminen vie tutkijalta aikaa ja se vaatii taitoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195)

Nopeasti tehty kyselylomake ei palvele tarkoitustaan tai houkuttele vastaamaan kysymyksiinsä. Vaikka pelkästään tutkimuksen aiheen ja tarkoituksen tulisi innoittaa vastaamaan, myös se, miten lomake on laadittu ja kysymykset aseteltu, on hyvin tärkeää. Kysymyksiä laadittaessa perusohjeena voidaan pitää sitä, että yleiset ja helpot asiat kysytään ensin ja lopuksi siirrytään vaikeampiin ja tarkempiin kysymyksiin. Kuitenkin täytyy muistaa, että se mikä tuntuu toisesta helpolta kysymykseltä, voi olla vaikea vastattava toiselle. Sanavalintoihin tulee kiinnittää huomiota, ja lomaketta tehdessä onkin hyvä käyttää ymmärrettävää, helppolukuista ja selkeää yleiskieltä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198, 203)

Maailman terveysjärjestö eli WHO antoi 1980-luvulla tutkijaryhmälleen tehtäväksi kehittää sellaisen kyselyn, jonka avulla voitaisiin helposti tunnistaa alkoholin käytön aiheuttamia riskejä terveydenhuollon asiakkaiden parissa. Testin tavoitteena on erottaa ne, joiden juomisen aiheuttama riski on koholla muista, joiden juominen ei aiheuta haittaa. Tarkoituksena on siis löytää ne henkilöt, joilla on alkavia ongelmia alkoholinkäytön kanssa ja siten ehkäistä vakavampien ongelmien syntymistä. Tavoitteena ei siis ole tunnistaa pelkästään alkoholiriippuvaisia henkilöitä, vaikka testissä korkeat pisteet viittaavatkin alkoholismiin. Testin tuloksena saatavaa pistemäärää tarkastellaan kokonaisuutena, joka saadaan omat pisteet yhteen laskemalla. Kahdeksan pistettä muodostaa riskirajan, ja seurantatutkimuksissa onkin osoitettu, että tämä pistemäärä aiheuttaa lähitulevaisuudessa alkoholista johtuvien haittojen lisääntymistä, ellei juomatottumuksiin tehdä muutoksia. Sitä vakavampia ovat vastaajaa koskevat alkoholinkäytön haitat, mitä korkeammat pisteet hän saa. 20 pistettä tai enemmän saaneen henkilön suositellaan hakeutuvan hoitoon. Kuitenkaan AUDIT-testiä ei voida pitää varsinaisena diagnostisena työkaluna, sillä pelkästään testin vastausten perusteella ei voida sanoa, onko henkilö suurkuluttaja tai alkoholisti. Kun testin pistemäärä ylittää riskirajan, suositellaan, että juomiselle olisi tehtävä jotain ja hoitoon hakeutumista pidetään yhtenä vaihtoehtona. (Päihdelinkki)

Stressimittarin tavoitteena on saada työterveyshuollon tietoon työntekijöiden käsitykset työnsä kuormitustekijöistä, henkilökohtaisesta kuormittuneisuudesta ja työnsä piirteistä. Psykkiset ja somaattiset oireet ovat kuormittuneisuuden osoittimina. Kysely kattaa työtä koskevat keskeiset asiat, esimerkiksi ihmissuhteisiin, sisältöön ja järjestelyyn liittyvät asiat. Stressimittaria voidaan käyttää työterveyshuollossa terveyden arviointiin ja ennaltaehkäisevän työn tukena sekä yksilön että ryhmän tilanteen selvittämiseen ja tulevien kehittämistoimien suunnitteluun. Työtä ja työoloja voidaan ymmärtää paremmin saatujen tietojen pohjalta. Stressimittarilla saaduista vastauksista voidaan keskustella esimiehen kanssa, mikäli tarve niin vaatii. Kuitenkin varsinaisen työn ja työolojen kehittämisen suunnittelevat esimiehet ja työyhteisöt itse. (Työterveyslaitos 1990, 7-8)

Jotta työn piirteitä voidaan tutkia kyselemällä, on tutkittava ilmiö oltava tuttu. Pelkästään työpaikkaa koskevan tiedon lisäksi voi työpaikkaan tutustua haastattelujen ja työpaikkakäyntien perusteella. Tällä perehtymisellä varmistetaan, että tutkimuksessa

käydään asioita läpi riittävän kattavasti. Kyselyn käyttö on hyödyllistä silloin, kun tutkitaan esimerkiksi työntekijän kuormittuneisuuden yhteyttä hänen kokemaansa työympäristöön. Ulkoisesta työympäristöstä saadaan luotettavampi kuva silloin, kun havainnointiin koulutettu henkilö arvioi ympäristöä tiettyjen sovittujen menetelmien mukaan. (Työterveyslaitos 1990, 11-12)

Työstressikysely on Työterveyslaitoksen kyselylomakepohjainen yksilön ja työyhteisön psyykkisen kuormittuvuuden arviointimenetelmä, joka valmistui vuonna 1990. Mittarilla arvioidaan sekä työtä että terveyttä, ja sillä voi selvittää mm. työntekijän tuen tarvetta, psyykkisiä voimavaroja sekä työtyytyväisyyttä. Mittarista on olemassa useita eri versioita, mutta niiden kaikkien yhteisenä tarkoituksena on selvittää työn piirteitä, kuormitustekijöitä sekä yksilön henkilökohtaista kuormittuneisuutta. Psyykkiset ja somaattiset oireet, sekä työn järjestelyyn, sisältöön että ihmissuhteisiin liittyvät asiat toimivat kuormittuneisuuden osoittimina. (Työssä jaksamisen ohjelma, 2002)

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia kartoittava mittari Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijöiden käyttöön. Taustatyönä tutustuin työhyvinvointia koskevaan teoriatietoon. Laatimani mittarin tuli olla nopeasti tulkittava ja helposti ymmärrettävissä, jotta päästäisiin parhaisiin mahdollisiin tuloksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa varhaisen puuttumisen keinoja Satakunnan sairaanhoitopiirissä.

3 PROJEKTIN TEOREETTISET TAUSTAT

3.1 Työhyvinvointi

Työkykyä ylläpitävä toiminta, eli niin sanottu TYKY-toimintamalli kehitettiin Suomessa 1990-luvun alussa. Mallin tarkoituksena oli tukea ja edistää työntekijöiden työkykyä, ja se sisältää toimenpiteitä jotka kohdistuvat työympäristöön, -yhteisöön ja yksilöön. Tarkoituksena oli kehittää yksilön työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn laatua ja tuottavuutta. TYKY-toiminnasta on alettu siirtyä yhä enemmän työhyvinvointia edistävään toimintaan eli TYHY-toimintaan. TYHY-toiminta ymmärretään työpaikoilla eri alueille laaja-alaisesti yltäväksi toiminnaksi, joka kattaa niin muutoksen turvallisen hallinnan, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisen sekä työn, työolojen sekä työyhteisön kehittämisen. (Rauramo)

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistäjänä. Se toimii osana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää sekä sosiaali- ja terveystaloutta. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea terveyden ja työkyvyn säilymistä työssä siten, että laeissa ja säädöksissä määritelty taso saavutetaan. Samanaikaisesti työterveyshuollon tehtävänä on tukea työikäisten ihmisten pysymistä työelämässä mahdollisimman pitkään ja tukemalla heidän työhyvinvointiaan. Työterveyshuoltolain mukaisesti työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut. Jotta työterveyshuolto toimisi tuloksellisesti, on kaikkien osapuolten sitouduttava toimimaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2004)

Työssä jaksamisen turvaamiseksi käynnistyneet työkykyä ylläpitävät toimenpiteet lähtivät liikkeelle 1990-luvun puolivälissä työntekijän fyysisen kunnon kohottamisesta. Näin saatiin helpoimmin turvattua työntekijän pitkä työura kehittämällä tuki- ja liikuntaelinten terveyttä, ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin perustuvat ennenaikaiset eläkkeet vähenivät. Tämän perinteisen toiminnan rajoitteisuus kuitenkin huomattiin pian, ja 1990-luvun lopulla painopiste alkoikin siirtyä työn ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Nyt työkykyä ylläpitävä toiminta laajenee jatkuvasti työhyvinvointitoiminnaksi. Nykyään ollaankin jo hyvin tietoisia siitä, millaisia ominaisuuksia on

hyvinvointia tukevassa työyhteisössä, sekä erilaisissa kehitystoimenpiteissä koskien organisaatioiden työntekijöitä. (Aro 2002, 19)

Työhyvinvointi koostuu koko työyhteisön sekä sen jäsenten yksilöllisistä ominaisuuksista ja työhyvinvointiin vaikuttavat työpaikalla monenlaiset tekijät. Yksilön työhyvinvointi koostuu osaamisesta, terveydestä ja työkyvystä sekä positiivisesta asenteesta kokonaisvaltaisesti työtä kohtaan. Esimerkiksi hyvällä fyysisellä kunnolla ja koulutusta vastaavilla työtehtävillä on siis suuri vaikutus yksilön hyvinvoinnille työelämässä. Yhteisössä työhyvinvointi näkyy hyvänä vuorovaikutuksena, palautteen vastaanottamisena ja antamisena, sosiaalisen tuen saamisena sekä positiivisena työilmapiirinä. Hyvässä työyhteisössä voidaan puhua avoimesti mieltä askarruttavista asioista ja luottaa työkaverilta saatavaan tukeen. Lisäksi on olemassa muita asioita, jotka vaikuttavat yksilön ja yhteisön hyvinvointiin työpaikalla. Tällaisia ovat esimerkiksi johtaminen, työ-, -ympäristö ja työn hallinta. Työnantajan tehtävänä on turvata kaikki työltä vaaditut puitteet, jotka koskevat esimerkiksi terveellisyyttä ja turvallisuutta, ja jokaisella yksilöllä ja yhteisön jäsenellä on velvollisuus toimia niiden edistämiseksi. Työhyvinvointia voidaan kuvata monella eri tavalla hyvin monesta eri näkökulmasta, mutta tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan Kuvan 1 esittämällä tavalla, joka etenee kunta-alalle annettuja suosituksia mukailien. (Työturvallisuuskeskus)



Kuva 1. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät

Työhyvinvointia saatetaan kuvata työntekijän psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi, joka perustuu vapaa-ajan, työn ja työympäristön muodostamasta sopivasta kokonaisuudesta. Työhyvinvoinnilla viitataan työntekijän omiin kokemuksiin, ja näihin vaikuttaa se, miten turvallista, terveellistä, hyvin johdettua ja organisoitua työ on, millaista tukea yksilö saa työyhteisöltä, miten tehokkaasti muutoksia hallitaan työssä sekä miten merkityksellisenä ja palkitsevana työntekijä pitää työtään huomioiden sen vaatimukset. Työ on tällöin sujuvaa ja mielekästä turvallisessa, työuraa tukevassa ja terveyttä edistävässä työyhteisössä ja –ympäristössä. Asianmukainen ja työhyvinvointia lisäävä työympäristö antaa mahdollisuuden menestyä työntekijän omaksi ja koko työyhteisön iloksi. (Anttonen 2009)

Tiettyyn rajaan saakka on talouden kasvua pidetty ihmisten hyvinvointia lisäävänä, mutta tärkein tekijä hyvinvoinnin mittaamisessa on, miten se koetaan yksilötasolla. Työssä käydään toimeentulon turvaamiseksi ja työpaikan säilyttämiseksi, ja tähän kuluu paljon aikaa. Tähän suuntaan yhteiskuntamme taloudelliset arvot ohjaavat. Kansainvälisissä tutkimuksissa Suomen tilanne on osoittautunut hyväksi suhteessa työn ja yksityiselämän yhdistämisessä, vaikka esimerkiksi lapsettomien perheiden määrä onkin lisääntynyt. Ihmiset kokevat voivansa hyvin, vaikka aikaa ei riittäisi-kään kaikkeen omien toiveidensa mukaisesti. Arjen hallinnalla työntekijät voivat säilyttää työhyvinvointinsa mahdollisimman pitkään, ja sillä tarkoitetaan kykyä sovittaa niin työ- kuin yksityiselämä yhteen joka johtaa tasapainoon sekä henkilön kokonaisvaltaiseen tyytyväisyyteen koskien omaa tilannettaan. (Työterveyslaitos 2007, 8)

Työhyvinvointi ei synny itsestään. Toimiva työyhteisö ja hyvin tehty työ ovat niitä asioita, joita vaaditaan työhyvinvoinnin syntymiseen. Sen ylläpitäminen vaatii monenlaisia toimenpiteitä jokaisen työntekijän osalta, ja näin ollen vallitsevan työhyvinvoinnin taso on jatkuvasti muuttuva ilmiö. Työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi kaikki tekijät, jotka omalta osaltaan vaikuttavat työhän, työnantajaan, työntekijään ja koko työyhteisöön, ja se koostuu kokonaisuudesta, joka muodostuu johtamisesta, työyhteisöstä, työntekijästä ja työstä. Työhyvinvoinnin edistämisestä puhuttaessa tarkoitetaan kaikkiin työtä koskeviin tekijöihin vaikuttamisesta. (Kaivola & Launila 2007, 128)

Työhyvinvointia on tutkittu enimmäkseen työpahoinvoinnin pohjalta. Työelämässä on paljon hyvinvointia uhkaavia tekijöitä, mutta mikäli tutkitaan vain ongelmia, on hankala saada tulokseksi positiivisia asioita tai edes huomata niiden olemassaoloa. Mikäli ongelmiin vain tuijotetaan, työyhteisön olojen kehittäminen koostuu vain ongelmien ehkäisystä, eikä hyvien asioiden edistämisestä. Työhyvinvointi pitää sisällään paljon muutakin, kuin pahoinvoinnista kertovien oireiden puuttumisen. (Hakaniemi 2005, 27)

3.2 Työhyvinvoinnin sisältö

3.2.1 Työhyvinvointi ja yksilö

Koska työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti, voi esimerkiksi työpaikoilla olla samoissa tehtävissä olevien työntekijöiden työhyvinvoinnin taso hyvinkin erilainen. Kun yksi nauttii työstään ja sen tuomista haasteista, voi toisella olla vakavia jaksamiongelmiä. Hyvinvoinnin erojen syyt voivat löytyä yksilön taustatekijöistä, joita ovat esimerkiksi ikä tai sukupuoli, tai organisaatioon liittyvistä epäkohdista, esimerkiksi epäoikeudenmukaisesta johtamisesta. Työntekijöiden oma persoonallisuus voi olla yksi selittävä tekijä hyvinvoinnin eroavaisuuksiin. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 75)

Itsearvostus, optimismi ja koherenssi ovat persoonallisuuden ominaisuuksia, joiden tulisi suojata yksilöä stressitekijöiden haitallisilta vaikutuksilta. Vahvalla itsearvostuksella voidaan nähdä olevan yhteys niin terveyteen kuin hyvinvointiin työssä ja muussa elämässä. Itseään arvostavat työntekijät luottavat toimintaansa ja ajatteluunsa työpaikkansa sosiaalisissa tilanteissa ja se näkyy siten, ettei työntekijän tarvitse jatkuvasti hakea hyväksyntää toiminnalleen muulta työyhteisöltä. Heidän toimintaansa ei siis vaikuta muiden ihmisten ajatukset tai toiminta niin vahvasti kuin itseään vähemmän arvostavan ihmisen toimintaan. Itsearvostuksen voidaan siis sanoa toimivan suojaavana tekijänä ulkomaailman ja yksilön välillä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 95, 101-102)

Koherenssista on käytetty suomenkielistä vastinetta elämänhallinnan tunne. Tämä tarkoittaa, että ihmisellä on kokonaisvaltainen ja pysyvä varmuuden tunne siitä, että hänen sisäinen ja ulkoinen ympäristönsä ovat ennustettavissa, ja että asiat tulevat todennäköisesti sujumaan niin hyvin, kuin voidaan järkevästi olettaa. Kyse ei siis ole hetkellisestä kokemuksesta, vaan pysyvästä tuntemuksesta. Voidaan olettaa, että elämänhallinnan tunteella on positiivinen vaikutus terveyteen. Tämä positiivinen vaikutus perustuu yksilön kykyyn sietää joustavasti ja tehokkaasti stressiä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 103, 105)

Optimismi on persoonallisuuden liittyvä taipumus, jolla on nähty olevan työhyvinvointia edistävä vaikutus. Optimismin voidaan sanoa merkitsevän sellaista suhteellisen pysyväksi muodostunutta odotusta hyvästä lopputuloksesta. Optimistinen ihminen siis olettaa, että asiat sujuvat heidän odottamallaan tavalla, heillä on luottamus siihen, että tulevaisuus tuo mukanaan enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Ihmisten optimistisuus on nähty liittyvän esimerkiksi hyvään itse arvioituun fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, ja optimismilla on yhteys hyvään stressinhallintakykyyn. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 109, 111)

3.2.1.1 Yksilön terveys ja työkyky

Työntekijän tärkein ominaisuus, johon hän itse pystyy vaikuttamaan, on hänen työkykynsä. Työkykynsä ansiosta työntekijä pystyy toimimaan työympäristössään tuloksellisesti, ja tästä syystä on tärkeää, että työntekijän työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen huomioidaan esimiehen taholta. Viime aikoina käsitykset työkyvystä ovat muuttuneet entistä kokonaisvaltaisemmiksi ja monipuolisemmiksi. Työkyvyssä on ollut selkeä terveystavoitteinen näkökulma, mutta se on saanut rinnalleen monia muita erilaisia kokonaisuuden ja moniulotteisuuden huomioivia malleja riippuen siitä, katsotaanko työkykyä esimerkiksi työterveyden vai kuntoutuksen näkökulmasta. (Ilmarinen 2005, 79)

Tutkimusten mukaan työkykyyn vaikuttavat monet muutkin tekijät, kuin työntekijän fyysinen tai psyykinen kunto. Yhä enemmän työn teko toteutuu yhteisöissä, ja tämä vaikuttaa siihen, miten henkilökohtainen työkyky koetaan. Työkykyyn vaikuttavat

monet asiat, ja näistä esimerkkeinä voidaan käyttää terveyttä, kuntoa, ammattitaitoa, työn vaatimuksia ja sosiaalisia suhteita työssä. On tärkeää huomata, miten voimakkaasti työyhteisön ja johdon tuki vaikuttavat työkykyyn. Pohjimmiltaan työkyvyssä on kysymys siitä, miten työntekijä suoriutuu työstään siten, että hän saa palkkaa. Kuitenkin edellä mainittu määritelmä on nykyaikana aivan liian yksinkertainen, sillä työkykyä voidaan arvioida esimerkiksi työhön soveltuvuuden näkökulmasta. (Työterveyslaitos 1998, 26)

Työkyvystä puhuttaessa tulee mainita työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Työelämässä ollessaan ihminen pyrkii jatkuvasti työn ja oman elämänsä optimaaliseen tasapainoon. Jotta tämä toteutuisi, tulee sen eteen jatkuvasti työskennellä, sillä vaatimukset niin työssä kuin yksityiselämässä vaihtelevat jatkuvasti. Esimerkiksi ihmisen voimavarat muuttuvat perhetilanteiden muuttuessa ja työn vaatimukset vaihtuvat teknologian edetessä. (Ilmarinen 2005, 80)

Henkilön huonoa työkykyä ei voi suoraan verrata huonoon työntekijään. Huonon työkyvyn takana voi olla esimerkiksi väärin mitoitettu tai huonosti organisoitu työ, joka ei kokonaisuudessaan vastaa täysin henkilön voimavaroihin. Muut syyt, esimerkiksi työntekijän omat ongelmat voivat vaikuttaa hänen työkykynsä. Tästä syystä kun työkyvyn aleneminen huomataan, on sen lähtökohdat selvitettävä hyvissä ajoin, jotta ongelma ei suurene kohtuuttomasti ja heijastu muihin osa-alueisiin. (Ilmarinen 2005, 82)

Yksi hyvinvoinnin perusasioista on hyvänlaatuinen ja riittävän pituinen yöuni. Eri-tyisesti aivot hyötyvät yöunesta, sillä ne tarvitsevat aikaa palautuakseen päivän aikana kerääntyneestä rasituksesta. Unen aikana aivot tekevät jatkuvasti töitä käsitellen mieltämme askarruttavia asioita ja muokaten valvetilan aikana vastaanotettua tietoa käyttökelpoisempaan muotoon. Uni on siis todella tärkeä tekijä, eikä esimerkiksi kiireellisessä elämänvaiheessa sitä voi jatkuvasti vähentää ja suorittaa unen sijasta muita toimintoja. Kun unen laatu heikkenee tarpeeksi esimerkiksi stressin tai kiireen vuoksi, johtaa se ajan myötä ihmisen henkisen toimintakyvyn laskuun. Tämä näkyy ärtyisyytenä, väsymyksenä muistiongelmoina ja keskittymisvaikeuksina. Kyseiset vaikutukset heikentävät niin yleistä hyvinvointia kuin työkykyä. Fyysisen sairastumisen riski kasvaa, mikäli kärsii unettomuudesta. Nämä vaikutukset näkyvät energia-

aineenvaihdunnassa ja elimistön puolustuskyvyssä infektioalttiuden lisääntymisenä. Pitkäaikaisella unenpuutteella on mahdollisesti yhteys sepelvaltimotautiin, liikalihavuuteen ja aikuisiän diabetekseen. (Työterveyslaitos 2009, 39-40)

Jo pienelläkin määrällä kevyttä liikuntaa on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Liikunnalla voi parantaa sydän- ja verenkiertoelimistön, lihasten sekä luuston toimintaa. Säännöllisellä liikkumisella voidaankin ehkäistä riskiä sairastua esimerkiksi sepelvaltimotautiin ja voidaan lisätä elimistön vastustuskykyä. Aktiivisesti liikkuvat henkilöt kärsivät muita harvemmin esimerkiksi stressistä, unihäiriöistä tai masennuksesta. Varsinkin vuorotyötä tekevillä on huomattu yhteys liikunnan ja yövuorojen aikana työssä selviytymisen välillä. Liikunnan on todettu kohentavan mielialaa, itsetuntoa, henkisiä voimavaroja sekä kyky vastata työn vaatimukseen on kohentunut liikunnan vaikutusten seurauksena. Työpaikkaliikunnalla onkin pystytty parantamaan työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin tasoa, sillä näillä pienillä liikuntahetkillä työpäivän aikana ei suurta vaikutusta ole fyysisen kunnan ylläpitämiseen. Tärkeintä on yhteishengen luominen mukavalla yhteisellä hetkellä. (Työterveyslaitos 2009, 51-53)

Normaalisti tavallisen työpäivän pituus on noin kahdeksan tuntia. Jotta ihminen voisi työskennellä tämän ajan ilman, että tuntee itseään rasittuneeksi, on kiinnitettävä huomiota levon ja työn rytmittämiseen työpäivän aikana. On tärkeää huomioida, miten taukonsa työpäivän aikana kuluttaa. Tauoilla pyritään antamaan mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä fyysisten ja henkisten toimintojen elpymiseen. Oikein ajoitettu tauotus lisää usein työviihtyvyyttä, sekä sen merkitys korostuu kun työ toteutuu poikkeuksellisena vuorokauden aikana tai pitkien työvuorojen aikana. Sisällöllisesti taukojen tulisi olla työtehtävään verrattuna melko päinvastaisia. Esimerkiksi tietokoneen ääressä työskentelevän olisi hyvä sisällyttää taukoihinsa niskahartiaseudun venyttelyä tai rentoutusta ja asiakastyötä tekevällä pitäisi olla mahdollisuus omaan rauhaan. Tauot tulisi sijoittaa työpäiväänsä siten, että ne alkavat ennen kuin työntekijä ehtii väsyä, sillä tauko poistaa väsymyksen vain hetkellisesti. Oikein ajoitettu tauotus pitää hyvän työvireen päällä koko päivän, ja se ehkäisee väsymystä. Liian tiheällä tauotuksella voi kuitenkin sotkea työrytmin, eikä työnteko pääse kunnolla vauhtiin. (Työterveyslaitos 2009, 58-60)

3.2.1.2 Myönteiset työasenteet

Työtyytyväisyys on myönteisen työhyvinvoinnin kuvaaja, ja se on yksi vanhimmista ja eniten tutkituista. Työtyytyväisyydellä kuvataan yleisesti ottaen sitä, miten paljon työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään, ja työtyytyväisyyttä on tarkasteltu useista eri näkökulmista. Varhaisemmissa tutkimuksissa painotettiin sitä, että työtyytyväisyyttä ilmenee sitä enemmän, mitä laajemmin työ tyydyttää yksilön tarpeita. Nykyisin kuitenkin ollaan sitä mieltä, että yksilö ei tee työtä pelkästään täyttääkseen tarpeensa, vaan hänellä on omia tavoitteita, joita saavuttaakseen hän työskentelee. Työtyytyväisyyden voidaan siis sanoa olevan työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa erilaiset tunneperäiset kokemukset korostuvat. Siihen vaikuttavat esimerkiksi työn merkityksellisyys ja palautteen saaminen. Koska työelämä muuttuu jatkuvasti, tulee työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä jatkuvasti lisää ja joitain jää pois. Uusimpia tekijöitä, jotka on nähty vaikuttavan työtyytyväisyyteen, ovat oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla, esimiehen antama tuki ja työpaikalla olevat hyvät ihmissuhteet. Työntekijän tyytyväisyys työhönsä ilmenee vähäisinä stressioireina ja organisaatioon sitoutuneisuutena. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 60, 62-63)

Työsitoutuneisuudella voidaan kuvata myönteistä työasennetta ja sillä tarkoitetaan yleisesti hyväksytyn määritelmän mukaan yksilön samaistumista työhönsä. Tällöin työntekijän työrooli on keskeinen osa hänen minäkäsitystään ja elämäänsä. Työrooliin samaistumisessa keskeisintä on se, miten hyvin työ pystyy tyydyttämään niitä tarpeita, jotka työntekijä on siihen kohdistanut. Mitä paremmin nämä tarpeet täyttyvät, sitä vahvemmin hän sitoutuu ja omistautuu työlleen. Niitä tarpeita, jotka työntekijä pyrkii täyttämään, voivat olla esimerkiksi mahdollisuus vastuuseen tai itsensä toteuttamiseen. Työsitoutuneisuuden voidaan katsoa riippuvan työntekijän senhetkistä työoloista tai työn piirteistä. Jos työn piirteet muuttuvat, voi työsitoutuneisuus muuttua. Esimerkiksi työn muuttuessa haasteellisemmaksi, työntekijän sitoutuneisuus työhönsä kasvaa. Vaikutusmahdollisuudet ja palautteen saaminen sekä kuulluksi tuleminen työssä lisäävät työsitoutuneisuutta. Koska kuitenkin yksilön omat tarpeet vaikuttavat työsitoutuneisuuteen, ei voida selkeästi sanoa yhden erityispiirteen lisäävän työsitoutuneisuutta. Jos työhön sisältyy runsaasti stressitekijöitä, on liiallinen työsitoutuneisuus havaittu olevan terveydelle riskitekijä. Tämä siis tarkoittaa, että voimakkaasti työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä, mutta

samalla he ovat alttiimpia reagoimaan työn sisältämiin stressitekijöihin voimakkaammin kuin sellaiset työntekijät, joiden työsitoutuneisuus ja tyytyväisyys työhönsä ovat heikompaa. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 63-64, 66-68)

Yksi uusimmista myönteisestä työasenteesta kertovista käsitteistä on työn imu. Työn imusta on olemassa kaksi hieman toisistaan poikkeavaa määritelmää. Ensimmäinen pitää työn imua työuupumuksen vastakohtana, joka koostuu energisyydestä ja sitoutuneisuudesta. Toinen määritelmä, Jari Hakasen luoma suomalainen vastine käsitteelle `job engagement`, kuvaa työn imun olevan suhteellisen pysyvä positiivinen tila, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautuneisuudesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuudella tarkoitetaan, että työntekijä on halukas panostamaan työhönsä sekä kokee sinnikkyuden ja energisyyden kokemuksia. Omistautunut työntekijä saa kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta, sekä tuntee innokkuutta ja työn inspiroivaksi. Uppoutumisella tarkoitetaan sellaista syvää keskittymistä, josta työntekijä saa nautintoa ja kokee hankalaksi irrottautua. Ominaisuuksiltaan työn imu muistuttaa niin sanottua virtaus-kokemusta (flow), jolla taas tarkoitetaan erityistä huippuelämystä, jossa työntekijä tempautuu haasteelliseen tehtävään mukaan siten, että ajan ja paikan taju voivat muuttua tilapäisesti. Virtauksen kokemukseen liittyy tehtävään voimakas keskittyminen, hallinnan sekä pätevyyden tunne, joka tuottaa nautintoa. Virtaus muistuttaa työn imun uppoutumista, mutta aikavälillä ne poikkeavat huomattavasti toisistaan. Siinä missä työn imu on pitkäkestoinen tila, joka ei liity erityisen tehtävän suorittamiseen, virtaus kestää vain hetken ja liittyy vahvasti suoritettavaan tehtävään. Työn imun on huomattu olevan yhteydessä hyvään työkykyyn ja itse arvioituun terveyteen, ja lisäksi se on yhteydessä työtyytyväisyyteen. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 68-69,71; Hakanen 2005, 229-230)

Motivaatiosta ja sen tarpeellisuudesta työelämässä puhutaan paljon. Motivoitunut työntekijä osoittaa halukkuutta tarttua työhönsä. Perinteisesti motivaatiota on pyritty edistämään erilaisilla materiaalisilla eduilla, esimerkiksi rahapalkkioilla. Nykyisin työntekijöitä kiinnostaa yhä enemmän pysyvä työpaikka, ja paljon merkitsevät mahdollisuudet kehittyä ammatillisesti, työn arvostus sekä sen sisältö. Motivaation kannalta on siis huomioitava työ kokonaisuutena ja sen vastaaminen työntekijän odotuksiin. (Perkka-Jortikka 1998, 61)

Kun tiedetään, mitä halutaan ja mihin päämäärään pyritään, syntyy motivaatio toteuttaa tämä pyrkimys. Epäselvää tavoitetta on vaikeampaa motivoitua tavoittelemaan kuin selkeää. Motivoituminen vaatii tavoitteen asettamista ja tulevaisuuteen suuntautumista. Tavoite määritellään yleensä osaksi suurempaa kokonaisuutta ja sen saavuttaminen tapahtuu tiettyjen vaatimusten mukaan tai tietyn ajan sisällä. Ihmisellä on päämääriä, joihin he pyrkivät saavutettujen tavoitteiden kautta. Näillä tavoitteilla on voimakas vaikutus ihmisen toimintaan ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Sisäisen motivaation edistäjänä tavoitteenasettelu on hyvin tärkeä apuväline ja jos tavoite on asetettu oikein, edistää se suoritusta eri ympäristöissä. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 209)

Työn ilo voidaan nähdä muodostuvan monesta eri asiasta. Esimerkiksi keskinäinen arvostus, onnistumisen ilon kokemukset, hauskuus ja ennen kaikkea se tunne, että työntekijästä välitetään työyhteisössä kasvattavat työn ilon kokemuksia. Työnantajalla on lain määräämä velvoite pitää työntekijästään huolta esimerkiksi järjestämällä työterveyshuollon palvelut ja noudattamalla työturvallisuusmääräyksiä. Kuitenkin lakien lisäksi on olemassa keskinäistä välittämistä, jota on hankala määrittää lakien tai ohjeistuksien puitteissa. Huolenpidon osoittamisen esimerkkeinä voidaan pitää ystävällisyyttä, avun tarjoamista tarvittaessa, sympatiaa ja kiinnostumista toisen asioista. Tällaiset asiat ovat niitä osoituksia huolenpidosta ja välittämisestä, joita jokainen työntekijä kaipaa työssä ollessaan ja siellä tarpeeksi viihtyäkseen ja ennen kaikkea tarvitsee kokeakseen yhteenkuuluvuutta työkavereidensa kanssa. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 30)

Työn ilo on mielentila ja se koostuu ihmisen jatkuvasta tyytyväisyydestä ja kielteisten tunteiden vähenemisestä. Oikea ja aito työn ilo syntyy, kun ihminen kokee vapauden tunteen ja sisäisen täyttymyksen, sekä kykenee nauttimaan asioista nykyhetkessä. Työn iloa voi sanoa omaksi valinnaksi, sillä jokainen voi päättää, että haluaa käyttää työpäivänsä haluamallaan tavalla. Se ei tarkoita, että kaikenlainen palaute on otettava vastaan kritiikittömästi, ja että työntekijän on suostuttava mihin pyyntöön tahansa millä tahansa ehdoilla. Työn ilo ei tarkoita muiden miellyttämistä, vaan oman osaamisen ja omien kykyjen kohdentamista työhön. Tällöin työntekijä ei koe työtään velvollisuudeksi tai pakoksi, vaan hänellä on syvällisempi tarkoitus kehittää omaa työtään. Työn ilo ilmenee jokaisessa työntekijässä omalla tavallaan, ja se pe-

rustuu ihmisen omaan haluun lisätä myönteisiä kokemuksia työssä. Se ei ole vain henkinen tila, vaan sitoutumista ja antautumista luovalla työskentelylle. Työn ilo ilmenee rohkeutena tehdä haastavia valintoja, omien kykyjen oivaltamisena sekä positiivisena asenteena työlle. (Paasivaara 2009, 45,47)

3.2.1.3 Osaaminen

Jotta työn voisi suorittaa hyvin, ovat työntekijän ammatilliset valmiudet, osaaminen ja työn vaativuus oltava tasapainossa. Jos työntekijän kehittymiseen ei panosteta, syntyy helposti epätasapaino, sillä tekniikka ja työtavat kehittyvät jatkuvasti. Vaikka koulutus tuntuisikin aluksi lisäävän työtaakkaa, on se pitkällä tähtäimellä tehokas ja helppo tapa jaksaa töissään paremmin. Kun työ tuntuu helpolta ja siihen on saanut riittävät valmiudet ja koulutusta, voi työstä nauttia. Kuitenkin osaamisen kartuttaminen ei synny itsestään, vaan se vaatii aktiivista panostamista. Kun työntekijä on saanut yöstään ajantasaista tietoa, on hänen helpompaa selviytyä hankalista tai epäselvistä tilanteista. Jatkuvasti uutta oppiva työntekijä ei ehdi turhautua yksipuoleiseen työhönsä, sillä hän saa jatkuvasti mielenkiintoisia näkökulmia pohdittavakseen. Työnantajan tulee suhtautua osaamisen kartuttamisen tueksi tarkoitettuihin koulutuksiin myönteisesti, sillä monipuoliset tiedot omaava työntekijä on yksi organisaation laadukkaasti työn tuloksen takuu. Ikään katsomatta osaamisen kartuttaminen on mahdollista, sillä eri-ikäiset vain oppivat eri tavalla. Parhaat tulokset oppimisessa voidaan saavuttaa, kun huomioidaan jokainen ikäryhmä omana kokonaisuutena ja heitä vastaavat vahvuudet, kiinnostukset ja lähtökohdat. (Työterveyslaitos 2009, 29-30)

Työelämän vaatimukset lisääntyvät jatkuvasti teknologian ja menettelytapojen sekä uusien ohjeistusten myötä. Usein työntekijältä edellytetään laajaa yleissivistystä ja samalla oletetaan hänen tiedossaan olevan vahvat perustiedot alan töistä mukaan lukien viime hetken työpaikka- tai alakohtainen tietous asioista. Työntekijän on aktiivisesti hakeuduttava koulutuksiin ja etsittävä lisää tietoa, jotta näihin vaatimuksiin voitaisiin vastata, sillä työelämän muutokset tapahtuvat nopeasti. Muutoksiin voi sopeutua hyvin, mikäli työntekijä kokee luonnolliseksi itsensä kehittämisen työelämän vaatimusten mukaan. On huomattu, että mikäli työntekijä vastustaa muutosta, on se hänelle hyvin suuri rasite. Loppujen lopuksi palkkansa eteen on työntekijän kyettävä

hoitamaan työnsä sen vaatimusten mukaisesti. (Pirttiniemi, Susiluoto & Weissmann 1994, 197-198)

Hankituilla tiedoilla ja taidoilla työntekijä pyrkii vastaamaan muuttuviin työoloihin ja niiden haasteisiin. Työn vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, ja päivittämällä tietoaan työntekijä pystyy pitämään itsensä ajan tasalla. Toimiminen työyhteisössä ja kyky kehittää omaa työtään voidaan lukea osaamiseksi. (Ilmarinen 2005, 79)

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan prosessia, joka koskee niin nuoria kuin iäkkäämpiä. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen, ja sitä tulisi rohkaista ohjaamalla heitä erilaisiin kouluttautumistilaisuuksiin. Kun ikää karttuu, tulee elämäkokemusta, jota tarvitaan kaikessa työssä. Tämä ei kuitenkaan vähennä kouluttautumisen tarvetta, ja jos vain työntekijällä on mahdollisuus käyttää ongelmanratkaisukykyään ja harjoittaa oppimistaan jatkuvasti, kyky omaksua tietoa ei laske iän myötä. Kuitenkin kokemuksen mukana tulee niin sanottua hiljaista tietoa, joka täydentää kokemuksen kautta teoriassa ja tieteellisesti todistettua tietoa. Tämä kokonaistietämys summaa koulutuksen, kokemuksen, arvomaailman, tunteet ja ammattitaidon. Se antaa valmiuden toimia yllätyksellisissä tai epäselvästi määritellyissä tilanteissa. Kokemukseen perustuvaa tietoa tulisi jakaa kaikkien työntekijöiden kesken arkisissakin toimenpiteissä. Toisen työntekijän vahvuudet ovat erilaiset kuin toisen, mutta kaikki voivat oppia toisiltaan jotain uutta ja yhdessä hyötyä siitä. Perehdyttäminen kuuluu jatkuvan oppimisen piiriin, sillä kokeneempikin työntekijä tarvitsee asiallisen perehdytyksen, jokainen työpaikka toimii omalla tavallaan puhumattaakaan niistä uudistuksista, joita yksi ihminen urallaan joutuu kohtaamaan. Riittävällä perehdyttämällä varmistetaan työn säilyminen mielekkäänä ja ennaltaehkäistään virheiden syntymistä. (Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua, 2000-2003)

3.2.2 Työhyvinvointi ja työyhteisö

Työyhteisö edustaa sitä kokonaisuutta, jonka ihmiset ovat luoneet. Yleisesti voi sanoa, että hyvin erilaisetkin työyhteisöt koostuvat samoista asioista. Kuitenkin jokaisessa yhteisössä tulee toimia yksilöllisiä tarpeita mukailleen sen toimivuuden takaamiseksi samalla mukailleen työpaikan asettamia vaatimuksia. Itse työyhteisö tarkoittaa

sellaista lähiyhteisöä, jossa työskentelevät kaikki työssä käyvät. Paikasta riippuen työyhteisöä voidaan kutsua esimerkiksi tiimiksi, osastoksi tai vaikka yksiköksi. Työyhteisö koostuu henkilöistä, jotka käyvät päivittäin samalla työpaikalla ollen vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Vuorovaikutustilanteissa tärkeää on palaute, sillä se on työssä yhteisön ja yksilön hyvinvoinnin perustekijä. (Perkka-Jortikka 1998, 11)

Työyhteisö toimii erilaisten vuorovaikutusvirtojen kautta. Tätä vuorovaikutusta voi nimittää yhteisöllisyydeksi. Riippumatta siitä, miten hyvin ihmiset tulevat toimeen työyhteisössään toistensa kanssa, ja miten yhteistoiminta on järjestetty, vallitsee työyhteisössä aina jonkinlainen yhteisöllisyyden tila. Tämä yhteisöllisyys voi olla ominaisuuksiltaan myönteistä, kielteistä tai jotain siltä väliltä. Sitä ei välttämättä voi nähdä tai kuulla, mutta sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi työpaikan kannustavaa ilmapiiriä tai vaikkapa vallitsevaa eripuraa. Myönteinen yhteisöllisyys pitää sisällään esimerkiksi mahdollisuuden liittyä joukkoon, yhteenkuuluvuuden tuntemisen, erilaisuuden hyväksymisen ja yhteiset arvot. Kielteinen yhteisöllisyys taas ilmentää esimerkiksi henkistä väkivaltaa ja ylikorostunutta hierarkkisuuutta. (Perkka-Jortikka 1998, 14)

Jo pelkästään yhteisöllisyyden merkityksen ymmärtäminen ilmiönä parantaa työssä hyvinvointia. Samoin kielteisen yhteisöllisyyden tiedostaminen tukee myönteisen yhteisöllisyyden tukemista ja rakentamista. Jokaisella työyhteisöllä on omanlaisensa yhteisöllisyys, ja tämän yhteisöllisyyden oppiminen tapahtuu kokemusten kautta vähitellen. Yhteisöllisyyden ominaisuudet siirtyvät työntekijältä toiselle näkyvästi keskusteluissa tai näkymättömästi eleissä. Jokainen työntekijä tietää, miten ja millä tavalla puhutaan työkavereille tai lähiesimiehelle. (Perkka-Jortikka 1998, 14-15)

Jotta työyhteisö muodostuisi mahdollisimman hyväksi, on sen pyrittävä itse kehittymään päämääräänsä. Kehittymisen edistämiseksi työyhteisö tarvitsee ulkopuolista tukea ja kannustusta. Lisäksi hyvän työyhteisön syntyminen edellyttää pitkän aikavälin kehitys- ja oppimisprosessia. Tämän prosessin tiedostaminen ja ymmärtäminen on erityisen paljon tärkeämpää kuin erillisten toimintamallien ja ominaisuuksien seuraaminen tai luettelointi. Perusta hyvälle työyhteisölle luodaan, kun työntekijät ymmärtävät vuorovaikutuksen olemassaolon laadun ja tärkeyden. Esimerkiksi tiedon-

kulku ja palautteen saaminen tai antaminen vaativat vuorovaikutustaitoja, ja näissä tilanteissa usein ilmenee puutteita tai ongelmia. (Perkka-Jortikka 1998, 18, 79-80)

3.2.2.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan merkitysten ja tunteiden vaihtoa, jotka tapahtuvat ihmisten välillä. Jotta osaisi toimia hyvin vuorovaikutustilanteissa, on osattava tuntea itsensä. Vuorovaikutustilanteissa tärkeää on luottamusta ja turvallisuutta herättävä ilmapiiri, jonka itseään kunnioittava, arvostava ja itseensä luottava henkilö kykenee luomaan. Erilaisia vuorovaikutuksen muotoja on hyvin paljon. Rakentava palaute, vuorovaikutteisesti toimiminen, kuunteleminen, hyväksyminen ja arvostaminen tukevat hyviä vuorovaikutustilanteita. Aito vuorovaikutus ihmisten välillä ei synny siis itsestään, vaan sen kehittyminen on vie aikaa. Työssä ei saa olla niin kiire, että työntekijälle ei tule mahdollisuutta vaihtaa muutamaa sanaa työtoverien kanssa tai tutustua heihin. Jotta työyhteisön jäsenet ehtisivät rauhassa keskustella taukojen aikana, on heille järjestetty yhteinen tila tärkeä. Muiden tilojen suunnittelu on osaltaan tärkeää, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus luontevaan vuorovaikutukseen. (Paasivaara 2009, 28-30)

Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Vuorovaikutusta voi olla monenlaista, esimerkiksi myönteistä ja läheistä tai kielteistä ja etäistä. Sellaisessa työyhteisössä, jossa vallitsee heikko erilaisuudensietokyky, voi olla vaikeaa kohdata kielteistä vuorovaikutusta. Jos kielteistä vuorovaikutusta ei hyväksytä, ei hyvinvointia voida edistää. Esimerkiksi toista työntekijää ei voi pakottaa pitämään toisesta. Kuitenkin jokainen työntekijä kantaa vastuuta yhteisöllisyydestä ja sitä kautta koko työyhteisön hyvinvoinnista. Tämä vaatii oman käytöksen ja toiminnan tiedostamista ja tarpeen mukaan omien toimintatapojen kyseenalaistamista. (Perkka-Jortikka 1998, 14-15)

Jotta vuorovaikutus olisi sujuvaa, on työntekijän tärkeä oppia toisten ihmisten ymmärtämistä. Tällöin tulee tietää, mitä toinen tavoittelee, tahtoo, tarkoittaa tai sanoo. Jotta toista ihmistä voisi ymmärtää, on tiedettävä jotain hänen elämäntilanteestaan tai -kokemuksistaan. Tällaisia tietoja voi työkaverista saada keskusteluissa tai samanlai-

siin kokemuksiin perustuvan ymmärtämisen kautta. Jotta ihmistä oppisi ymmärtämään, tuntemaan ja hyväksymään, edellyttää se yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kykyä hyväksyä toinen heikkouksineen ja vahvuuksineen. (Perkka-Jortikka 1998, 82)

Hyvältä vuorovaikutustilanteelta vaaditaan paljon. Avoin tila, missä vuorovaikutus saa tapahtua, on hyvin tärkeä. Usein vuorovaikutus tapahtuu ahtaassa tilassa, joka koostuu jokaisen ihmisen tarkkaavaisuuden laadusta, läsnäolosta sekä ajattelutavasta, joita käytetään vuorovaikutustilanteiden aikana. Kun tilaa vuorovaikutukselle on vähän, on se helposti suljettua ja voi jopa tukkeutua. Avoin tila edistää hyvän vuorovaikutustilanteen toteutumista siten, että vuorovaikutuksella on mahdollisuus edetä omalla painollaan ja se on vastavuoroista monilla eri tasoilla, esimerkiksi niin empaattisuuden kuin ymmärryksenkin tasolla. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 225)

3.2.2.2 Palaute

Työhyvinvoinnin kannalta palautteen saaminen on todella tärkeää. Työntekijä voi peilata toimintaansa ja käyttäytymistään saamaansa palautteeseen, ja samalla hänelle muodostuu käsitys itsestään työntekijänä. Työntekijä tarvitsee myönteistä palautetta työstään, sillä näin hän saa selville, onko hän sosiaalisesti hyväksytty. Kuitenkaan kielteisen palautteen saamista ei tarvitse pelätä, kunhan se on asiallista ja hyvässä ilmapiirissä annettua. Tällaisissa tilanteissa palautteen antajan on kiinnitettävä huomioita niihin perusteisiin, joiden mukaan palaute annetaan. Oikein esitetty asiallinen palaute voi jopa laukaista syntyneitä ristiriitoja, mutta ennen kaikkea se motivoi ja luo hyvää yhteishenkeä. Kiittäminen, kannustaminen ja toisen onnistumisen huomiointi ovat tärkeä osa palautteen antamisessa. Palautetta voidaan antaa missä tilanteessa vain, jos työyhteisö on toimiva. Toimivassa työyhteisössä on mahdollisuus antaa palautetta omalle johtajalle. (Paasivaara 2009, 89-91)

Arvostusta osoittamalla voidaan lisätä työntekijöiden motivaatiota, halua antaa paras-taan ja onnistua. Puheen tasolla on helposti ilmaistavissa arvostavansa toista, mutta pelkästään puhe ei riitä, vaan arvostuksen tulisi näkyä käyttäytymisessä. Arvostavana käyttäytymisenä voidaan pitää esimerkiksi lupauksien pitämistä tai täsmällisyyttä.

Toisen arvostaminen näkyy parhaiten työpaikalla silloin, kun asiat eivät mene suunnitelmien mukaisesti. Hyvinä hetkinä arvostaminen tulee ilmi kehuina, mutta asioiden mennessä pieleen arvostus näkyy siten, ettei työntekijän tarvitse pelätä virheiden tekoa, vaan vahingon sattuessa hän saa osakseen ymmärrystä. Vastuun saaminen on osoitus arvostuksesta ja luottamuksesta, ja tällöin työ tuntuu merkitykselliseltä. Jos siis esimerkiksi työntekijän työtehtävä on hajanainen ja kovin epäselvä, tai hän jopa menettää työnsä, voi helposti tulla tuntemuksia arvostuksen puutteesta. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 13-15)

Kun työyhteisössä koetaan onnistumisia, tulisi työyhteisöä huomioida tällöin positiivisesti. Positiivinen palaute tuo hyvää tunnelmaa ja samalla usko tavoitteiden saavuttamiseen ja jatkuvaan kehitykseen lujittuu. Keskeinen osa organisaatioiden kehittämistä ja uudistumista on onnistuneiden projektien jälkipuinti. Onnistumisella on tiivis yhteys motivaatioon. Mikäli onnistumisia huomioidaan ja palkitaan, työntekijöiden halu käynnistää uusia hankkeita lisääntyy siinä missä usko omaan onnistumiseen ja riskinotto kyky kasvaa. Ryhmähenkeä voidaan onnistumistilanteissa kasvattaa, jos vain kaikki osalliset saavat ansaitsemansa kiitokset, eikä ketään jätetä huomiotta. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 22-23)

Jokainen työntekijä tarvitsee palautetta. Ne työyhteisön osapuolet, jotka saavat osakseen arvostusta, ovat solidaarisempia, onnellisempia ja stressaavat vähemmän verrattuna niihin työntekijöihin, joiden panosta työhön ja työyhteisöön pidetään itsestäänselvyytenä. Onnelliset työntekijät tulevat paremmin toisten kanssa toimeen, heidän työnsä onnistuu paremmin ja koska heitä jollain lailla palkitaan hyvästä työstä, on heillä motivaatiota kehittää työtä muille sopivammaksi. Jokaisen työyhteisön osapuolen tulisi siis pyrkiä avoimen ja vilpittömän hyvän palautteen antamiseen. Kun toiselle osoittaa arvostusta, on todennäköistä, että itse saa työpaikalla hyvää kohtelua. Kuitenkin tulee muistaa, että kritiikki on jokapäiväistä elämää, jota tulisi osata antaa ja ottaa vastaan. Kritiikki kuuluu elämään ja siitä täytyisi ottaa oppia, mutta kuitenkin sitä ei saa jäädä pohtimaan liian pitkään. Kaikki ihmiset ovat erilaisia, ja näkevät samat asiat omalla tavallaan joko hyvinä tai huonoina. (Carlson 2000, 261-266)

3.2.2.3 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisella tuella työyhteisössä tarkoitetaan ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka on sosiaalisiin suhteisiin liittyvää, terveyttä edistävää ja stressiä ehkäisevää. Näissä tilanteissa työntekijät saavat ja antavat emotionaalista, henkistä, toiminnallista, tiedollista ja aineellista tukea. Tällainen tuki ilmenee suoraan työntekijältä toiselle tai järjestelmän kautta annettuna. Usein ihmissuhteiden määrä ei ole niin merkittävää kuin sosiaalisen tuen tyydyttävyyden ja laatu. Vertaistukea voidaan pitää yhtenä sosiaalisen tuen muotona. Ihmiset, jotka ovat samassa elämäntilanteessa antavat tällöin toisilleen tukea tasavertaisesti, vastavuoroisesti ja luottamuksellisesti. Kokemusten, tunteiden ja tunteiden jakaminen on tuen antamisen ja saamisen perusta. Vertaistukea pidetään tärkeänä niin alaisten kuin johtajienkin välisessä vuorovaikutuksessa. Jos johtajat pystyvät keskenään kehittämään organisoitua ja järjestelmällistä vertaistukea, voidaan heidän yksinäisyyttään työssään helposti vähentää. Kaikissa elämänmuutos- ja kuormitustilanteissa, mutta erityisesti työelämää koskevissa tilanteissa on niin työkavereiden kuin johtajien antama sosiaalinen tuki hyvin tärkeää. Johtajalta saatu sosiaalinen tuki lisää työhyvinvointia, ja se ilmenee työntekijän arvostamisena ja kunnioittamisena, puolueettomana suhtautumisena. Ihmisellä on luontainen tarve kuulua ryhmään, ja sosiaalinen tuki toimii tämän tarpeen tyydyttäjänä. Sosiaalinen tuki on voimavara, joka on tarpeellinen, jotta työn vaatimuksista ja paineista voitaisiin selvitä. Tärkeintä on, että työntekijä voi luottaa saavansa tukea vaikeissakin tilanteissa. (Paasivaara 2009, 25-26)

3.2.2.4 Työilmapiiri

Ihmisyhteisössä vallitseva tunnelma muodostuu kulttuurin osien ja ihmisten välisen kanssakäymisen seurauksena. Tällaista tunnelmaa kutsutaan perinteisesti työpaikan ilmapiiriksi. Toimiminen samassa työympäristössä ja erilaisiin tavoitteisiin pyrkiminen edellyttää vuorovaikutusta. Tällaisessa tilanteessa tunnelma voi olla kannustava ja lämminhenkinen, mutta se voi toisaalta olla lannistava ja kylmä. Työpaikalla vallitseva ilmapiiri voi siis vahvistaa tai heikentää yhteisiin tavoitteisiin pyrkimistä. Innostunut, tuelle ja myönteiselle palautteelle perustuva vuorovaikutus työpaikalla auttaa työntekijää jaksamaan työssään entistä lujemmin. Työpaikan ilmapiiri kuvaa

työntekijöiden kokonaisvaltaista mielikuvaa siitä, millaista on kyseisellä työpaikalla työskennellä, ja se vaikuttaa yksilön sopeutumiseen työpaikalla, organisaation toimintaan ja tulokseen. Vallitsevaan ilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden kokemukset siitä, miten hyvin he työssään viihtyvät, sekä miten tyytyväisiä he ovat työhönsä, sen sisältöön, kehittymismahdollisuuksiin ja työstä saatuun palautteeseen. (Työterveyslaitos 1998, 41)

Merkittävä hyvinvoinnin ja työmotivaation lähde on luottamuksellinen ja avoin työilmapiiri työyhteisössä. Työpaikan hyvät ihmissuhteet eivät kuitenkaan synny itsestään, vaan ne vaativat huolenpitoa. Konfliktit ovat usein seurausta tiedon puutteesta tai väärinkäsityksistä. Yksityiselämän ongelmat voivat heijastua toimintaan työpaikalla. Jokainen yksilö kuitenkin vaikuttaa osaltaan työpaikan ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja ratkaisuun. (Rauramo 2008, 130-131)

Yhä useammat ajattelevat nykyisin, että työyhteisössä vallitsevalla hyvällä ilmapiirillä on hyvin suuri merkitys niiden ihmisten hyvinvoinnille, jotka siellä työskentelevät. Hyvällä ilmapiirillä nähdään olevan positiivisia vaikutuksia esimerkiksi työntekijöiden terveyteen ja innovatiivisuuteen, tiedonkulkuun, asiakastyytyväisyyteen ja kaiken kaikkiaan se vaikuttaa tuottavuuteen ja työn tuloksellisuuteen. Hyvällä ilmapiirillä on huomattu olevan vaikutusta henkilöstön pysyvyyteen työpaikalla. Työpaikallaan viihtyvä työntekijä pysyy pidempään töissä, ja tällä tavalla työntekijän iän myötä karttunut kokemus työstä saadaan koko työyhteisön hyödynnettäväksi. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 6)

Jotta työyhteisön ilmapiiriä ja sitä kautta työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin edistää, ei tällöin ole kyseessä yksittäisen toimenpiteen suorittaminen, vaan laaja-alainen kokonaisuuden kehittäminen. Ne puitteet, joissa työyhteisön tulee toimia ja joita työelämän tulee noudattaa, on määritelty eri laeissa. Kuitenkin työpaikan yhteishenki ja sitä kautta parantuva tuottavuus luodaan jokapäiväisissä arkirutiineissa pienistäkin asioista. (Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua, 2003)

3.2.3 Työhyvinvointi ja työ

3.2.3.1 Työ ja työn hallinta

Koska työntekijä ei tee työtä pelkästään rahan vuoksi, on todella tärkeää, että hän on löytänyt itselleen sopivan ja haasteellisen työn. Tietenkin tärkeänä innoittajana voidaan pitää rahapalkkaa, mutta usein syyt töiden tekemiseen ovat syvällisemmät. Merkityksellisyys, jonka työ tuo elämäämme, on hyvin tärkeää siinä missä työstä saadut onnistumisen elämyksetkin. Parhaimmillaan tekijälleen sopiva työ vastaa omia kiinnostuksen kohteita, tuottaa iloa ja työn voi kokea omakseen. Tällöin työ tuntuu monipuoliselta, kiinnostavalta ja siitä voi saada palautetta. Työ koetaan tärkeäksi siksi, että työpaikalla työntekijä on osallisena johonkin suurempaan kokonaisuuteen. Työtä tehdessään työntekijä on osana yhteiskuntaa ja sen ylläpitoa. (Paasivaara 2009, 8-9)

Lähtökohtana hyvään työhön voidaan pitää esimerkiksi hallinnan ja arvostuksen tunteita sekä luontaista aktiivisuutta. Työn on oltava mielekästä. Tällaisten ominaispiirteiden kautta voidaan luoda kuva ihannetyöstä, jossa mm. työn määrä on kohtuullinen, työn tavoitteet ja merkitys ovat selkeät, ja vuorovaikutus ja palaute sekä mahdollisuus kehittyä ovat itsestäänselvyksiä. Työhyvinvointi ei kuitenkaan merkitse täydellistä onnen ja rauhan tilaa, vaan hyvän työyhteisön määritelmiin kuuluu kohtuullisessa määrin epävarmuuden sietäminen ja epäonnistumisista selviytyminen. Ongelmatilanteita ei koeta ylitsepääsemättöminä, vaan yhteisön turvin ja ongelmanratkaisukykyä käyttäen työntekijällä on mahdollisuus nähdä ongelmat ylitsepäästävinä haasteina. Tällaista kuormitusta on työntekijän helpompi sietää, mikäli hänellä on tunne mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus tunteeseen, että työssä on se jokin ”oma juttu”. Työ on tällöin mielekästä, eikä sitä voi verrata esimerkiksi rahapalkan suuruuteen. (Kaivola & Launila 2007, 128-130)

Työpaikalla aiheutuu työntekijöille erilaisia paineita. Esimerkiksi tiukat aikataulut ja nopeat tilanteiden muutokset aiheuttavat stressiä. Kuitenkin voidaan puhua niin hyvästä eli positiivisesta kuin huonosta eli negatiivisesta stressistä. Joidenkin työntekijöiden voidaan kuulla sanovan, miten he nauttivat pienestä kiireestä, sillä tällöin työ-

kin sujuu nopeammin ja vaivattomammin, ja työntekijä tuntee olevansa vireessä. Positiivisen stressin koetaan lisäävän motivaatiota, jolla ihminen jaksaa ponnistella jopa äärimmäisissäkin tilanteissa. Kaikkea kuormitusta ei siis koeta negatiivisena, mutta jokaisessa tapauksessa liika jatkuva kiire ja hankalat ongelmatilanteet alkavat vaikuttaa työntekijän jaksamiseen. Positiivinen stressi ei saa siis jatkua liian pitkään, jotta tilanne ei kääntyisi negatiiviseksi, liian kuormittavaksi. Työntekijän täytyy saada osakseen rauhallisempiakin hetkiä toimia työssään. (Järvinen 2008, 27-28)

Työn tulee olla sopivasti kuormittavaa. Uudet ja erilaiset haasteet pitävät työntekijän mielen virkeänä ja antavat mahdollisuuksia kehittymiseen. Kuormituksen ei kuitenkaan ole hyväksi jatkua liian pitkään, jotta työntekijä ei väsyisi. (Paasivaara 2009, 17)

Jotta työn määrä ei paisuisi aivan mahdottomaksi, on sitä jatkuvasti seurattava. Vaikka jokaisella työntekijällä on rajansa, voi ihminen venyä uskomattomiin mittoihin työtä tehdessään aivan huomaamattaan. Kun työmäärä lisääntyy, tulisi jokaisen työntekijän arvioida, mitä on mahdollisuus saavuttaa annetuilla resursseilla. Sekä määrään että laatuun ei voi panostaa yhtäaikaisesti. Täytyisi esimerkiksi miettiä, tingittääkö työn laadusta vai määrästä, kun työntekijöiden lukumäärää supistetaan. Ennakoimalla voidaan välttyä ristiriitatilanteilta, jotka kuluttavat työyhteisön voimavaroja entisestään. (Työterveyslaitos 2009, 31-32)

Ihmisen yksityiselämä ja työ ovat monin eri tavoin sidoksissa toisiinsa. Tämän sidoksen laadullisuus heijastuu työntekijän kuormittuneisuuteen ja hyvinvointiin. Työssä ja arjessa selviytyminen voi vaikeutua tai jopa helpottua eri elämänalueiden keskinäisen tasapainon laadun seurauksena. Tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä tulisi löytää tilanteesta huolimatta, mutta useimmiten se koetaan hyvin haastavaksi. Jokaisen tulisi kuitenkin oman elämänsä kokonaiskuormittavuutta ajatellen tehdä itse ratkaisunsa. Esimerkiksi tasapaino työn kuormittavuuden ja henkilökohtaisen elämän voiman lähteiden välillä tulisi selvittää. Jos yksityiselämässä koetaan raskaita aikoja, voi siihen lisätty raskas työ olla yhdelle ihmiselle liian suuri haaste. Toisaalta työssä olo voi tuoda päivään sen tarpeellisen hengähdystauon, jos yksityiselämässä on huolia. On kuitenkin ymmärrettävä, että paras tapa viihtyä töissään on selkeästi erottaa se muusta elämästä. (Työterveyslaitos 2009, 71-74)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen on tärkeä saada tukea ja erilaisia ratkaisumahdollisuuksia työpaikalta. Vaikka keinot vaihtelevat työpaikoilla huomattavasti, tärkeintä on kuitenkin se, että työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet pyritään ottamaan huomioon työpaikalla. Työntekijöiden kokonaiskuormituksen tukeminen ei aina toteudu työelämässä. Varsinkin nuorten naisten yleisin ongelma on, miten aikaa löytyy sekä perheen perustamiselle että ammatilliselle kehitykselle. (Työterveyslaitos 2009, 103-104)

Perimmäinen syy tai tarkoitus järjestelmän toiminnalle ja olemassaololle on sen perustehtävä. Työyhteisön toimintaa työssä tukee se, miten hyvin perustehtävän olemassaolo on sisäistetty ja ymmärretty. Tämä työn perustehtävän tunnistaminen on jokaisen työntekijän tehtävä. Johtajan tehtävänä taas on varmistaa, että työntekijät selviytyvät perustehtävistään mahdollisimman hyvin. Mikäli perustehtävää ei toistuvasti palauteta mieleen, voi olla, että kuva työntekijöiden mielessä olevasta perustehtävästä alkaa poiketa todellisuudesta. Varsinkin työn muutostilanteissa, jolloin resursseja pienennetään, on hyvä palata perustehtävän äärelle ja muistuttaa työntekijöille, miksi tiettyjä asioita tehdään. Näin mielenkiinto työhön pysyy mahdollisimman vahvana vaikeissakin tilanteissa. (Paasivaara 2009, 52-53)

Silloin tällöin olisi hyvä pysähtyä miettimään, miksi kyseistä työtä oikein tekee ja miten. Mikäli tyydyttävää vastausta on vaikea löytää, olisi hyvä pyrkiä esimerkiksi keskustelemaan esimiehensä kanssa siitä, miten työstä voisi jälleen alkaa nauttia. Jos työntekijän tavoitteet suhteessa osaamiseen ovat liian korkealla, voi työ helposti alkaa tuntua toivottomalta. Suurille tavoitteille olisi hyvä luoda pienempiä osatavoitteita, ja tiedonkeruussa ja sen omaksumisessa tulisi löytää tasapaino. Olisi hyvä, jos työntekijä löytäisi itselleen ne työtavat, jotka parhaiten vastaisivat hänen osaamistaan. Näin on mahdollisuus nauttia itse työstä eikä pelkästään saavutetuista tavoitteista. (Työterveyslaitos 2009, 30-31)

Työn hallinta on yläkäsite, jolla tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on mahdollisuuksia ja valtaa vaikuttaa työnsä sisältöön ja olosuhteisiin niiltä osin, kun se hänen työhönsä liittyy. Työn tekemisen kokonaisuuden organisoinnista riippuu, miten työn hallintaa on mahdollisuus päästä toteuttamaan. Hallinta- käsitukseen kuuluu erilaisia

näkökulmia, joista keskeisimpiä ovat vaikutusmahdollisuudet työhön ja omaa työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen sekä työn monipuolisuus. Kun työntekijällä on työtä koskevia vaikutusmahdollisuuksia, on hänellä itsenäisyyttä ja sanavaltaa tehdä työtään koskevia päätöksiä. Tämä sananvalta voi liittyä esimerkiksi työtahtiin, työjärjestykseen tai vaikkapa laitehankintoihin. Osallistumismahdollisuuksilla tarkoitetaan niitä tilanteita, kun työntekijällä on mahdollisuus osallistua niihin tilanteisiin, joissa hänen työtään koskevia päätöksiä tehdään. Parhaimmillaan osallistuminen on toimivaa vuorovaikutusta, jolloin työntekijä saa ja antaa tietoa. Jotta osallistumismahdollisuus toteutuisi mahdollisimman hyvin, on työpaikalla oltava toimiva tiedonkulkujärjestelmä. Työn monipuolisuudella puolestaan tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia käyttää tietojaan, taitojaan sekä osaamistaan työssä. (Työterveyslaitos 2002, 29)

3.2.3.2 Työympäristö

Työhyvinvointia voidaan tarkastella yksinkertaisimmillaan työympäristön ja siihen sisältyvän työturvallisuuden näkökulmasta. Nykyaikana odotuksena on, että työntekijöistä pidetään huolta. Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa ylläpitämään ja edistämään työturvallisuutta. Työnantajan on siis ryhdyttävä käytössä oleviin toimenpiteisiin, mikäli hänen terveystensä kohdistuvaa haittaa, vaaraa, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua ilmenee työpaikalla. Tämä toiminta on samalla tärkeä osa hyvinvoinnin edistämistä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Paasivaara 2009, 17; Työturvallisuuslaki)

Hyvä työympäristö tarvitsee syntyäkseen, säilyäkseen tai parantuakseen ihmisiä, jotka ovat siihen valmiita panostamaan aktiivisesti. Mikään ei tapahdu ympäristössä itsestään, eikä pelkästään asiantuntijoiden avustuksella, siihen tarvitaan kaikkia, jotka ovat osallisena ympäristön toimivuuteen. Ominaisuudet, jotka hyvällä työympäristöllä on, eivät synny hetkessä, vaan siihen tarvitaan monen alan edustajia sekä kokemusta ja erilaisia näkemyksiä. Hyvän ympäristön tuntomerkkejä ovat sosiaalisen kanssakäymisen helpottuminen sekä yhteisöllisyyteen houkuttelevuus. Esteettömyys on tärkeää, ja sillä pyritään tukemaan kaikkien toimintakykyä ja hyvinvointia.

Samalla esteettömyyttä tarvitaan, jotta tasavertaisuus säilyisi. (Tapaninen, Kauppinen, Kivinen, Kotilainen, Kurenniemi 2002, 86)

Hyvinvointia ja terveyttä edistävä ympäristö ei ole jatkuvasti samana pysyvä tila, vaan toimiakseen ihmisen hyväksi on ympäristön jatkuvasti kehityttävä, sillä vaatimukset ympäristön suhteen muuttuvat. Tällainen toimiva ympäristö syntyy sosiaalisissa prosesseissa vähitellen pitkän suunnittelun ja kehittelyn tuloksena. Tietyllä tapaa sosiaalisesti hyvin toimiva ympäristö ei koskaan valmistu, vaan se muuttuu jatkuvasti tarpeita vastaavaksi. (Tapaninen, Kauppinen, jne 2002, 107)

Hyvinvointia ja toimintakykyä ylläpitävä toimiva työympäristö edistää työn sujumista ja auttaa löytämään terveellisiä työliikkeitä ja –asentoja. Hyvässä työympäristössä voidaan välttää turhia toistoliikkeitä, huonoja työasentoja ja turhia nostoja. Haitalliselle kuormitukselle altistuminen tuntuu kolotuksena, ja kivun tunteminen lisää stressiä ja epämukavuutta alentaen työtehoa. Viimeistään silloin tulee alkaa kiinnittää huomiota työpisteen työvälineiden sijaintiin tai omiin työasentoihin, kun toistuvasti alkaa huomata oireita kehon eri puolilla. Työntekijä itse pystyy kokemuksensa kautta parhaiten muuttamaan työympäristöään ergonomisemmaksi, mikäli siihen annetaan vain mahdollisuus. (Työterveyslaitos 2009, 67-68)

Työtä tehdessään työntekijän oikeuksiin kuuluu turvallinen työympäristö, joka ei vaaranna hänen fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista turvallisuuttaan. Valitettavasti kuitenkin työympäristössä piilee lähes poikkeuksetta erilaisia asioita, joista voi syntyä erilaisia haittoja, vaaroja tai vaurioita. Työ aiheuttaa kuormitusta, joka voi ilmetä yhdessä tai useassa osa-alueessa. Näin ollen mitä enemmän näistä kuormittavista tilanteista tiedetään, sitä paremmin niitä aiheuttamia haittoja voidaan ehkäistä esimerkiksi kouluttamalla työntekijöitä tai muuttamalla toimintatapoja turvallisemmiksi. Työpaikalla huolehtivat vaarojen ja vaurioiden arvioinnista, seurannasta ja torjunnasta monet eri tahot. Tällaisia ovat esimerkiksi työterveyshuolto-organisaatio, työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio ja työpaikan linjaorganisaatio. (Työterveyslaitos 1999, 44-49)

3.2.3.3 Johtaminen

Monet eri keinot huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista kuuluvat esimiehille, ja nuo keinot välittyvät heidän kauttaan työyhteisöön. Lähiesimiehellä on hyvät mahdollisuudet havainnoida työntekijöidensä hyvinvoinnin tilaa, sekä velvollisuus toteuttaa lain velvoittamia kuormitustilanteiden selvityksiä ja korjata näitä epäkohtia. Esimiehen kuuluu varmistaa, että aikaa järjestetään työyhteisössä yhteisten asioiden ja mahdollisten ilmenevien ongelmien käsittelyyn. Jos syntyviä ongelmia ei käsitellä siitä syystä, että esimies ei hoida tehtäviään, voi tilanne mutkistua entisestään ja aiheuttaa vaikeasti ratkaistavissa olevia ongelmia. Esimiehen on toiminnassaan osattava olla oikeudenmukainen, sillä asianmukaisella esimiehen käyttäytymisellä on suora yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. Kaiken kaikkiaan esimies toimii muille työntekijöille esimerkkinä kaikessa toiminnassaan ja käyttäytymisessään. Kun esimies toimii avoimesti, on työyhteisönkin ilmapiiri usein avoimempi ja suvaitsevaisempi. (Työterveyslaitos 2009, 93-96)

Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksessa syntyy todellinen johtajuus, joka onkin yhdessä tuotettu ja jaettu ilmiö. Johtajuutta merkitsee se, että sekä esimies että työntekijät käyvät keskustelua, luovat yhdessä uutta tietoa ja uusia toimintatapoja, vuorovaikutusta tapahtuu moneen suuntaan. Tärkeintä ei ole se, kuka idean keksii, vaan että päästään parhaaseen mahdolliseen ratkaisuun yhdessä ja samalla kaikki ottavat vastuun. Kaikilla on kuitenkin omat osa-alueet, joista he vastaavat. Kaikkien tulee tietää heidän työtehtävänsä ja vastualueensa, jotta työyhteisö toimisi. (Kaivola & Launila 2007, 39-41)

Esimiehen tarkoitus työyhteisössä on paljon muutakin. Kiireisessä työyhteisössä, jossa tilanteet muuttuvat jatkuvasti, on esimiehellä tärkeä rooli auttaa työntekijöitään töiden priorisoinnissa. Hänen on nähtävä kokonaisvaltainen kuva tilanteesta sillä hetkellä ja osattava kertoa selkeästi alaisilleen, mihin keskitytään ja minkä voi esimerkiksi jättää seuraavalle päivälle tehtäväksi. Tällaiset tilanteet kuitenkin ratkaistaan vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa, sillä heidän työtään tekevät, ja osaavat parhaiten perustella, mikä olisi paras toimintasuunnitelma. (Järvinen 2008, 32)

Esimiehellä on tärkeä rooli luottamuksen rakentajana yhteisössä. Jos luottamusta ei ole, ilman sitä voidaan kyllä työskennellä, mutta työhön ei näin ollen sitouduta. Päivittäisillä toimillaan esimies voi joko tukea työyhteisön luottamusta tai hajottaa sitä. Hän on siis tärkeässä roolissa tuomassa esimerkkiä alaisilleen. (Rauramo 2008, 131)

Luottamuksen liittyy avoimuus, joka näkyy sekä vuorovaikutuksessa päivittäisissä tapahtumissa tai esimerkiksi yhteisissä kokouksissa. Avoimuutta kuvaa se, että työntekijät ovat tavoitettavissa tarvittaessa, tai toimiiko työpaikalla informaation kulku katkotta. Käyttäytymisen tasolla avoimuudella tarkoitetaan omien mielipiteiden julki tuomista vapaaehtoisesti. Työyhteisössä uskalletaan tällöin puuttua epäkohtiin, ja niin negatiivista kuin positiivista palautetta voidaan antaa suoraan. Erilaiset ihmiset ja heidän mielipiteensä hyväksytään työyhteisössä. (Rauramo 2008, 131- 132)

Keskeisimpiä taustatekijöitä työhyvinvoinnissa on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn sisältöön, kehittämiseen ja aikoihin. Tämä vaatii luottamusta työntekijöiden ja esimiehen välillä. Työhön liittyvä autonomia mahdollistaa esimiehen paneutumisen todellisiin haasteisiin, sillä aikaa ei kulu työn organisointiin. Autonomia antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa, ja siten tilanne lisää työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 132)

Hyvältä johtajalta vaaditaan rohkeutta ja aloitekykyä ottaa esille työyhteisön nykytilannetta koskevia seikkoja, tulevaisuuden haasteita sekä keinoja ratkaista näitä haasteita. Tällöin tärkeässä asemassa ovat esimiehen vuorovaikutustaidot. On tärkeää, että haasteita kohdattaessa ja työelämän muutosten aikana esimies rohkaisee ja ohjaa työntekijöitä kouluttautumaan ja kehittymään. Tällä tavalla työntekijät pysyvät työmarkkinoilla pidempään, sillä heillä on mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen. Esimiehen tehtävänä on ymmärtää, että kaikki eivät voi tietää kaikkea. Kuitenkin, jos jokaisella on omat erityisalueensa, josta heidän on mahdollisuus jakaa tietoa muille, työyhteisö on tällöin tiedoiltaan ja taidoiltaan monipuolinen ja valmis vastaamaan kaikkiin haasteisiin joita kehitys tuo tullessaan. (Työssä jaksamisen ohjelmassa opitua, 2003)

Johtajuuden merkitys korostuu esimerkiksi työelämää koskevissa muutostilanteissa. Kuitenkaan johtaminen muutostilanteissa ei perusasioita ajatellen eroa johtamisesta

yleensä. Tehtävien avulla ihmisiä voi johtaa menestyksekkäästi, ja tämä ilmenee esimerkiksi muutostilanteesta keskustelemalla työntekijöiden kanssa. Pelkät sanat eivät kuitenkaan riitä, vaan keskusteluissa tulisi tulla ilmi aito välittäminen ja kiinnostus toisten työstä ja muutoksen aiheuttamista haasteista. Johtavassa asemassa olevan henkilön ei saisi pyrkiä muuttamaan kaikkea kerralla, vaan siirtyä eteenpäin asteittain. Näin muutos tapahtuu askel askeleelta, ja jokaisella on mahdollisuus päästä mukaan uuteen rytmiin. Jo pienikin muutos kuluttaa työntekijän resursseja, joten jos yhdellä kertaa tapahtuva kehittyminen on liian laaja-alaista, voi työntekijä lamaanua. (Aro 2002, 69)

Johtajan tai esimiehen vastuulla on ensisijaisesti työyhteisön kehittäminen. Johtaja vastaa tavoitteellisen oppimisen oppimisprosesseista, joita työyhteisölle järjestetään. Vaikka johtaja ei pystyisi toimimaan aktiivisesti työyhteisön kehittämisen edistämiseksi, voi häneltä saatu lupa innoittaa vastuullisia alaisia järjestämään toimintaa, joka mukailee kehittymistä koskevia tavoitteita. Johtajan velvollisuutena on toimia aktiivisena tai passiivisena tukijana näille toiminnoille. Hänen tulee pitää kiinni yhteisistä sopimuksista ja lupauksista. (Perkka-Jortikka 1998, 80-81)

3.3 Työhyvinvointi ja varhainen puuttuminen

Aktiivisella aikaisella puuttumisella tai varhaisella puuttumisella tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa organisaation tasolla, yksittäisessä työyhteisössä tai jollakin työyhteisön jäsenellä jokin asia uhkaa muuttua huonommaksi. Varhaisessa puuttumisessa on kyse siitä, että joku havaitsee työpaikalla tilanteen ja ottaa sen puheeksi. Tämän seurauksena tarvitaan tilanteen selvittelyä ja tilanteeseen sopivia toimenpiteitä, joiden edut ja haitat on punnittu. Hyvänä esimerkkinä varhaisesta puuttumisesta voidaan pitää onnettomuuden jälkeistä tilannetta, jolloin onnettomuuden aiheuttamiin ongelmiin tarvitaan erilaisia ratkaisuja. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2008:33)

Riittävän varhaisessa vaiheessa tarttuminen sellaisiin tilanteisiin, jotka saattavat johtaa enneaikaiseen eläköitymiseen, työntekijöiden työkyvyn alenemiseen tai palvelujen tuloksellisuuden ja työelämän laadun heikkenemiseen, on työhyvinvoinnin eri

toimijoiden yhteistyön yhtenä tavoitteena. Tällaisia keskeisiä toimijoita ovat lähiesimiehet, työterveyshuolto, henkilöstöasioista vastaavat sekä työntekijät. Jokaisen oikeus ja velvollisuus on noudattaa aikaista puuttumista tai puheeksi ottamista, ja tällaisilla toimilla osoitetaan toisesta välittämistä työpaikalla. Toimenpiteitä toiminnan tuloksellisuuden, työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn säilymisen tueksi voidaan tehostaa suunnitelmallisen aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamallin avulla. Jotkut toimenpiteet voidaan toteuttaa työpaikalla, mutta osa edellyttää oikeanlaiseen ja oikeaan aikaan tapahtuvaan hoitoon tai kuntoutukseen ohjausta. Työuran eri vaiheissa voidaan edistää työssä jaksamisen tukemista ja työhyvinvointia erilaisin keinoin. Tällaisia keinoja ovat työkierto, työkokeilu, urasuunnittelu, uudelleensijoitustoimenpiteet, osatyökyvyttömyys- ja osa-aikaeläkeratkaisut sekä yksilöllisesti arvioidut työ- ja työaikajärjestelyt työntekijän palatessa työelämään pitkältä sairauslomalta. (Leivo, 2007)

Aina syntyy tilanteita, joissa kaikki ei suju odotetulla tavalla, vaikka työlle olisi miten hyvät puitteet tahansa. Tällöin varhaisen puuttumisen tilanne on muodostunut. Jotta tasapaino voitaisiin palauttaa, on selvitetävä, mistä on kysymys. Varhaista reagointia tarvitaan silloin, kun työpaikalla jokin asia uhkaa muuttua huonommaksi, ellei siihen puututa. Tilanteesta syntyvä huoli voi koskea koko organisaatiota, työyksikköä tai yksittäistä työntekijää. Esimiehen tai työntekijän huomatessa huolenaiheita, jotka liittyvät työhön tai työkaveriin, on hänen tehtävänsä ottaa se puheeksi ensisijaisesti asianomaisten henkilöiden kanssa. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tilanteesta voi keskustella esimiehen, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa tai asian tiimoilta voi ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Työkykyä ylläpitävän toiminnan ydin on nimenomaan varhainen reagointi, ja se on ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa tasapaino työyhteisöön palautetaan mahdollisimman pian selvittämällä henkilöstön työkykyä uhkaavat tekijät. Tarttumalla asioihin ajoissa voi osoittaa konkreettista välittämistä työkaveriaan kohtaan. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa osoittamalla vastuuta varhaisella puuttumisella. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ottaa puheeksi työtä koskevat ongelmat ja jokaisella on oikeus saada tukea tilanteeseensa. Tärkeintä on tuen saaminen riittävän ajoissa, eikä sillä ole väliä, miten ongelma alun perin on tunnistettu. (Nummelin 2008, 128-130)

Kun varhaisen puuttumisen toimintamallia laaditaan työorganisaatiolle, on hyvä määrittellä ne havaittavat muutokset, joiden perusteella asioihin puututaan. Tällöin saadaan muodostettua yhteiset toimintakriteerit. Varhaisia hälytysmerkkejä organisaatiossa voidaan saada asiakastytyvyyden heikkeneminen, aikatauluongelmat projektitoissa, työilmapiirin heikentyminen, sairauspoissaolojen kasvu sekä työterveyspalveluiden lisääntynyt käyttö. Merkkejä varhaisen tuen tarpeesta yksilötasolla ovat esimerkiksi vaikeudet suoriutua töistä, jatkuvat ylityöt, ongelmat yhteistyössä, myöhästelyt, poissaolot luvattomasti sekä sairauspoissaolojen lisääntyminen. (Nummelin 2008, 130)

4 PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Projekti on lyhyesti määriteltynä joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka on koottu yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää. Lisäksi projektilla on oltava kiinteä aikataulu, budjetti ja selkeä tavoite, joka perustuu aina asiakkaan tilaukseen sisältäen vaatimuksia ja reunaehdoja, jotka määrittävät projektin etenemistä. Kun tavoitteisiin on päästy, projekti päättyy. Projektissa toimiminen vaatii kykyä työskennellä ryhmässä erilaisien ihmisten kanssa. Lisäksi kaikkiin projekteihin liittyy epävarmuutta ja riskejä. Mikäli projekti on suunniteltu huonosti, eikä erilaisia vaihtoehtoja ole otettu huomioon, on riskien määrä tällöin suurempi.

(Ruuska 2008, 19-20)

Keväällä 2009 opinnäytetyön toteuttaminen alkoi aiheen valinnalla. Satakunnan sairaanhoitopiirillä oli toiveena saada opiskelijoita tekemään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, ja heillä oli valmiina erilaisia ideoita ja toiveita opinnäytetyön aiheiksi. Valittuani aiheekseni työhyvinvoinnin, asiasta ilmoitettiin sairaanhoitopiirin yhteyshenkilölle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia kartoittava mittari Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijöiden käyttöön. Taustatyönä tutustuin työhyvinvointia koskevaan teoretiseen tietoon. Laatimani mittarin tuli olla nopeasti tulkittava ja helposti ymmärrettävissä, jotta päästäisiin par-

haisiin mahdollisiin tuloksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa varhaisen puutumisen keinoja Satakunnan sairaanhoitopiirissä. Kesän aikana oli kerättävä teoriapohjaa ja ajatuksia opinnäytteen sisällöstä, sillä syksyllä olisi ensimmäinen tapaaminen työterveyshuollon työntekijöiden kanssa (Taulukko 1).

Koska rahallista tukea opinnäytteeseen ei ollut mahdollista saada, päädyttiin syksyllä 2009 suunnittelemaan mittaria, jolla voitaisiin esimerkiksi työpaikkakäyntien yhteydessä kartoittaa helposti ja nopeasti yksilön hyvinvointia työelämässä. Seuraava askel oli teorian kirjoittaminen, jonka pohjalta muodostuivat aihealueet mittarin sisällöksi. Teoriasta nostettiin esille kysymysmuodossa tärkeimmät asiat, ja yhteistyössä työterveyshuollon työntekijöiden kanssa suuri määrä kysymyksiä karsittiin suppeammaksi ja tarkoituksensa täyttäväksi. Alkuvuodesta 2010 mittarin ulkomuotoa muokattiin vielä moneen kertaan, sekä varmistettiin, että mittari eteni johdonmukaisesti.

Mittari jaettiin kolmeen eri osa-alueeseen, jotka olivat työhyvinvointi ja yksilö, työhyvinvointi ja yhteisö sekä työhyvinvointi ja työ. Tämä jako syntyi teorian pohjalta, joka mukailee Satakunnan sairaanhoitopiirin omaa työhyvinvointiohjelmaa sekä kunnallisia suuntaviivoja. Mittarin ensimmäisen sivun alussa täyttäjälle selvitetään, mihin mittari on tarkoitettu ja miten sitä käytetään. Mittarin lopussa on pyramidikuvio, jonne täyttäjä voi sijoittaa jokaisesta osa-alueesta saamansa pistemäärän, ja siten helposti vertailla eri osa-alueiden tilannetta toisiinsa (LIITE 1).

Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijät saivat ensimmäisinä mittarin täytettäväkseen. Tämän tarkoituksena oli testata mittarin toimivuutta. Työterveyshuollon henkilökuntaan kuuluu 20 henkilöä, joista 12 oli täyttänyt ja palauttanut mittarit määräaikaan mennessä. Vastausten pohjalta työterveyshuollolle järjestettiin yhteisöpalaute (LIITE 2), ja samalla keskusteltiin mittarin täytön yhteydessä heränneistä mielipiteistä. Yhteisöpalaute ja lopullinen versio mittarista toimitettiin työterveyshuollon yhteyshenkilölle levyllä poltettuna. Lopuksi heille toimitettiin paperiversio opinnäytetyön loppuraportista.

Taulukko 1. Projektin vaiheet ja resurssit (Mukaiillen Ruuska 2001, 13)

PROJEKTIN VAIHEET	SISÄLTÖ	AIKATAULU/TUNNIT Suunniteltu	AIKATAULU/TUNNIT Toteutunut
ALOITUSVAIHE	-Aiheen valinta -Yhteydenotto yhteistyökumppaniin -Puhelinneuvottelu yhteistyökumppanin kanssa -Materiaalin etsiminen ja siihen tutustuminen -Alustava suunnittelu -Aiheseminaari	05/2009-11/2009 25h	05/2009-10/2009 76h
SUUNNITTELUVAIHE	-Yhteydenpito yhteistyökumppaniin -Yhteydenpito ohjaavaan opettajaan -Mittarin alustava suunnittelu -Teoriaosuuden kirjoittamisen aloittaminen -Suunnitteluseminaari	11/2009-02/2010 115h	10/2009-01/2010 124h
TOTEUTUSVAIHE	-Mittarin valmistuminen ja viimeistely yhdessä ohjaavan opettajan ja yhteistyökumppanin kanssa. -Mittarin käytön ohjaus työterveyshuollolle -Mittarin käyttöönotto -Teoriaosuuden viimeistely ja valmistuminen -Raporointiseminaari	02/2010-04/2010 160h	01/2010-02/2010 156h
PÄÄTTÄMISVAIHE	-Palautteen saaminen -Arviointi -Projektin päättäminen	04/2010-05/2010 100h	02/2010-03/2010 47h
	KOKONAISTUNTIMÄÄRÄ	400h	403h

5 PROJEKTIN TUOTOS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia kartoittava mittari Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijöiden käyttöön. Taustatyönä tutustuin työhyvinvointia koskevaan teorian tietoon. Laatimani mittarin tuli olla nopeasti tulkittava ja helposti ymmärrettävissä, jotta päästäisiin parhaisiin mahdollisiin

tuloksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa varhaisen puuttumisen keinoja Satakunnan sairaanhoitopiirissä.

Projektin tuotoksena syntyneen mittarin (LIITE 1) tarkoituksena ei ole antaa suoraa vastausta tai toimintaohjeita työhyvinvoinnin tilan parantamiseksi. AUDIT-testin mukaisesti mittarilla voidaan löytää ne henkilöt, joiden työhyvinvoinnin tila on jollain osa-alueella tai kokonaisvaltaisesti alentunut, ja mittari on ensisijaisesti tarkoitettu yksilöohjauksessa käytävien keskustelujen pohjaksi.

Mittari on jaettu kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat työhyvinvointi ja yksilö, työhyvinvointi ja yhteisö sekä työhyvinvointi ja työ. Jokaisessa osa-alueessa on kymmenen kysymystä, joten yhden osa-alueen maksimipistemäärä on tällöin 50 (5=Täysin samaa mieltä). Riskirajana voidaan pitää 30 pistettä jokaisella osa-alueella (3=Ei samaa, eikä eri mieltä). Parhaiten mittari toimii keskustelun pohjana, mutta sitä voidaan käyttää myös suurten ryhmien tilannearvioinneissa.

Mittari on kolmesivuinen. Sairaanhoitopiirille tehdyssä versiossa on jokaisen sivun vasemmassa yläreunassa Satakunnan sairaanhoitopiirin logo, ja molemmissa versioissa mittarin alareunassa on tekijän tiedot. Ensimmäisen sivun vasemmalla palstalla on kerrottu mittarin tarkoitus sekä ohjeita pisteytyksen arviointiin. Lopuksi kerrotaan vielä pisteytyksen arviointia helpottavasta pyramidi-kuviosta, jonne pisteet voidaan sijoittaa.

Ensimmäisen sivun oikealla palstalla on työhyvinvointia ja yksilöä koskeva osuus. Osa-alueen kymmenen kysymystä käsittelevät terveyttä ja työkykyä, työasenteita ja osaamista. Nämä avainsanat on mainittu kyseisen osa-alueen otsikon alapuolella helpottamaan kokonaisvaltaisen käsityksen saamista. Jokaisen osa-alueen kysymykset ovat monivalintamuodossa seuraavasti: 1=Täysin eri mieltä. 2=Jonkin verran eri mieltä. 3=Ei samaa, eikä eri mieltä. 4=Jonkin verran samaa mieltä. 5=Täysin samaa mieltä. Mittarin täyttäjän on tarkoitus valita se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa hänen tilannettaan tällä hetkellä.

Toisen sivun oikealla palstalla on työhyvinvointia ja työyhteisöä koskeva osuus. Tämän asiakokonaisuuden avainsanoja ovat vuorovaikutus, palaute, sosiaalinen tuki ja

työilmapiiri. Vasemmalla puolella on työhyvinvointia ja työtä koskeva osuus, ja sen avainsanat ovat työn hallinta ja johtaminen. Tästä viimeisestä osa-alueesta jätettiin pois työympäristöä koskevat asiat yhteisymmärryksessä yhteistyökumppaneiden kanssa, jotta estettäisiin osa-alueen paisuminen liian suureksi.

Viimeisellä eli kolmannella sivulla on pyramidi-kuvio, jonne jokaisen osa-alueen pistemäärät voidaan helposti sijoittaa. Tällöin piste-erot on helppo nähdä ja niistä voidaan keskustella. Yhteisöpalautetta annettaessa voidaan laskea yhteisön keskiarvoiset vastaukset jokaisesta kysymyksestä, ja siten eri osa-alueiden keskiarvot voidaan sijoittaa pyramidiin.

Fontti on valittu siten, että se olisi helppo lukea pienessäkin koossa, sillä mittarissa on paljon tietoa tiiviissä paketissa. Otsakkeiden ja kuvion värit valittiin sattumanvaraisesti. Kuitenkin värien tuli olla sopusoinnussa toisiensa kanssa, eivätkä ne saaneet olla liian räikeät. Kokonaisuudessaan mittarin ulkomuoto pyrittiin tekemään siten, että se ei näyttäisi vastenmieliseltä, vaan houkuttelisi merkitsemään vastaukset huolellisesti.

6 PROJEKTIN ARVIOINTI

Projekti käynnistettiin keväällä 2009. Tällöin aloitin lähdemateriaaliin tutustumisen selailemalla alan kirjallisuutta ja internet-lähteitä. Jo varhain kävi selväksi, että työhyvinvointiin liittyvää materiaalia oli saatavilla runsaasti, ja opinnäytteen toteuttamisen yhdeksi haasteeksi tuli lähdemateriaalin rajaaminen. Tietoa karsittiin moneen kertaan, eikä tiedon saaminen järkeväksi kokonaisuudeksi ja aihetta vastaavaksi ollut helppoa. Lopullisessa muodossa käytetty jako mukailee Satakunnan sairaanhoitopiirin omaa työhyvinvointiohjelmaa sekä kunnallisia suuntaviivoja.

Varsinainen työnteko projektia varten alkoi syksyllä 2009. Tällöin alkoi tiivis yhteistyö Satakunnan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon työntekijöiden kanssa, ja heidän

mielipiteitään jatkuvasti kuunnellen selkiytyi ajatus kolmeosaisesta mittarista. Yhteistyö työterveyshuollon työntekijöiden kanssa oli helppoa, sillä heiltä sai monia erilaisia ideoita projektin eri vaiheissa. He olivat aina valmiit antamaan neuvoja, mikäli projektin edetessä jokin asia tuntui haasteelliselta. Tiiviillä yhteistyöllä voitiin varmistua siitä, että lopputulos vastasi mahdollisimman hyvin yhteistyökumppanin alkuperäisiä toiveita.

Mittarin suunnittelu lähti käyntiin suuresta määrästä kysymyksiä, jotka oli nostettu esiin teorian pohjalta. Lopullisessa mittarissa ei aiheen paisumisen vuoksi sekä yhteistyökumppanin toiveesta käsitellä fyysiseen työympäristöön liittyviä asioita. Kysymykset karsittiin pääasiat mielessä pitäen, ja lopullisessa versiossa on kymmenen tärkeintä kysymystä jokaista osa-aluetta kohden. Kysymysten lukumäärä määräytyi yhteistyökumppanin toiveesta. Mittarin kuvio syntyi hetken mielijohteesta, mutta lopullisessa versiossa se on sekä selkeä että helppolukuinen. Kuvion avulla voi nähdä työhyvinvointinsa eri osa-alueiden tilanteen suhteessa toisiinsa. Loppuhaasteeksi työterveyshuollolle jäi mittarin käyttöönoton jälkeen sen aktiivinen markkinoiminen. Tällä varmistuttaisiin siitä, että mittarista tulisi jokapäiväinen työkalu työterveyshuollossa.

Oma työskentelyni opinnäytettä toteutettaessa oli vaihtelevaa, sillä muut koulutyöt ja harjoittelut veivät aikaa opinnäytteen tekemiseltä. Lisäksi kynnyks kirjoittamiseen kasvaa, kun aikaa kuluu, eikä tuotosta synny. Kuitenkin tilannetta helpotti se, että aina oli mahdollista työstää mittaria, mikäli kirjoittaminen tuntui vaikealta tai työläältä. Tästä syystä opinnäytteen valmistuminen ajallaan olikin mahdollista.

Tiedon suuri määrä oli toisaalta helpottava ja toisaalta vaikeuttava tekijä työskentelyssäni. Teoreettista lähestymistapaa etsiessä erilaisten vaihtoehtojen määrä oli valtava. Mittaria tehdessäni oli hankalaa löytää sellaista ratkaisua, joka olisi mahdollisimman erilainen ja muista mittareista poikkeava, mutta kuitenkin samalla yhtä toimiva. Loppujen lopuksi koen onnistuneeni hyvin ratkaisuisani koskien teoriaa ja mittaria.

LÄHTEET

- Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Carlson, R. 2000. Älä hikeenny työasioista. Juva: WS Bookwell Oy.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Tammi.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WSOY.
- Kaivola, T., Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työjohtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WS Bookwell Oy
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Tammi.
- Perkka-Jortikka, K. 1998. Reilu peli työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Pirttiniemi, J., Susiluoto, S. & Weissmann, K. 1994. Työelämän käyttötietoa. Juva: WSOY.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Ruuska, K. 2001. Projekti hallintaan. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ruuska, K. 2008. Pidä projekti hallinnassa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointiohjelma 2008-2010. Erillinen julkaisematon materiaali.
- Tapaninen, A., Kauppinen, T., Kivinen, K., Kotilainen, H., Kurenniemi, M. & Pajukoski, M. 2002. Ympäristö ja hyvinvointi. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Työterveyslaitos. 1990. Miten käytät työstressikyselyä. Helsinki.

Työterveyslaitos. 1998. Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Työterveyslaitos. 1999. Työsuojelun peruskurssi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työterveyslaitos. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos. 2007. Visioita alueellisen työhyvinvoinnin ja työterveyden edistämistä. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 28. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Työterveyslaitos. 2009. Voiman lähteet. Helsinki: Painotalo tt-urex.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 28 §

Sähköiset:

Hannu Anttonen. 2009. Työterveyslaitos. Mielekäs työ kehittyy työhyvinvoinnilla. [verkkodokumentti] [Viitattu: 17.11.2009] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/F00B5ADA-3ED8-4751-BEB7-4B54B7BDFC5A/0/Anttonen.pdf>

Leivo. 2007. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt- suositus kunta-alalle. [verkkodokumentti] [Viitattu: 17.11.2009] Saatavissa: <http://www.kuntatyonantajat.fi/files/693F6470B8A740408D819300957BC4F6>

Päihdelinkin www-sivustot. Alkoholinkäytön riskit [verkkodokumentti] [Viitattu: 18.11.2009] Saatavissa: <http://www.paihdelinkki.fi/testaa/audit>

Rauramo, P. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin kehittäminen. [verkkodokumentti] [Viitattu: 20.10.2009] Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=345>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Työterveys2015. Työterveyshuollon kehittämislinjau. 2004. [verkkodokumentti] [Viitattu: 3.11.2009] Saatavissa: <http://www.sttk.fi/File/199b736f-6baf-45c9-a8fe-152db620304e/Tyoterveys2015.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2008:33. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. [verkkodokumentti] [Viitattu: 17.11.2009] Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3534.pdf&title=Tyo__henkinen_hyvinvointi_ja_mielenterveys_fi.pdf

Työssä jaksamisen ohjelma. 2002. Työn kuormittavuuden mittarit- Selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä.[verkkodokumentti] [Viitattu: 14.1.2010] Saatavissa: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/Kuormitusmittariselvitys%202002.doc>

Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000-2003. 2003. Eväitä työyhteisön hyvinvointiin. [verkkodokumentti] [Viitattu: 20.10.2009] Saatavissa: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/Evaita%20tyoyhteison%20hyvinvointiin.pdf>

Työturvallisuuskeskus. Tuottavuus-, tuloksellisuus- ja laatuasiantuntijat –työryhmä. Työsuojelu ja työhyvinvointi. [verkkodokumentti] [Viitattu: 14.12.2009] Saatavissa: http://www.ttktessu.net/kunta/tyosuojelu.asp?sidebar=kunta&submenu=ku_saados

TYÖHYVINVOINTISI TILA

Tämä mittari on tehty työterveyshuollon käyttöön työkaluksi asiakkaiden työhyvinvoinnin arvioimiseksi. Mittarin tuloksista työterveyshuolto saa nopeasti käsityksen, millainen asiakkaan työhyvinvointi on tällä hetkellä. Tuloksien pohjalta on helppo käydä asiakkaan kanssa keskustelua hänen työhyvinvointinsa tilasta ja mahdollisuuksista sen edistämiseksi.

Koska työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisuutena, tulee tämänkin kartoituksen lopputulosta ajatella kokonaisvaltaisesti. Jokaisen osa-alueen pistemäärä kertoo kyseisen osa-alueen tilanteesta **tällä hetkellä henkilön itsensä arvioimana**. Ihanneltilanteessa työntekijä on täysin samaa mieltä kaikkien mittarin väittämien kanssa, ja tällöin yhteispistemäärä on 150. Koska ihminen on kokonaisuus, henkilökohtaisetkin asiat vaikuttavat asiakkaan näkemykseen työhyvinvoinnistaan ja sen tilasta. Kuitenkin esimerkiksi työstä ja työyhteisöstä johtuvat tekijät voidaan nopeasti selvittää tämän mittarin avulla.

Mittarin lopusta löydät kuvion, jonne voit sijoittaa eri osioista saadut pistemäärät.

TYÖHYVINVOINTI JA YKSILÖ

Avainsanat: terveys ja työkyky, työasenteet, osaaminen.

LIITE 1/ 1 (3)

Ole hyvä, ja ympyröi se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tällä hetkellä.

1=Täysin eri mieltä. **2**=Jonkin verran eri mieltä. **3**=Ei samaa, eikä eri mieltä.

4=Jonkin verran samaa mieltä. **5**=Täysin samaa mieltä.

1. Teen taukojumppaa töiden lomassa.
1 2 3 4 5
2. Liikun säännöllisesti, vähintään kolme kertaa viikossa.
1 2 3 4 5
3. Työpäivän jälkeen koen itseni useimmiten virkeäksi.
1 2 3 4 5
4. Työpäivän jälkeen kehossani ei tunnu erityistä kipua.
1 2 3 4 5
5. Nukun mielestäni riittävästi.
1 2 3 4 5
6. Olen mielestäni useimmiten hyvällä mielellä.
1 2 3 4 5
7. Viihdyn työpaikassani.
1 2 3 4 5
8. Koulutukseni vastaa työtehtävääni.
1 2 3 4 5
9. Arvostan itseäni työntekijänä.
1 2 3 4 5
10. Työ- ja yksityiselämäni ovat tasapainossa.
1 2 3 4 5

Pistemäärä: ___/50

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖ

Avainsanat: vuorovaikutus, palaute, sosiaalinen tuki, työilmapiiri.

Ole hyvä, ja ympyröi se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tällä hetkellä.

1=Täysin eri mieltä. **2**=Jonkin verran eri mieltä. **3**=Ei samaa, eikä eri mieltä.
4=Jonkin verran samaa mieltä. **5**=Täysin samaa mieltä.

1. Tiedonkulku toimii työyhteisöni sisällä.
1 2 3 4 5
2. Työpaikallani yhteistyö työntekijöiden kesken on helppoa.
1 2 3 4 5
3. Saan tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltani.
1 2 3 4 5
4. Työpaikassani on hyvä ilmapiiri.
1 2 3 4 5
5. Työpaikallani järjestetään yhteistä toimintaa yhteishengen ylläpitämiseksi.
1 2 3 4 5
6. Työntekijöiden erilaisuus hyväksytään työpaikallani.
1 2 3 4 5
7. Työpaikallani käsitellään riittävästi asioita yhteisissä kokouksissa.
1 2 3 4 5
8. Koen, että työpanostani arvostetaan.
1 2 3 4 5
9. Saan työkavereiltani positiivista palautetta työstäni.
1 2 3 4 5
10. Jos saan kritiikkiä, se on asiallista.
1 2 3 4 5

Pistemäärä: ___/50

LIITE 1/ 2 (3)

Tämä mittari on tehty opinnäytetyön tuloksena: Hoffman Niina (2010) Työhyvinvoinnin puheeksi ottaminen Satakunnan sairaanhoitopiirissä-Varhaisen puuttumisen työvälineen kehittäminen. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Pori.

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖ

Avainsanat: työn hallinta, johtaminen.

Ole hyvä, ja ympyröi se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tällä hetkellä.

1=Täysin eri mieltä. **2**=Jonkin verran eri mieltä. **3**=Ei samaa, eikä eri mieltä.
4=Jonkin verran samaa mieltä. **5**=Täysin samaa mieltä.

1. Koen työni tärkeäksi.
1 2 3 4 5
2. Työni motivoi minua.
1 2 3 4 5
3. Pehdytys uusiin asioihin on mielestäni riittävää.
1 2 3 4 5
4. Työntekijöiden työtehtävät ja vastualueet on selkeästi määritelty työpaikallani.
1 2 3 4 5
5. Saan työnantajalta tukea uuden oppimiseen, esim. koulutukseen osallistumiseen.
1 2 3 4 5
6. Yksityiselämän ja työn yhteensovittaminen huomioidaan työpaikalla.
1 2 3 4 5
7. Esimieheni kohtelee työntekijöitä tasavertaisesti ja arvostavasti.
1 2 3 4 5
8. Saan esimieheltäni tarvittaessa tukea ja apua työtä koskevissa ongelmatilanteissa.
1 2 3 4 5
9. Tiedän miten toimin, jos joudun asiakasväkivallan kohteeksi.
1 2 3 4 5
10. Voin tehdä työpaikallani aloitteita ja parannusehdotuksia.
1 2 3 4 5

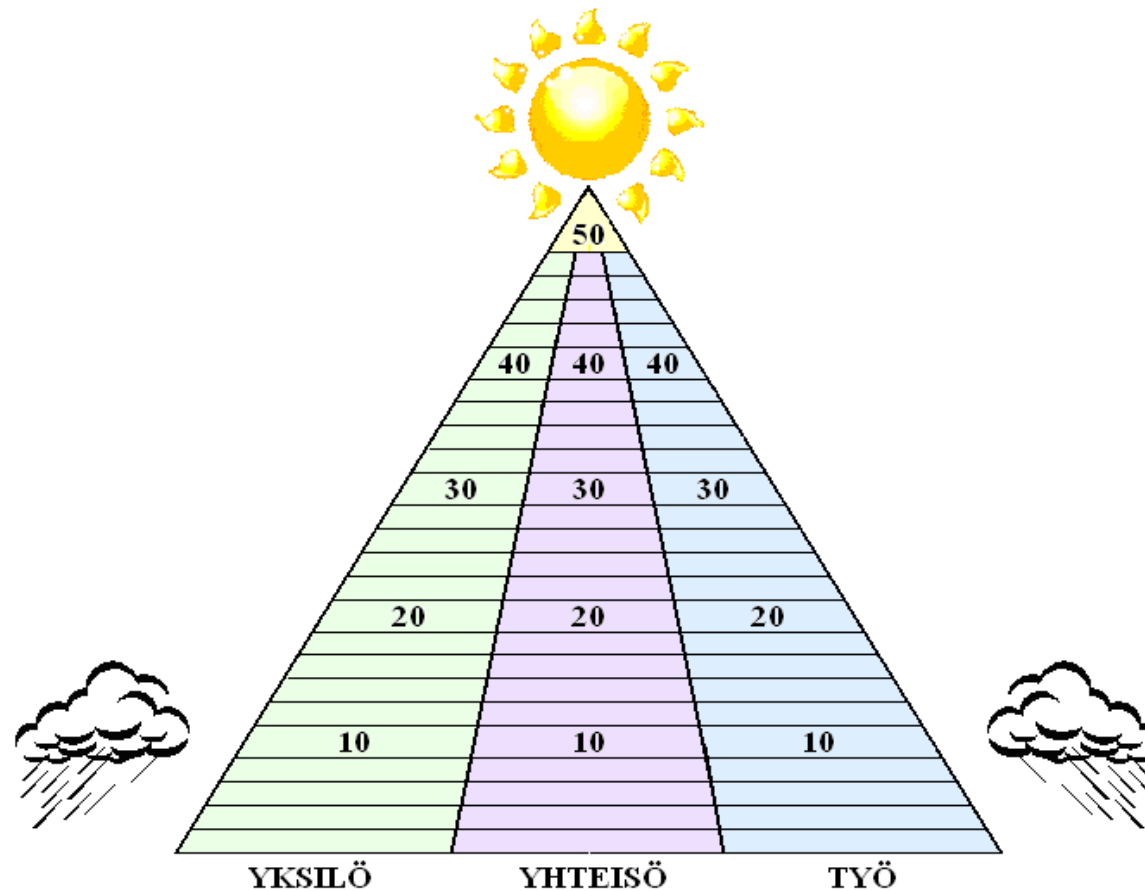
Pistemäärä: ___/50

Kokonaispistemäärä: ___/150

LIITE 1/ 3 (3)

Tässä työhyvinvointisi tilannetta kuvaava kuvio.

Merkitse jokaiselta osa-alueelta saamasi pistemäärä sille tarkoitettuun lokeroon. Näin pystyt vertailemaan eri osa-alueita toisiinsa.



TYÖHYVINVOINTIKYSELY- yhteisöpalaute

2.3.2010
Satakunnan Sairaanhoidopiiri,
työterveyshuolto
Niina Hoffman

Kokonaisuus keskiarvoisesti

- Yksilö:
ka. 36,5
- Yhteisö:
ka. 37,3
- Työ:
ka. 41

YKSILÖ YHTEISÖ TYÖ

Muutamia yksityiskohtia

- Mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota?
- Mitä asioita tulisi kehittää?
 - ka. 3 tai alle
- Mitä asioita tulisi ylläpitää?
 - ka. yli 3

1. Teen taukojumppaa töiden lomassa.



- ka. 1,5
- Taukojumppalla saattaa olla ehkäisevä vaikutus tuki- ja liikuntaelinvaivoihin.
- Myös hartioiden pyörittely on taukojumppaa!

3. Työpäivän jälkeen koen itseni useimmiten virkeäksi.



- ka. 2,75
- Fyysinen väsymys?
- Psyykinen väsymys?
- Miten tilannetta parannettaisiin?

11. Tiedonkulku toimii työyhteisöni sisällä.



- ka. 3
- Toimiiko?
- Miten parannettaisiin?

15. Työpaikallani järjestetään yhteistä toimintaa yhteishengen ylläpitämiseksi.

- ka. 2,9
- Onko mahdollista järjestää enemmän yhteistä toimintaa?

8. Koulutukseni vastaa työtehtävääni.

- ka. 4,3
- Hyvä!


9. Arvostan itseäni työntekijänä.

- ka. 4,3
- Hyvä!
- Itsensä arvostaminen on tärkeää työssä jaksamisen kannalta.



23. Työni motivoi minua.

- ka. 4,3
- Hyvä!
- Motivoivaa työtä jaksaa paremmin tehdä.



30. Voin tehdä työpaikallani aloitteita ja parannusehdotuksia.

- ka. 4,3
- Hyvä!
- Työn tilanteesta pitäisi pystyä puhumaan, ja työntekijöiden mielipiteitä tulisi kuunnella.