

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Päivi Burman

KOPPI TYÖKYVYSTÄ
Miun työkyky -kampanja

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2020
Liiketalouden koulutusohjelma
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Päivi Burman

Nimeke
Koppi työkyvystä. Miun työkyky -kampanja

Toimeksiantaja
Siun sote, Työhyvinvointipalvelut

Tiivistelmä

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin Siun soten työhyvinvointipalveluiden yksikön toimeksiantona. Opinnäytetyön tehtävänä oli luoda Miun työkyky -kampanjan aineisto. Tarkoituksena oli edistää Siun soten työntekijöiden työkykyä ja tavoitteena oli motivoida työkyvystä huolehtimiseen. Kampanjan toteutus jää toimeksiantaja organisaation vastuulle.

Vanhuuseläkeiän noustessa työntekijöiden on pysyttävä entistä pidempään työkykyisinä. Työkyky ei säily itsestään, vaan siitä tulee huolehtia aktiivisesti koko työuran ajan. Työkykyynsä voi vaikuttaa terveellisistä elämäntavoista ja osaamisestaan huolehtimalla. Yksilön työkykyyn vaikuttaa myös työyhteisö ja sen käyttäytyminen. Tämän opinnäytetyön toiminnallisena osuutena oli kampanja-aineiston laatiminen. Se koostui aiheista, joilla työntekijä itse edistäisi työkykyään. Kampanjan sisältö perustui toimeksiantajan tarpeeseen ja pohjautui opinnäytetyössä esitettyyn teoriapohjaan. Aineisto koostui kuudesta aiheesta. Aiheita olivat liikunta, ruokailu, uni, työkäyttäytyminen sekä työntekijän osaaminen ja motivaatio. Toiminnallisen osuuden toteutustapana oli lyhyt teksti ja aiheeseen soveltuva kuva.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla kampanjan vaikutusten seuranta, eli kokevatko työntekijät työkykynsä parantuneen kampanjan jälkeen. Tekivätkö työntekijät muutoksia omaan käyttäytymiseensä kampanjan perusteella ja millaisena työntekijät näkevät työkykynsä työuran loppupuolella.

Kieli
suomi

Sivuja 44
Liitteet 6
Liitesivumäärä 6

Asiasanat
työkyky, työntekijä, työkyvyttömyys



THESIS
March 2020
Degree Programme in Business
Economics
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (switchboard)

Author
Päivi Burman

Title
A Catch for Work Ability. Miun työkyky -kampanja. (My Work Ability Campaign)

Commissioned by
Siun sote, wellbeing services department

Abstract

This practice-based thesis was commissioned by the wellbeing services department of Siun sote. The purpose of this thesis was to create the material for the My Work Ability campaign. The main objective was to support the work ability of Siun sote's employees and to motivate them to take care of it. Siun sote organization is responsible for the implementation of the campaign.

As the retirement age rises, employees should stay fit for work for a longer period of time. Work ability is not preserved by itself, one must actively take care of it throughout the working life. Work ability can be positively influenced by healthy lifestyle and professional skills development. An individual's ability to work is also influenced by the work community and its behavior. The practice-based part of the thesis consisted of the campaign material preparation. It included topics, with the help of which the employee himself would promote his ability to work. The content of the campaign material was based on the theoretical background presented in the thesis as well as on organization's needs. The campaign material consisted of six topics exercise, nutrition, sleep, behavior in the workplace, and employee professional skills and motivation. The practice-based part was implemented in the form of a short text and a suitable image. Further research could be based on monitoring the effects of the campaign. For example, it can be checked whether employees' ability to work improves after the campaign has been completed. It's also possible to monitor, whether the employees make any changes to their lifestyle based on the campaign's recommendations and how do they feel about their work ability at the end of their careers.

Language
Finnish

Pages 44
Appendices 6
Pages of Appendices 6

Keywords
work ability, employee, incapacity for work

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	5
2	Opinnäytetyön rakenne, tavoite ja rajaukset	6
2.1	Opinnäytetyön rakenne.....	6
2.2	Opinnäytetyön tavoite	6
2.3	Opinnäytetyön rajaukset	7
2.4	Aikaisemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset	7
3	Työkyky	8
3.1	Työkyvyn määritelmä	8
3.2	Työkykytalo.....	9
3.3	Työkyvyn muutokset	11
4	Työkyvyn edistäminen	12
4.1	Työkykyä edistävä toiminta	12
4.2	Liikunta	12
4.3	Ruokailu	14
4.4	Työkykyjohtaminen	16
4.5	Uni	17
4.6	Työkäyttäytyminen.....	19
4.7	Osaaminen ja motivaatio	20
5	Opinnäytetyön toteutus	21
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	21
5.2	Kohderyhmä, toimintaympäristö ja lähtötilanne	23
5.3	Konstruktiiivinen malli	24
5.4	Työskentelyn kuvaus	26
6	Kampanja-aineiston suunnittelu ja toteutus.....	28
6.1	Suunnittelu.....	28
6.2	Toteutus	29
7	Johtopäätökset	34
7.1	Produktin arviointi	34
7.2	Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu	35
8	Pohdinta	37
8.1	Opinnäytetyöprosessi	37
8.2	Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	38
8.3	Jatkotutkimus ja kehittämisideat	39
	Lähteet	41

Liitteet

Liite 1	Mites siun työkyky? -Ai mikä?
Liite 2	Siun hymyllä hyvinvointia
Liite 3	Miun hyväksi
Liite 4	Näillä eväillä työpäivään
Liite 5	Lisäpuhtia höyhensaarilta
Liite 6	Ota koppi omasta osaamisestasi

1 Johdanto

Tilastokeskuksen mukaan elinajanodote Suomessa on parantunut vuosittain 1860-luvulta lähtien. Naisten elinajanodote on hieman miehiä korkeampi. (Tilastokeskus 2020.) Eläkeikä luo tiettyjä edellytyksiä työkyvylle: sen täytyisi pysyä ainakin kohtuullisena eläkeikään asti (Ilmarinen 1995a, 32). Lainsäädäntö ohjeistaa syntymävuoteen 1964 asti eläkeiän. Myöhemmin syntyneiden eläkeikä suhteutetaan kasvaneeseen eliniänodotteeseen. (Julkisten alojen eläkelaki 2016, 3:10 §.) Suomessa työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä nousi 1 300 ihmisellä vuodesta 2017 vuoteen 2018. Yleisin peruste sille oli tuki- ja liikuntaelin-sairaudet, jotka aiheuttivat 40 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeistä. Seuraavaksi yleisimmäksi perusteeksi nousi 15 prosentin lukemalla mielenterveysongelmat. (Eläketurvakeskus 2019.) Sairausvakuutuslaki käsittelee työkykyä työkyvyttömyyden näkökulmasta. Ihminen on työkyvytön, mikäli hän ei pysty selviytymään omasta tai omaan työhönsä rinnastettavasta työstä sairauden takia. (Sairausvakuutuslaki 2004, 8:4 §.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Siun soten työhyvinvointipalveluiden yksikön toimeksiantona. Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui toimeksiantajan toiveesta Miun työkyky -kampanjan aineiston suunnittelu. Johtamiseen ja esimiestyöhön erikoistuvan tradenomin näkökulmasta aihe on merkityksellinen. Aihe on ajankohtainen, sillä Siun sote haluaa edistää henkilöstön työkykyä koko työuran ajan. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tehtävänä oli luoda työkykykampanjan aineisto, jonka tarkoituksena oli edistää Siun soten työntekijöiden työkykyä. Tavoitteena opinnäytetyössä oli motivoida työkyvystä huolehtimiseen. Kampanjan aineisto koostuu kuudesta henkilöstökirjeestä. Aiheiksi kirjeisiin valikoitui työkäyttäytyminen, liikunta, ruokailu, uni sekä oppiminen ja motivaatio. Opinnäytetyön teoriaosuus rajattiin koskemaan keskeisimpiä keinoja, joilla työntekijä voi itse edistää ja ylläpitää työkykyään. Työkykyjohtamista käsitellään opinnäytetyössä kampanjan mahdollistavana tekijänä.

2 Opinnäytetyön rakenne, tavoite ja rajaukset

2.1 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö käsittelee työkykyä sekä keinoja, joilla sitä voi edistää ja ylläpitää koko työuran ajan. Ensimmäisenä lukuna tässä opinnäytetyössä on johdanto. Toisessa luvussa käsitellään opinnäytetyön rakennetta, tavoitetta, tehtävää, tarkoitusta sekä aikaisemmin aiheesta tehtyjä opinnäytetöitä sekä tutkimuksia. Teoriaosuus on jaettu kahteen osa-alueeseen lukujen kolme ja neljä alle. Luvussa kolme käsitellään asioita, joista työkyky koostuu ja mitkä tekijät sitä voivat mahdollisesti heikentää. Luvussa neljä käsitellään työkyvyn edistämistä, eli keinoja, joilla työkykyä voidaan parantaa ja ylläpitää.

Viides luku käsittelee toiminnallista opinnäytetyötä ja sen toteutusta. Luvussa määritellään produktin kohderyhmä, toimintaympäristö sekä lähtötilanne. Työskentelyn edistymistä kuvataan konstruktivista mallia hyödyntäen. Luku kuusi käsittelee produktin suunnittelua ja toteutusta. Seitsemännessä luvussa tarkastellaan kriittisesti aikaansaattua produktia sekä opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Luvussa kahdeksan pohditaan ammatillista kasvua opinnäytetyöprosessin aikana sekä opinnäytetyön hyödynnettävyyttä jatkossa.

2.2 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyö toteutettiin Siun soten työhyvinvointipalveluiden yksikön toimeksiannona. Toimeksiannossa määriteltiin tämän opinnäytetyön tehtäväksi työkyvykkäisyyskampanja aineiston suunnittelu. Työltä toivottiin positiivisen motivoivaa otetta työkyvystä huolehtimiseen, johon pohjautuen opinnäytetyön tavoite tarkentui.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on edistää Siun soten työntekijöiden työkykyä. Tavoitteena työllä on motivoida työkyvystä huolehtimiseen. Tehtävänä oli luoda Miun työkyky -kampanjan aineisto.

2.3 Opinnäytetyön rajaukset

Toimeksiantaja organisaatiossa työskentelee keskimäärin 7 800 henkilöä (Siun sote 2020). Toimeksiantaja taho toivoi, että kampanja tavoittaa kaikki Siun soten työntekijät. Tämän vuoksi toteutustavaksi valikoitui henkilöstökirjeet. Toteutus-tapa asetti kampanja-aineistolle tiettyjä vaatimuksia. Henkilöstökirjeisiin mahtuu rajallisesti tekstiä, joten produktin sisältö tuli olla tiivis.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuus rajattiin yhdessä toimeksiantajan kanssa koskemaan työkyvyn eri osa-alueita ja työntekijän omia vaikutusmahdollisuuksia niihin. Osa-alueiksi valikoitui työkäyttäytyminen, liikunta, ruokailu, uni sekä oppiminen ja motivaatio. Työkykyjohtamista käsiteltiin työssä kampanjan mahdollistavana tekijänä.

2.4 Aikaisemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset

Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa tutustuin aikaisemmin tehtyihin opinnäytetöihin. Theseuksesta työkyky käsitteellä etsittäessä löytyi paljon tuloksia. Kohdennetulla haulla haettaessa sanoilla työkyky ja kampanja ei löytynyt tuloksia, joissa kumpikin sana mainittaisiin. Vastaavanlaisia töitä on todennäköisesti tehty aikaisemminkin, mutta käytetyt käsitteet saattavat hieman erota toisistaan ja tämän vuoksi vastaavuuksia ei haulla löytynyt. (Theseus 2020.)

Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen teettämässä tutkimuksissa on selvitetty Suomessa asuvien työkykyä. Terveys 2011 -tutkimuksen mukaan enemmistö täysi-ikäisistä kokee olevansa työkykyisiä. Eläkeikäisistä puolet kokee olevansa vielä työkykyisiä ja tutkimuksissa on havaittu, että yhä useampi eläkkeelle jäänyt tuntee näin. Tutkimustulokset puoltavat työurien jatkamiselle asetettuja odotuksia.

Tutkimuksessa havaittu positiivinen kehitys ihmisten työkyvyssä ei synny tai säily itsestään. Positiivisen kehityksen ylläpitäminen vaatii toimia, joilla työkykyä ylläpidetään aktiivisesti. Toimet on kohdistettava kaikkiin työkäisiin, eikä vain ikäämpiin työntekijöihin. (Gould, Koskinen, Sainio, Blomgren, Kivekäs, Ilmarinen, Husman & Seitsamo 2012, 141, 144.)

FinTerveys 2017 -tutkimuksessa huomattiin työkyvyn kehityksen taantuneen verrattuna aikaisempiin tutkimustuloksiin. Kummankin sukupuolen osalta kokemus työkyvystä oli laskenut. Laskusuhdanteisen kehityksen kääntäminen vaatii aktiivisia toimia usealla eri rintamalla. (Koskinen & Sainio 2018, 134.)

3 Työkyky

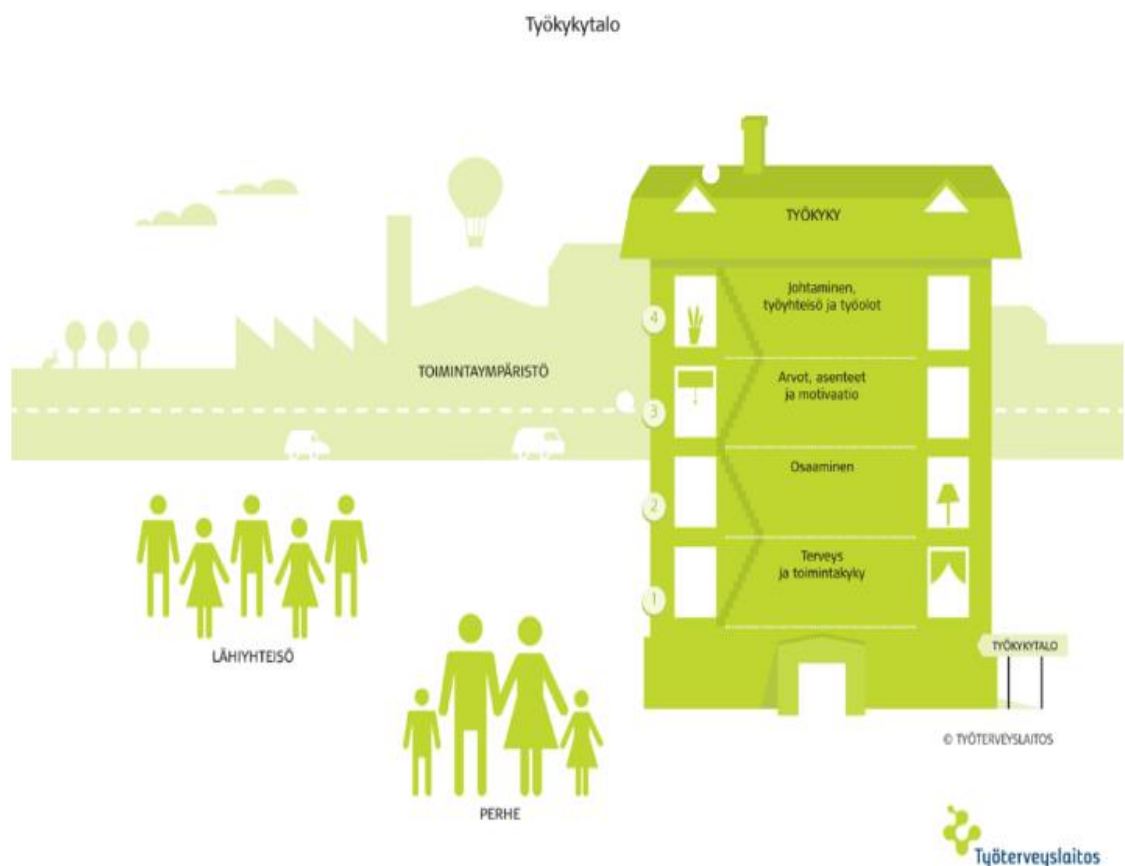
3.1 Työkyvyn määritelmä

Työkykyä ei voi suoraan kohdentaa tietylle tieteenalalle. Tämän vuoksi tarkkaa määritelmää on hankala antaa. Tarkan määritteen laatimista työkyvylle estää jatkuvasti aiheesta tehtävä tutkimus, joka avaa työkykyä koko ajan entistä laajemmista näkökulmista. Työkyvylle tehdyistä määritelmistä löytyy paljon yhtäläisyyksiä tutkimusten kesken. Näistä tärkeimpänä yhtäläisyytenä on näkemys siitä, että työkyky ei koostu vain työntekijästä itsestään. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19.)

Työn näkökulmasta työkyvyllä tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan selviytymistä työtehtävistä ja niihin liittyvistä odotuksista (Ilmarinen 1995b, 31). Eläkeikä luo omat edellytyksensä työkyvylle, jonka täytyisi pysyä eläkeikään asti ainakin kohtuullisena (Ilmarinen 1995a, 32). Sairausvakuutuslaki käsittelee työkykyä työkyvyttömyyden näkökulmasta. Ihminen on työkyvytön, mikäli hän ei pysty selviytymään omasta tai omaan työhönsä rinnastettavasta työstä sairauden takia. (Sairausvakuutuslaki 2004, 8:4 §.) Työkykyä heikentävien sairauksien torjuminen on osa työkyvyn edistämistä (Ilmarinen 1995b, 31).

3.2 Työkykytalo

Työkyvystä ja sen laaja-alaisuudesta kertoo myös Juhani Ilmarisen luoma työkykytalo. Siinä on määritelty merkityksellisimmät työkykyyn kuuluvat osa-alueet. Työkyky koostuu useista ulottuvuuksista, joita alla oleva kuva 1 havainnollistaa. (Työterveyslaitos 2019a.)



Kuva 1. Työkykytalo (Kuva: Työterveyslaitos).

Alimmaisena kerroksena luodaan työntekijän terveys (Työterveyslaitos 2019a). Terveys on subjektiivinen kokemus, joka perustuu yksilön henkilökohtaiseen määrittelyyn (Huttunen 2018). Samassa kerroksessa on myös työntekijän toimintakyky. Toimintakyky sisältää kolme osa-aluetta. Tämä kerros luo pohjan työkyvylle. (Työterveyslaitos 2019a.) Psykkisesti toimintakykyinen pystyy ymmärtämään

asioita, tuntemaan, sekä toimimaan tarkoituksenmukaisesti elämässään. Sosiaalisesti toimintakykyinen pystyy suoriutumaan päivittäisistä kanssakäymistilanteista. Fyysisesti toimintakykyinen pystyy suoriutumaan päivittäisistä askareistaan. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2019.) Työntekijän vanhetessa fyysinen toimintakyky luonnollisesti laskee. Työstä suoriutumiseen tällä ei aina ole vaikutusta, sillä työkyvyn eri ulottuvuudet tukevat toisiaan. Toisella työkyvyn alueella ilmennyt myönteinen kehitys kompensoi toisen alueen heikkouksia. Yhtenä työkykyä parantavana asiana toimii työ itsessään, mikäli se on riittävän vaativaa. (TELA 2019.)

Seuraavan kerroksen luo työntekijän osaaminen. Kerroksessa yhdistyy koulutuksesta saatu ja työtä tekemällä hankittu osaaminen sekä näiden ylläpitäminen. Osaamisen arvo työkyvyn osatekijänä on lisääntynyt työssä tapahtuvan kehityksen myötä. Se edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa uuden omaksumista. (Työterveyslaitos 2019a.) Osaamisen haasteita ei ole vain vastavalmistuneilla työntekijöillä, niitä voi ilmetä minkä ikäisillä tahansa. Harjaantuneempien työntekijöiden osaamisen haasteisiin tarttuminen ei ole helppoa. Harjaantuneemmat työntekijät, joilla osaamisen haasteita ilmenee eivät useinkaan tiedosta tai paljasta niitä. (Seuri 2006.)

Toiseksi ylimmästä kerroksesta löytyy motivaatio. Hyvä motivaatio tukee työkykyä, kun taas sen puutteella on vastakkainen vaikutus. Motivaatio ei ole kunnossa, jos työssä käydään vain pakon vuoksi. Työhönsä motivoitunut tuntee tekemänsä merkitykselliseksi ja pitää siitä. Samassa kerroksessa käsitellään myös työntekijän asenteita sekä arvoja työn suhteen, jotka heijastuvat samalla tavalla työkykyyn kuin motivaatiokin. (Työterveyslaitos 2019a.)

Työkykytalon ylimmästä kerroksesta löytyy johtaminen ja työympäristö. Hyvä johtaminen mahdollistaa yleisen työn sujuvuuden sekä työyhteisön toimivuuden. (Työterveyslaitos 2019a.) Omalla toiminnallaan voi vaikuttaa yhteistyön sujuvuuteen ja yleiseen tunnelmaan työpaikalla. Käytöstapoja noudattamalla jokainen voi tehdä työkaverinsa päivästä onnistuneemman. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Työkykytalon kuvassa on nähtävissä talon ulkopuolella työntekijän toimintaympäristö sekä läheiset, jotka heikentävät tai vahvistavat työkykyä. Kerrokset eivät

pysy samanlaisina ja muuttumattomina koko työuraa. Jokainen on itse vastuussa työkyvystään ja sen edistämisestä. Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää kerroksista huolehtimista. Yhdessä kerroksessa esiintyviä haasteita on mahdollista kompensoida toisen kerroksen vahvuudella. (Työterveyslaitos 2019a.)

3.3 Työkyvyn muutokset

Toimintakyvyssä tapahtuneet muutokset johtuvat yleensä terveydentilasta. Muutokset terveydentilassa heijastuvat työkykyyn. Työkyky voi madaltua myös työntekijästä itsestään riippumattomista syistä. Näitä syitä ovat esimerkiksi esimiestyössä tapahtuneet muutokset. (Aro 1995, 94.)

Työkyvyttömyyseläke on vaihtoehto siinä tilanteessa, kun työkyky on pitkäaikaisesti alentunut, eikä sen odoteta palautuvan ennalleen tulevaisuudessa. Työkyvyttömyyseläkettä hakevan tulee olla työkäinen eli sitä ei myönnetä vanhuuseläkeiän ylittäneelle. (Alahautala & Huhta 2018, 108.) Työkyky voi olla myös lyhytaikaisesti heikentynyt esimerkiksi työkykyperusteisen poissaolon jälkeen. Edellä mainitussa tilanteessa työnkuvaa voidaan muokata määräajaksiksi sen hetkiseen tilanteeseen sopivaksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 8.)

On tilanteita, jolloin työntekijä pystyy tekemään jonkinlaisia työtehtäviä, vaikka onkin sairauslomalla. Tällöin voidaan hyödyntää korvaavaa työtä. Tällä ei kuitenkaan saa olla paranemista hankaloittavaa tai viivästyttävää vaikutusta. Korvaavassa työssä työnkuva mukautetaan alentuneelle työkyvylle sopivaksi määräajaksi. Kyse ei ole pidempiaikaisesta ratkaisusta. Lainsäädännössä ei ole määriteltä korvaava työtä. Määritelmä sisältyy kuitenkin tiettyjen alojen työehtosopimukseen. Korvaavan työn hyödyntäminen edellyttää työpaikkakohtaista ohjeistusta. Ohjeistuksella turvataan henkilöstön tasapuolinen kohtelu. (Alahautala & Huhta 2018, 173 - 174.)

4 Työkyvyn edistäminen

4.1 Työkykyä edistävä toiminta

Työnantaja voi järjestää henkilöstölleen työkykyä edistäviä tapahtumia. Työkyvyn edistämiseen liittyy paljon muutakin yksittäisten tapahtumien lisäksi. Näitä ovat kaikki valinnat, joilla yksilö itse sekä työnantaja huolehtivat työkyvystä. (Hyppänen 2015, 168.) Työkyvyn edistämisen osapuolina eivät ole vain esimies ja henkilöstö. Yhteistyötä tarvitaan myös työterveyshuollon kanssa, jotta työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä voitaisiin onnistua. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4.) Näiden kolmen tahon kesken pyritään tukemaan ja ylläpitämään työkykyä koko uran ajan (Työterveyshuoltolaki 2001, 1:1 §).

Terveelliset elämäntavat ovat keskeisessä osassa puhuttaessa työkyvyn edistämisestä. Liikkumattomuus, päihteiden käyttö ja epäterveellinen ravitsemus altistavat sairauksille, jotka voivat alentaa työkykyä. Esimerkiksi epäterveellisistä elämäntavoista johtuvalla lihavuudella voi olla vaikutusta työstä selviytymiseen. (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006, 151.)

4.2 Liikunta

Työkykyyn voi vaikuttaa myönteisesti liikunnalla. Sen fyysistä toimintakykyä parantava vaikutus edistää työstä palautumista. (Työterveyslaitos 2019b.) Liikunnalle asetettujen ohjeistuksien mukaan viikossa tulisi harrastaa 150 minuuttia sykkettä nostavaa kuntoilua. Viikon ohjeistuksen täyttää myös 75 minuutin raskas kuntoilu. Lihaskuntoa ylläpitävää sekä liikehallintaa edistävää liikuntaa täytyisi tehdä näiden lisäksi muutamana päivänä viikossa. (UKK-instituutti 2019.)

FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan miehet harrastivat työn ulkopuolella enemmän liikuntaa kuin aikaisemmin toteutetussa tutkimuksessa. Naisten liikunnan harrastamisessa ei ollut muutosta. Työmatkaliikuntaa tarkastellessa miehet harrastivat vähemmän työmatkaliikuntaa kuin naiset. Työmatkaliikunnassa miehillä tapahtui kuitenkin kolmen prosentin kohoaminen. (Borodulin, Jousilahti, Mäki-Opas, Männistö, Valkeinen & Wennman 2018, 38, 40.)

FinTerveys 2017 -tutkimuksessa havaittiin lihavien miesten määrän lisääntyneen kuudessa vuodessa kolme prosenttia. Lihavien naisten määrä on samalla ajanjaksolla lisääntynyt neljä prosenttia. (Lundqvist, Männistö, Jousilahti, Kaartinen, Mäki & Borodulin 2018, 47.) Liiallinen energian saanti kulutukseen nähden sekä liikkumattomuus ja epäterveellinen ruokavalio ovat syitä lihavuuden yleistymiselle (Mustajoki 2019a). Ylimääräistä energiaa on muun muassa karkeissa sekä virvoitusjuomissa. Näissä on tuotteisiin luonnollisesti kuulumatonta sokeria, joka kasvattaa niistä saatavan energian määrää. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 17.)

Lihavuus todennetaan painoindeksillä tai selvittämällä henkilön vyötärön ympäryys. Painoindeksi pystytään selvittämään, kun tiedetään pituus sekä vaa'an lukema. Painoindeksin tulisi olla 18,5 - 25. Tämän ylittävät lukemat kertovat lihavuudesta. Lihavuutta voidaan selvittää tarkastamalla henkilön vyötärön ympäryys. Viitearvot on määritelty molemmille sukupuolille. Miehillä senttimäärien ollessa 100 ja naisilla 90 voidaan puhua lihavuudesta. Lihavuuteen voi tarttua hyvissä ajoin kiinnittämällä huomiota hälytyslukemiin. Naisilla hälyttävälukema on 80 senttimetriä. Kun taas miehillä tämä lukema on 90 senttimetriä. Tällöin on syytä alkaa toimii lihavuuden välttämiseksi. (Mustajoki 2019a.)

Liikunta missä tahansa muodossa on terveydelle hyväksi. Liikuntaa kannattaa sisällyttää työpäivään tekemällä pieniä tietoisia valintoja. Näitä valintoja voivat olla kävelyn lisääminen ja portaiden käyttö. Autoilu kannattaa mahdollisuuksien mukaan vaihtaa pyöräilyyn tai kävelyyn. Hyötyliikunnan lisäksi kannattaa aloittaa liikuntaa sisältävä harrastus. Harrastuksen ollessa mieleinen kynnys liikkumaan lähtemiselle madaltuu ja sen ottaminen osaksi päivittäisiä rutiineja helpottuu.

Monelle liikkujalle ja liikuntaa aloittelevalla kävely voi olla soveltuvin muoto. Se on täysin ilmaista ja se ei ole aika tai paikka sidonnaista. (Mustajoki 2019b.)

4.3 Ruokailu

Terveellisesti syömällä voi huolehtia työkyvystään (Työterveyslaitos 2019b). Terveellisen ruokailun apuna ovat ravitsemussuositukset. Ne ovat suunnattu henkilöille, joiden terveydentila on normaali. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 8.) Suosituksen mukaan ruoka-aikojen väliin tulisi kiinnittää huomiota ja pyrkiä aterioimaan mahdollisimman säännöllisesti. Tällöin ei synny tarvetta syödä liikaa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 24.)

Säännöllisen aterioinnin ohella kannattaa kiinnittää huomiota siihen mitä syö. Terveellisten valintojen tekemisessä ruokailijaa auttaa lautasmalli. Sen mukaan kootussa annoksessa on puoli lautasellista kasvikunnantuotteita. Neljäsosa lautasesta kuuluu viljatuotteille tai perunalle. Viljatuotteista suositellaan käytettäväksi täysjyvävalmisteita. Viimeinen neljännes on varattu proteiinituotteille, kuten esimerkiksi lihalle. Viimeisen neljänneksen voi täydentää myös proteiinipitoisella kasvisruualla. Suosituksen mukaan janoon tulisi juoda ensisijaisesti vettä, kun taas aterialla rasvaton maitotuote on oikea valinta. Mikäli haluaa syödä leipää, sen tulisi olla valmistettu täysjyväviljasta. Leivälle suositellaan laitettavan kasvirasvaa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 20.)

FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan työkäisten keskuudessa suosituksia ei juurikaan noudateta. Kehityssuunta on negatiivinen aikaisempaan tutkimukseen verrattuna. Parempien ruokavalintojen edistämiseksi suositellaan syömistä työpaikkaruokalassa. (Valsta, Lundqvist, Kaartinen, Raulio, Sääksjärvi & Männistö 2018, 37.)

Suosituksien mukaan nesteitä tulisi nauttia 1-1,5 litraa vuorokaudessa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 23). Urheilua harrastavan nesteen tarve on suurempi kuin liikkumattoman (Niemi 2006, 66). Alkoholit tuotteiden liiallinen nauttiminen ei ole suotavaa. Molemmille sukupuolille on määritelty annosmäärät, joita

ei tulisi ylittää. Naisilla tämä määrä ylittyy, jos alkoholia nautitaan enemmän, kuin annos vuorokaudessa. Miehillä vastaava määrä on kaksi annosta. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 23.) Terveys 2011 -tutkimuksen mukaan suositusten mukaisten alkoholimäärien ylittäminen oli yli 45-vuotiailla miehillä tavallista (Mäkelä, Alho, Knekt, Männistö & Peña 2012, 47). FinTerveys 2017 -tutkimuksessa raportoitiin suositukset ylittävän juomisen vähentyneen Terveys 2011 -tutkimukseen verrattuna. Annos suositusten ylittäminen oli edelleen melko tavallista. (Mäkelä, Männistö, Alho, Lundqvist & Härkönen 2018, 30.)

Alkoholin nauttiminen ei ole myöskään painonhallinnan näkökulmasta viisasta, sillä alkoholissa on paljon turhia kaloreita. Alkoholissa olevien kaloreiden määrä vaihtelee tuotteen mukaan. Ravitsemuksen kannalta ei ole tarpeellista nauttia alkoholituotteita, sillä niissä ei ole ihmisen tarvitsemia ravintoaineita. (Niemi 2006, 42 - 43.)

Ravintoaineiden tarkoituksena on pitää ihminen toimintakykyisenä. Ravintoaineet luokitellaan kahteen kategoriaan, jotka ovat energia- ja suojaravintoaineet. Ensimmäinen kategoria koostuu proteiineista, joita on esimerkiksi lihavalmisteeissa. Samaan kategoriaan sisältyy myös hiilihydraatit, joita on muun muassa viljatuotteissa. Tähän kategoriaan lukeutuvat myös rasvat. (Niemi 2006, 17, 20, 28, 44.) Nämä erotellaan tyydyttyneisiin ja tyydyttymättömiin. Tyydyttyneiden rasvojen käyttö kannattaisi pitää mahdollisimman vähäisenä niiden aiheuttamien negatiivisten terveysvaikutusten vuoksi. Esimerkiksi maitovalmisteissa on tällaista rasvaa. Totaalisesti ei kuitenkaan tarvitse kieltäytyä valmisteista, joissa on kyseisiä rasvoja, vaan pyrkiä tekemään viisaita valintoja. Viisas valinta näitä tuotteita käytettäessä on rasvaton tuote. Jos täysin rasvatonta ei ole saatavilla valitaan vähiten, rasvaisin saatavilla oleva tuote. (Niemi 2006, 33.) Ensisijaisesti tulisi käyttää tyydyttymättömiä rasvoja, jotka ovat terveydelle hyväksi. Näitä on esimerkiksi kasvirasvassa. Toinen ravintoaineiden kategoria on suojaravintoaineet, mihin kuuluvat kivennäisaineet sekä vitamiinit. Syömällä ravitsemus suositusten mukaisesti voi varmistua siitä, että suojaravintoaineiden taso on elimistössä oikea. Myös lisäravinnevalmisteet sisältävät suojaravintoaineita, mutta ensisijaisesti näitä tulisi välttää ja kiinnittää huomiota terveelliseen ateriointiin. (Niemi 2006, 35, 44.)

Säännöllisen ja lautasmallin mukaisen aterioinnin lisäksi, voi tehdä terveyttä edistäviä tekoja valitsemalla sydänmerkillä varustettuja tuotteita. Sydänmerkki auttaa löytämään terveellisen tuotteen. On olemassa tuotteita, jotka täyttävät vaatimukset, mutta niistä uupuu kyseinen merkki. Merkkiä täytyy hakea erikseen Sydänmerkki-asiantuntijaryhmältä, eli tuote ei saa sitä suoraan. Tämä selittää sen miksi kaikilla vaatimukset täyttävillä tuotteilla ei merkkiä ole. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 35.)

4.4 Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtaminen pohjautuu työsopimukseen ja sitä ohjaavaan työlainsäädäntöön (Alahautala & Huhta 2018, 28). Työsopimuslain mukaan kyse on työsopimussuhteesta silloin, kun työntekijä on lupautunut kirjallisesti tai suullisesti työskentelemään toisen sopimusosapuolen hyväksi ja saa tästä toiminnasta rahallista korvausta (Työsopimuslaki 2001, 1:1 §). Työlainsäädäntöön sisältyy edellä mainitun työsopimuslain lisäksi useita muita lakeja (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Nämä lait määrittävät molemmille osapuolille vastuita työkykyyn liittyen. Lainsäädännössä on määritetty, kuinka nämä asiat tulisi hoitaa. (Alahautala & Huhta 2018, 30.)

Poissaolojen seuranta on yksi esimerkki työkyvynjohtamisesta, mutta siihen kuuluu paljon muutakin. Ei riitä, että työkykyperusteisiapoissaoloja vain seurataan, vaan niihin on myös osattava reagoida. Tämän vuoksi avoin keskustelu esimiehen ja työntekijöiden välillä on merkityksellistä. Se luo pohjan työkyvynjohtamiselle. Vuorovaikutusta tarvitaan myös viestinnässä poissaolon aikana. Tämän vuoksi työyhteisössä kannattaakin laatia ohjeet siihen, miten viestitään poissaolon aikana. Työkyvynjohtamisella on positiivisia talousvaikutuksia. Onnistuneella johtamisella voi pienentää työnantajan kustannettavaksi tulevia työkyvyttömyysmenoja. Pienentyneet menot näkyvät kohentuneena tuloksena. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4 - 6.)

Työnantaja ei pysty yksin ottamaan vastuuta työntekijöidensä työkyvystä. Kaikki vastaa henkilökohtaisesti siitä, miten huolehtii tai on huolehtimatta itsestään työn ulkopuolella. Työnantajalla on useita keinoja kannustaa työkyvyn ylläpitoon myös vapaa-ajalla, esimerkiksi se voi järjestää asianmukaiset parkkipaikat pyörille, jotka mahdollistavat työmatkaliikunnan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 12.)

Työnantaja voi myös kannustaa työntekijöitä savuttomuuteen. Mahdollisuuksien mukaan työnantaja voi kannustaa savuttomuudessa niin, että se maksaa osan tai kokonaan tupakasta vieroittautumiseen tarvittavasta lääkehoidosta. Savuttomuuden lisäksi työnantaja voi osana työkykyjohtamista kannustaa painonhallintaan. Ravitsemussuositusten mukainen työpaikkaruokailu on yksi keino kannustaa painonhallinnassa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 12.) Työstä palautumistakaan ei voi unohtaa. Työn ulkopuoleisella ajalla pitäisi pystyä unohtamaan työasiat. Tähän liittyen työnantaja ja työntekijät voivat yhdessä miettiä ja tehdä pelisäännöt. Yksinkertaisimmillaan sovitaan, miten ollaan tavoitettavissa ja milloin ei olla. Työnantaja ei voi päättää siitä, mitä työntekijät tekevät työn ulkopuoleisella ajalla. Se voi kuitenkin muistuttaa työntekijöitä esimerkiksi unen hyödyllisyydestä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 13.)

4.5 Uni

Täysi-ikäinen tarvitsee yleensä noin 7-8 tuntia unta. Tuntimäärä on kuitenkin suuntaa antava, koska unentarve ihmisillä on yksilöllistä. (Hannula & Mikkola 2015, 6.) FinTerveys 2017 -tutkimuksessa todettiin riittävästi nukkuvien määrän vähentyneen verrattuna aikaisempaan tutkimukseen. Uniongelmat ovat tutkimuksen mukaan melko tavallisia. Niitä havaittiin peräti kolmella miljoonalla täysi-ikäisellä. (Partonen, Lundqvist, Wennman & Borodulin 2018, 42.)

Uniongelmat heikentävät kognitiivista toimintakykyä, mikä voi näyttäytyä unohteluna ja tarkkaavaisuuden heikkenemisenä työssä (Työterveyslaitos 2020). Niiden vaikutukset heijastuvat myös henkilön ajokykyyn. Tämä lisää onnettomuuksien mahdollisuutta liikenteessä. Uniongelmat vaikuttavat mielialaan ja ne aiheuttavat huonotuulisuutta. Riittävä uni edesauttaa työpäivän kuormituksesta palautumista. (Partinen & Huovinen 2011, 25.)

Uniongelmat voivat aiheutua siitä, mitä tekee hereillä ollessaan. Jatkuva suorittaminen voi olla uniongelmiin syy. Passiivisuus ja liikkumattomuus ei kuitenkaan ole hyväksi. On kuitenkin olennaista kiinnittää huomiota siihen, milloin liikkuu, koska väärään aikaan suoritettu liikunta puolestaan heikentää unen saamista. Tämän takia liikuntaa ei tulisi harrastaa liian myöhään illalla. (Pihl & Aronen 2015, 86, 102.) Iltaisin olisi suotavaa välttää myös älylaitteiden käyttöä, sillä ylimääräinen valo on yksi unettomuutta aiheuttava tekijä. (Hannula & Mikkola 2015, 11.)

Pääsääntöisesti unen saannin kannalta olisi suositeltavaa mennä sänkyyn vasta silloin, kun nukuttaa. Mikäli ei nukuta ollenkaan ja yrittää käydä nukkumaan, tällöin nukahtaminen on luonnollisesti melko vaikeaa. (Partinen & Huovinen 2011, 44.) Unen saantia auttaa myös lämpötila: huoneessa ei saisi olla liian kylmä eikä kuuma. Nukkumaan mennessä ei kannata ajatella mieltä askarruttavia asioita. Askarruttavista asioista kannattaa keskustella toisen ihmisen kanssa, etteivät ne häiritse nukahtamista. (Hannula & Mikkola 2015, 18.) Nukkumaan mennessä ei myöskään saisi olla nälkä, koska nälän tunne haittaa nukahtamista. Tämän vuoksi illalla tulisi syödä iltapalaa. Iltapala ei kuitenkaan saa olla energiapitoinen, koska se heikentää unen laatua. (Hannula & Mikkola 2015, 19.)

Uniongelmistä kärsivän on suotavaa tarkastella, mitä juomia hän nauttii vuorokauden aikana (Pihl & Aronen 2015, 84). Kofeiinituotteiden käyttäminen illalla ei ole suotavaa, koska ne haittaavat unen saantia. Tee ja kahvi ovat esimerkkejä tällaisista tuotteista. Useissa muissakin tuotteissa on kofeiinia. Kofeiinituotteiden lisäksi iltaisin kannattaa välttää myös alkoholituotteiden käyttöä. Ne aiheuttavat uniongelmiä. (Hannula & Mikkola 2015, 20.)

Vuorotyö on yksi uniongelmia aiheuttava tekijä. Toiset mukautuvat vuorotyön aiheuttamaan epäsäännöllisyyteen paremmin kuin toiset, jolloin heillä on vain toisinaan uniongelmia. (Partinen & Huovinen 2011, 90.) Vuorotyöstä johtuvia ongelmia voi lieventää vuorosuunnittelulla. Vuorosuunnittelun näkökulmasta tämä tarkoittaa, että työvuorot alkavat aamuvuoroista ja päättyvät yövuoroihin. (Partinen & Huovinen 2011, 92.)

4.6 Työkäyttäytyminen

Työkäyttäytymisen pohjan luo käytöstavat, kuten toisen huomioiminen, avun antaminen ja sen vastaanottaminen. Työkäyttäytymiseen kuuluu edellä mainittujen lisäksi omien virheiden tunnistaminen sekä niistä oppiminen. Vuorovaikutus ja palautteen antaminen ovat tärkeä osa työkäyttäytymistä. Ongelmakohtista on osattava keskustella rakentavasti. Työelämässä on suotavaa toimia vilpittömästi ja toisia kunnioittaen. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Käytöstavat voivat tarkoittaa eri ihmisille hyvin eri asioita. Tämän vuoksi kannattaa yhdessä linjata mitä nämä juuri kyseillä työpaikalla tarkoittavat. Yhteisesti sovitut tavat toimia ovat tyypillisesti esimerkiksi työkavereiden tervehtiminen, avun antaminen ja sen vastaanottaminen, kiittäminen, työkavereista pahan puhumisen välttäminen sekä huonotuulisen päivän sattuessa kohdalle kyky olla purkamatta sitä toisiin. (Järvinen 2018, 123.)

Työkäyttäytyminen ja sen lähtökohtana olevat käytöstavat heijastuvat työyhteisön yleiseen ilmapiiriin (Järvinen 2018,123). On siis muistettava, että tunteet tarttuvat. Positiiviset tunteet ja ajattelu lisäävät hyvää tunnelmaa työpaikalla. Mikäli työntekijä jättää auttamatta työkaveria saattaa olla, ettei hän itsekään saa apua, kun sitä tarvitsisi. (Järvinen 2018, 124.)

Esimies asettaa toiminnallaan suuntaviivat sille, miten käyttäytyään asianmukaisesti. Tämän vuoksi esimiehen tulee muistaa noudattaa tarkkaan käytöstapoja. Käytöstapojen noudattamattomuus valtuuttaa työntekijät toimimaan samoin. (Järvinen 2018,124.) Toimiva työyhteisö ei koostu ainoastaan ylimmistä ystävistä. Kaikkien työkavereiden kanssa on pystyttävä tekemään töitä ja

käyttäytymään asianmukaisesti. (Järvinen 2018,125.) Työyhteisön toimiessa näin, sen jäsenet ymmärtävät, miksi töissä ollaan. Töissä olon tarkoitus on työtehtävän suorittaminen. Kun jokainen on ymmärtänyt roolinsa tästä näkökulmasta, helpottaa se keskustelua haastavistakin asioista. Jos työ on sisäistetty ystävyysuhteiden vaalimisen kautta epämuukavia asioita ei uskalleta ottaa puheeksi. Tämä aiheuttaa tarpeetonta mielipahaa. (Järvinen 2018, 126 - 127.)

Jokaiselta työsopimussuhteessa olevalta odotetaan kyvykkyyttä toimia alaisena. Alaistaitoihin kuuluu etenkin itseohjautuvuus, luotettavuus ja kyvykkyys työskennellä esimiehen ohjeiden mukaan. Yhtä tärkeää on myös osata toimia osana työyhteisöä. Luotettavuus kuuluu olennaisena osana työyhteisössä toimimiseen. Työntekijä, joka osaa toimia työyhteisössä, pystyy ymmärtämään oman toimintansa vaikutuksen muihin ihmisiin ja heidän työhönsä. Työelämään ei kuulu pelkkä yksin puurtaminen vaan on osattava toimia tiimissä. (Hyppänen 2015, 296.)

4.7 Osaaminen ja motivaatio

Työkyvyn ylläpitäminen vaatii kykyä kehittyä. Tämä vaatii työntekijältä omaa halukkuutta jatkuvaan oppimiseen. Työ muuttuu jatkuvasti ja muutoksessa mukana pysyäkseen on oltava myös itse valmis oppimaan. Kyky kehittyä onkin keino ylläpitää työkykyä. (Louhenvaara, Kukkonen & Smolander 1995, 233.) Kiristynvä kilpailu toimialoilla edellyttää yrityksiltä jatkuvaa toiminnan päivittämistä. Päivittäminen onnistuu vain parantamalla yrityksen toimintaa. Toiminnan parantaminen vaatii työntekijöiltä halukkuutta ja sitoutumista oppimiseen. (Hyppänen 2015, 107.) Onnistumisen edellytyksenä on työntekijöiden motivaatio. Motivoituneet työntekijät auttavat yritystä pääsemään liiketoiminnallisiin päämääriin. Tämä puolestaan heijastuu myönteisesti yrityksen tulokseen. (Hyppänen 2015, 140.) Osaaminen ei ole tärkeää vain yrityksen kannalta. Työntekijä hyötyy myös itse omasta osaamisestaan. Osaaminen edesauttaa työn hankkimisessa sekä uralla etenemisessä. Työtehtävät eivät kuitenkaan saa olla liian vaikeita osaamiseen nähden, koska tällöin työntekijä voi kokea olonsa turvattomaksi. (Hyppänen 2015, 114.)

Työntekijöiden halukkuus jatkuvaan oppimiseen ei välttämättä tule itsestään, vaan osaamista tulee johtaa. Esimiehen vastuulla on huolehtia riittävästä osaamisesta työyhteisössään. Esimiehen omalla toiminnalla on vaikutusta työntekijöiden oppimishalukkuuteen tai haluttomuuteen. Työntekijöidensä oppimishalukkuuteen voi vaikuttaa kannustamalla hankkimaan lisää osaamista. Pelkkä osaamisen hankkiminen ei itsessään riitä, vaan esimiehen tehtävänä on varmistaa, että osaamistaan lisänneellä työntekijällä on mahdollisuus siirtää tietotaitonsa työyhteisölle. Esimiehen toimiessa osaamisen kehittämisen mahdollistajana odotetaan työntekijöiltä innostunutta ja itseohjautuvaa suhtautumista oppimiseen. (Hyppänen 2015, 115.) Oppimiseen voi sisältyä erilaisia oletuksia, jotka eivät pidä paikkaansa. Yleinen vääristynyt käsitys on, että lähenevä eläkeikä vaikuttaisi oppimiseen. Näin ei kuitenkaan ole vaan myös iäkkäämpikin työntekijä voi oppia. Oppimisen edellytys on oma motivaatio. (Hyppänen 2015, 122.)

Motivaatio jaetaan kahteen luokkaan sen perusteella, mikä toimintaa ohjaa. Sisäisesti motivoitunut pitää siitä, mitä on tekemässä ja tästä johtuen toimii näin. Ulkoisesti motivoitunut taas vastaavasti ei välttämättä pidä tekemästään, mutta toimii näin esimerkiksi siitä saatavan korvauksen takia. (Martela, Jarenko & Järvillehto 2015, 25 - 26.)

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöt voidaan erotella kahteen luokkaan niiden toteutustavan mukaan: toiminnalliseen ja tutkimukselliseen. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on luoda työelämän tarpeista lähtöisin oleva produkti, esimerkiksi koulutusaineisto. Toiminnallisessa opinnäytetyössä aikaansaadusta produktista laaditaan lisäksi raportti, jossa opinnäytetyön tekijä kytkee kehittämistyönsä teoriapohjaan. Toteutusajan rajallisuuden vuoksi siinä tulee keskittyä merkittävimpiin käsitteisiin. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 42 - 43.)

Tämän opinnäytetyön teoriaosuus rajattiin toimeksiantajan toivomuksesta koskemaan työkyvyn eri osa-alueita ja työntekijän omia vaikutusmahdollisuuksia niihin. Työkykyjohtamista käsiteltiin työssä kampanjan mahdollistavana tekijänä.

Opinnäytetyö on hyvä toteuttaa toimeksiantona, koska silloin produkti vastaa työelämän tarpeita. Onnistuneella opinnäytetyöllä pystyy todistamaan osaamisensa mahdolliselle tulevalle työnantajalle. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16.) Vaikka opinnäytetyön toteuttaminen toimeksiantona mahdollistaa paljon, niin siihen liittyy myös omia haasteita. Haasteena voi olla, että työ kasvaa suuremmaksi, kuin on opintojen kannalta tarpeellista. Tämän vuoksi opinnäytetyön tekijän tulee tunnistaa omat lähtökohdansa työn tekemiselle ennen toimeksiannon vastaanottamista. Joissain tilanteissa voi haasteen vastaanottaminen kannattaa, koska sillä voi olla myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi työpaikan saamiseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 18.)

Tiedon hankinnassa on suotavaa keskittyä produktin kannalta merkityksellisimpiin asioihin. Tällä vältetään työn leviäminen liian laajaksi. On muistettava, että työ sisältää myös produktin aikaansaamisen kuvauksen. Oma aihealueenaan se on iso osa kokonaisuutta. Tämän takia teorian tiiviys on ensiarvoisen tärkeää. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56.)

Opinnäytetyössä tehdään päätelmiä. Kaikki työssä tehdyt päätelmät on pystyttävä perustelemaan, eli mihin ne pohjautuvat. Perustelut pohjautuvat teorian tietoon. Opinnäytetyön tekijän tulee myös tuoda raportissaan ilmi toimeksiantajan linjausten asettamat vaatimukset produktille. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42, 53.)

Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää on suositeltavaa hyödyntää, mikäli opinnäytetyötä rakennetaan lukumääräiseen tietoon perustuen. Lukumääräinen tieto tulee kuitenkin olla todennettavissa mittaamalla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 58.) Kvalitatiivista menetelmää käytetään, jos halutaan saada kaiken kattavaa tietoa tietystä ilmiöstä. Tällöin työn tarkoituksena on hankkia tietoa henkilöiden menettelytapojen takana olevista syistä. Toteuttaessa työtä tällä menetelmällä tietoa hankitaan haastattelujen avulla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63.) Oikeastaan kumpikaan näistä menetelmistä ei vastannut sitä, minkä pohjalta työkykykampanjaa

rakentaisin. Kampanja ei pohjautu lukumääräiseen tietoon, kun taas haastattelu ei puolestaan sopinut menetelmäksi toimeksiantaja organisaation ohjeistusten takia, joten työssä ei ole hyödynnetty kumpaakaan näistä menetelmistä

Toiminnallisesti toteutettavasta opinnäytetyöstä voi toisinaan aiheutua rahallisia menoeriä. Niiden jakautumisesta kannattaa keskustella toimeksiantajan kanssa, sillä koulutuslaitos ei yleensä osallistu produktin rahoittamiseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 28.) Tästä opinnäytetyöstä ei aiheudu rahallisia menoeriä.

5.2 Kohderyhmä, toimintaympäristö ja lähtötilanne

Kohderyhmään perehtyminen on työn onnistumisen kannalta merkityksellistä. Kohderyhmän tarpeiden tiedostaminen helpottaa työn toteutuksen suunnittelua. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 40.) Siun soten henkilöstöön kuuluu useiden eri ammattiryhmien edustajia (Siun sote 2018, 9).

Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystoimien kuntayhtymä järjestää julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut 13 kunnan alueella. Lisäksi kuntayhtymä järjestää ympäristöterveydenhuollon ja pelastustoimen palvelut Pohjois-Karjalassa. Kuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2017. Siun Sotessa on yhteensä noin 7 800 työntekijää. (Siun sote 2020.)

Opinnäytetyöprosessi alkoi yhteydenotolla toimeksiantaja organisaatioon toukokuussa 2019. Aihe toiminnalliselle opinnäytetyölle tarkentui heinäkuussa 2019, jolloin aloitin opintoihini kuuluvan työharjoittelun toimeksiantaja yksikössä. Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui toimeksiantajan tarpeesta Miun työkyky -kampanjan aineiston suunnittelu, koska Siun sotessa halutaan aktiivisesti edistää työntekijöiden työkykyä koko työuran ajan.

5.3 Konstruktiivinen malli

Opinnäytetyössä on hyödynnetty Kari Salosen luomaa konstruktiivista mallia havainnollistamaan prosessin etenemistä eri vaiheissa. Malli alkaa aloitusvaiheesta. Siinä tarve opinnäytetyölle on tunnistettu ja tämän pohjalta opinnäytetyöntehtävä määritelty. Vaiheeseen kuuluu myös tehtävän kannalta oleellisten osapuolien tunnistaminen. Aloitusvaiheessa määritellään asiat, jotka mahdollistavat opinnäytetyöntehtävästä suoriutumisen. Mahdollistavina asioina toimii tehtävään osallistuvien osapuolien todenmukainen käsitys siitä, mitä ollaan tekemässä. (Salonen 2013, 17.) Opinnäytetyöni aloitusvaiheessa keskustelin yhdessä toimeksiantajani ja ohjaavan opettajani kanssa kampanjasta. Kaikki osapuolet ymmärsivät kampanjan tärkeyden työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi sekä sitoutuivat tehtävään allekirjoittamalla toimeksiantosopimuksen.

Toisena on suunnitteluvaihe, johon kuuluu suunnitelmadokumentin laatiminen. Suunnitelmadokumentilla tarkoitetaan tässä asiayhteydessä opinnäytetyösuunnitelmaa. Opinnäytetyösuunnitelmaan täytyy auki kirjoittaa kehittämistehtävän tärkeimmät osapuolet ja heidän vastuunsa työn etenemisessä, sekä tavoitteet. Suunnitelmaan kirjoitetaan alustavasti työssä käytettävät menetelmät sekä keskeisin asiaan liittyvä teoriatieto. Kaikki nämä aihealueet kuvataan niin hyvin kuin suunnitelma hetkellä osataan ja pystytään. (Salonen 2013, 17.) Opinnäytetyöni suunnitelmavaiheessa tein tiivistä yhteistyötä toimeksiantajani kanssa koko vaiheen ajan. Suunnitelmassa esittelin työni keskeisen sisällön sekä kuvauksen toimeksiantajaorganisaatiosta. Suunnitelmavaiheessa olin perehtynyt ja kerännyt jo aiheeseeni liittyvää teoriapohjaa kampanjan suunnittelun tueksi.

Kolmantena on esivaihe. Tämä tarkoittaa toimimista produktin toteutus kohteessa. (Salonen 2013, 17.) Kohdeympäristö oli minulle tuttu entisestä ammatistani, koska olen työskennellyt Siun sotella hoitotyössä. Esi- ja suunnitelmavaiheen aikana olin työharjoittelussa toimeksiantajayksikössä.

Neljäntenä on työstövaihe, jossa edistetään valmiiseen työhön pääsemistä aktiivisesti toimien. Kyseisessä vaiheessa konkretisoituu opinnäytetyösuunnitelmassa määritellyt asiat. Palaute on opinnäytetyön tekijälle hyödyllistä tämän vaiheen aikana, sillä se tukee ammatillista kasvua ja edistää tehtävästä suoriutumisesta. (Salonen 2013, 18.) Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli sujuvaa, joten minun oli helppo matalalla kynnyksellä pyytää palautetta ja ohjausta etenemiseen. Kysyin myös aktiivisesti palautetta opinnäytetyötäni ohjaavalta opettajalta sekä viestinnän opettajalta.

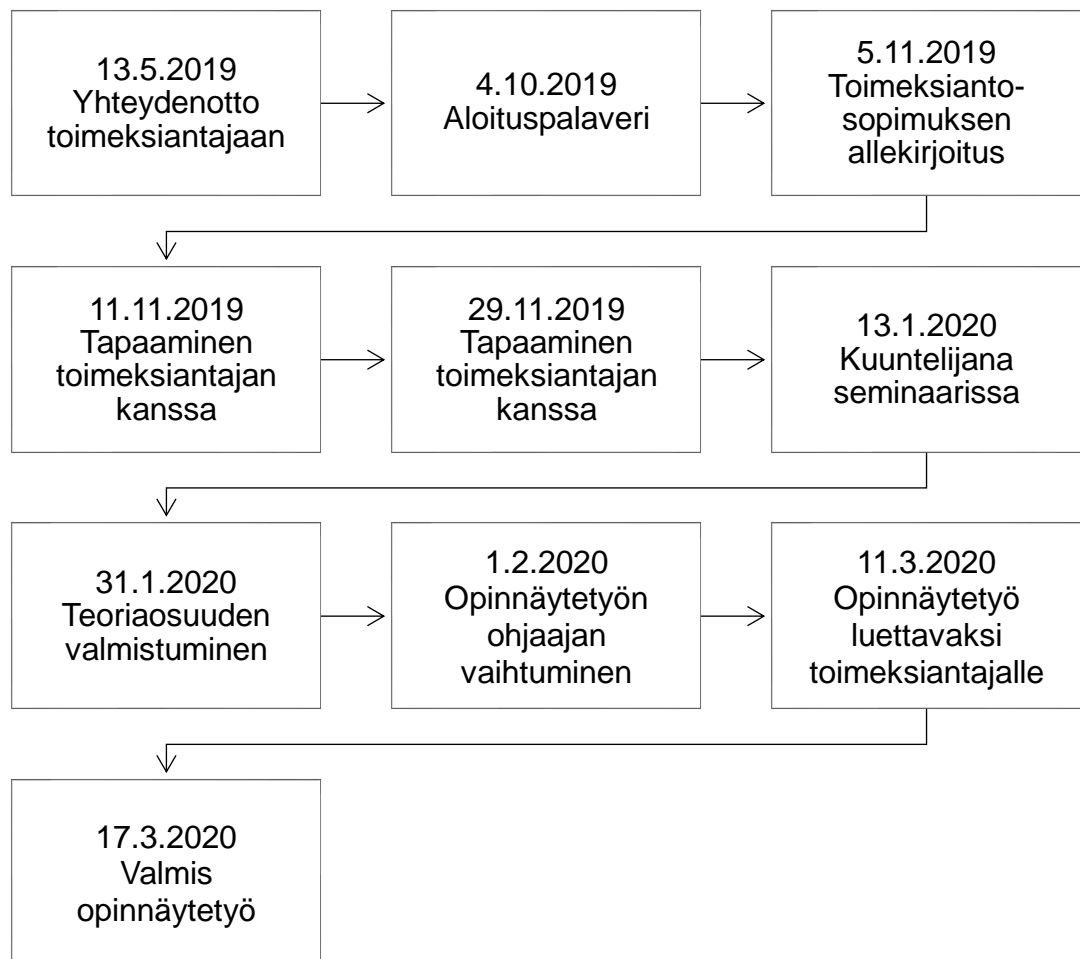
Tarkistusvaihe luokitellaan koko opinnäytetyön läpi jatkuvaksi prosessiksi tai erilliseksi osaksi. Tarkistukseen osallistuu opinnäytetyöntekijän lisäksi kaikki työssä mukana olleet osapuolet. (Salonen 2013, 18.) Tarkistusvaihe kulki mukana koko opinnäytetyön tekemisen ajan. Opinnäytetyötä tehdessäni suoritin jatkuvaa tarkastustyötä. Päivittäin luin tekstiäni, korjailin siinä olevia virheitä ja pohdin miten asioita voisi mahdollisesti ilmaista sujuvammin.

Toiseksi viimeisenä vaiheena on viimeistelyvaihe, mikä vaatii aikaa ja tarkkuutta. Opinnäytetyö ja produkti on hyvä käydä läpi esimerkiksi toimeksiantajan kanssa. (Salonen 2013, 18.) Viimeistelyvaiheessa luin työtä monta kertaa läpi ja kertosin useamman kerran koulumme opinnäytetyön ohjetta. Viimeistelyvaiheessa lähetin työni luettavaksi toimeksiantajalle. Pyysin arviota ja kommentteja myös läheisiltäni.

Viimeisessä vaiheessa opinnäytetyö on saatu valmiiksi ja se esitetään tulosseminaarissa tai muulla yhteistyötahojen kanssa sovitulla tavalla. (Salonen 2013, 19). Opinnäytetyöni valmistui maaliskuussa 2020. Sovimme yhdessä ohjaavan opettajan kanssa, että esittäisin työni videoidusti.

5.4 Työskentelyn kuvaus

Opinnäytetyöprosessi alkoi (kuvio 1) yhteydenotolla toimeksiantaja organisaatioon toukokuussa 2019. Yhteydenoton perusteella sovimme palaverin toimeksiantajan kanssa. Aihe tarkentui heinäkuussa 2019, kun aloitin opintoihini kuuluvan työharjoittelun toimeksiantaja organisaation yksikössä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön eteneminen.

Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan löytäminen työlleni osoittautui tavallista haasteellisemmaksi, mikä viivästytti aloitusta. Ohjaavan opettajan löydyttyä pidimme aloituspalaverin 4.10.2019. Läsnä olivat opinnäytetyönohjaaja sekä toimeksiantajan edustaja. Kävimme yhdessä opinnäytetyön ideapaperin läpi. Mietimme yhdessä, miten kampanjan suunnittelussa kannattaisi edetä. Allekirjoitimme

5.11.2019 toimeksiantosopimuksen yhdessä toimeksiantajan ja opinnäytetyöohjaajan kanssa. Toimeksiantosopimuksessa sovittiin, että opinnäytetyö olisi valmis viimeistään toukokuuhun 2020 mennessä. Halusin työn valmistuvan kuitenkin ennen sitä, eli toukokuu oli niin sanottu viimeinen takaraja työn valmistumiselle.

Opinnäytetyösuunnitelma valmistui lokakuun 2019 loppupuolella ja se hyväksyttiin marraskuun 2019 alussa. Tavoitteeni oli saada teoriapohja työlleni valmiiksi tammikuun 2020 loppuun mennessä. Onnistuin asettamassani tavoitteessa, ja teoriapohja oli valmis tammikuun 2020 lopussa. Teoriaperustan kanssa samaan aikaan suunnittelin työkykykampanjan aineistoa.

Maanantaina 11.11.2019 pidimme yhdessä toimeksiantajani kanssa palaverin, jossa sovimme, mitkä työkykyyn liittyvät asiat olisi hyvä nostaa esille kampanjassa. Kantavaksi teemaksi valikoitui työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työkykyyn. Vaikuttamisen kohteiksi valitsimme työkäyttäytymisen, liikunnan, ruokailun, unen sekä osaamisen ja motivaation. Tapaamisen jälkeen aloin luonnostelemaan henkilöstökirjeitä valittujen teemojen pohjalta. Toimeksiantajaorganisaation henkilöstökirjeissä käytetään kuvia viestin tehostamiseksi. Sain idean käyttää henkilöstökirjeessä kuvana piirustuksia. Ehdotin tätä toimeksiantajan edustajalle ja hän innostui ajatuksesta. Piirroksien tekijänä toimi aviomieheni. Aloimme yhdessä kehittämään piirroksia valittujen teemojen pohjalta.

Kävimme marraskuun 2019 loppupuolella yhdessä toimeksiantajan kanssa läpi organisaation työkyvyn nykytilaa. Toimeksiantajan organisaatiossa seurataan työkykyperusteisia poissaoloja Qlick-ohjelman avulla. Sain toimeksiantajalta kuvakaappauksena tiedot yleisimmistä työkykyperusteisista poissaolon syistä, määristä sekä kestoista. Nämä jäivät opinnäytetyön tausta-aineistoon.

Joulukuun 2019 alussa kampanja-aineiston suunnittelu oli hyvässä vaiheessa ja olin saanut luotua kuudesta kirjeestä valmiiksi viisi. Kuvat oli saatu piirrettyä kaikkiin viiteen kirjeeseen. Kuudennen kirjeen kuva oli vielä mietintä vaiheessa. Samoin kuudennen kirjeen sisältö aihetta lukuun ottamatta. Kävimme joulukuun alkupuolella siihen mennessä aikaansaamani tuotoksen läpi toimeksiantajan kanssa. Tammikuun 2020 alussa kävin kuuntelemassa toisten opiskelijoiden töitä

tulosseminaarissa. Oma opinnäytetyöni oli tähän mennessä sisällöllisesti loppu valmistelua ja tarkastelua vaille valmis. Maaliskuussa 2020 laitoin opinnäytetyöni luettavaksi toimeksiantajalle.

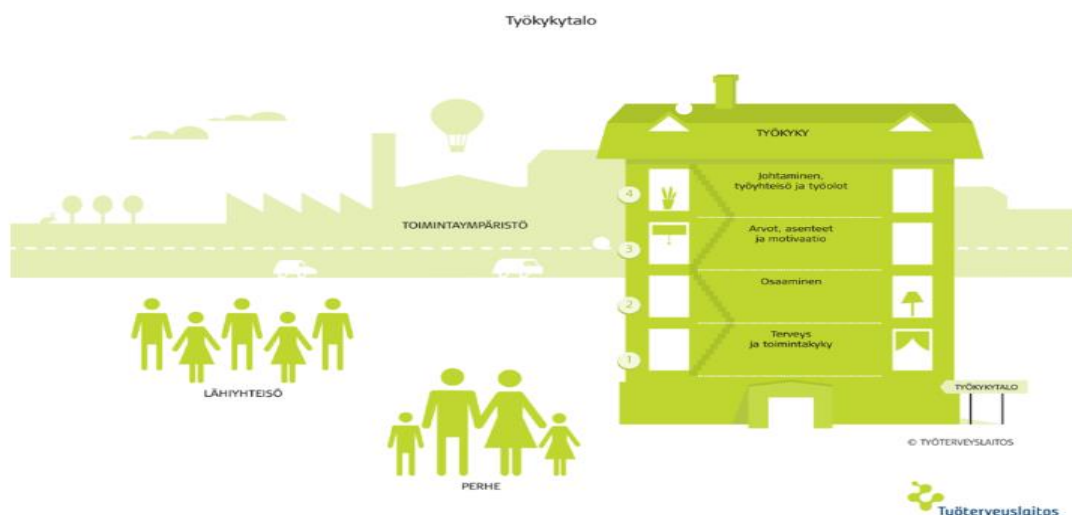
Viimeistelyvaiheessa opinnäytetyöni ohjaaja vaihtui, aikaisemman ohjaajan jäädessä pois ammattikorkeakoulumme palveluksesta. Uusi ohjaaja löytyi onneksi nopeasti ja vaivattomasti. Ohjaajan vaihtuminen ei viivästyttänyt opinnäytetyöni valmistumista. Sain uudelta ohjaajalta hyviä neuvoja työni kehittämiseksi.

6 Kampanja-aineiston suunnittelu ja toteutus

6.1 Suunnittelu

Toiminnallisena osana työssäni oli tehdä työkyvykampanjaa varten aineisto. Sovimme toimeksiantajan kanssa yhdessä, että kampanja-aineistossa voitaisiin mainita mahdollisuudesta voittaa pienimuotoisia palkintoja. Palkintojen mainitsemisen ajattelimme toimivan kannustimena seurata kampanjaviestintää ja näin motivoida työntekijöitä omasta työkyvystään huolehtimiseen.

Päätin käsitellä kaikkia produktin aiheita Ilmarisen luoman talomallin (kuva 2) näkökulmasta (Työterveyslaitos 2019a). Talomalliin sai kätevästi linkitettyä toimeksiantajan produktilta odottamat aiheet, joita olivat työkäyttäytyminen, liikunta, ruokailu, uni sekä osaaminen ja motivaatio. Talomallin ja tämän opinnäytetyön teoriapohjan avulla lähdin suunnittelemaan henkilöstökirjeisiin soveltuvaa tekstisisältöä ja kuvamateriaalia huomioiden toteutustapaan liittyvät vaatimukset.

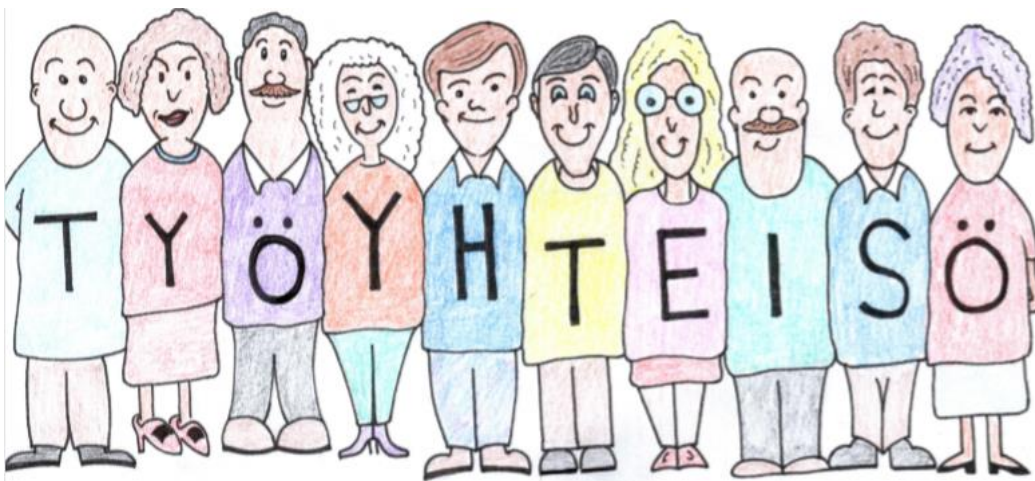


Kuva 2. Työkykytalo (Kuva: Työterveyslaitos).

6.2 Toteutus

Aineisto alkoi työkyky aiheen esittelyllä ja kertomalla, mistä kampanjassa on kyse (liite 1). Kirje otsikoitiin seuraavanlaisesti: Mites siun työkyky? Ai mikä? Tämä otsikko valittiin, koska otsikon haluttiin johdattelevan käsiteltävään kampanjaan. Otsikon haluttiin herättävän lukijan mielenkiinto. Tähän pyrittiin käyttämällä puhekielisyyttä otsikoinnissa.

Toisena näkökulmana henkilöstökirjeissä oli työyhteisö, jota käsiteltiin työkäyttäytymisen kautta. Kuten jo teoriaosuudessa kävi ilmi, ihmisillä saattaa olla hyvin erilaisia näkemyksiä siitä, miten työpaikalla tulisi käyttäytyä (Järvinen 2018, 123). Siun hymyllä hyvinvointia -henkilöstökirjeen (liite 2) tarkoituksena oli positiivisella tavalla herätellä työntekijöitä ajattelemaan oman toimintansa vaikutuksia työkaaverin työkykyyn. Otsikoinnin ajatuksena oli hyvän tunnelman lisääminen työpaikalla (Järvinen 2015, 123). Aihetta käsittelevässä piirroksessa (kuva 3) kuvataan erinäköisiä ja ikäisiä ihmisiä, koska työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä. Piirroksesta haluttiin iloinen, joten kaikki ihmiset hymyilevät siinä.



Kuva 3. Työyhteisöä käsittelevän henkilöstökirjeen kuva (Kuva: Lari Burman).

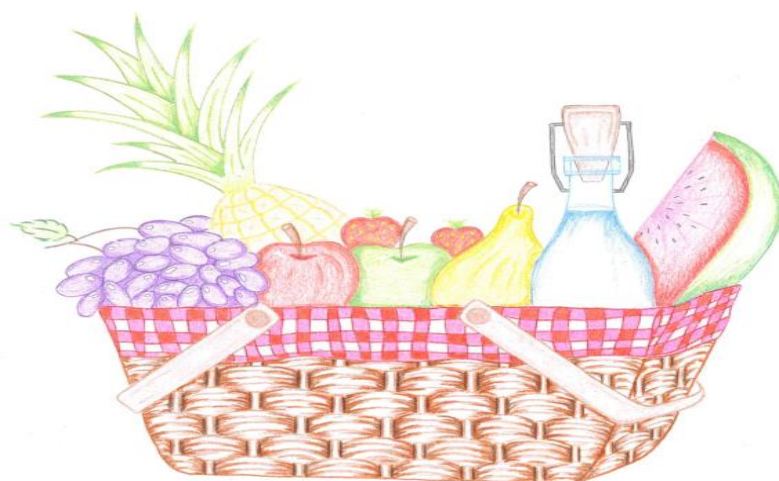
Kolmantena aiheena oli toimintakyvyn näkökulma (liite 3), jota käsiteltiin liikunnan kautta. Tämän kirjeen tarkoitus oli muistuttaa siitä, että liikunnan lisääminen vapaa- ja työaikaan onnistuu pienillä teoilla. Pienillä valinnoilla voi lähteä liikkeelle ja näin vaikuttaa myönteisesti omaan työkykyynsä. Tähän pohjautui myös kirjeen otsikko: Miun hyväksi. Kirjeen piirroksessa (kuva 4) kuvattiin erilaisia liikuntavälineitä, koska liikkuminen missä muodossa tahansa on tärkeää (Mustajoki 2019b).



Kuva 4. Henkilöstökirjeen kuva (Kuva: Lari Burman).

Neljäntenä aiheena oli terveys näkökulma (liite 4), jota käsiteltiin ruokavalion kautta. Kirjeen tarkoituksena oli muistuttaa terveellisistä arkisista valinnoista.

Kirjeessä olevat vinkit muotoiltiin ajatuksia herättäviksi. Tarkoituksena oli, että kirjettä lukeva pysähtyisi pohtimaan omia valintojaan. Kirje nimettiin seuraavallisesti: Näillä eväillä työpäivään. Ideana oli innostaa terveellisiin valintoihin myös työn ulkopuolella. Aihepiiriä käsittelevässä piirroksessa (kuva 5) haluttiin tuoda ilmi terveellisiä valintoja.



Kuva 5. Henkilöstökirjeen kuva (Kuva: Lari Burman).

Viidentenä aiheena käsiteltiin toimintakyky näkökulmaa unen kautta (liite 5). Teoriaosuudessa todettiin uniongelmiin olevan melko tavallisia (Partonen ym. 2018, 42). Kirjeessä olevat lausahdukset muotoiltiin ajatuksia herättäviksi. Tarkoituksena oli, että lukija pohtisi omia nukkumistottumuksiaan ja niihin mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä. Kirje otsikoitiin nimellä: Lisäpuhtia höyhensaarilta. Otsikoinnin ideana oli herättää kiinnostusta käsiteltävään aiheeseen ja viestiä aiheen sisällöstä. Uni aiheeseen liittyvää piirrosta (kuva 6) suunniteltaessa mietittiin, miten unta olisi parasta kuvata niin, että produktia lukeva yhdistäisi kuvan käsiteltyyn aiheeseen. Alkuun mietittiin piirrosta nukkuvasta henkilöstä. Lopputulokseksi valikoitui öinen tähtitaivas, jossa loistaa kuutamo. Tähän valintaan päädyttiin miettimällä vuorokausirytmistä ja sen pohjalta tultiin siihen tulokseen, että öinen tähtitaivas olisi johdonmukaisin valinta.



Kuva 6. Henkilöstökirjeen kuva (Kuva: Lari Burman).

Kuudentena aiheena käsiteltiin osaamista ja motivaatiota (liite 6). Tämän kirjeen laatiminen oli kaikista vaikein osuus. Kirjeen tekstisisällön tuottaminen oli haasteellista ja siihen meni paljon aikaa. Tässä kirjeessä kuten aikaisemmissa haluttiin käyttää positiivista ilmaisua ei syylistämisestä. Kirje nimettiin seuraavanlaisesti: Ota koppi omasta osaamisestasi. Tällä haluttiin viestiä jokaisen henkilökohtaisesta vastuusta osaamisensa ylläpidossa (Hyppänen 2015, 114). Kuvan keksiminen oli myös haastavaa. Haasteellista oli pohtia miten kuvata motivaatiota ja osaamista, niin että lukija ymmärtäisi, mitä kuvalla halutaan viestiä. Kuvaan haluttiin sijoittaa ainakin työntekijä ja työpaikka. Kuvassa työpaikalle saapuu motivoitunut työntekijä (kuva 7).



Kuva 7. Henkilöstökirjeen kuva (Kuva: Lari Burman).

Produktin tekstiosuudet pohjautuivat tämän opinnäytetyön teoriapohjaan, jonka perusteella laadin ajatuksia herättäviä lausahduksia työkyvyn edistämisen keinoista henkilöstökirjeisiin. Piirroksat kirjeisiin teki aviomieheni antamieni ohjeiden ja ideoiden mukaisesti. Minulla on lupa käyttää hänen tekemiään piirroksia opinnäytetyössäni ja kampanja-aineistossa. Harkitsin myös valmiita kuvia. Piirrettyissä kuvissa oli kuitenkin mahdollista itse vaikuttaa kuvan keskeiseen sanomaan. Tämän takia päädyin hyödyntämään piirroksia kuvien sijasta. Keskustelin piirrettyjen kuvien käyttämisestä toimeksiantajan kanssa, ja heille sopi käyttää kuvina piirroksia. Ensimmäistä kuvaa (kuva 8) ideoimme toimeksiantajan kanssa yhdessä. Ideoinnin pohjalta halusimme ensimmäisen piirroksen kuvastavan jollain tavalla Siun sotea. Kuvaan piirrettiin Siun soten maantieteellinen rajaus ja heillä käytössä oleva korvaavan työn malli SISU. Kuvaan piirrettiin myös työterveyshuolto työntekijän ja esimiehen lisäksi. Sillä näiden kolmen tahon kesken pyritään tukemaan ja ylläpitämään työkykyä koko uran ajan (Työterveyshuoltolaki 2001, 1:1 §). Kuvassa hyödynnettiin myös murre sanoja, koska niitä on myös organisaation nimessä.



Kuva 8. Toimeksiantajan kanssa yhdessä ideoitu kuva (Kuva: Lari Burman).

7 Johtopäätökset

7.1 Produktin arviointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli edistää Siun soten työntekijöiden työkykyä ja tavoitteena oli motivoida omasta työkyvystä huolehtimiseen. Tähän pyrin vastamaan luomalla toimeksiantajan odotuksiin pohjautuvan Miun työkyky -kampanjan aineiston, joka oli opinnäytetyöni tehtävä. Kampanjan toteutusta mietittäessä oli huomioitava toimeksiantaja organisaation laajuus. Tämän pohjalta päädyimme toimeksiantajan kanssa siihen, että kampanja olisi parhaiten toteutettavissa henkilöstökirjeen avulla. Mietittiin myös mahdollisia työkykyyn pohjautuvia tapahtumia, mutta tässä ilmeni haasteita tasapuolisuuden näkökulmasta. Jos kampanjaan olisi liittynyt tapahtumia, niitä ei olisi todennäköisesti mahdollista toteuttaa samassa laajuudessa koko organisaation toimialueella. Päätimme tasapuolisuuden nimissä henkilöstökirjeiden olevan soveltuvin muoto kampanjan toteuttamiselle.

Opinnäytetyön tekijän tulee tuoda raportissaan ilmi toimeksiantajan linjausten asettamat vaatimukset tuotteille (Vilkkä & Airaksinen 2003, 53). Toteutustapa asetti vaatimuksia tuotteille, koska henkilöstökirjeeseen mahtuu vain rajallisesti sisältöä. Tämän vuoksi tuotteen teksti tuli olla tiivistä ja napakkaa. Muutamiin lauseisiin piti tiivistää asian keskeinen sisältö ja kyetä samalla herättämään motivaatiota. Tuotteen tekstiosuudet vaativat työstämistä ja alkuun ne kasvoivat liian laajoiksi, joten niitä piti karsia. Tuotteen sisällön laatiminen oli aikaa vievä prosessi ja siihen kului noin kaksi kuukautta. Kuvien suunnitteluun ja ideointiin kuluneen ajan määrä yllätti, koska halusin piirroksien kuvastavan tekstiosuuden keskeistä sanomaa. Suunnittelin ensin tekstisisällön ja sen jälkeen aloimme työstämään kuvaa. Haasteita oli yhteisen ajan löytämisessä kuvien piirtäjän kanssa. Halusin olla itse läsnä kuvien piirtotilanteessa, jotta pystyin varmistumaan kuvien ja tekstin yhtenäisyyden. Tuotteissa onnistuin yhdistämään kuvat tekstiin noudattaen toimeksiantajan linjauksia toteutuksen suhteen.

Muotoillessa viestiä kohderyhmälle on tärkeää panostaa selkeään ja sujuvaan ilmaisuun. Tämä onnistuu käyttämällä puhekielisyttä. Puhekielisyys tekee viestin tulkitsemisen vaivattomaksi ja näin mahdollistaa viestin oikean tulkinnan sekä toivotun vaikutuksen kohderyhmässä. (Honkala, Kortetjärvi-Nurmi, Rosenström & Siira-Jokinen 2014, 70.) Motivoinnissa hyödynsin humoristisia ilmauksia, jotta ne herättäisivät lukijan mielenkiinnon. Tehokeinona käytin puhekielisyttä, mikä teki tekstistä kohderyhmälle samaistuttavan. Puhekielisyttä on myös toimeksiantaja organisaation ja kampanjan nimessä, mitä varten aineisto tuotettiin. Kampanjan nimeksi valikoitui Miun työkyky. Puhekielellä produktin kirjoittaminen oli vaativaa, sillä halusin sisällöstä puhekielisydestä huolimatta helposti ymmärrettävää. Varmistin tekstiosuuksien ymmärrettävyyttä antamalla produktin luettavaksi toimeksiantajan edustajalle ja läheisilleni kirjoitusprosessin eri vaiheissa.

7.2 Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu

Opinnäytetyöntekijän tulee toimia eettisesti oikein opinnäytetyötä tehdessään. Eettiseen toimintaan ei kuulu plagiointi. Työssä tulee kiinnittää erityistä huomiota lähteiden ilmoittamiseen. Niiden perusteella työtä lukeva tietää mikä on itse kirjoitettua tekstiä, ja mikä tieto on lähteen perusteella kirjoitettua. Lähteestä otettua tietoa ei saa vääristellä tai esittää virheellisesti. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 78.) Lähdeluettelossa merkityksellisin asia ei ole sen pituus, vaan sisällön tarkoituksenmukaisuus. Opinnäytetyöntekijän kannattaa käyttää alkuperäistä lähdemateriaalia. Näin voi varmistua siitä, että lähteessä olevan sanoman tarkoitus ei ole päässyt muuttumaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 73, 76.) Tässä opinnäytetyössä viitteet on merkitty opinnäytetyön ohjeen mukaisesti ja lähteet on koottu lähdeluetteloon. Näin varmistettiin, että työtä lukeva voi perehtyä lähteisiin. Lähteistä otettu tieto kirjoitettiin omin sanoin, sen keskeistä sanomaa muuttamatta. Produktissa esitetyt lausahdukset perustuvat tämän työn teoriapohjaan.

Luotettavuutta opinnäytetyössä voi varmistaa pohtimalla hyödyntämiään lähteitä kriittisesti. Lähteitä opinnäytetyölle miettiessä kannattaa perehtyä koulutuksensa keskeiseen kirjallisuuteen. Tämän avulla on helpompi hahmottaa luotettavia lähteitä työlleen. Lähdemateriaalin ikä on merkittävä asia lähteen luotettavuutta tarkastellessa, sillä vanhemmissa lähteissä oleva tieto ei välttämättä vastaa tämänhetkistä tietoa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 72 - 73.) Kirjallisuudessa lähteeni olivat suurimmaksi osaksi 2000-luvulta. Yksi kirjallisuudesta oli 1995-luvulta. Internet-lähteissä julkaisut olivat vuotta 2005 uudempia. Internet-lähteissä suosin opintojen aikana kursseilla käytettyjä lähteitä.

Luotettavuutta voi tarkastella opinnäytetyön uskottavuuden kautta. Työnsä uskottavuutta pystyy selvittämään käymällä keskustelua työhön liittyvien yhteistyötahojen kanssa koko prosessin ajan. (Kylmä & Juvakka 2007, 128.) Tehdessäni opinnäytetyötä keskustelin säännöllisesti työni toimeksiantajan kanssa. Opettajan kanssa pidettiin kaksi opinnäytetyön ohjaustapaamista ja viestittiin opinnäytetyön etenemisestä sähköpostin avulla. Toimeksiantaja oli koko prosessin ajan tietoinen opinnäytetyön kulusta ja opinnäytetyö lähetettiin viimeistelyvaiheessa luettavaksi toimeksiantajalle. Yhteistyötahoilta saamani palautteen perusteella tein parannuksia työhöni.

Vahvistettavuus on toinen keino tarkastella opinnäytetyön luotettavuutta. Vahvistettavuutta lisää se, että työn kulku ja siihen vaikuttaneet tekijät on kuvattu tarpeeksi hyvin. Tässä auttaa opinnäytetyöpäiväkirjan kirjoittaminen. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Pidin opinnäytetyöpäiväkirjaa koko opinnäytetyön teon ajan. Tämä auttoi hahmottamaan opinnäytetyön etenemistä.

Luotettavuutta tarkastellaan myös reflektiivisyyden kautta. Onnistuminen tässä vaatii opinnäytetyöntekijältä kyvykkyyttä tunnistaa edellytyksensä työn tekemiselle, sekä ymmärrystä omasta vaikutuksestaan lopputulokseen. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Olen aikaisemmalta koulutukseltani lähihoitaja, joten alkuun työn teoriaosuus painottui vahvasti terveystieteiden suuntaan. Syvennyttyäni aiheeseen ja käytyäni keskustelua toimeksiantajan kanssa ymmärsin työkyky käsitteen laajuuden. Tämän jälkeen osasin katsoa työkykyä laajemmalla mittakaavalla ja ottaa huomioon sen moninaisuuden. Jos samaa työtä olisi lähtenyt tekemään

henkilö, jolla ei ole terveydenhuoltoalan koulutusta olisi näkökulma voinut olla jo alusta asti toisenlainen. Onnistuin kuitenkin mielestäni käsittelemään työkykyä monipuolisesti, myös muistakin näkökulmista katsottuna.

Siirrettävyys on yksi opinnäytetyön luotettavuuden tarkastelun keino. Opinnäytetyön tulee sisältää aiheesta kaikki merkityksellisimmät tiedot. Niiden avulla opinnäytetyötä lukeva pystyy tarkastelemaan ja hyödyntämään saamaansa tietoa. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Varmistin opinnäytetyöni siirrettävyyttä antamalla työni luettavaksi toimeksiantajalle ja läheisilleni prosessin eri vaiheissa. Pyysin heitä kiinnittämään erityisesti huomiota sisällön ymmärrettävyyteen. Sain hyvää ja rakentavaa palautetta koko prosessin ajan siitä, mitä kannattaisi karsia tai lisätä työhön. Tämä auttoi paljastamaan tekstissäni esiintyviä turhia toistoja sekä kirjoitusvirheitä, mitä en ollut itse huomannut.

8 Pohdinta

8.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessin etenemistä jäsensin työssäni konstruktiivisen mallin avulla (Salonen 2013, 17). Tämä auttoi hahmottamaan prosessin, jonka mukaan opinnäytetyö rakentui. Konstruktiivinen malli täydensi koulumme opinnäytetyön ohjetta ja näiden avulla raportti ja produkti valmistui. Viitekehyksen rajaaminen työssä oli haasteellista, koska työkyky on äärimmäisen laaja käsite. Keskustelimme toimeksiantajan kanssa aiheen rajaamisesta, minkä perusteella teoriapohjan viitekehys tarkentui. Halusimme keskittyä erityisesti niihin keinoihin, millä työntekijä itse voisi työkykyään edistää.

Kaikkia produktissa esitettyjä aiheita käsiteltiin Ilmarisen luoman talomallin avulla (Työterveyslaitos 2019a). Valintaan päädyin harkinnan ja toimeksiantajan edustajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Olin opinnäytetyöprosessin aloittamisen aikaan työharjoittelussa toimeksiantaja yksikössä. Harjoittelussa osallistuin erilaisiin toimeksiantaja yksikön tilaisuuksiin ja huomasin siellä hyödynnettävän

talomallia työkyky-käsitteen tarkastelussa ja esittelyssä. Talomalliin sai myös kätevästi linkitettyä toimeksiantajan produktilta odottamat aiheet. Jokainen aihe sopi talomallin kerrokseen. Aluksi teoriapohjan kokoaminen oli työlästä ja aikaa vievää. Kun kirjoittaminen alkoi sujua, haasteeksi muodostui viitekehyksessä pysyminen. Kirjoittamaani tekstiä lukemalla karsin viitekehyksen ulkopuolelle kuuluvat asiat pois ja näin muodostui tarkoituksenmukainen teoriapohja.

Henkilöstökirjeiden vaikuttavuutta olisi voinut testata etukäteen kohderyhmällä. Tästä saadun palautteen pohjalta kirjeiden sisältöä olisi voinut tarvittaessa muokata. Ajan rajallisuuden vuoksi testausta ei suoritettu. Luetin kirjeitä toimeksiantajan edustajalla sekä läheisilläni ja heiltä saadun palautteen pohjalta kehitin kirjeiden sisältöä. Kuudennen kirjeen kirjoittaminen oli toiminnallisen osuuden vaikein vaihe. Haasteita tuotti tekstin ja kuvan keksiminen. Piirrosta ja tekstiä täytyi työstää kauemmin kuin muiden kirjeiden. Lopputulokseen olin tyytyväinen. Onnistuin positiivisessa ajatuksia herättävässä ilmaisussa.

Kampanjan toteutus jäi toimeksiantaja organisaation vastuulle. Kokonaisuuden kannalta olisi ollut johdonmukaista, että olisin ollut itse mukana kampanjan käytännön toteutuksessa. Näin olisin pystynyt myös jatkotyöstämään kampanja aineistoa, mikäli sille olisi tarvetta. Ajan rajallisuuden vuoksi päädyimme toimeksiantajan kanssa tähän ratkaisuun ja työni toiminnallisena osuutena syntyi kampanjan aineisto. Sovimme toimeksiantajan kanssa, että he saavat muokata aineistoa, mikäli se olisi toteuttamisen kannalta tarpeellista.

8.2 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen opetti etenkin ajanhallintaa sekä keskeneräisyyden sietämistä. Tein opinnäytetyön yksin ja aikatauluttaminen oli täysin vastuullani. Tiivis yhteistyö toimeksiantajan kanssa koko opinnäytetyöprosessin ajan tuki ammatillista kehittymistäni. Sain myös apua opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta. Opinnäytetyön tekeminen on lisännyt tietämystäni työkyvyn merkityksestä sekä muistuttanut terveellisten elintapojen tärkeydestä. Tradenomin työn kannalta aihe on merkityksellinen. Työtä tehdessä ymmärsin, miten kauaskantoiset vaikutukset

työkyvyn edistämisellä on. Kiinnittämällä huomiota työkyvyn edistämiseen voidaan saavuttaa kustannussäästöjä ja näin vaikuttaa yrityksen tulokseen myönteisellä tavalla (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4). Esimiestyöhön ja johtamiseen erikoistuvana tradenomina aion hyödyntää hankkimaani tietotaitoa tulevaisuuden työelämässä.

Alkuun tiedon hankinta ja kirjoittaminen tuntui melko haastavalta. Kirjoittamisessa kehityin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kirjoittaminen alkoi sujumaan melko luonnollisesti, kun pääsin alun vaikeuksista yli. Harjoittelu toimeksiantaja yksikössä opinnäytetyön tekemisen kanssa samanaikaisesti oli työn etenemisen kannalta merkittävää. Pystyin päivittäin harjoittelun aikana kysymään neuvoa, jos jokin asia työn sisällössä mietitytti. Näin en jäänyt jumiin johonkin tiettyyn kohtaan työssä, vaan pääsin nopeasti eteenpäin. Sain yksikössä harjoittelussa ollessani myös hyviä kirjallisuus- ja tutkimusvinkkejä työni tueksi.

Kampanja-aineiston suunnittelu oli minulle uutta ja tartuin mielelläni haasteeseen. Opinnäytetyöprosessi liitti yhteen aikaisempaa hoitotyön osaamistani sekä nyt tradenomiopinnoissa hankkimaani osaamista. Olen aikaisemmalta koulutukseltani lähihoitaja, joten pääsin hyödyntämään aikaisempaa tietotaitoani uudesta näkökulmasta.

8.3 Jatkotutkimus ja kehittämisideat

Opinnäytetyön jatkokehitysmahdollisuutena olisi suunnitellun kampanjan vaikutusten seuranta, eli kokevatko työntekijät työkykynsä parantuneen kampanjan jälkeen. Tekivätkö työntekijät muutoksia omaan käyttäytymiseensä kampanjan perusteella ja millaisena he näkevät työkykynsä työuran loppupuolella? Mittarina tälle voisi käyttää sairauspoissaolotilastoja ja työntekijöiden omaa kokemusta työkyvystä. Työkyvystä voisi tulevaisuudessa tehdä tutkimuksellisen opinnäytetyön, jossa kerättäisiin työntekijöiden kokemuksia vaikutusmahdollisuuksista omaan työkykyynsä. Näiden tulosten perusteella työnantaja taho pystyisi kohdentamaan työkyvyn tukitoimia entistä paremmin.

Toimeksiantaja saa muokata produktia, mikäli se on tarpeen. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista kuulla, miten kampanja on toteutunut ja onko kampanja-aineistoon tarvinnut tehdä muutoksia. Olisi myös mukava kuulla, minkälaista palautetta kampanja-aineistosta on tullut työntekijöiltä. Saadun palautteen perusteella aineistoa voisi muokata ja toteuttaa saman kampanjan myöhemmin uudelleen.

Lähteet

- Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.
- Aro, T. 1995. Työntekijän kokema työkyky. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, 94 - 95
- Borodulin, K., Jousilahti, P., Mäki-Opas, T., Männistö, S., Valkeinen, H. & Wennman, H. 2018. Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 38 - 41. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 28.1.2010.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>. 23.10.2019.
- Eläketurvakeskus. 2018. Suomen työeläkkeensaajat. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat/tyoelakkeensaajat/>. 26.11.2019.
- Gould, R., Koskinen, S., Sainio, P., Blomgren, J., Kivekäs, J., Ilmarinen, J., Husman, P. & Seitsamo, J. 2012. Työkyky. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveys 2011 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 141 - 144. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_nettti.pdf. 28.1.2020.
- Hannula, R-L. & Mikkola, O. 2015. Hyvän unen lyhyt oppimäärä. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. https://www.yths.fi/filebank/3235-Uniopas_2015.pdf. 29.11.2019.
- Honkala, P., Kortetjärvi-Nurmi, S., Rosenström, A. & Siira-Jokinen, S. 2014. Linkki. Työyhteisön viestintä. Helsinki: Edita.
- Huttunen, J. 2018. Mitä terveys on? Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903. 27.11.2019.
- Hyppänen, R. 2015. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Ilmarinen, J. 1995a. Mitä työkyvyltä odotetaan? Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, 32.
- Ilmarinen, J. 1995b. Mitä työkyky on? Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, 31.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn käsitteestä. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos, 19 - 21.
- Julkisten alojen eläkelaki 81/2016.

- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen. Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent.
- Koskinen, S. & Sainio, P. 2018. Työkyky. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 132 - 134. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 28.1.2020.
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2006. Elintavat. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos, 151 - 152.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Louhenvaara, V., Kukkonen, R. & Smolander, J. 1995. Työkyky, työyhteisö ja ammattitaito. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, 232 - 233.
- Lundqvist, A., Männistö, S., Jousilahti, P., Kaartinen, N., Mäki, P. & Borodulin, K. 2018. Lihavuus. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 45 - 49. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 8.1.2020.
- Martela, F., Jarenko, K. & Järvilehto, L. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent Oy.
- Mustajoki, P. 2019a. Lihavuus. Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00042&p_hakusana=lihavuus. 8.1.2020.
- Mustajoki, P. 2019b. Liikunta ja painonhallinta. Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01005. 8.1.2020.
- Mäkelä, P., Alho, H., Knekt, P., Männistö, S. & Peña, S. 2012. Alkoholien käyttö. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveys 2011 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 47 - 50. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_nettti.pdf. 28.1.2020.
- Mäkelä, P., Männistö, S., Alho, H., Lundqvist, A. & Härkönen, J. 2018. Alkoholien käyttö. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 30 - 32. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 28.1.2020.
- Niemi, A. 2006. Ravitsemus kuntoon. Jyväskylä: WSOY.
- Partiainen, M. & Huovinen, M. 2011. Unikoulu aikuisille. Opi selättämään unettomuus. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Partonen, T., Lundqvist, A., Wennman, H. & Borodulin, K. Uni. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 42 - 44.

- http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y.28.1.2020.
- Pihl, S. & Aronen, A-M. 2015. Unentaidot. Löydä uni ilman lääkkeitä. Helsinki: Duodecim.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Seuri, M. 2006. Voiko lääkäri arvioida työkykyä? Duodecim. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00293&p_haku=ty%C3%B6terveysl%E4%E4k%E4ri. 12.12.2019.
- Siun sote. 2018. Henkilöstötilinpäätös. Ei julkisesti saatavilla.
- Siun sote. 2020. Hyvät palvelut tehdään yhdessä. <https://www.siunsote.fi/fi/siun-sote>. 16.1.2020.
- TELA. 2019. Työkyvyn muodostuminen. <https://www.tela.fi/tyokyky>. 22.11.2019.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.2019. Mitä toimintakyky on? <https://thl.fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. 22.11.2019.
- Theseus. 2020. Haku. https://www.theseus.fi/discover?filtertype_1=nimeke&filter_relational_operator_1=contains&filter_1=ty%C3%B6kyky&filtertype_2=nimeke&filter_relational_operator_2=contains&filter_2=kampanja&submit_apply_filter=&query=ty%C3%B6kyky. 24.2.2020.
- Tilastokeskus. 2020. Elinajanodote. <https://www.stat.fi/org/tilastokeskus/elinajanodote.html>. 14.1.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työlainsäädäntö. <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. 15.2.2020.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työterveyslaitos. 2019a.Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. 23.10.2019.
- Työterveyslaitos. 2019b. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. 19.11.2019
- Työterveyslaitos. 2020. Uni ja palautuminen. <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. 13.1.2020.
- Työturvallisuuskeskus. 2019. Työkäyttäytyminen. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen 3.1.2020.
- UKK-instituutti. 2019. Aikuisten liikkumisen suositus. <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>. 19.11.2019.
- Valsta, L., Lundvist, A., Kaartinen, N., Raulio, S., Sääksjärvi, K. & Männistö, S. Ruokatottumukset. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 33 - 37. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 29.1.2020.
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014. Terveyttä ruuasta! Suomalaiset ravitsemussuositukset. <https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja->

ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf. 5.1.2020.

Vilka, H., & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.



Mites Siun työkyky? - Ai mikä?

Työhyvinvointipalveluiden yksiköstä tervehdys! Tulemme toteuttamaan lähiviikkoina henkilöstökirjeen kautta Miun työkyky -kampanjaa. Seuraa henkilöstökirjettä, sekä mieti kanssamme työkykyäsi ja keinoja sen edistämiseksi. Kahteen kampanjan osaan liittyy myös innostavia palkintoja. Voit voittaa esimerkiksi leffalippuja, kahvilalahjakortin tai lähiruokakorin. Ole siis kuulolla!

Meille on tärkeää, että sie voit hyvin!

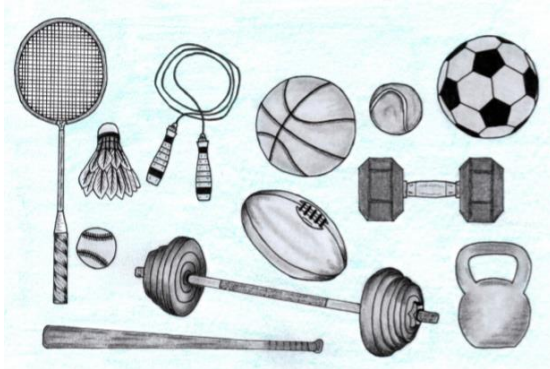


Siun hymyllä hyvinvointia

Ootkos ikinä kuullu, että hymy tarttuu? Tartu siis jo tänään positiivisuus haasteeseen! Ota nämä vinkit käyttöön ja tee työkaverisi päivästä onnistuneempi.

- Moikkaa aamulla jokaista työkaveria.
- Altista työkaverisi positiiviselle palautteelle ja kiitokselle.
- Tartuta hymy vastaan tulijaan.
- Pidä onnistumisia silmällä ja tsemppaa kaveria.
- Jelppaa kaveria ja ota jelppiä vastaan.
- Ota puheeksi, jos jokin askarruttaa.

Ilmianna innostava työkaveri, joka luo ympärilleen iloa. Kirjoita neljän lauseen mittainen kuvaus, miksi juuri kyseinen henkilö ansaitsisi työyhteisönne huippu tyyppi -palkinnon. Voitte voittaa kahvilalahjakortin tai leffalippuja!



Miun hyväksi

Pakottaako päättä ja kolottaako koipii? Oletko koskaan pohtinut miten valintasi vaikuttavat työssä jaksamiseen? Pohdippa aluksi, vaikka näitä.

- Voisko hissin vaihtaa rappusiin?
- Pitäiskö välillä vetästä venytykset?
- Ootkos käyny tauolla?
- Pääsiskö pyörällä töihin, vai kipasisko kävellen?
- Heittäskö "chatin" vai lähtiskö liikkeelle?

Onko työyhteisössänne kaikkia liikuntaan innostava työkaveri? Kirjoita neljän lauseen mittainen kuvaus, miksi juuri kyseinen henkilö ansaitsisi työyhteisönne icki-
liikkuja palkinnon. Voitte voittaa lähiruokakorin tai leffalippuja!



Näillä eväillä työpäivään

Mitäs sie oot syöny tänään? Varmaan tiedät; säännöllisesti ja monipuolisesti pitää syödä. Huomioithan riittävän ruuan ja juoman työpäiväsi aikana. Tee valintoja itsesi hyväksi. Tässäpä muutama porkkana purtavaksi.

- Jäikö aamupala väliin, söitkö jo lounaan?
- Otitko välipalaa, niin ei tarvii illalla syyä salaa?
- Onko eväitten teko tukalaa, kokeile työpaikan ruokalaa.
- Saahan sitä vähän herkutella, kohan tekee sen kohtuudella.
- Tipaton tammikuu; entäs sokeriton syyskuu?



Lisäpuhtia höyhensaarilta

Onko pää jumissa, liekki vika unissa? Tässöpä muutama vinkki siun hyväksi.

- Ethän tuijota illalla luuria, tai ei nukkumisen kanssa ole tuuria.
- Rauhoita ilta hetki, niin alkaa nukkumatin kanssa retki.
- Maistuuhan siulle iltapala, älä nälkäisenä nukkumaan ala.
- Eihän tuu illalla viestiä töistä, muuten menee unet öistä.
- Kerrothan jos joku mieltä painaa, ettei se ala uniasi vaivaa.
- Eihän ole liian valoisaa silloin on hankala nukahtaa.
- Ei saa myöskään kuuma olla, viilennä huone suosiolla.



Ota koppi omasta osaamisestasi

Oot sie päivittäny osaamises? Tässäpä muutama vinkki onnistumiseen.

- Onko siulla oppimisen halu aito, ota haltuun tietotaito.
- Oletko rautainen ammattilainen, auta alkuun höyhensarjalainen.
- Jos työskentely on sulavaa, on töihin tulokin mukavaa.
- Jos on siulla osaamista uutta, laajenna työkaverin tietoisuutta.
- Onko siulla osaamisen jano, se ääneen sano.
- Työura on täynnä oppia uutta, hyödynnä mahdollisuutta.