



Työkykyä ylläpitävä toiminta Yleisradiossa

Mediatuottamisen
koulutusohjelma
(Ylempi AMK)
Opinnäytetyö
30.3.2009

Heidi Santonen

TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto
Mediatuottamisen ko. (ylempi AMK)		
Tekijä		
Heidi Santonen		
Työn nimi		
TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA YLEISRADIOSSA		
Työn ohjaaja/ohjaajat		
Robert Arpo		
Työn laji	Aika	Numeroidut sivut + liitteiden sivut
Opinnäytetyö	30.3.2009	62+18
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää kuinka Yleisradiossa on järjestetty työkykyä ylläpitävää toimintaa (jatkossa Tyky) sekä vastata kysymykseen kuinka sitä voitaisiin yhtiössä edelleen kehittää. Tutkimukseen on myös koottuna työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä määreitä, malleja ja tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen yhtenä osatavoitteena on selvittää kuinka esimiehet kokevat Yleisradion Tyky-toiminnan sekä kartoittaa YLEn Ohjelmistokeskuksen lähetyksen valvojen hyvinvointia Tyky-toiminnan näkökulmasta tarkasteltuna.</p> <p>Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tutkittiin TYKY-toiminnan vaikutusta työyhteisön työilmapiiriin. Koehenkilöitä tutkimuksessa oli mukana 7 lähetyksen valvojaa. Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselyinä sekä haastattelujen muodossa. Tutkittavat olivat mukana osaamiskeskuksen epävirallisessa Tyky-tapahtumassa sekä peli-illassa. Toisessa vaiheessa tutkimusta varten lähetettiin sähköpostikyselyt 14 osaamiskeskuksen päällikölle, neljälle Tyky-ryhmässä vaikuttavalle henkilölle sekä neljälle Tyky-toiminnassa ratkaisevassa asemassa olevalle työnantajan edustajalle.</p> <p>Tutkimus osoittaa, että Yleisradiossa on kattavaa ja asiantuntevaa Työkykyä ylläpitävää toimintaa. YLEn Tyky-toimintamuotoja ovat niin erilaiset työterveyshuollon vetämät kurssit, kattava työterveyshuolto kuin harrastus- ja kerhotoimintakin. Täsmälliset tiedot Tyky-toiminnasta, sisäinen tiedottaminen asiasta sekä alemman tason esimiehille annettu Tyky-toiminnan tuki ontuvat kuitenkin yhtiössä pahasti.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena löytyi kolme selkeää kehitysehdotusta. 1. Työkykyä ylläpitävä toiminta sekä henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen pitäisi lisätä osaksi Yleisradion virallista strategiaa. 2. Tyky-toiminnan mittaaminen yhtiössä. Joko vuosittaisella omalla kyselyllä tai jo olemassa olevaan Tyke-kyselyyn lisätään Työkykyä ylläpitävän toiminnan kysymyksiä nykyisten kysymysten lisäksi. 3. Tyky-tiedottaminen yhtiössä. Yleisradioon pitäisi luoda uusi Tyky-tiedotusmalli yhtiön sisälle. Näin olisi olemassa avoin kanava kaikille yleläisille. Varsinkin niille alemman tason esimiehille jotka nykyisin jäävät vaille tukea ja täsmällistä Tyky-tietoutta järjestäessään työyhteisöissään Työkykyä ylläpitävää toimintaa.</p>		
Teos/Esitys/Produktio		
Säilytyspaikka		
Taideteollisen korkeakoulun kirjasto, Aralis-kirjastokeskus		
Avainsanat		
Esimies, Tyky, Työkykyä ylläpitävä toiminta, työyhteisö, vuorotyö, YLE, Yleisradio		

Degree Programme in Media		Specialisation Master of Media Production and Management
Author Heidi Santonen		
Title Ability to Work; Well-Being Activities At YLE.		
Tutor(s) Robert Arpo		
<i>Type of Work</i> <i>Master's Thesis</i>	Date 30 Mars, 2009	Number of pages + appendices 62+18
<p>In this study, the main goal was to evaluate how one's ability to work and the workplace well-being activities (in Finnish <i>Tyky</i>) are currently organized at Yleisradio, namely Finland's national public service broadcasting company. A further aim was to suggest how these activities could be further developed. Based on the literature review, <i>Tyky</i> related terms, factors and frameworks are also introduced. The secondary goal of this study was to evaluate how department managers see <i>Tyky</i> activities in YLE and what kind of work atmosphere is present.</p> <p>In the first phase of this study, the effect of the gaming event as a <i>Tyky</i> activity was tested. Seven directors from YLE participated in two informal gaming events. Their expectations and responses were collected with both, an open-ended email questionnaire and face-to-face interviews. In the second phase of the study, open-ended email questionnaires were sent to 14 department managers, 4 <i>Tyky</i>-group members and 4 persons having a crucial position in <i>TYKY</i>-related activities. Based on the data collected in these two phases, the big picture was generated.</p> <p>The results of this study indicated that YLE has extensive and professionally arranged <i>Tyky</i> activities such as various occupational healthy services, courses and recreation clubs. On the other hand, communication is stumbling and the level and quality of the information is limited. In practice, it is hard to find accurate and comprehensive information concerning the <i>Tyky</i>. Moreover, the support for the department managers in <i>Tyky</i> activities was found limited.</p> <p>On the basis of the study, the following three development ideas were suggested: 1. <i>Tyky</i> activity should officially be included as a part of YLE strategy. 2. There should be an annual measurement of <i>Tyky</i> activities at YLE. <i>Tyky</i> related measures could be integrated as a part current personnel studies in YLE. 3. <i>Tyky</i> related communication and information should be redefined and reorganized. Finally, open communication and information channels for all YLE employees and especially department managers should be introduced.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage Aralis Library and Information Center, Helsinki		
Keywords ability to work, prosperity, <i>TYKY</i> , manager, YLE, Finnish Broadcasting Company		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	TUTKIMUKSEN TAUSTA	5
1.2	TUTKIMUKSEN TAVOITE	6
1.3	KESKEISTEN KÄSITTEIDEN MÄÄRITYS	6
1.4	TUTKIMUKSEN RAKENNE	8
2	TEORIA	8
2.1	TYKY ELI TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA KÄSITTEENÄ	8
2.2	TYÖHYVINVOINNISTA HUOLEHTIMINEN ON LAKISÄÄTEINEN VELVOLLISUUS	9
2.3	MASLOWIN TARVEHIERARKIA TYÖHYVINVOINTIMALLIEN TAUSTATEORIANA	9
2.4	YKSILÖN SUORITUSKYKYYN JA HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	12
2.4.1	<i>Yksilön suorituskyky</i>	12
2.4.2	<i>Tiedot, taidot ja osaaminen</i>	13
2.4.3	<i>Fyysinen hyvinvointi</i>	15
2.4.4	<i>Psyykinen hyvinvointi</i>	16
2.4.5	<i>Sosiaaliset kyvyt</i>	18
2.4.6	<i>Sisäiset arvot ja työmotivaatio</i>	20
2.5	MUITA TYÖNTEKIJÄN SUORITUSKYKYÄ JA HYVINVOINTIA KUVAAVIA MALLEJA	21
2.6	TIEDOTTAMINEN TYKY-TOIMINNASTA	23
3	TUTKIMUSKOHTTEEN VALINTA JA KUVAUS	24
3.1	TUTKIMUSKOHTTEEN VALINTA	24
3.2	TUTKIMUSKOHTTEEN KUVAUS: YLEISRADIO OY	25
3.3	TYKY-TOIMINTA YLEISRADIOSSA	26
3.4	YLEISRADIOSSA TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMINEN TYKE-KYSELYN AVULLA	27
3.5	TYÖKYVYTTÖMYYSPÄIVIÄ AIHEUTTAVAT SYYT YLEISRADIOSSA	28
4	TUTKIMUKSEN METODOLOGIA	29
4.1	TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS	29
4.2	TUTKIMUKSEN VASTAAJARYHMÄT	30
4.3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA VAIHEISTUS	30
5	TULOKSET	32
5.1	RYHMÄ 1: TYÖNTEKIJÄT	32
5.1.1	<i>Työntekijöiden käsitys omasta työyhteisöstään</i>	32

5.1.2	<i>TYKY-toiminnan koettu tärkeys</i>	33
5.1.3	<i>Työntekijöiden ennakko-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta</i>	34
5.1.4	<i>Työntekijöiden ennakko-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta</i>	34
5.1.5	<i>Työntekijöiden oma arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön</i>	35
5.1.6	<i>Yhteenvedo ja päähavainnot</i>	35
5.2	RYHMÄ 2: ESIMIEHET	36
5.2.1	<i>TYKY-toiminnan koettu tärkeys</i>	36
5.2.2	<i>Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradion osaamiskeskuksissa</i>	37
5.3	RYHMÄ 3: TYKY-RYHMÄ	39
5.3.1	<i>Tyky-toiminnan koettu tärkeys</i>	39
5.3.2	<i>Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa</i>	40
5.4	RYHMÄ 4: HYVINVOINTIRYHMÄ.....	41
5.4.1	<i>Tyky-toiminnan koettu tärkeys</i>	41
5.4.2	<i>Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa</i>	42
5.5	RYHMÄKOHTAISTEN TULOKSIEN VERTAILU AIHEITTAIN.....	44
5.6	TULOKSIEN YHTENVEDO RYHMITTÄIN	47
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	49
6.1	TUTKIMUKSEN KONTRIBUUTIO	49
6.1.1	<i>Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa</i>	49
6.1.2	<i>Ohjelmistokeskuksessa kaivataan yhteistä tekemisen meininkiä</i>	51
6.1.3	<i>Tyky-toiminta voi olla myös yksilön henkistä hyvinvointia lisäävää toimintaa</i>	51
6.1.4	<i>Tyky-toiminnasta tiedottaminen takkuaa Yleisradiossa</i>	53
6.2	KEHITYSEHDOTUKSET	55
6.3	TUTKIMUKSEN RAJOITTEET	56
6.4	JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSIA	57
6.5	KIITOKSET	57
7	LÄHTEET	58

LIITTEET

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Keväällä 2009 pääministeri Matti Vanhasen johtama hallitus kaavaili eläkeiän alarajan nostamista 63 ikävuodesta 65 ikävuoteen (Mölsa 2009, Helsingin Sanomat, Poliitikka). Ehdotus eläkeiän nostosta oli tehty valtionvarainministeriössä virkamiestyönä, valtiovarainministeri Jyrki Kataisen välittäessä ehdotuksen hallituksen käsiteltäväksi. Matti Vanhanen esitteli eläkeiän nostosuunnitelman hallitukselle ohjelmariihessä maanantaina 23.2.2009, hallituksen hyväksyessä asian yksimielisesti. Matti Vanhasen saattaessa asian julkisuuteen, päätöksestä aiheutui suuri mediakohu. Hallituksen päätös suututti niin kansalaiset, työntekijäjärjestöt kuin myös oppositiossa olevat puolueetkin (Vainio 2009, Uutispäivä Demari). Vastalauseena hallituksen päätökselle palkansaajakeskusjärjestöt lähtivät Sata-komiteasta. SAKn, STTKn sekä Akavan uhatessa hallitusta uusilla vastatoimilla, keskiviikkona 11.3.2009 hallitus joutui perääntymään eläkepäätöksestä (Etelä-Suomen Sanomat 2009, Kotimaa). Eläkeasia siirtyi Eläketurvakeskuksen toimitusjohtajan Jukka Rantalan vetämään työryhmään, jossa työmarkkinajärjestöt ovat keskeisesti mukana esitysten valmistelussa. Lisäksi keskeiset työmarkkinajärjestöt perustavat työryhmän kohentamaan työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja eläkeiän nostaminen ovat puhuttaneet yhteiskuntaamme viime kuukaudet. Hallituksen linjaukset ovat olleet kovin ristiriidassa ihmisten kokeman ja palkansaajajärjestöjen tulkitseman työssä jaksamisen kanssa (YLE 2009, Talous, Poliitikka). Jotta suomalaiset jaksaisivat tulevaisuudessa olla kauemmin työelämässä, tarvitaan uusia katsontakantoja myös työnantajan puolelta. Yksi työntekijöiden työssä jaksamisen kannustin voisi olla kattava, työntekijöitä kuntoiluun kannustava ja aktiivisesti työpaikoilla toimiva työkyvyn ylläpitävä toiminta eli Tyky-toiminta.

Tutkimuksen lähtökohtana on aiheen ajankohtaisuuden lisäksi, tutkijan oman työkokemuksen kautta herännyt kiinnostus työyhteisön työhyvinvointiin Yleisradion Ohjelmistokeskuksen Lähetystoiminnassa. Työntekijöiden vaihtuvuus työvuorojen sisällä, työn tavoitteiden toteutuminen ja yhteistyö korostuvat vuorotyössä eri tavoin kuin työpaikassa, jossa työyhteisö pysyy kohtalaisen muuttumattomana.

Mielenkiintoista on myös tietää, kuinka Yleisradiossa on järjestetty työkyvyn ylläpitävää toimintaa niin työntekijöiden kuin Tyky-toiminnasta yhtiössä vastaavien mielestä. Tutkimuksen taustalla on siis vahva työelämälähtöinen kiinnostus tutkittavaan kohteeseen.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää kuinka Yleisradiossa on järjestetty työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä vastata kysymykseen kuinka sitä voitaisiin yhtiössä edelleen kehittää. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tutkimuksessa selvennetään ensin kirjallisuuden avulla työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä ja tekijöitä.

Tutkimuksessa halutaan kattava näkökulma työkykyä ylläpitävästä toiminnasta Yleisradiossa. Tämän vuoksi tutkimukseen on otettu mukaan useita henkilöstöryhmiä, niin työntekijöitä, päälliköitä ja vastaavia esimiehiä, Tyky-ryhmän jäseniä kuin muitakin työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavia henkilöitä jotka ovat työnsä puolesta kosketuksissa Tyky-toimintaan Yleisradiossa.

Useiden eri lähteiden kuten henkilöstöryhmille lähetettyjen sähköpostikyselyiden sekä henkilökohtaisten haastatteluiden, työhyvinvointiin liittyvien kirjojen, internetissä olevien dokumenttien sekä muiden aineistojen avulla tutkimus pyrkii vastaamaan kysymykseen mitä on työkykyä ylläpitävä toiminta.

Lisäksi tutkimus selvittää millaisena ja kuinka tehokkaana osaamiskeskusten päälliköt ja vastaavat esimiehet kokevat YLEn Tyky-toiminnan. Tutkimus kartoittaa työntekijöiden haastattelujen pohjalta voiko virallinen Tyky-toiminta olla muutakin kuin sauvakävelyä metsässä. Tavoitteena on myös kerätä yksiin kansiin yksityiskohtaista tietoa yhtiön sisällä tarjotusta Tyky-toiminnasta.

1.3 Keskeisten käsitteiden määrittäminen

HR-hallinto eli Human Resources on YLEn HR-organisaation henkilöstöhallinnon yksikkö. Organisaatioon kuuluu HRn henkilöstön (HR-päälliköt) lisäksi sisäiset palveluyksiköt (työterveyshuolto, hammashuolto ja Ison pajan ravintolapalvelut) sekä hallinnollisesti päätoiminen pääluottamusmies. HR-organisaatioon kuuluu hieman alle 100 henkilöä.

Tyky eli työkykyä ylläpitävä toiminta.

Tyke eli työyhteisön kehittäminen on yrityksen henkilöstölle suunnattu vuosittainen kysely, jossa työyhteisöjen tilaa arvioidaan neljästä näkökulmasta: työn sisältö ja osaaminen, toimintatavat, motivaatio ja yhteistyö.

Tyky-ryhmä on työryhmä joka suunnittelee, määrittelee tavoitteita ja toimii organisaation osana Tyky-toiminnan parissa. Ryhmään kuuluu normaalisti sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia, työterveyshuollon henkilökuntaa sekä mahdollisia muita alan asiantuntijoita.

Työterveyshuolto työterveyshuollolla tarkoitetaan asiantuntijapalveluita, joiden tarkoituksena on työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja ehkäisy. Lisäksi työterveyshuolto on mukana hyvin toimivien työyhteisöjen rakentamisessa sekä terveellisen ja turvallisen työympäristön suunnittelussa.

Osaamiskeskus Yleisradion matriisin mukaisesti erilaiset osastot ja osaamisalueet on jaettu osaamiskeskuksiksi.

Patox ohjelmatoiminnan suunnitteluprosessi, joka suuntaa henkilöstörakenteen ja osaamisen strategisen kehittämiseen.

Pelit ja pelaaminen tässä tutkimuksessa pelien ja pelaamisen pääpaino on yhteisöllisissä, vuorovaikutusta lisäävissä joukkuepeleissä sekä perinteisissä lautapeleissä kuten esimerkiksi Trivial Pursuit-pelissä.

Sata-komitea on sosiaaliturvan kokonaisuudistusta valmisteleva työryhmä, joka koostuu hallituspuolueita edustavista päättäjistä ja korkeista virkamiehistä sekä työmarkkinajärjestöjen edustajista.

Vuorotyöllä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan lähetyksenvalvojien jaksottaisena työvuorona pääsääntöisesti tekemää kaksivuorotyötä klo 05.15 - 16.00 ja klo 14.00 - 02.30.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tämän johdannon jälkeen luvussa kaksi kuvataan tutkimukseen liittyvä teoria. Luvussa kolme esitellään tutkimuksen kohteeksi valittu Yleisradio Oy. Luvussa neljä käydään läpi tutkimuksen metodologiaa ja luvussa viisi esitellään tulokset. Lopuksi luvussa kuusi esitellään tutkimuksen johtopäätökset.

2 Teoria

2.1 Tyky eli työkykyä ylläpitävä toiminta käsitteenä

Työkyky valittiin työterveystutkimuksen kohteeksi jo 1970-luvulla. Sittenkin työkyky-käsite on alun perin eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden perusteista siirtynyt käsittämään itse työssä jaksamista. 1989 syksyllä työmarkkinaosapuolet sopivat, että vuoden 1990 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun liitettiin suositus, että jokaisella työpaikalla järjestettäisiin työkykyä ylläpitävää toimintaa. Samalla työterveyshuoltolakiin lisättiin velvoite, että työterveyshuollon pitäisi osallistua omalta osaltaan Tyky-toimintaan (Paso, Mäkitalo & Palonen 2001). Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) korostetaan lisäksi toiminnan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä työterveyshuollon osuutta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383).

Työkykyä ylläpitävä toiminta on yrityksissä rajoittunut käsittämään lähinnä liikunnallisia elementtejä. Työyhteisöissä Tyky-toiminta on painottunut työntekijöiden virkistäytymiseen sekä kunnon parantamiseen. Tyky-toiminnalla voisi olla vaikutusmahdollisuuksia niin työhyvinvoinnin edistämiseen kuin tuottavuuden lisäämiseenkin. (Rauramo 2004). Kaikki tämä vaatii kuitenkin lisäresursseja ja aikaa kehitystyölle, joita nyky-yhteiskunnassa on vain valitettavan vähän tarjolla. On kuitenkin otettava huomioon, että työntekijöiden työhyvinvointiin budjetoidut resurssit kannattavat myös pitkällä tähtäimellä (KEVA 2007, Kuntien eläkevakuutuslehti 3/2007). Työpaikan vetovoima ja houkuttelevuus kasvaa työntekijöiden silmissä. Lisäksi työhyvinvoinnin lisääntyessä riski yksilöiden työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen pienenee, työssä jaksetaan olla pidempään ja terveempänä ennen lopullista eläkkeelle siirtymistä.

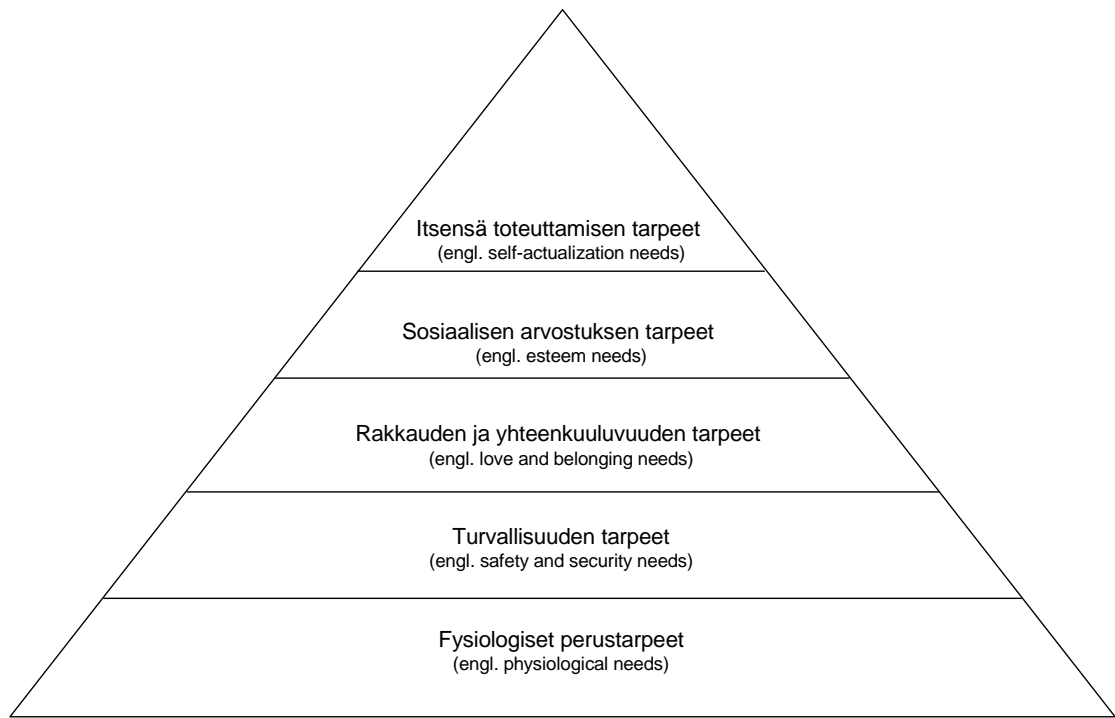
Työympäristöjen muuttuessa ja haasteiden lisääntyessä esimiesten hartioille kasattu taakka kasvaa. Työnjohdollisten toimien lisäksi käytännön vastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä työpaikoilla on esimiehillä. Organisaatioiden johdon toiveiden mukaan esimiesten toivotaan muuttuvat myös yhä enemmän valmentajiksi, kehittäjiksi ja muutosagenteiksi (Leppänen 1998, Työterveyslaitos, Esimies työkyvyn tukena 2/1998). Vastuu turvallisuudesta ja työntekijöiden työkyvystä säilyy silti esimiehillä (Rissa 1996). Alaiset toivovat esimiehiltään enemmän tukea yksilön työssä kasvamiseen ja uuden oppimiseen. Esimiesten pitäisikin pystyä lisäämään ja hyödyntämään työhön liittyviä oppimismahdollisuuksia.

2.2 Työhyvinvoinnista huolehtiminen on lakisääteinen velvollisuus

Työlainsäädäntö edellyttää työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtimisesta (Ojala & Ahonen 2003). Terveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään kustannuksellaan työterveyshuoltopalveluita työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi (Ojala & Ahonen 2003). Tosin lainsäädäntö ei ole yksilöinyt, mitä terveystalvueluita työnantajan on tarjottava työntekijöilleen. Suurissa yrityksissä on oma työterveyshuolto hammashoitoloineen kun taas pienemmissä yrityksissä ostetaan ostopalveluina esimerkiksi uusien työntekijöiden "sisääntuloterveystarkastukset" (Rauramo 2004). Työhyvinvointitoimintaan liittyviä säädöksiä ovat: 1) laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 2) työturvallisuuslaki, 3) laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, 4) työterveyshuoltolaki ja 5) laki miesten ja naisten tasa-arvosta.

2.3 Maslowin tarvehierarkia työhyvinvointimallien taustateorianana

Useat työhyvinvointia käsittelevät kirjallisuuslähteet (mm. Lehtovaara 1986, Ojala & Ahonen 2003, Aalto 2006) pohjaavat ajatuksensa kuviossa 1 esitettyyn Maslowin tarvehierarkiaan vuodelta 1943. Tarvehierarkia kuvaa vertauskuvallisesti myös työhyvinvointimallia. Malli voidaan jakaa fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkisen hyvinvointikenttiin sen mukaan mitä tarvetta milloinkin tarkastellaan. Onko kyse sitten fyysisestä kunnosta ja jaksamisesta, työn jatkumisen tuomasta turvallisuuden tunteesta, yhteisöllisyydestä tai oman työn arvostuksesta.



Kuvio 1. Maslowin tarvehierarkia (Wikipedia 2008, Maslowin tarvehierarkia).

Abraham Maslow (1908-1970) oli yhdysvaltalainen psykologi joka kehitti tarvehierarkiateorian (Wikipedia, Abraham Maslow). Maslowin tarvehierarkia on psykologinen teoria siitä, että ihmisellä täytyy olla fysiologiset tarpeet tyydytettynä, ennen kuin hän haluaa kohdata elämässä ylempiä tarpeita sekä myös löytää tyydytyksen tunteita näille tarpeilleen.

Fysiologiset perustarpeet. Alemmalla tasolla ovat fysiologiset tarpeet kuten ravinto, seksuaalitoiminta ja hoivaamisen tarve. Happi, vesi, valkuaisaineet, mineraalit ja vitamiinit ovat elämälle välttämättömiä aineita ja siten tarpeellisia ihmiselle. Perustarpeet sisältävät myös elämälle oleellisen pH-tason ja lämpötilan säilyttämisen. Aktiivisuus, lepääminen, nukkuminen, aineenvaihdunta ja seksuaalisuus kuuluvat tähän luokkaan. Fysiologisia perustarpeita eli fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä tarpeita ovat terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen. Maslow uskoi, että fysiologiset perustarpeet ovat yksilöllisiä ja niiden puute johtaa perustarpeiden etsimiseen (Boeree 2006, Webspaces, Personality theories, Dunderfelt, Laakso, Peltola & Vidjeskog 1998, Ojala & Ahonen 2003).

Turvallisuuden tarpeet. Seuraavalla tasolla vastataan ihmisen turvallisuuden tarpeisiin kuten pelosta vapautumiseen. Kun ihmisen fysiologisista tarpeista on huolehdittu,

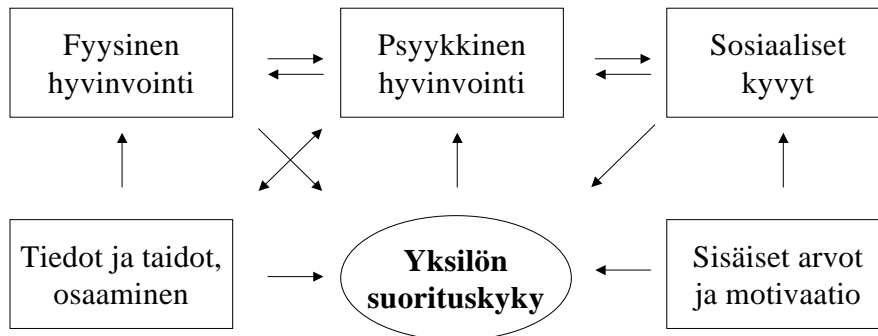
täytyy huomioida turvallisuuden tarpeet. Ihmisen kiinnostus turvallisten, vakaiden ja suojattujen olosuhteiden takaamiseksi kehittyi. Toisin sanoen ihmiset pelkäävät ja huolestuvat. He haluavat turvallisen elinpiirin, johon kuuluu varma työ, eläkesuunnitelmat ja hyvät vakuutukset. Turvallisuuden tarpeita eli sosiaalista hyvinvointia ovat myös työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen tuoma turvallisuuden tunne. (Boeree 2006, Webspace, Personality theories, Dunderfelt, Laakso, Peltola & Vidjeskog 1998, Ojala & Ahonen 2003).

Rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet. Rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeisiin kuuluvat seurallisuus, kontaktien tarve sekä viihtyisän kodin ja ympäristön kaipuu. Kun ensimmäisen ja toisen tason tarpeista on huolehdittu, esiin tulevat kolmannen tason tarpeet. Ihminen tarvitsee ystäviä, lapsia, ihmissuhteita ja yhteisöllisyyttä. Kielteisesti ajateltuna ihminen kärsii yksinäisyydestä. Arkielämässä sosiaalisen arvostuksen tarpeet ilmenevät haluna avioitua, perustaa perhe ja olla osa yhteiskuntaa. Ihmiset kuuluvat kirkkoon ja liittyvät harrastuskerhoihin. Läheisyyden tarpeita eli osin sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia ovat myös työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit ja tiimit. (Boeree 2006, Webspace, Personality theories, Dunderfelt, Laakso, Peltola & Vidjeskog 1998, Ojala & Ahonen 2003).

Sosiaalisen arvostuksen tarpeet. Sosiaalisen arvostuksen tarpeita ovat pätemisen tarve, oman arvon tunto sekä määrätietoinen tutkimus. Ylin tarvehierarkian porras pitää sisällään itsensä toteuttamisen tarpeet. Näitä ovat ihmisellä mm. elämän tarkoituksen löytäminen, musiikki, luova taide ja tiedonjano. Maslow havaitsi neljännen tason kaksitasoiseksi. Alemmalle tasolle kuuluu muiden antama arvostus, joka näkyy mm. yksilön asemana yhteiskunnassa, suosiona, maineena, tunnustuksena, arvostuksena tai valta-asemana. Korkeampi taso käsittää itse kunnioittamisen tarpeen, johon sisältyy itsevarmuus, pätevyys, saavutukset sekä itsenäisyys ja vapaus. Itsekunnioituksen menettäminen on vaikeampaa kuin muiden arvostuksen menettäminen, joten se asetetaan hierarkiassa korkeammalle. Tason saavuttamattomuus ilmenee mm. huonona itsetuntona ja alemmuuskomplekseina. Arvostuksen ja itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeisiin eli psyykkisen hyvinvoinnin tarpeisiin kuuluvat oman osaamisen ja ammattitaidon arvostus, oman työn arvostus sekä oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen. (Boeree 2006, Webspace, Personality theories, Dunderfelt, Laakso, Peltola & Vidjeskog 1998, Ojala & Ahonen 2003).

2.4 Yksilön suorituskykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Yksilön suorituskykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja niiden keskinäiset riippuvuussuhteet ovat monimutkainen kokonaisuus. Kuviossa 2 on esitetty Leenamaija Otalan ja Guy Ahosen Työhyvinvointi tuloksen tekijänä kirjassa (2003) määrittelemä malli, joka pyrkii selventämään kyseisiä asioita.



Kuvio 2. Yksilön suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2003, 22).

Ojala ja Ahonen kartoittavat kirjassaan yksilön suorituskykyyn vaikuttavia tekijöitä: 1) tiedot ja taidot, osaaminen, 2) fyysinen hyvinvointi, 3) psyykkinen hyvinvointi, 4) sosiaaliset kyvyt ja 5) sisäiset arvot ja motivaatio. Seuraavassa määritellään tarkemmin sekä yksilön suorituskyky että ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

2.4.1 Yksilön suorituskyky

Yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen liittyvät oleellisesti toisiinsa. Ihmisen työkyky muuttuu jatkuvasti työn henkisten, fyysisten ja sosiaalisten olosuhteiden mukaan (Rissa 1996). Hyvinvointi on yksilölle kokemusperäinen olotila, johon liittyvät ihmisen elämän eri puolet vaihtelevilla suhteilla (Aalto 2006). Työssä koettu hyvinvointi on tutkimusten mukaan positiivisessa suhteessa työn laatuun ja tuottavuuteen ja hyvin käänteisesti sairauspoissaoloihin (Aalto 2006).

Ojala ja Ahosen (2003) mukaan suorituskykyyn vaikuttavat tekijät voivat olla joko konkreettisia tai ei-konkreettiset. Heidän mukaansa konkreettisia suorituskykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi sekä sosiaaliset kyvyt. Yksilön suorituskykyyn vaikuttavia ei-konkreettiset tekijöitä ovat puolestaan henkilön omat tiedot ja taidot, osaaminen sekä sisäiset arvot ja työmotivaatio.

Yksilön suorituskykyä on vaikea mitata. Koettu työkyky ja terveys voidaan yhdistää erilaisiin työn kuormitustekijöihin kuten liian suuriin fyysisiin vaatimuksiin (liian staattiseen lihastyöhön, äkkiponnistukset, kantaminen, toistuvat työliikkeet), rasittava ja vaarallinen työympäristö (työpaikan likaisuus ja märkyys, melu, pölyisyys, värinä, työn tapaturma-alttius, kemikaalialtistukset) sekä huonosti järjestettyyn työhön (työn vastuullisuus, roolipäselvyydet, valvonta tai sen puuttuminen, kiire, tunnustuksen puute), (Aro & Matikainen 1998, Rissa 1996).

Yksilön työkyvyn määrittää ensisijaisesti työpaikka. Työkyvyn määrittäjiä on myös muita. Yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat mm. yksilön sen hetkinen terveys, toimintakyky, osaaminen. Lisäksi työympäristö ja muut ihmissuhteet kuten työyhteisö vaikuttaa merkittävästi yksilön työkykyyn ja sen säilymiseen (Aro & Matikainen 1998).

Jorma Järvisalo kirjassa *Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä* (1996, 70) on esittänyt luettelon työkyvyn määritelmistä sen mukaan kuinka työkykyä voitaisiin arvioinnin yhteydessä mahdollisesti mitata. Järvisalon mukaan työkyky on:

1) subjektiivista toimintakykyä ja terveyttä, 2) sopivaa objektiivista toimintakykyä ja terveydentilaa, 3) työn vaatimusten ja tekijän edellytysten sopusuhtaa tavanomaisissa (kuormitus) tilanteissa, 4) työelämään osallistumisen osuutta henkilökohtaisessa arvomaailmassa ja elämän vaihtoehtoissa, 5) työelämän kulttuurin ja arvojen sopusuhtaa omien arvojen kanssa, 6) riittävää sopeutumista työyhteisöön, osallistumismahdollisuuksia, vaikutusmahdollisuuksia ja ihmissuhteita.

2.4.2 Tiedot, taidot ja osaaminen

Osaaminen voidaan jakaa kahteen osaan, täsmätietoon eli koodattuun tietoon sekä hiljaiseen tietoon eli ääneen lausumattomaan tietoon (Ojala & Ahonen 2003). Täsmätieto on sitä tietoa, mitä yksilö voi kerätä opiskelemalla ja joka on jaettavissa helposti toisille yksilöille. Hiljainen tieto on enemmän mittaamatonta tietoa. Tietoa on vaikea määritellä ja tieto kertyy lähinnä kokemuksen ja iän myötä. Osaaminen tässä yhteydessä ei tarkoita pelkästään niitä tietoja ja taitoja joita työssä tarvitaan, vaan myös sitä, millaisen työpanoksen hän pystyy antamaan omien töidensä sekä työyhteisön kehittämiseen. Hyvä työkyky merkitsee yhä enemmän kykyä oppia uutta. Osaava ja oppiva työntekijä on tärkein työpaikan voimavara (Rissa 1996).

Niin työnantajan järjestämä kuin omaehtoinen kouluttautuminen vaikuttavat yksilön työssä viihtymiseen kuin itse työsuorituksiinkin. On kuitenkin muistettava, että erilaiset ihmiset oppivat asioita eri tavoilla (Ojala & Ahonen 2003). Aikuisten oppiminen on monitasoista ja voidaan jakaa kolmeen pääryhmään (Rauramo 2004). Näitä ovat: Työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus sekä omaehtoinen osaamisensa kehittäminen. Päivä Rauramo kirjassaan Työhyvinvoinnin portaat (2004, 159) muistuttaakin, että tärkeintä yksilön työmotivaation kannalta on, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen, tarjoaa oppimiskokemuksia sekä onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. Työntekijälle on myös tärkeää, että hän tuntee yrityksen toimintatavan, tutustuu yrityksen visioihin ja strategiaan sekä ymmärtää oman työnsä merkityksen koko yrityksen toimintakokonaisuudesta. Ikä vaikuttaa merkittävästi työkykyyn. Työnantajan on otettava huomioon, että lääketieteellisten tutkimusten mukaan ihminen ja näin ollen työntekijä oppii 50 - 60 ikävuoteen asti (Rauramo 2004). Tämän jälkeen oppimistaso pysyy samana, tosin ongelmia tulee lähinnä numeraalisten asioiden oppimisena sekä muistamisena. Yhteiskunnan muuttuessa myös työn vaatimukset muuttuvat koko ajan. Se edellyttää jatkuvaa ammattitaidon ylläpitoa ja koulutusta (Rissa 1996).

On huomattu, että kun työntekijä pääsee vaikuttaa työnsä kehittämiseen, tästä muodostuu niin sanottu myönteinen kehä (Kuvio 3).



Kuvio 3. Myönteinen kehä (Työterveyslaitos 2006, Työ, Työolot, Osallistumisen, kehittämisen ja jaksamisen myönteinen kehä).

Työn kehittäminen ja siitä saatava mahdollinen hyöty, vahvistaa työntekijän ammatillista itsetuntoa sekä arvostusta muiden kollegoiden silmissä. Tämä taas auttaa

työntekijää jaksamaan työssä sekä innostavan henkilöä kehittymään ja kehittämään työtään jatkossakin.

2.4.3 Fyysinen hyvinvointi

Työntekijän työssä jaksamisen edellytys on hyvä fyysinen toimintakyky ja kunto. Hyvästä toimintakyvystä työntekijä on vastuussa itselleen. Fyysisen toimintakyvyn kehittämisen on todettu parantavan niin psyykkistä kuin sosiaalista toimintakykyä ja muodostavan täten hyvän pohjan kokonaisvaltaiselle Tyky-toiminnalle (Työterveyslaitos 2003, Tyky-toiminta - suomalainen innovaatio). Hyvä työssä suoriutuminen vaatii niin fyysistä kuin psyykkistäkin terveyttä. Fyysinen ja psyykinen terveydentila on se perusta, jonka varaan rakennetaan koulutuksella (täsmällisellä tiedolla) sekä työkokemuksella (hiljaisella tiedolla) valmiudet suoriutua työelämästä. Työntekijän mahdollisuudet kunnon kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi ovat monipuolinen arki- ja hyötyliikunta. Hyvä kunto auttaa jaksamaan arjen askareissa.

Työssä fyysistä jaksamista mitataan työntekijän fyysisellä kuormittumisella. Ihmisen hyvinvoinnille on tärkeää sopiva kuormitus. Yksilöön kohdistuvaa fyysistä kuormitusta ei saa liian paljon mutta toisaalta ei myöskään liian vähän. Fyysisen kuormittumisen ollessa epätasapainossa ihmisen hyvinvointi kärsii aiheuttaen terveydellisiä haittoja. Työn kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen terveyteen ja työkykyyn ovat muun muassa työmenetelmät, työasennot, työn fyysinen raskaus tai työssä vaadittava tarkkaavaisuus sekä työvälineet, työympäristön, työyhteisön ja työntekijän itsensä ominaispiirteet (Työturvallisuuskeskus 2009, Työhyvinvointi, Fyysinen kuormittuminen).

Terveys ja työkyky eivät ole aivan samoja asioita (Rissa 1996). Fyysisellä työkyvyllä tarkoitetaan riittävän kuntotason omaamista työstä, arkisista askareista, sosiaalisesta kanssakäymisestä ja harrastuksista selviytymiseen (Aalto 2006). Fyysinen työkyky alkaa huomattavasti heiketä 45 - 50 ikävuoden vaiheilla, jos työöloihin tai yksilön liikkumiseen ei kiinnitetä huomiota (Aalto 2006, Rissa 1996).

Hyvä fyysinen työkyky vaikuttaa merkittävästi työssä viihtymiseen (Harald 1997). Fyysinen työkyky kuitenkin muuttuu iän myötä. Lähin esimies on usein juuri se henkilö, joka huomaa ensimmäisenä alaisensa työsuorituksen heikkenevän (Rissa 1996). Tällöin esimiehen tulee ohjata työntekijän tarvittaviin tutkimuksiin. Työntekijälle ryhdytään

myös suunnittelemaan työkykyä ylläpitävää toimintaa työterveyshuollon tai muiden alan ammattilaisten kanssa. Omalla liikkumisella ja tehokkaalla Tyky-toiminnalla voidaan vaikuttaa positiivisesti liikuntatapojen terveyttä edistämiin vaikutuksiin. Elintapojen muuttaminen sekä iäkkään henkilön tukeminen ovatkin työntäjän keinoja vaikuttaa henkilön työssä jaksamiseen sekä kalliiden sairauspoissaolojen minimoimiseen.

Pahimmillaan fyysisen hyvinvoinnin puute voi johtaa sairauspoissaoloihin ja sitä kautta lisätä kustannuksia. Keskimäärin sairauspoissaolot ovat noin 5 % yritysten palkkakustannuksista. Työhyvinvoinnin puute näkyy erityisesti lyhyissä ja kalliiksi yhtiöille tulevissa 1-3 päivän sairauspoissaoloissa (Ojala & Ahonen 2003). Parantamalla työhyvinvointia yrityksissä, käänteisesti vähennetään samalla sairauspoissaoloja ja lisätään tuottavan työn määrää niin yrityksen sisällä kuin koko yhteiskunnassakin.

Terveydestään voi itse kukin huolehtia säännöllisellä liikkumisella sekä kuntoilemalla. Terveyden ja samalla fyysisen kunnon osatekijöitä ovat sydän- ja verenkiertoelimistön kunto eli kestävyys, tuki- ja liikuntaelimistön kunto eli lihaskunto, liikkuvuus, tasapaino, koordinaatio ja kehon koostumus (Aalto 2006). Osa psyykkistä toimintakykyä ovat hyvä stressinsietokyky, muisti sekä oppiminen (Rauramo 2004). Liian kuormittavalla ja yksitoikkoisella työllä on mielenterveyttä heikentävä vaikutus (Rissa 1996). Mielenterveyshäiriöt ovatkin Suomessa toiseksi yleisin syy siirtyä ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Yleisin syy pitkäaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen on tule- eli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (Aamulehti 2008, Terveys, Masennus yhä useammin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen, Turun Sanomat 2008, Toiveikas Puska: Töissä jaksetaan paremmin, Rissa 1996).

2.4.4 Psyykinen hyvinvointi

Työntekijän työssä jaksamiseen vaikuttaa suuresti henkinen jaksaminen. Psyykkisen hyvinvoinnin tärkeä perusta on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Tyytyväinen työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut.

Työntekijän väsyessä henkisesti, voidaan puhua työuupumuksesta. Työuupumuksen takana on kolmitahoinen oireyhtymä, joka rakentuu emotionaalista väsymyksestä, kyynistymisestä sekä heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta. (Forss, Karisalmi & Tuuli 2001).

Maslach ja Leiter kirjassa *The Truth About Burnout* (1997) pilkkovat työuupumuksen oireyhtymän seuraavasti: Emotionaalisesti väsynyt henkilö kokee itsensä sekä fyysisesti että psyykkisesti nääntyneeksi. Henkilö on aamulla herätessään yhtä väsynyt kuin illalla nukkumaan mennessään. Henkilö kokee olevansa ylikuormittunut eikä tunne selviävänsä päivän haasteista. Emotionaalinen väsymys on myös työuupumuksen ensimmäinen ja oleellinen oire (Shirom 1989, Lee 1996). Kynnistynyt henkilö minimoi työhön sitoutumisen ja hänen asenteensa työhön ja työkavereihin muuttuu viileän etäiseksi. Tavallaan henkilö suojelee itseään lisäväsymykseltä, mutta samalla reaktio voimistaa hyvinvoinnin häiriötilaa ja heikentää henkilön työssä tarvitsemia henkisiä resursseja.

Heikentyneen ammatillisen itsetunnon omaava henkilö on kolmitahoisena oireyhtymän huipulla. Jatkuvan väsymyksen tunteen alla henkilö kokee kaikki tehtävät liian raskaiksi. Tästä seuraa luottamuksen kadottaminen sekä omaan itseensä että omaan ammattitaitoonsa. Ketjureaktion tuloksena myös työkaverit sekä ympäristö menettävät vähitellen luottamuksensa henkilöön.

Työuupumus liitetään työn ja työympäristön kielteisiin piirteisiin. Perimmäisenä syynä pidetään pitkään jatkunutta työperäistä stressiä. Tutkimuksissa on löytynyt myös muita työuupumusta aiheuttavia tekijöitä (Leiter & Maslach 1988, Lee 1989). Näitä ovat esimerkiksi työkavereiden väliset ristiriidat, huono työilmapiiri, esimiehen etäisyys sekä vähäinen tuki. Omat vaikutuksensa on myös kiireen kokemisella, suurella työmäärällä sekä henkisesti raskaalla työllä (Tuuli 2000).

Työuupumus ja siten emotionaalinen väsymys on työperäinen ongelma. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijöiden oirehtiessa lähtökohtainen parannus asiaan saadaan tarkastelemalla työoloja, työn kuormittavuutta sekä sen aiheuttamia stressitekijöitä. Silti kaikkea työhyvinvointiin liittyviä asioita ei voi sisällyttää vain työnantajalle, työntekijöillä itselläänkin on vastuu omasta työkyvystään.

Työväsymykseen vaikuttaa myös ihmisen edellytykset ja sisäiset ominaisuudet. Näitä ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, ikä, ammattitaito, motivaatio ja sen hetkinen elämäntilanne (Paso, Mäkitalo & Palonen 2001). Tutkimusten mukaan (Rauramo 2004) työuupumuksesta oireileva työntekijä omaa korkean työmoraalin ja

kohtuuttomat odotukset oman työnsä suhteen. Vaaravyöhykkeessä on siis ne työntekijät jotka ovat sitoutuneet työhönsä hyvin tunnepohjaisesti.

Omat haasteensa tuovat psykososiaaliset tekijät kuten yhteistyö, työkaverit ja työyhteisön luoma työilmapiiri. Työyhteisön työilmapiiri on keskeisiä työssä jaksamisen arvoja. Työhyvinvointiin panostava yritys ja esimiehet voivat merkittävästi kannustaa työyhteisöä avoimempaan ja oikeudenmukaisempaan suuntaan. Yritys voi esimerkiksi antaa työyhteisölle mahdollisuuksia kehittää omia vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä suhteen sekä lisäämällä henkilöstölle yhteisiä tilaisuuksia. Avainasemassa ovat itseään aktiivisesti kehittävät henkilöstöt ja erilaisuuden arvostaminen (Rauramo 2004).

2.4.5 Sosiaaliset kyvyt

Sosiaaliset kyvyt vaikuttavat siihen, kuinka henkilö pystyy hyödyntämään osaamistaan. Nykyisin yhä useampi työ tehdään työyhteisöissä, vuorovaikutuksen lisääntyessä työn tulos riippuu yhteistoiminnan eli tiimityötaidon laadusta. Näin ollen sosiaaliin kykyihin voidaan katsoa kuuluvan yksilön suhde työyhteisöön, työympäristöön sekä itse työhön (Rissa 1996). Työyhteisön ja johdon tuki vaikuttavat suuresti yksilön työkykyyn (Aro & Matikainen 1998). Työhyvinvointiin vaikuttavat myös henkilökohtainen elämäntilanne, harrastukset ja työpaikan ulkopuoliset, sosiaaliset verkostot kuten parisuhde ja perhesuhteet (Aalto 2006). Vaikutuksensa henkilön työkykyyn tuo myös työpaikan ulkopuolella sosiaalisissa suhteissa koetut ongelmat (Aro & Matikainen 1998). Toisaalta työpaikalla koettu stressi ja paineet usein heijastuvat myös ihmisen yksityiselämään (Aalto 2006).

Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti ja osana jokapäiväistä toimintaa. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa osaltaan työpaikan työilmapiiriin. Ihmisten välinen yhteistyö ja aito vuorovaikutus rakentavat työyhteisön sosiaalista voimakenttää. Yhteistyö edellyttää luottamusta yhteisön jäsenten kesken. Työyhteisön työilmapiiri heijastelee suoraan työpaikan työnjohtamiskulttuuria. Jos työyhteisö voi huonosti, on työjohdollisestikin työpaikalla puutteita. Positiivisen työyhteisön tunnusmerkkeihin kuuluvat muun muassa usko huomiseen, avoin kommunikointi työyhteisön sisällä, työjohdon antama aika sosiaaliselle kanssakäymiselle sekä työpaikan pelisääntöjen, työtehtävien ja vastuualueiden selkeys (Työturvallisuuskeskus 2009, Työhyvinvointi, Työyhteisön ilmapiiri). Toisaalta passiivisen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat poissaolojen paljous,

sisäiset ristiriidat, ryhmittäminen pieniksi sisäpiireiksi, huhut ja tiedon kangertelu työyhteisössä.

Työyhteisön työilmapiiriä voidaan kartoittaa ja kehittää. Yksi kehitysmenetelmä on Yleisradiossakin käytössä oleva Tyke-toiminta. Työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseksi ovat avainasemassa esimiehet. Työhyvinvointia voidaan työpaikalla tukea antamalla palautetta, toimimalla vuorovaikuttavasti, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta, kuuntelemalla ja luomalla toivoa (Työturvallisuuskeskus 2009, Työhyvinvointi, Vuorovaikutus työyhteisössä). Esimiesten on otettava myös huomioon, että ihmisten välinen vuorovaikutus ei synny itsestään vaan vaatii aikaa. Työvuoroja ei voi laatia niin tiukoiksi, ettei työyhteisö ehdi aitoon vuorovaikutukseen keskenään. Parhaimmillaan tämä otetaan huomioon jo toimitiloja suunniteltaessa ja työvuoroja laatiessa esimerkiksi kuinka taukotilat, kopiokoneet ja vastaavat työtiloihin sijoitetaan.

Ihmiset kokevat palautteen antamisen ja saamisen tärkeäksi. Myönteinen palaute lisää onnistumisen tunnetta ja syventää yhteishenkeä. Asiallinen palaute ei ole vain esimiehen tehtävä, vaan jokainen työyhteisön jäsen voi huomattaessaan toisen onnistumisen, antaa siitä palautetta. Myöskään negatiivinen palaute ei ole pahasta kunhan se tapahtuu rakentavassa hengessä eikä toista työntekijää syytellen. Ratkaisevassa asemassa on myös tila ja tapa jolla palaute annetaan.

Ristiriitojen nopea käsittely on tärkeää. Käsittelyn aikana täytyisi kuunnella kaikkia osapuolia kunnolla ennen päätösten tekemistä. Tarvittaessa tilannetta hoitamaan tarvitaan työnjohdon ulkopuolinen henkilö. Täytyy muistaa, että työyhteisön jäsenten ristiriitatilanteista kärsii koko työyhteisö.

Työyhteisön yhteisöllisyyden lisäksi sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus. On yhtiön edun mukaista perehdyttää työntekijä asianmukaisesti työvälineisiinsä sekä taata turvallinen työympäristö työyhteisölle. Työyhteisön työhyvinvointia edistää myös luottamus oman työnsä jatkumisen puolesta (Ojala & Ahonen 2003).

Työntekijän työssä viihtymiseen vaikuttaa suuresti mahdollisuudet vaikuttaa omaan työnsä sisältöön ja toisaalta työyhteisöön. Työssä viihtymiseen vaikuttaa myös erilaiset ja yksilölliset työaikaratkaisut. Työntekijöiden elämäntilanteet eroavat ratkaisevasti

toisistaan. Työpaikoilla on eri-ikäisiä työntekijöitä ja on työn ja vapaa-ajan kannalta tärkeää, että työaikaratkaisut tehdään yhteisesti suunnittelemalla. Osallistuva työaikojen suunnittelu edellyttää kuitenkin keskustelevaa työilmapiiriä sekä johdon ja työntekijöiden aktiivisuutta. Osallistuminen ja vaikuttamisen mahdollisuus vähentävät perhe-elämän häiriintymistä työvuorojen vuoksi ja lisäävät työtyytyväisyyttä. (Härmä, Kandolin, Sallinen & Laitinen 2000).

2.4.6 Sisäiset arvot ja työmotivaatio

Ihmisen sisäinen toiminta rakentuu ajattelun, tunteiden ja tahdon pohjalta (Perkka-Jortikka 2008, Uusi Suomi, Näkökulmat, Työmotivaatio eli työtahto). Ihmisellä on vapaa tahto. Tahtoa kutsutaan myös motivaatioksi. Motivaatiota luo itse tai yhdessä läheisten kanssa suunnitellut tulevaisuuden tavoitteet. Työmotivaation lähteiksi voidaan mainita ulkoisia asioita kuten raha ja maine, tai sisäisiä asioita kuten itsensä kehittäminen ja oppiminen työssä. Työmotivaatioon vaikuttaa suuresti ihmisen henkilökohtainen elämäntilanne niin perusterveys, ihmissuhteet kuin tulevaisuuden näkymätkin. Mikäli muut perustarpeet ovat tyydytettynä, myös työmotivaatio on silloin kohdallaan. Työhön liittyviä perustarpeita ovat esimerkiksi työn jatkuvuuden tuoma turvallisuuden tunne, turvallinen työpaikka sekä työn tuoma riittävä toimeentulo.

Yksilön arvopohja ohjaa yksilön kaikkea toimintaa (Ojala & Ahonen 2003). Ihmisen sisäiset arvot, asenteet ja motivaatio ovat osin kulttuurisidonnaisia. Ikääntyvät ovat usein motivoituneempia omaan työhönsä kuin nuoremmat työntekijät (Työterveyslaitos 2006, Yksilö, Työasenteet ja työmotivaatio). Kokemus ja ikä tuovat mukanaan realistisen suhteellisuudentajun, arvomaailman sekä kyvyn tehdä ratkaisuja uusissa tilanteissa.

Motivaation mittarina käytetään usein työtyytyväisyyttä sekä ihmisen sitoutumista työpaikkaansa. Tutkimuksissa on todettu, että työntekijöitä motivoi enemmän pörkkanat kuin keppi. Pahimpina motivaation tappajina voidaan mainita epävarmuus, pakko ja työyhteisöä repivä kilpailu (Perkka-Jortikka 2008, Uusi Suomi, Näkökulmat, Työmotivaatio eli työtahto). Yhtä hyvin kuin epävarmuuden tunne, niin myös motivaatio tarttuu työyhteisössä herkästi työntekijästä toiseen. Usein ennalta arvaamaton, kannustava sana läheiseltä työkaverilta motivoi enemmän kuin ylhäältä alaspäin tulevat koko työyhteisölle tarkoitetut kiitoksen sanat.

Työterveyslaitoksen internet sivustoilla (Työterveyslaitos 2006, Yksilö, Työasenteet ja työmotivaatio) listataan työmotivaatioon liittyviä yksilöiden asenteita. Näitä ovat mm: Työ, työyhteisö ja työtoverit, työnantaja, asiakas, suhde omaan työsuoritukseen sekä itse työssä jatkamiseen.

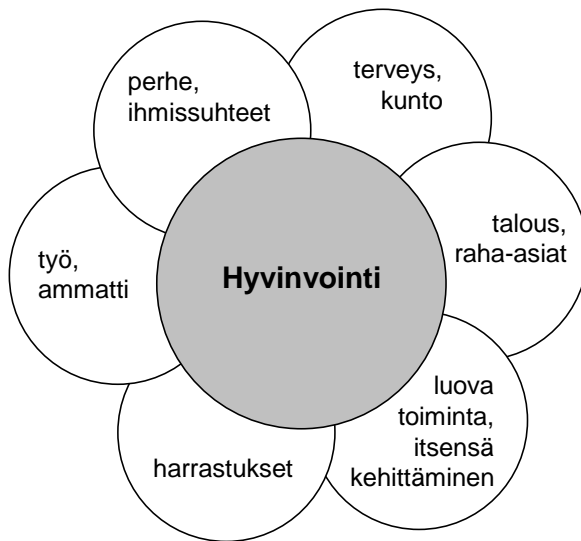
Yksilön työmotivaatiota sekä työtyytyväisyyttä voidaan parantaa työnantajan tarjoamalla palaute- ja palkitsemisjärjestelmällä (Aro & Matikainen 1998). Työntekijän työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttavia asioita ovat huono peruskoulutus, arvostuksen puute sekä passiivinen työ, joka ei vastaa tekijänsä kykyjä ja odotuksia (Rissa 1996). Työkykyyn ja työmotivaatioon vaikuttavat työn tekemiseen vaikuttavat olosuhteet kuten työpaikan henkilöstö- ja koulutuspolitiikka, työn organisointi sekä työn sisällöissä tapahtuvat muutokset (Rissa 1996).

2.5 Muita työntekijän suorituskykyä ja hyvinvointia kuvaavia malleja

Edellisissä kappaleissa yksityiskohtaisesti kuvattu Ojala ja Ahosen (2003) määrittelemä malli ei ole ainoa työhyvinvointia selittävä malli. Käytännössä tutkijan löytämät muut mallit ovat kuitenkin perusajatukseltaan hyvin samanlaisia. Tämän johdosta seuraavassa esitellään muita malleja vain lyhyesti.

Järvisalo, Laine, Lamberg, Matikainen ja Yrjänheikki kirjassa Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä (1996, 237) esittelee hyvän työkyvyn osa-alueet. Hyvän työkyvyn osa-alueita ovat: 1) yksilölliset edellytykset, 2) yhteisölliset edellytykset, 3) työnantajan toimintaan ja johtamiseen liittyvät edellytykset, 4) työympäristöön liittyvät edellytykset, 5) työn sisältöön ja työnjakoon liittyvät edellytykset sekä 6) työn ulkopuoliset edellytykset.

Päivi Rauramo kirjassa Työhyvinvoinnin portaati (2004) esittelee hyvinvointikukkaseksi nimetyn hyvinvointimallin.



Kuvio 4. Hyvinvointikukkanen (Rauramo 2004, 38).

Mallissa on esitetty yksilön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tekijöitä ovat: Työ ja ammatti, perhe ja ihmissuhteet, terveys ja kunto, talous ja raha-asiat, luova toiminta ja itsensä kehittäminen ja harrastukset. Esitellyssä mallissa on keskeisintä yksilön hyvinvoinnille löytää tärkeiden osa-alueiden tasapaino sekä kirkastaa oma päämäärä ja tavoite elämässä. Työhyvinvoinnin portaat kirjassa todetaankin, että aika-ajoin olisi hyvä pysähtyä arvioimaan omaa hyvinvointiaan, analysoida eri osa-alueita ja kiinnittää huomiota niihin osa-alueisiin jotka ovat jääneet vähemmälle huomiolle.

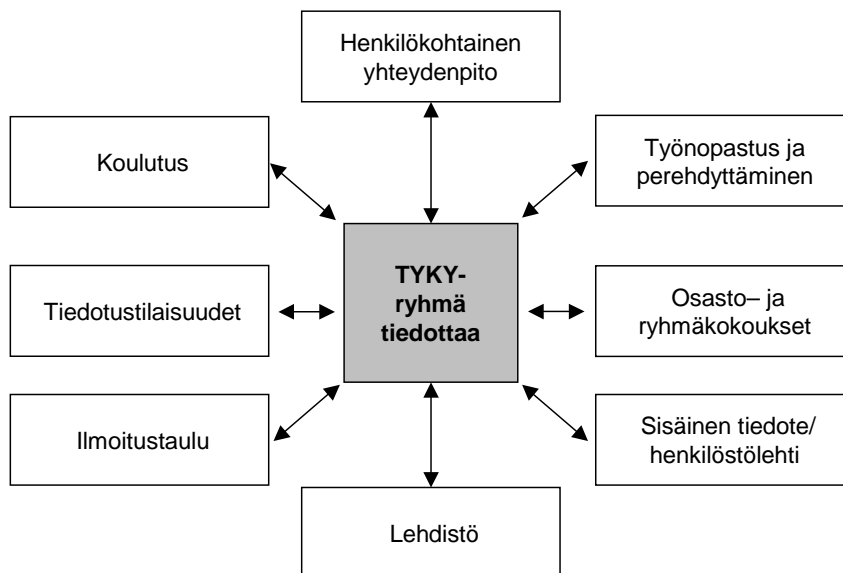
Taulukossa 1 on esitelty työkykyä ylläpitävä toiminta yksilön ja yrityksen kannalta tarkasteltuna (Matikainen 1995). Työnantajan Tyky-toimintaan budjetoidut resurssit tulevat takaisin työntekijän voidessa hyvin. Terveiden parantuessa työkyky lisääntyy ja työtä kohtaan kokema mielekkyys kasvaa. Työntekijän yhteistyökyvyn kasvaessa myös työyhteisön yhteistyökyky kasvaa. Tästä seurauksena työntekijällä on edessä antoisa "kolmas ikä" eli eläkeikä. Työnantajan kokema hyöty on suoraan verrannollinen työntekijän kokemaan hyötyyn. Työnantaja hyötyy työn tuottavuuden kasvulla ja työntekijän tekemän työn laadun paranemisella. Työntekijän voidessa hyvin sairauspoissaolot vähenevät ja samalla työnantajan henkilöstökulut laskevat.

Työntekijä	Työnantaja
Hyvinvointi lisääntyy	Työn tuottavuus kasvaa
Terveys paranee	Työn laatu paranee
Työkyky lisääntyy	Henkilöstökulut laskevat
Työn mielekkyys kasvaa	
Yhteistyökyky kasvaa	
Antoisa ja toimielias eläkeikä	

Taulukko 1. Työkykyä ylläpitävä toiminta yksilön ja yrityksen kannalta (Matikainen 1995, 61).

2.6 Tiedottaminen Tyky-toiminnasta

Tiedottaminen luo edellytyksiä onnistuneelle Tyky-toiminnalle. Kari Rissa (1996) teoksessa Panosta työkykyyn on luonut mallin hyvälle tiedostustoiminnalle. Mallissa päävastuu tiedottamisesta on Tyky-ryhmällä. Tyky-ryhmän kautta on toiminnot jaettu kahdeksaan eri osioon.



Kuvio 5. Tyky-ryhmä ja työkykytiedotus (Rissa 1996, 89).

Mallissa keskeisintä on vastavuoroisuus eri toimijoiden kesken. Tyky-ryhmän tekemät päätökset ja katsaukset välittyvät eri kanavia pitkin niin johtoryhmälle, päälliköille ja esimiehille kuin työntekijöillekin. Halutessaan voi kuka tahansa ottaa yhteyttä suoraan

Tyky-ryhmään ja saada henkilökohtaista palvelua. Esimerkissä Tyky-ryhmä myös koordinoi koulutusta ja työnopastusta. Tyky-ryhmän kautta informaatio välittyy niin intranetissä toimivalle ilmoitustaululle, muihin informaatiokanaviin ja myös talon ulkopuolelle lehdistölle. Tyky-ryhmän harteilla on myös tiedotustilaisuuksien järjestäminen Tyky-toiminnasta.

Isossa yrityksessä tarvitaan monenlaista tiedotustoimintaa, jotta motivoiva ja yksilöt tavoittava tiedotus toteutuu parhaiten (Rissa 1996). Tyky-toiminnassa viestintä tarvitsee aikaa, lisäksi viestien perille meno on aina varmistettava. Henkilöstöllä on oltava mahdollisuus palautteen antamiseen sekä julkiseen keskusteluun. Tyky-toimintaan liittyvät viestit ja tieto kulkee molempiin suuntiin niin ylhäältä alas kuin alhaalta ylös, mutta myös vaakatasossa. Tyky-toiminta yrityksessä voi epäonnistua, jos sisäinen viestintä ei pelaa. Henkilöstön on vaikea sitoutua tärkeäänkin asiaan, jos tietoa ei ole tarpeeksi saatavilla. Työterveyshuollon ja työsuojelun on kiinnitettävä huomiota terveystiedotuksen hallintaan ja hankittava siihen myös tarvittavia valmiuksia. Mikäli monipuolista ja innostavaa tiedotusta on Tyky-toiminnasta tarjolla, myös henkilöstön innostus ja mielenkiinto pysyy asian puolella.

Parhaiten Tyky-viestinnällä saavutetaan tuloksia kun samanaikaisesti kehitetään työyhteisöä ja parannetaan työympäristöä. Henkilöstö saa myös tukea ja apua Tyky-viestinnästä kun yhtiössä tehdään isoja organisaatiomuutoksia.

3 Tutkimuskohteen valinta ja kuvaus

3.1 Tutkimuskohteen valinta

Tutkimuksen suorittaja on ollut töissä Yleisradiossa 12 vuotta. Tutkijan toimipiste on lähes koko Yleisradiossa vietetyn työuran ajan ollut Ohjelmistokeskuksen Lähetystoiminnassa. Vuoden 2000 alkaen tutkija on toiminut lähetyksenvälvojana sekä viimeisen vuoden aikana tutkija on toiminut myös esimiestehtävissä työvuorosuunnittelijana. Jo aiemmin tutkija kuului työyhteisön sisäiseen Kehitystyöryhmään ja on huomionnut vuorotyön aiheuttamia niin fyysisiä kuin psyykkisiä ongelmatekijöitä myös henkilökohtaiselta kannalta katsottuna.

Tutkijan tutkimuksen mahdollisti niin Metropolia ammattikorkeakoulu kuin Yleisradiosta myönnetty palkallinen kolmen kuukauden kouluttautumislomakin. Tästä syystä

tutkimuksen suorittaja pystyi vetäytymään pois omalta työpaikaltaan sekä omasta työpisteestään. Näin tutkija pystyy tarkastelemaan tutkimuskenttää neutraalisti, ulkopuolisen näkökulmasta katsottuna.

Tutkijaa on viimeisen vuoden aikana alkanut kiinnostaa, kuinka kehittää niin työyhteisön kuin yksikönkin niin henkistä kuin psyykkistä työhyvinvointia. Lisäksi mielenkiinnon kohteena on ollut, minkälaisia eväitä ja mahdollisuuksia Tyky-toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämiseen Yleisradio yhtiön sisällä oikein antaa.

3.2 Tutkimuskohteen kuvaus: Yleisradio Oy

Yleisradio Oy eli YLE on Suomessa toimiva valtakunnallinen, maan kattavin julkisen palvelun viestintäyhtiö. Yleisradio Oy perustettiin vuonna 1926. YLE toimii eduskunnan alaisuudessa. YLEssä ylin päättävä elin on eduskunnan valitsema hallintoneuvosto ja yhtiön toimintaa määrittelee Laki Yleisradio Oy:stä. Yhtiön pääomistaja on valtio joka omistaa 99,9 % YLE:n osakkeista. Yhtiön ohjelmatuotantoa rahoitetaan tv:n käyttäjiltä saaduista tv-maksutuloista. YLE toimii kahdeksalla eri radiokanavalla (joista yksi on jaettu 21 maakunta ja – alueradioille), viidellä tv-kanavalla, teksti-tv:ssä sekä internetissä yle.fi -sivustoilla. Yleisradiossa on töissä noin 3243 vakituudessa työsuhteessa olevaa työntekijää, 520 henkilötyövuotta käsittävää aikapalkkaista työntekijää sekä 200 henkilötyövuotta käsittävää suoritepalkkaista työntekijää (Henkilöstön rakenne vuoden 2008 joulukuussa). Keski-ikä vakituudessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä on 46 vuotta. Yleisradion toimitusjohtajana toimii Mikael Junger.

YLE Ohjelmistokeskus kuuluu Yleisradion Ohjelmatoiminnan palveluyksiköihin (Liite 1 Organisaatiokaavio). Ohjelmistokeskus muodostuu Lähetystoiminnan ja Ohjelmätietopalvelujen yksiköistä. YLE Ohjelmistokeskuksessa on töissä noin 50 työntekijää. Ohjelmistokeskuksen päällikkönä toimii Mika Lavonen.

Lähetystoiminnassa on töissä 32 työntekijää (Liite 2). Lähetystoiminnassa työskentelee 5 vastaavaa lähetyksenvalvojaa, 25 lähetyksenvalvojaa sekä esimies ja päällikkö. Lähetystoiminnan työntekijöiden keski-ikä on noin 43 vuotta. Lähetystoiminnan työntekijöiden sukupuolijakauma on 22 % naisia ja 78 % miehiä. Lähetystoiminnan päällikkönä toimii Olof Qvickström.

3.3 Tyky-toiminta Yleisradiossa

Työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävä toiminta on Yleisradiossa keskittynyt työterveysaseman järjestettäväksi. YLEn henkilöstökertomusten mukaan (YLE 2008, Julkaisut, YLE-kertomukset) työterveysasema on osallistunut vuosina 2001 - 2007 noin 103 työkykyä yllä pitävään hankkeeseen. Työyhteisöjen omien kehityshankkeiden lisäksi työterveysasema on ollut mukana mm. järjestämässä kuntoutuskursseja (esimerkiksi Aslak), käynnistämässä Terveystili-kehityshanketta yhdessä Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen kanssa sekä tukemalla esimiehiä Terveystili-ohjelmalla. Tyky-toiminnan kustannukset kuuluvat lakisääteisen työterveyshuollon piiriin niin sanottuna moniammatillisena KELA I luokan toimintana. Rahallinen osuus yksiköille tulee työterveyden budjetista.

Tyky-toiminnasta Yleisradion sisäisestä intranetistä löytyy seuraavasti tietoa. Yleisradion työterveyshuollon sivuilla (YLE 2009, Info, Työterveyshuolto) listataan työterveyshuollon tehtäviä ja sivutaan Tyky-toimintaa. *”Yleisradion työterveyshuollon tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa edistää: Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja työyhteisön toimintaa.”* YLEn Henkilöstötoiminnan sivuilla (YLE 2009, Info, HR-keskus) mainitaan Tyky-toiminnasta seuraavaa: *”Koulutus ja kehittäminen tarkoittavat yksilötasolla mm. työkunnosta huolehtimista. Aktiivinen liikunta antaa hyvää mieltä ja pitää kehon toimintakykyisenä. Yleläisillä on käytettävissä monipuoliset työterveyspalvelut erilaisine liikuntamahdollisuuksineen. Yleisradion Henkilökunnan Yhdistyksen sivuilta löydät lisää liikuntalajeja palloiluryhmistä aina vatsatanssiin. Pasilan Sosiaalitalosta löydät myös kuntasalin, saunan ja uima-altaan.”* Lisäksi YLE Svenska-sivustolta (YLE 2009, Info, Svenska) löytyy Svenska YLEs Tykyplan 2005 ja Tyky-en del av arbetarskyddet i YLE eli Tyky-tietoa ruotsinkielellä.

Yleisradiossa kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa Tyky-ryhmä jonka tarkoituksena on kartoittaa akuutteja tilanteita osaamiskeskuksissa sekä tehdä linjauksia ja päätöksiä koskien Tyky-toimintaa yhtiön sisällä. Tyky-ryhmään kuuluu mm. edustajia henkilöstöhallinnosta ja työterveyshuollosta, työsuojeluvaltuutetut sekä pääluottamusmiehet.

Yleisradion laatiman toimintaohjeen mukaan jokaisessa yksikössä Tyky-toiminnan vastuuhenkilöinä toimii työsuojelupari. Työsuojeluparin muodostavat yksiköissä esimies tai päällikkö sekä työntekijöistä valittu edustaja. Työsuojelupari osallistuu työnantajan järjestämille alan kursseille ja käytännössä puuttuvat työmaalla ilmeneviin epäkohtiin. Tällaisia epäkohtia ovat mm. turvallisuus, ergonomia ja työpisteissä vallitsevat työolot.

Mikäli työsuojelupari kokee yksikössä olevan ongelmia esimerkiksi ergonomian saralla, niin työsuojeluparin esimiesjäsen ottaa yhteyttä työterveysasemalle ja sopii keskustelutilaisuudesta heidän kanssaan. Keskustelu- ja suunnittelutilaisuudessa voi olla mukana myös työsuojeluparin työntekijä osapuoli, mutta päätökset kulkevat aina esimiehen kautta. Esimies yhdessä työterveyshoitajan ja mahdollisesti muiden työterveysaseman henkilökunnan esimerkiksi lääkärin, fysioterapeutin tai psykologin kanssa luovat puitteet osaamiskeskuksen tai työyhteisön viralliselle Tyky-toiminnalle. Isoissa ongelmissa työntekijät voivat kääntyä osaamiskeskuksen luottamusmiehen puoleen, joka välittää viestin Tyky-ryhmän käsiteltäväksi.

Vuosittaisen Tyke-kyselyn yhteydessä kysytään työntekijöiltä myös muutama kysymys, jotka liittyvät pääosin Tyky-toimintaan. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajan pitää arvioida omaa työhyvinvointiaan sekä jaksamista ja toisessa kysymyksessä arvioidaan henkilökohtaisesti koetun stressin määrää.

3.4 Yleisradiossa työyhteisöjen kehittäminen Tyke-kyselyn avulla

Työyhteisön kehittäminen eli Tyke-kysely on YLEn henkilöstöille suunnattu kysely, jossa työyhteisöjen tilaa arvioidaan neljästä näkökulmasta: työn sisältö ja osaaminen, toimintatavat, motivaatio ja yhteistyö (YLE 2009, Info, HR-keskus, Id:578). Tykellä mitataan työyhteisöjen työtyytyväisyyden lisäksi yrityksen sisäistä työilmapiiriä. Tyke-kysely toteutetaan henkilöstön keskuudessa sähköisesti kerran vuodessa. Kyselyn tulokset analysoidaan henkilöstöhallinnossa ja raportit käydään läpi työyhteisöjen kehityskeskusteluissa vuoden loppuun mennessä. Raportin omasta toiminnastaan esimiehenä saavat myös esimiehet ja päälliköt. Henkilöstöhallinto julkaisee tiivistelmän tuloksista yhtiön sisäisessä intranetissä ja muissa tiedotuskanavissa. Parhaiten menestynyt työyhteisö palkitaan sekä eniten parantaneet työyhteisöt saavat kunniamaininnan. Tyke-kyselyn perusteella kehoitettuja parjanneita työyhteisöjä tuetaan erityistoimin (YLE 2008, Yleistä, 2007 Henkilöstökertomus).

Vuosittaisessa työyhteisön kehityskeskustelussa käydään läpi oman työyhteisön tavoitteita, kehitystarpeita ja -keinoja. Tykessä arvioidaan myös mennyt vuosi ja miten yhteiset tavoitteet on saavutettu. Keskustelun lähtökohtana ovat yhtiön strategia, Patox (ohjelmatoiminnan suunnitteluprosessi) ja työtyytyväisyyskyselyn tulokset. Tyke tähtää yhtiössä työmotivaation ja hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen yhtiön strategian suuntaisesti.

3.5 Työkyvyttömyyspäiviä aiheuttavat syyt Yleisradiossa

Henkilöstökertomuksen 2007 mukaan Yleisradiossa sairauspoissaolot ovat olleet perinteisesti alemmat kuin työmarkkinoilla yleensä. Myös työkyvyttömyyspäiviä eniten aiheuttava syy on YLEssä eri kuin yleensä työmarkkinoilla. Yleisradiossa mielenterveyden häiriöt aiheuttavat eniten työkyvyttömyyspäiviä ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet tulevat toisena. Työmarkkinoilla järjestys on yleensä toisinpäin (Aamulehti 2008, Terveys, Masennus yhä useammin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen, Turun Sanomat 2008, Toiveikas Puska: Töissä jaksetaan paremmin). Näiden eroavaisuuksien vuoksi YLE on mielenkiintoinen tutkimuskohde.

Elinkeinoelämän keskusliiton listauksen mukaan jäsenyrityksissä sairauslomapäiviä on noin 12 työpäivää vuodessa kun YLEssä on noin 8 - 10 sairauslomapäivää.

Sairauspoissaolot	2007	2006	2005	2004
Keskimäärin päiviä/henkilö	8,8	10,2	9,4	8,4
Poissaolon pituus keskimäärin	10	11	10	10

Taulukko 2: Sairauspoissaolot YLEssä vuosina 2004–2007 (YLE 2008, Yleistä, 2007 henkilöstökertomus).

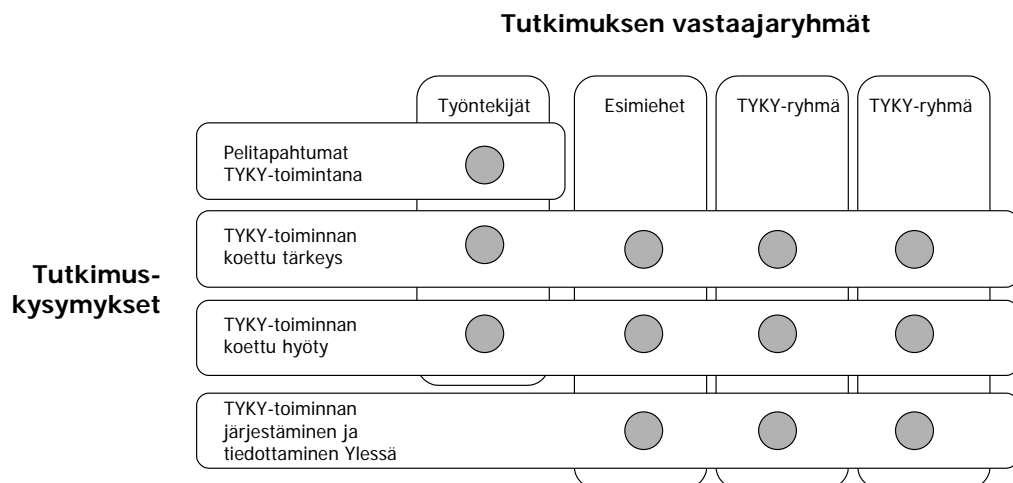
Yleisradiossa vuonna 2006 ja 2007 eniten työkyvyttömyyspäiviä aiheutti mielenterveyden häiriöt. Vuonna 2006 työkyvyttömyyspäiviä kaikista oli 21 % ja 2007 oli 22 %. Toiseksi eniten työkyvyttömyyspäiviä aiheuttaa tule-sairaudet eli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Näitä oli vuonna 2007 21 %. Muut yleisimmät sairaudet olivat vuonna 2007 hengityselinsairaudet 14 % ja vammat 12 % (YLE 2008, Yleistä, 2007 henkilöstökertomus, YLE 2007, Yleistä, 2006 henkilöstökertomus).

Henkilöstökertomuksen 2007 mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 26 henkilöä, joista 13 oli miestä ja 13 oli naista. Iältään naiset olivat 45 - 62-vuotiaita ja miehet olivat 52 - 62-vuotiaita.

4 Tutkimuksen metodologia

4.1 Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää kuinka Yleisradiossa on järjestetty työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä vastata kysymykseen kuinka sitä voitaisiin yhtiössä edelleen kehittää. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on selvittää kuinka esimiehet kokevat Yleisradion Tyky-toiminnan sekä kartoittaa YLEn Ohjelmistokeskuksen lähetyksenvalvojen hyvinvointia Tyky-toiminnan näkökulmasta tarkasteltuna. Näihin tavoitteisiin pyritään vastaamaan kuviossa 6 esitettävällä viitekehyksellä.



Kuvio 6. Tutkimuksen viitekehys.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ensin pelitapahtuman muodossa toteutettavan Tyky-toiminnan vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin. Tähän liittyen kartoitamme yhden työyhteisön vallitsevan Tyky-toiminnan koetun tärkeyden, hyödyn ja työilmapiirin ennen pelitapahtumaa. Tämän jälkeen selvitämme pelaamiseen osallistuneiden työntekijöiden arvion pelaamisen vaikutuksista työyhteisön hyvinvointiin. Tutkimus jatkuu esimiesten ja Tyky-toiminnan vastuullisten tahojen Tyky-toiminnan koetun tärkeyden ja koetun hyödyn selvittämisellä. Lisäksi selvitetään kuinka kyseiset ryhmät kokevat Tyky-toiminnan järjestämiseen ja tiedottamiseen liittyvät ratkaisut Yleisradiossa.

4.2 Tutkimuksen vastaajaryhmät

RYHMÄ 1. Työntekijät. Tutkimukseen valittiin mukaan seitsemän lähetyksenvalvojaa. Tutkimukseen valitut koehenkilöt edustavat niin Yleisradiossa vietetyiltä henkilötyövuosiltaan kuin ikävuosiltaankin läpileikkausta Lähetystoiminnan työntekijöistä (Liite 2). Henkilötyövuosiltaan vanhin koehenkilö on työskennellyt Yleisradiossa 36 vuotta. Henkilötyövuosiltaan nuorin on työskennellyt Yleisradiossa 1,5 vuotta. Ikävuosiltaan vanhin koehenkilö on 59 vuotta vanha ja nuorin on 26 vuotta vanha. Lähetystoiminnan työntekijöiden keski-ikä on noin 43 vuotta. Koehenkilöistä neljä on miestä ja kolme on naista. Lähetystoiminnassa lähetyksenvalvojista naisia on 22 prosenttia ja miehiä 78 prosenttia.

RYHMÄ 2. Esimiehet. Tutkimuksen valittiin satunnaisesti YLEn intranetistä valikoiden mukaan noin 14 kappaletta eri osaamiskeskuksista ja Tyky-toiminnasta vastaavaa päällikköä ja esimiestä. Esimiesten alaiset tekevät vuorotyötä.

RYHMÄ 3. Tyky-ryhmä. Tutkimukseen valittiin mukaan neljä Tyky-ryhmässä vaikuttavaa henkilöä. Valittujen henkilöiden joukossa on YLEn pääluottamusmies sekä työsuojeluvaltuutetut.

RYHMÄ 4. Hyvinvointiryhmä. Tutkimukseen valittiin mukaan HR-hallinnosta HR-päälliköiden esimies, johtava työterveyshoitaja, vastaava fysioterapeutti sekä YLEn turvallisuuspäällikkö. Heidän panoksensa Yleisradiossa vallitsevaan Tyky-kulttuuriin on ratkaiseva.

4.3 Tutkimuksen toteuttaminen ja vaiheistus

Tutkimus toteutettiin kolmessa vaiheessa.

- Vaihe 1: Sähköpostikyselyt pelaajille, pelitapahtumat ja henkilökohtaiset haastattelut
- Vaihe 2: Sähköpostikyselyt
- Vaihe 3: Tulosten analysointi

Vaihe 1. Pelitapahtumat sekä haastattelut. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa työntekijöille järjestettiin epävirallista Tyky-toimintaa kahden pelitapahtuman

muodossa. Näiden pelitapahtumien tarkempi sisältö on kuvattu liitteissä 3 ja 4. Sosiaaliset pelit ovat hyvä syy olla yhdessä. Pelien pelaaminen ja leikkiminen mielletään helposti lasten ajankäytön ja vuorovaikutuksen muodoksi (Jyväskylän yliopisto 2007, Ajankohtaista, Pelejä on hyödynnetty vähän oppimisessa). Pelaaminen on kuitenkin erinomainen tapa olla yhdessä, ja siinä samalla kunto kasvaa. Voittaminen pelimaailmassa tarjoaa saman riemun tunteen kuin voittaminen esimerkiksi jalkapallokentällä. Aikaisempien vuosien yksilölajeja ja urheilua korostavasta suuntauksesta voidaan palata takaisin juurille: sosiaalisuuteen ja joukkuepeleihin. Työyhteisöissä on usein mukana sellaisia, jotka eivät ole aikaisemmin olleet mukana harrastamassa joukkuepelejä. Usealle voikin tulla yllätyksenä, että ryhmässä tekeminen ja pelaaminen on hauskaa ja ryhmähenkeä rakentavaa toimintaa. "Me-henki" kuvastaa sanana parhaiten yhteisöllisyyden tunnetta. Me-henkeä pyritään luomaan erilaisilla yhteisillä tapahtumilla ja tempauksilla. Tiimejä ja työyhteisöjä valmennetaan yhteistyöhön metsiä kiertämällä ja leikkimällä yhteisöllisiä leikkejä (Ojala & Ahonen 2003).

Ennen epävirallista Tyky-tapahtumaa tutkimukseen valitut koehenkilöt vastasivat kirjallisesti tutkijan laatimiin kysymyksiin koskien tulevaa pelitapahtumaa ja sen mahdollisesti esiin tuomia ennako-odotuksia (Liite 5). Myös pelitapahtuman jälkeen koehenkilöt vastasivat uusiin tutkijan asettamiin kysymyksiin esimerkiksi tapahtuman tuomien ennako-odotusten täyttymisestä ja yhteishengestä (Liite 6). Epämuodollisessa pelitapahtumassa koehenkilöt haastateltiin (Liite 7) ja suulliset vastaukset nauhoitettiin ennen tapahtumaa aloitusta. Koehenkilöt myös haastateltiin (Liite 8) pelitapahtuman jälkeen ja pääpaino haastatteluissa keskittyi työyhteisön yhteishengen kartoittamiseen työyhteisön yksilön kannalta katsottuna.

Vaihe 2. Sähköpostikyselyt. Tutkimuksen toisessa vaiheessa tutkija lähetti saatekirjeen (Liite 9) kera sähköpostitse kysymyslomakkeet (Liite 10) 14 osaamiskeskuksen päällikölle tai Tyky-toiminnoista yksiköissä vastaavalle esimiehelle. Lisäksi tutkija lähetti kysymyslomakkeet (Liite 11) turvallisuuspäällikölle, työterveysaseman johtavalle työterveyshoitajalle, vastaavalle työfysioterapeutille sekä HR-toiminnan päälliköiden esimiehelle. Sekä kolmelle Tyky-ryhmässä olevalle henkilölle ja pääluottamusmiehelle. Kysymyksien pääpaino oli siinä, kuinka vaikutusasemassa olevien henkilöiden mielestä Tyky-toiminta on yhtiössä järjestetty.

Vaihe 3. Tulosten analysointi. Tutkimustulosten analysointi aloitettiin purkamalla ryhmä 1 kirjalliset ja haastatteluissa nauhoitetut kommentit vastaajakohtaisiksi raporteiksi, jotka on esitetty liitteessä 12. Ryhmien 2-4 osalta vastaavaa ei voitu tehdä koska se olisi vaarantanut vastaajien henkilöllisyyden. Tämän jälkeen tutkija analysoi saamansa vastaukset ensin ryhmittäin ja sen jälkeen tekemällä ryhmien väliset vertailut. Näin tutkijalle muodostui kattava kuva kuinka Tyky-toiminta on järjestetty Yleisradiossa.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitetään ensin tutkimuksen tulokset vastaajaryhmittäin. Ryhmäkohtaisten käsittelyjen jälkeen tehdään tuloksien vertailu ryhmien välillä.

5.1 Ryhmä 1: Työntekijät

5.1.1 Työntekijöiden käsitys omasta työyhteisöstään

Tutkimuksessa olleet koehenkilöt kokivat työyhteisönsä työilmapiirin ja keskinäisen kommunikaation keskimäärin hyväksi. Kuten yksi vastaaja kiteytti: *”Keskinäinen (kommunikointi) ihan kohtuullisen hyvä, jopa vapaa-aikaa vietetään keskenään.”* Toisen vastaajan mielestä suunta on oikea: *”Selkeä suunta on pitkän aikaa ollut koko ajan avoimempaan suuntaan. Helpommin puhutaan myös vaikeista tai kiusallisista asioista.”*

Vastanneiden mukaan työyhteisössä pyritään tarttumaan ongelmatilanteisiin ja selvittämään ne. Toisaalta kuten muutama tutkimuksessa olleista henkilöistäkin totesi, kommunikointi jokaisen työyhteisön jäsenen kanssa ei aina toimi parhaimmalla mahdollisella tavalla: *”30 hengen työyhteisössä on luonnollisesti sosiaalisesti helpompia ja myös haastavampia työkavereita. Eli ilmapiiri on suoraan verrannollinen siihen, ketä sattuu olemaan samaan aikaan työvuorossa.”*

Osan tutkimukseen osallistuneen koehenkilön mielestä kommunikoinnissa sekä tiedottamisessa olisi parannettavaa, mitä tulee työyhteisön ja ylemmän päällikötason väliseen kommunikointiin. Työyhteisön mielipiteet eivät sellaisenaan kantaudu niin päälliköille, kuin päälliköiden mielipiteet ja johtotason päätökset työyhteisön suuntaan. Tosin eräs vastanneista antoi kiitosta lähimmälle esimiehelleen: *”Esimiehen osalta kommunikaatiolle täysi kymppi.”*

Tutkimukseen vastanneilla koehenkilöillä oli myös toiveita esitettävänä; yksi tutkimukseen osallistuneista koehenkilöistä toivoi työyhteisöltään lisää positiivista palautetta. Toinen koehenkilö toivoi lisää yhteisiä kokouksia ja keskustelutilanteita. Tosin hän myös totesi: *”Ja totuuden nimissä täytyy myös todeta, että eipä niissä kokouksissakaan sitten kuitenkaan juuri puhuta, vaikka tilaisuus olisi.”*

Tutkimuksessa esitetty kysymys, työyhteisön jäsenten avoimista vaikutusmahdollisuuksista sekä mielipiteistä oman työyhteisönsä päätöksiin, selkeästi kirvoitti vastaajat vastaamaan. Yhden tutkimukseen vastanneen koehenkilön mielestä työyhteisössä asioista puhutaan ja päätetään pienissä ryhmissä ja ns. selän takana. Vastineitakin löytyi: *”Eihän 30 hengen porukassa voi ottaa ihan pilkulleen kaikkien mielipiteitä”*, toisen vastaajan mielestä: *”Mielestäni otetaan, vaikka kaikista ei ehkä tunnu siltä. Se, että mielipide otetaan huomioon, ei tarkoita sitä, että tehdään tasan tarkkaan, niin kuin joku yksilö haluaa.”* Kolmas vastaaja totesikin: *”Omat mielipiteeni on otettu todella hyvin huomioon. Mutta minulla on aavistus, että kaikki eivät koe samoin. Se on ikävä asia ehdottomasti.”*

Yleisesti ottaen työilmapiiriä kuvattiin rennoksi, odottavaksi, hyväksi ja huumorilla höystetyksi: *”Vaikka työt otetaan vakavasti ja ne pyritään tekemään mahdollisimman hyvin, niin mukana on myös huumoria, mikä keventää ilmapiiriä.”*

5.1.2 TYKY-toiminnan koettu tärkeys

Kaikki tutkimukseen osallistuneet koehenkilöt kokevat Tyky-toimintaan osallistumisen tärkeäksi. Yhdessä oleminen ja yhteinen tekeminen, ilman työpaikan ja työtehtävien kahlitsevaa läsnäoloa, korostuivat vastauksissa erityisesti. Yhteiseksi nimittäjäksi mainittiin se, että kaikki tutkimukseen osallistuneet koehenkilöt ovat vuorotyöläisiä. Yksi vastanneista kirjoittikin: *”Virallisesta osuudesta viis, kiva päästä porukalla puuhaamaan, kun vuoroduunareina nähdään harvemmin.”* Toinen vastaaja totesi samaan kysymykseen näin: *”Tyky-tapahtumissa tulee kommunikoidua monien työkavereiden kanssa samalla kertaa. Vuorotyön takia työskentely tapahtuu vain muutaman kanssa yhtä aikaa.”*

Kaikki kyselyyn osallistuneet koehenkilöt olivat samaa mieltä myös siinä, että työpaikan ulkopuolella järjestetyt Tyky-tapahtumat lisäävät työyhteisön sosiaalista kanssakäymistä. Yksi vastaajista pohtikin asiaa vastauksissaan: *”Kun ei ole työtehtävät*

häiritsemässä, voi oikeasti nauttia työkavereiden seurasta ja keskittyä sosiaalistamiseen. Myös se on tärkeää, että ollaan pois työpaikalta. Jostain syystä sekin vaikuttaa ihmisten käytökseen.”

5.1.3 Työntekijöiden ennako-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta

Kaikki koehenkilöt odottivat Tonox Party Clubilla (Liite 3) järjestettävästä pelitapahtumasta hauskaa iltaa ja rentouttavaa yhdessä tekemistä. Usean koehenkilön vastauksissa korostui jo ennakkoon tulevan tapahtuman virallisen osuuden pitkäpiimäisyys ja vakavuus.

Tutkimukseen osallistuneilla koehenkilöillä oli myös henkilökohtaisia, syvällisiä odotuksia tulevasta Tyky-tapahtumasta: *”Omalta osaltani toivon, että porukkaan kuulumisen tunne lisääntyisi. Myös niiden henkilöiden osalta, joiden seurassa ei ole ollut ainakaan liian luonteva olo”*. Toisen vastaajan sanoin: *”Ymmärretään, että ollaan kaikki samassa veneessä, ja loppupeleissä samanlaisia ihmisiä hyvine ja huonoineenkin puolinemme. Toisen erilaisuuttakin oppii suvaitsemaan, ja ehkä vielä mukana tulisi sekin, että me kaikki olemme yhtä arvokkaita ja tärkeitä, ja niin erilaisia. Yhdessä tätä kuitenkin tehdään, ja ollaan toisistamme riippuvaisia – niin hyvässä kuin pahassakin täällä duunipaikalla.”*

5.1.4 Työntekijöiden ennako-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta

Koehenkilöillä ei ollut erityisiä ennako-odotuksia koskien toista pelitapahtumaa. Yksi vastaaja totesikin: *”Ennako-odotuksia, ei mulla ollut minkäänlaisia. Mä tulin ennakkoluulottomalla asenteella.”* Kaikki koehenkilöt olivat tulleet viettämään mukavaa iltapäivää työkavereiden kanssa. Ennakkohaastattelujen perusteella, yksi vastaaja tosin koki pelitapahtuman jännittäväksi tutkijan suorittaman analysoinnin takia. Toinen koehenkilö mainitsi, että pelitilanne on mielenkiintoinen, koska pelitapahtuma toteutetaan yksityiskodissa. Puolet vastaajista odotti lähinnä yhdessä olemista ja juttelutuokiota työpaikan ulkopuolella.

Kaikille koehenkilöille oli yhdeksi peleistä valittu Guitar Hero-peli aivan uusi kokemus. Pelitapahtuman jälkeen suoritetuissa haastatteluissa peli todettiin toimivaksi, siitäkin huolimatta, että peliä voi pelata vain kaksi pelaajaa kerrallaan. Koehenkilöt kokivat

lautapelien pelaamisen perinteiseksi illanviettomuodoksi. Kaksi vastaajaa mainitsi, että lautapelit olisivat oiva tapa "aivojumpata" sen jälkeen kun ensin olisi tehty yhdessä jotain fyysisesti raskaampaa aktiviteettia. Koehenkilöt nauttivat toistensa seurasta ja keskittyivät pelien pelaamiseen joukkueissaan.

5.1.5 Työntekijöiden oma arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön

Kysyttäessä koehenkilöiden arviota pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön, vastaukset olivat yhteneväisiä. Koehenkilöt kokivat, että pelitapahtumien vaikutus työyhteisön työilmapiiriin oli myönteinen. Koehenkilöiden mielestä tapahtumia saisi olla useammin, että positiiviset vaikutukset kestäisivät kauemmin ja näin saataisiin luoda yhteistä henkilöhistoriaa työyhteisön sisällä.

Tonoxissa (Liite 3) järjestetty peli-ilta oli vastaajien mielestä yllätyksellinen, tosin muutaman mielestä pelit olivat fyysisesti liian vaativia. Koehenkilöt toivovat yhdessä tekemiseen sopivan liikunnallisia lajeja, mutta ei liian extreme-pelejä.

Toisen pelitapahtuman suosikiksi nousi Guitar Hero-peli, koska sitä oli vastaajien mielestä mukava niin pelata, kuin katsoakin kun muut pelaa. Lautapelit sinänsä myös kiinnostivat rauhallisen illanvieton toimintana. Koehenkilöille tärkeintä kuitenkin oli yhdessä oleminen. Yksi koehenkilö kertoi näin: *"Hyviä puolia on se, että saa ajatukset pois töistä. Se on parasta kun on sama työporukka mutta ei työasioita. Voi nauraa muillekin asioille kuin työasioille välillä. Tällaista sen pitää olla ja parhaimmillaan onkin."*

Kysyttäessä koehenkilöiltä toiveista ja ideoista, mitä tulevaisuuden tapahtumissa voitaisiin järjestää, olivat vastaukset mielenkiintoisia. Vastauksissa keskityttiin rauhalliseen yhdessä tekemiseen ja henkisen hyvinvoinnin lisäämiseen työyhteisössä. Koehenkilöt toivoivat yhteistä mökkivuorokautta Lapissa, samoilua metsässä ja sienestysretkeä, karting-kisaa, elokuvailtaa, kirkkovenesoutua ja rivitanssia.

5.1.6 Yhteenveto ja päähavainnot

Yhteenvetona pelitapahtumista voidaan todeta, että kaikki koehenkilöt kokivat yhteisölle järjestetyt tapahtumat positiivisena asiana koko työyhteisölle. Vastaajat toivoivat, että tapahtumia järjestettäisiin useammin. Koehenkilöille tärkeintä

tapahtumissa on yhdessä oleminen ja tekeminen. Koehenkilöt eivät kaipaa ulkopuolisen järjestämiä "sirkuskekereitä", vaan useamman vastaajan toiveissa oli hillitty mökkivuorokausi yhdessä touhuten ja aikaa viettäen kaikenlaisen hälinän ulkopuolella.

Päällimmäisenä asiana vastaajat kokivat, että on tärkeää oppia tuntemaan työkaverit myös työpersoonan takaa ja päästä puhumaan asioista ilman, että työtehtävät vaativat kaiken huomion. Kaikkien koehenkilöiden vastauksissa korostui vuorotyöläisen arki ja se, ettei yhteenkuuluvaisuuden tunnetta helposti synny kun joitakin työkavereita näkee vain harvoin työvuorojen puitteissa.

Yleisradion käyttämät erilaiset nimilyhenteet aiheuttavat koehenkilöissä hämmennystä. Kukaan vastaajista ei tiennyt täysin oikein kysytyjen Tyke- ja Tyky-toiminnan eroja. Kaikki vastaajat olivat kyllä kuulleet lyhenteet ja niiden merkitykset aikaisemmin.

5.2 Ryhmä 2: Esimiehet

Sähköpostikysely lähetettiin 14 YLEn osaamiskeskuksen päällikölle tai Tyky-toiminnoista yksiköissä vastaavalle esimiehelle. Kaikki tutkimukseen valitut päälliköt sekä vastaavat esimiehet johtavat yksiköitä, joiden työntekijät tekevät vuorotyötä tai epäsäännöllisiä työaikoja. Kuusi päällikköä tai vastaavaa esimiestä vastasi kyselyyn asetettuun päivämäärään mennessä.

5.2.1 TYKY-toiminnan koettu tärkeys

Kaikki kyselyyn vastanneet päälliköt ja vastaavat esimiehet kokivat yhtiön järjestämän Tyky-toiminnan tärkeäksi.

Vastaajat kokivat, että henkisesti ja psyykkisesti kunnossa oleva työntekijä jaksaa paremmin myös töissä. Yksi vastaajista kiteytti seuraavaa: *"Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, joten hyvin järjestetyllä Tyky-toiminnalla on vaikutusta sekä fyysisen että henkisen hyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi erilaisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien lisääntyessä myös fyysinen puoli on ehkä otettava jatkossa entistä enemmän huomioon."* Toinen vastaaja pohti seuraavaa: *"Jos ihmisistä pidetään hyvää huolta ja tietysti myös ihmiset itsestään, ei vastuuta voi muille sälyttää, jokainen on ensisijassa vastuussa itsestään, mutta yhtiö voisi olla apuna, niin ehkä välttyttäisiin vakavammilta sairastumisilta. Ja ehkä sairaslomia olisi vähemmän ja ne olisivat lyhyempiä, jos ihmiset*

keskimäärin olisivat hyvässä kunnossa sekä fyysisesti että psyykkisesti. Silloin usein jaksaa paremmin käydä töissä, vaikka ei aina niin kivaa olisikaan.”

Vastauksissa korostui työhyvinvoinnin tärkeyden lisäksi yhteenkuuluvaisuuden tunteen lisääntyminen niin yksiköissä kuin organisaation sisälläkin. Eräs vastaajista totesikin: *”Yhteiset tapahtumat edistävät yhteisymmärrystä ja auttavat tiimityössä jaksamisessa. Tosiasia on että monet työyhteisön jäsenet tuntevat huonosti kollegansa, koska työvuorojen puitteissa heillä ei ole aikaa kanssakäymiseen ja vuororotaation myötä yksittäiset ihmiset tapaavat toisiaan varsin harvoin.”*

Päällikköinä vastaajat kokivat positiivisena asiana, että yhtiön sisällä järjestetyt tapahtumat antavat mahdollisuuden tutustua työntekijöihin henkilökohtaisella tasolla paremmin.

5.2.2 Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradion osaamiskeskuksissa

Sähköpostikyselyssä kysyttiin päälliköiltä ja vastaavilta esimiehiltä, tukeeko Yleisradio esimiehiä Tyky-toiminnan järjestämiseen yksiköissä. Kysymys jakoi vastaajien kannat puolesta ja vastaan. Osa esimiehistä on saanut tukea HR-toiminnosta Tyky-toiminnan järjestämiseen. Yksi Tyky-toimintaa järjestäneistä päälliköistä kirjoitti omasta tapahtumastaan näin: *” Esimerkiksi Tyky-päivä, jossa käytiin läpi tutkimustuloksia sekä keskusteltiin asiantuntijan opastuksella. Lisäksi työyhteisön kanssa on keskusteltu työtilojen ergonomiasta.”* Tyky-toiminnan muotoja kuvattiin myös esimerkiksi näin: *” Toiminnan skaala voi vaihdella työpaikan ergonomiasta virkistystoimintaan tai ennakoivasta terveydenhoidosta työyhteisön yhteishengen kehittämiseen.”*

Puolet vastaajista suhtautui erittäin kriittisesti Yleisradion esimiehille suunnattuun Tyky-toiminnan tukemiseen. Yksi päällikkö vastasi kyseiseen kysymykseen näin: *”Minuun ei ole koskaan otettu yhteyttä Tyky-merkeissä. Olen itse kaivellut milloin mitään asioita esille yhdessä lähimpien alaisten tai kollegoiden avustuksella. Oma esimieheni (siirtynyt eläkkeelle) kuittasi Tyky:t kintaalla. Nykyinen tukee paremmin erilaisia hankkeita (lähes kaikki hankkeet on käynnistetty yhteisön kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta). Toivoisin aktiivisempaa HR:n roolia esimiesten suuntaan näissä asioissa.”*

Sähköpostikyselyssä päälliköiltä ja vastaavilta esimiehiltä kysyttiin mm. onko yksiköissä/osaamiskeskuksessa järjestetty vuoden 2008 aikana työterveysaseman kanssa suunniteltua virallista Tyky-toimintaa. Kahden kyselyyn vastanneen vastaajan yksiköissä oli järjestetty virallista Tyky-toimintaa vuoden 2008 aikana. Neljän vastaajaan yksiköissä ei ollut Tyky-toimintaa järjestetty. Kun vastaajilta kysyttiin syytä kyseiseen, niin selvisi, ettei yksiköillä ole niin resursseja kuin tietoaakaan kuinka järjestää virallista Tyky-toimintaa. Yksi päällikkö vastasikin: *"Se edellyttää miehityksen lisäämistä koska toimintaan kuluu työtunteja ja mielestäni ei ole syytä rasittaa työntekijöitä hoitamalla Tyky-toimintaa ylityöalueella."* Toinen vastaaja oli kriittisempi: *"Vuosia sitten yritin selvittää, miten voisi järjestää ns. virallista Tyky-toimintaa, että saisi rahoitusta terveysasemalta. Oli niin epämääräistä, vaikeaa ja välttelevää, että jätin sikseen. Kukaan terveysasemalta ei ollut yhtään innostunut kertomaan asioista ja järjestämään mitään tai osallistumaan jo meidän suunnittelemiin juttuihin."* Kolmas vastaaja: *"No yksinkertaisesti ei ole tietoa terveysaseman Tyky-toiminnasta (olen kyllä lukenut vinon pinon HR:n toimittamia juttuja ja tutustunut huolellisesti intranetissä oleviin Tykyä koskeviin asioihin)."* Neljäs vastaajista totesi: *"En ole ollut tietoinen tällaisesta mahdollisuudesta, että työterveysasema osallistuu tällaiseen toimintaan."*

Kysyttäessä päälliköiltä ja vastaavilta esimiehiltä, kuinka helposti on saatavissa tietoa Tyky-toiminnasta Yleisradiosta, vastaukset jakautuivat jälleen kahtia. Yhden vastaajan mielestä Tyky-tietoa oli helposti saatavilla. Toinen vastaaja totesi: *"Kalvosarjoja on mutta konkretiaa en ole löytänyt."* Yksi vastaajista ei ehtinyt perehtyä asiaan. Enemmistön mukaan käytännön toimintaohjeita ei löydy niin Yleisradion Intranetistä kuin työterveyshuollon sivuiltakaan. Yksi vastaaja kirjoitti: *"Sana esiintyi monissakin kirjoituksissa, mutta varsinaista tietoa siitä, mitä Tyky YLEssä on ja miten sitä järjestetään, en löytänyt mistään."* Toinen vastaaja pohti: *"En ole etsinyt (tietoa) koska en ole ollut tietoinen."*

Viimeisenä sähköpostilomakkeessa kysyttiin päälliköiltä ja vastaavilta esimiehiltä mahdollisia ehdotuksia Tyky-toiminnan tehostamiseen Yleisradiossa. Yksi vastaaja oli tyytyväinen yhtiössä vallitsevaan nykytasoon. Toinen vastaaja ei tiennyt kuinka Tyky-toimintaa voisi järjestää paremmin. Neljä vastaajaa toivoivat lisää tiedottamista ja informaatiota asiasta yhtiön sisällä. Yhden vastaajan tehostusehdotus oli seuraava: *"Erilaisia havaintoja ja kokemuksia onnistuneista tapahtumista sekä muista hyödyllisiksi koetuista Tyky-tempauksista voitaisiin kerätä yhteiseen sähköiseen kansioon, jonka"*

päivitysvastuu olisi HR-toiminnassa. Lisäksi toiminta voisi itse aktiivisesti pohtia Tyky-toiminnan kehittämistä vuosittain samalla tavoin kuin yhtiön muut toiminnot on ohjeistettu hoitamaan omat Tykensä.” Kaksi vastaajaa jakoivat tiedotusvastuun myös työterveysaseman harteille: *”Terveysaseman henkilökunnalle on jaettu omat vastualueet yhtiön henkilöstöstä. Tämän lääkäri+hoitaja+fysioterapeutti-tiimin pitäisi aktiivisesti ottaa yhteyttä vastualueisiinsa ja järjestää yhdessä suunniteltua toimintaa. Heidän pitäisi neuvoa, miten yksiköissä voisi eri tavoin järjestää Tyky:ä ympäri vuoden.”* Toinen vastaaja: *”HR ja työterveysasema voisivat yhteisössä yksikön kanssa tehdä kerran vuodessa workshopin, jossa käydään yksikön Tyky-asiat läpi. Tämä voisi tapahtua Tyke-keskustelun yhteydessä. Muutosoppaiden tilalla olisi alueen HR-päällikkö ja joku terveysasemalta.”*

5.3 Ryhmä 3: Tyky-ryhmä

Sähköpostikysely lähetettiin neljälle Tyky-ryhmässä olevalle henkilölle. Näiden joukossa olivat mm. pääluottamusmies sekä työsuojeluvalltuutetut. Tyky-ryhmän jäsenistä kolme vastasi kyselyyn annettuun päivämäärään mennessä.

5.3.1 Tyky-toiminnan koettu tärkeys

Tyky-ryhmässä olevat henkilöt kokivat Tyky-toiminnan tärkeänä asiana. Työryhmän jäsenten vastauksissa korostui yhtiössä kiristyvällä tahdilla tehty työ, joka ei luo avoimia tilaisuuksia työntekijöille keskustella asioista vapaasti työpaikallaan. Yksi vastaaja kirjoitti: *” (Tyky-toiminta) On tarpeellinen, jotta työntekijät jaksaisivat (niin fyysisesti kuin myös henkisesti) tehdä töitä yhä kiihtyvässä tempossa.”*

Ryhmän jäsenet pitivät tärkeänä, että työntekijät pääsevät vaihtamaan ajatuksia avoimesti. Yksi vastaajista pohtikin asiaa näin: *”Enää ei ole yhteisiä hetkiä työntekijöille eikä esimiehen kanssa semmoisia niin sanottuja kahvihetkiä jossa voisi vaihtaa ajatuksia luontevasti. Näissä (yhteisissä hetkissä) on mahdollista keskustella ja olla yhdessä ilman huonoa omatuntoa siitä, että työt jää tekemättä.”* Toinen vastaaja totesi: *”Myös työviihtyvyyteen panostaminen saa ihmiset tuottamaan enemmän ja samalla voivat paremmin. Ja jaksavat myös kotona.”* Ryhmän jäsenet kokivatkin, että Tyky- ja Tyke-tilaisuudet ovat työyhteisöille elintärkeitä tilaisuuksia vaihtaa ajatuksia ja kommunikoida useamman kollegan kanssa samanaikaisesti.

Ryhmän jäsenet olivat sitä mieltä, että Tyky-toiminta pitäisi koskea jokaista Yleläistä, eikä voi pientä osaa työntekijöistä vuodessa. Eräs vastaajista totesikin: *”Puuttumalla ajoissa ihmisen pahoinvointiin saadaan sairauspoissaolopäivien määrää laskettua. Siitä on hyötyä niin yhtiölle (säästää rahaa) kuten yksittäiselle yksilölle (pysyy terveenä).”*

Kysyttäessä vastaajien mielipidettä fyysisen tai henkisen jaksamisen priorisoimiseen, olivat vastaukset yhteneviä. Tyky-ryhmän jäsenten mielestä yhtiön pitäisi painostaa vielä enemmän työntekijöiden sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin. Yksi vastaaja totesikin: *”Ihminen on yhtälö, eikä voida satsata pelkästään henkiseen tai fyysiseen jaksamiseen. Molemmat ovat yhtä tärkeitä ja tukevat toisiaan.”*

5.3.2 Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa

Sähköpostitse lähetetyn kysymyslomakkeen ensimmäisenä kysymyksenä oli kysyä Tyky-ryhmän jäseniltä, kuinka Yleisradio on heidän mielestään järjestänyt työntekijöille suunnatun Tyky-toiminnan. Tyky-ryhmän jäsenten mielestä yhtiö on järjestänyt Tyky-toimintaa vaihtelevasti, mutta pääosin hyvin. Yksi vastaaja listasi yhtiön Tyky-toimintaa näin: *”Yhtiön työntekijöillä on käytettävissään monipuoliset työterveyspalvelut (mm fysioterapia) sekä erilaisia liikuntamahdollisuuksia. Yhtiössä toimivat runsaasti harraste- ja virkistyskerhoja, joita yhtiö tukee myös rahallisesti. Yhtiössä toimii myös 2,5 täyspäiväistä työsuojeluvaltuutettua.”*

Yhdessä vastauksessa sivuttiin Tyky-ryhmän vastuuta Tyky-toiminnan järjestämisestä ja pääpiirteitten suunnittelemisesta Yleisradiossa. Toisessa vastauksessa päävastuu Tyky-toiminnasta annettiin työterveyshuollolle. Kolmas vastaaja kiteytti asian näin: *”Tyky-toiminta on jokaisen linjaorganisaation vastuulla. Yhtiön Tyky-mittauksilla (Työtyytyväisyyskysely) saadaan tuloksia myös Tyky:ä varten. Jos jossakin työyhteisössä on huonot tulokset siihen panostetaan enemmän työyhteisökeskusteluja mutta myös suoraan esim. liikunnallisia osioita, yhdessä tekemistä.”*

Tyky-ryhmän yksi jäsen ei tiennyt kuinka yhtiö konkreettisesti tukee esimiehiä Tyky-toiminnan järjestämiseen. Toinen vastaaja mainitsi Terveystyö-hankkeen, jolla tuetaan niin esimiehen kuin samalla koko työyhteisönkin jaksamista. Kolmas vastaaja uskoi, että esimiehiä kehoitetaan järjestämään Tyky-tilaisuuksia sekä annetaan rahaa niiden järjestämiseen.

Kysyttäessä työryhmän jäseniltä Ylen sisäisen intranetin faktoista ja ajankohtaisesta tiedoista mitä tulee Tyky-toimintaan ja sen järjestämiseen, työryhmän jäsenet osasivat mainita vain fysioterapian ajanvarauksen. Muuta tarkkaa tietoa koskien Tyky-toimintaa, he eivät YLEN intranetistä löytäneet. Yksi vastaaja kirjoittikin: *”Todella huonosti. Vain yleispätevää tietoa on aktiivisesti saatavilla. Tosin kysymällä asiat selviävät.”*

Tyky-ryhmän jäsenten mielestä Tyky-toimintaa voisi järjestää yhtiössä vielä tehokkaammin. Ehdotuksina oli mm. aktiivinen seuranta sekä yhtäläinen Tyky-käytäntö koko yhtiössä. Yksi vastaajista kirjoitti: *”Työntekijöiden aktiivisuutta tarvitaan enemmän, ja työnantajapuolen kykyä ottaa ongelmat vakavasti.”* Vastaajien mukaan Tyky-ryhmä pohtii erilaisia keinoja tavoittaa yhtiössä työskenteleviä erilaisia työ- ja ammattiryhmiä. Pohdinnassa on myös tavoittaa yksilöt nimikkeiden takaa.

5.4 Ryhmä 4: Hyvinvointiryhmä

Erilliset sähköpostikyselyt lähetettiin tutkimukseen nimetyn ns. hyvinvointiryhmän jäsenille eli HR-hallinnon päällikköjen esimiehelle, turvallisuuspäällikölle, johtavalle työterveyshoitajalle sekä vastaavalle työfysioterapeutille. Lisäksi tutkija kävi puhelinkeskustelun johtavan työterveyshoitajan kanssa. Kaikki neljä vastasivat kyselyyn asetettuun päivämäärään mennessä.

5.4.1 Tyky-toiminnan koettu tärkeys

Kaikki kyselyyn vastanneet pitivät Tyky-toimintaa erittäin tärkeänä toimintamuotona. Vastaajien mielestä sekä työntekijöiden henkinen että fyysinen hyvinvointi on tärkeää. Vastauksissa painotettiin kokonaisuutta ihmisestä. Eräs vastaajista kirjoittikin: *”Paremmassa kunnossa oleva henkilöstö tekee paremmin ja iloisemmalla mielellä työtä. Sairauspoissaolot vähenevät eikä työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytä niin helposti.”*

Kysyttäessä vastaajien mielipidettä fyysisen ja henkiseen jaksamisen tukemiseen, vastaukset olivat yhtenäisiä. Kukaan vastaajista ei lähtisi priorisoimaan fyysistä ja henkistä jaksamista toisistaan. Ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen ongelmiin olivat vastaajien reseptejä vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja yleiseen jaksamiseen. Yksi vastaaja kiteytti asian näin: *”Pitäisi kehittää lisää keinoja, joilla osataan puuttua ongelmiin varhaisessa vaiheessa ennen kuin niistä tulee pahoja ja vaikeasti hoidettavia.”* Toinen vastaaja jatkoi: *”Ikääntyminen tuo mukanaan uusia*

haasteita, mutta myös nuorilla voi olla jaksamiseen liittyviä ongelmia. Panostamisessa on kyse ensisijaisesti varhaisesta tiedostamisesta ja oikea-aikaisuudesta.” Kolmas vastaaja pohti asiaa näin: *”Nuorison fyysiseen kuntoon ehkä pitäisi kiinnittää enemmän huomiota johtuen liikunnan vähentymisestä ja nuorison lihomisesta.”*

Kysymykseen, mitä konkreettista hyötyä Tyky-toiminnasta on, vastaajat vastasivat jälleen hyvin yhtenevästi. Vastaajat totesivat, että hyödyt ovat sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä. Vastauksissa hyötyjen pääpaino oli työssä jaksamisella, iloisella mielellä sekä hyvällä yleisvoinnilla. Yksi vastaajista totesi seuraavaa: *”Jos ja kun osallistuu Tyky-toimintaan, vanhenee vähemmän sairaalloisena => parempi työkyky ja elämä maistuu paremmalta ylipäätään.”*

5.4.2 Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa

Johtavan työterveyshoitajan Kirsti Herlinin kanssa puhelimesta käydyn keskustelun perusteella Tyky-toimintaa käytetään yleisnimikkeenä kaikelle YLEn osaamiskeskuksissa tapahtuvalle virkistäytymiselle ja vetäytymiselle. Virallista Työkykyä ylläpitävää toimintaa varten tarvitaan työterveysaseman kanssa ennakkoon suunniteltu ohjelma. Ohjelman tarkoituksena on oikeasti auttaa pitkällä tähtäimellä yksiköissä esimerkiksi ergonomiaongelmien, univaikeuksista kärsivien tai liian stressaavan työn parissa kamppailevia.

Sähköpostitse lähetetyn kysymyslomakkeen ensimmäisenä kysymyksenä oli kysyä asiantuntijoilta, kuinka Yleisradio on heidän mielestään järjestänyt työntekijöille suunnatun Tyky-toiminnan. Kahdessa vastauksessa sivuttiin Tyky-ryhmää. Lisäksi vastauksissa mainittiin ASLAK- sekä muita kuntoutuskursseja. Yksi vastaajista oli listannut työterveyshuollon järjestämiä erilaisia ryhmiä ja kursseja: *”Eteenpäin elämässä - ryhmämuotoisia seminaareja, jotka on kohdennettu työuupumuksen oireita tunteville. Unikoulua, johon varsinkin epäsäännöllisiä työaikoja tekevät ovat voineet hakeutua mahdollisten univaikeuksien vuoksi. MBO (metabolinen oireyhtymä) - kursseja, joissa tavoitteena on ryhmä- ja yksilötasoisien ohjauksen kautta auttaa henkilöitä saavuttamaan tasapainon painonhallinnassa ja laboratorioarvoissa sekä tupakasta vieroitusrhymiä.”*

Toinen vastaajista pohti asioita yleisemmällä tasolla: *”Henkilöstön käytettävissä on uimahalli, kuntosali, fysioterapeutteja, ohjattua kuntoliikuntaa ja normit ylittävä*

työterveyshuolto. Työpisteen ergonomiatutkimuksia ja apuvälineitä on saatavissa (erikoisnäppiksiä, päätetyöskentelyssä käytettäviä laseja muun muassa)."

Kysyttäessä kuka on päävastuussa Yleisradion Tyky-toiminnasta, vastauksien mukaan Tyky-toiminnasta Yleisradiossa on vastuussa Tyky-ryhmä. Yksi vastaajista totesi myös: *"Vastuu kuitenkin on yksilöllä omasta kunnosta."* Toisaalta toinen vastaajista mainitsi, että työterveysasema on vastuussa Tyky-toiminnan järjestämisestä. Toisaalta tutkijan kysyessä työterveysasemalta tutkimusta varten vuonna 2008 järjestetyistä virallisista Tyky-tilaisuuksista, ei työterveysasemalla tiedetty kuinka usean osaamiskeskuksen kanssa kyseistä toimintaa on vuonna 2008 järjestetty.

Kaikissa vastauksissa sivuttiin tietoa, että Tyky-toiminta perustuu työterveyslakiin ja kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Vastaajien vastaukset olivat ristiriitaisia, mitä tulee kysymykseen, kuinka YLEssä esimiehiä tuetaan Tyky-toiminnan järjestämiseen. Kaksi vastaajista ei tiennyt kuinka esimiehiä tuetaan, yhden vastaajan mielestä tuetaan mutta hän ei tiedä miten ja yksi vastaaja mainitsi vastauksissaan, että esimiehet voivat ottaa Tyky-asioissa yhteyttä työterveyshuoltoon.

Kahden vastaajan mielestä sisäisestä intranetistä löytyy tietoa Yleisradion Tyky-toiminnasta. Yksi vastaajista ei löytänyt mitään tietoa Tyky-toiminnasta intranetistä ja yksi vastaajista ei vastannut kysymykseen.

Kaksi vastaaja ei tiennyt kuinka Tyky-toimintaa voisi yhtiössä järjestää tehokkaammin. Kaksi vastaajista ehdottaa, että Tyky-toiminnasta voisi tiedottaa enemmän talon sisällä. Toisen vastaajan mukaan Tyky-toimintaa voisi tehostaa vielä nykyistäkin enemmän. Vastaajan mielestä yksilöiden ongelmien ennaltaehkäisy on tärkeää ja siihen pitäisi yhtiössä panostaa. Esimerkkinä Tyky-toimintojen kehitysideoista yhtiössä vastaaja mainitsi työyhteisökohtaisten tapahtumien järjestämisen.

5.5 Ryhmäkohtaisten tuloksien vertailu aiheittain

Taulukossa 3 esitetään ryhmien 1–4 vastaukset Tyky-toiminnan tärkeydestä sekä koetusta hyödystä:

	Ryhmä 1: Työntekijät	Ryhmä 2: Esimiehet	Ryhmä 3: TYKY-ryhmä	Ryhmä 4: Hyvinvointiryhmä
1. Tyky-toiminnan koettu tärkeys	Kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi	Kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi	Kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi	Kokevat Tyky-toiminnan Tärkeäksi
2. Tyky-toiminnasta koettu hyöty	<ul style="list-style-type: none"> – Kasvattaa yhteisöllisyyttä – Luo "Me-henkeä" – Lisää työhyvinvointia – Antaa mahdollisuuden tutustua kollegoihin henkilökohtaisella tasolla paremmin 	<ul style="list-style-type: none"> – Kasvattaa yhteenkuuluvaisuuden tunnetta – Lisää työhyvinvointia ja yleistä jaksamista – Antaa mahdollisuuden tutustua alaisiin henkilökohtaisella tasolla paremmin – Sairauspoissaolot vähenevät 	<ul style="list-style-type: none"> – Luo mahdollisuuksia avoimeen keskusteluun ja kommunikointiin – Lisää työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä – Lisää yleistä jaksamista – Sairauspoissaolot vähenevät – Yhtiö säästää rahaa 	<ul style="list-style-type: none"> – Lisää yleistä hyvinvointia sekä työhyvinvointia – Iloinen mieli – Vaikutukset yhteisöllisiä sekä yksilöllisiä – Pidentää työikää – Sairauspoissaolot vähenevät

Taulukko 3. Tyky-toiminnan tärkeys ja koettu hyöty.

1. Tyky-toiminnan koettu tärkeys. Tarkasteltaessa Tyky-toiminnan koettu tärkeyttä tutkimuksen kohderyhmien välillä, voidaan todeta, että kaikki vastaajaryhmät ovat samaa mieltä kysytystä asiasta. Tyky-toiminta koetaan tärkeäksi toiminnaksi kaikissa vastaajaryhmissä.

2. Tyky-toiminnasta koettu hyöty. Tarkasteltaessa kohderyhmien vastauksia Tyky-toiminnasta koettuun hyötyyn, päällimmäiseksi nousee kaikissa ryhmissä työhyvinvoinnin lisääntyminen. Työntekijöiden sekä esimiesten vastauksissa korostuu yhteisöllisyyden, "Me-hengen" ja yhteenkuuluvaisuuden tunteen kasvu. Tyky-ryhmässä sivuttiin edellisten ryhmien vastauksia. Lisäksi Tyky-ryhmän jäsenet kokevat, että Tyky-toiminnasta saatu hyöty koskee niin työympäristön viihtyvyyttä kuin mahdollisuutta avoimempiin keskustelumahdollisuuksiin sekä kommunikoinnin luomiseen. Esimiesten, Tyky-ryhmän sekä hyvinvointiryhmän jäsenet painottivat Tyke-toiminnasta saatua hyötyä yleisen jaksamisen saralla. Ryhmien vastaajien mielestä sairauspoissaolot vähenevät. Tyky-ryhmän mielestä yhtiö myös säästää rahaa sairauspoissaolojen

pienennettyä. Hyvinvointiryhmän jäsenet mainitsivat Tyky-toiminnasta saadun hyödyn pidentävän ihmisten työkästä sekä lisäävän iloista mieltä. Työntekijöiden vastauksissa koettiin myös, että Tyky-toiminta antaa mahdollisuuden tutustua kollegoihinsa henkilökohtaisella tasolla paremmin. Samoilla linjoilla olivat myös päälliköt ja vastaavat esimiehet, he totesivat Tyky-toiminnan mahdollistavan esimiesten tutustumisen alaisiinsa henkilökohtaisella tasolla paremmin.

Taulukossa 4 syvennetään esimiesten ja vastuutahojen näkemyksiä:

	Ryhmä 2: Esimiehet	Ryhmä 3: TYKY-ryhmä	Ryhmä 4: Hyvinvointiryhmä
1. Esimiehille annettu tuki	– Järjestetty vaihtelevasti, pääosin huonosti	– Järjestetty vaihtelevasti, ei täsmällistä tietoa	– Järjestetty vaihtelevasti, ei täsmällistä tietoa
2. Järjestäminen Yleisradiossa	– Järjestetty vaihtelevasti, osin huonosti	– Järjestetty vaihtelevasti, pääosin hyvin	– Järjestetty pääosin hyvin
3. Päävastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä	– HR-hallinto ja työterveysasema	– Linjaorganisaation vastuulla – Tyky-ryhmä suunnittelee – Työterveysasemalla käytännön vetovastuu	– Tyky-työryhmä ja työterveysasema
4. Sisäinen tiedotus	– Huonosti tietoa saatavilla intranetissä – Kalvosarja jaettu	– Tietoa löytyy kysyttäessä – Intranetistä ei löydy täsmällistä tietoa	– Tietoa löytyy kysyttäessä – Intranetistä ei löydy täsmällistä tietoa
5. Yleisradion Tyky-toimintamuotoja	– Tyky-päivät – Ergonomiaprojektit – Asiantuntijan kanssa keskustelut – Virkistystoimintaa – Ennakoivaa terveydenhoitoa – Työyhteisön yhteishengen kehittäminen	– Ergonomiaprojektit – Terveystieto-projekti – Työsuojeluvaltuutetut – Työterveyspalvelut – Fysioterapia – Harraste- ja virkistyskerhot	– Tupakanvieroitusryhmät – Aslak-kuntoutus – MBO – Unikoulu – Ergonomia-tutkimuksia ja apuvälineitä – Kuntosali, uimahalli – Kuntoliikunta – Työterveyshuolto
6. Tyky-toiminnan tehostamisehdotukset	– Sisäinen tiedotus kuntoon – Täsmätietoja lisää – Tukea ja yhteistyötä HR-hallinnon ja työterveysaseman kanssa – Työpaja	– Aktiivinen seuranta – Yhtäläinen käytäntö koko yhtiössä – Tavoittaa henkilöt ammattinimikkeiden takaa	– Työyhteisökohtaisia tapahtumia – Ennaltaehkäisy – Tiedottaminen

Taulukko 4. Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa.

1. *Esimiehille annettu tuki.* Taulukosta voidaan huomata, että esimiesten, Tyky-ryhmän sekä hyvinvointiryhmän jäsenien mielestä esimiehille annettu tuki Tyky-asioissa on järjestetty vaihtelevasti. Tyky-ryhmässä sekä hyvinvointiryhmässä ei tosin edes tiedetty, että minkälaista tukea on ylipäätään esimiehille tarjolla koskien Tyky-toimintaa ja sen järjestämistä.

2. *Järjestäminen Yleisradiossa.* Kysyttäessä ryhmien jäseniltä, kuinka Yleisradiossa on järjestetty Tyky-toiminta, esimiehet sekä Tyky-ryhmä olivat sitä mieltä, että toiminta on järjestetty vaihtelevasti. Esimiehien ryhmästä osa vastaajista oli sitä mieltä, että Tyky-toiminta on yhtiössä järjestetty huonosti. Tyky-ryhmän mukaan Tyky-toiminta on kuitenkin järjestetty pääosin hyvin. Samaan johtopäätökseen tulivat myös hyvinvointiryhmän jäsenet.

3. *Päävastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä.* Kysymys koskien Tyky-toiminnasta vastaavia tahoja Yleisradiossa, kaikissa vastauksissa sivuttiin, että päävastuunkantaja Tyky-asioissa on työterveysasema. Esimiehet jakoivat vastuuta myös HR-hallinnolle. Tyky-ryhmä lisäsi, että etupäässä vastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä on linjaorganisaation vastuulla. Tyky-ryhmä ja hyvinvointiryhmä mainitsivat Tyky-toiminnan suunnitteluvastuun olevan Tyky-ryhmällä.

4. *Sisäinen tiedotus.* Kysyttäessä vastaajilta, kuinka helposti Tyky-tietoa on saatavilla sisäisestä intranetistä Yleisradiossa, kaikissa ryhmien vastauksissa todettiin, että kirjoitettua tietoa on saatavilla huonosti. Esimiesten mukaan tietoa on todella huonosti saatavilla, ainoastaan joitakin kalvosarjoja on tarjolla. Tyky-ryhmän ja hyvinvointiryhmän mukaan täsmällinen tieto puuttuu, tosin ryhmien jäsenet totesivat, että kysyttäessä saa tietoa Tyky-asioista.

5. *Yleisradion Tyky-toimintamuotoja.* Kysymykseen millaista Tyky-toimintaa Yleisradiossa on, erilaisia toimintamuotoja löytyi ryhmien vastauksissa paljon. Esimiehet listasivat seuraavaa: Tyky-päivät, ergonomiaprojektit, alan asiantuntijan kanssa keskustelua, virkistystoimintaa, ennakoivaa terveydenhoitoa ja työyhteisön yhteishengen kehittämistä. Tyky-ryhmän vastauksia olivat: Ergonomiaprojektit, Terveystieto-projekti esimiehille, työsuojeluvaltuutetut (2,5 henkilöä), työterveyspalvelut, fysioterapia ja talon harraste- ja virkistyskerhot. Hyvinvointiryhmä jatkoi asiasta syvemmin: Tupakanvieroitusryhmät, Kelan kanssa yhteistyössä

järjestettyä Aslak-kuntoutusta, MBO, Unikoulua, ergonomiatutkimuksia ja apuvälineitä, kuntosali, uimahalli, kuntoliikuntaa sekä kattava työterveyshuolto.

6. Tyky-toiminnan tehostamisehdotukset. Kysymykseen, kuinka Tyky-toimintaa voisi yhtiössä järjestää vielä tehokkaammin, vastaukset olivat seuraavanlaisia. Esimiesten ja hyvinvointiryhmän mielestä Tyky-toiminnasta tiedottamista pitäisi lisätä. Esimiehet kaipasi vastauksien perusteella myös lisää täsmällistä tietoa Tyky-toiminnasta. Esimiehet ja hyvinvointiryhmä ehdottivat erilaisia työpajoja ja työyhteisökohtaisia tapaamisia. Lisäksi esimiehet kaipasi lisää tukea ja yhteistyötä niin HR-hallinnon kuin työterveysasemankin kanssa. Tyky-ryhmän vastauksien mukaan talossa pitäisi kehittää Tyky-toimintaa niin, että se koskee yhtäläisesti kaikkia ammattiryhmiä. Lisäksi ryhmä haluaisi aktiivista seurantaa koskien yhtiössä harjoitettua Tyky-toimintaa. Tyky-ryhmä haluaisi kehittää Tyky-järjestelmää myös niin, että kaikki työntekijät tulisivat tavoitettua erilaisten ammattinimikkeiden takaa. Hyvinvointiryhmä painottaisi kehittämisehdotukset ongelmien ennaltaehkäisyyn.

5.6 Tuloksien yhteenveto ryhmittäin

Yhteenveto Työntekijöiden vastauksista: Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi. Vastaajien mielestä Tyky-toiminnasta koetaan hyötyä koska toiminta kasvattaa yhteisöllisyyttä, luo "Me-henkeä" ja lisää työhyvinvointia yksiköissä.

Yhteenveto Esimiesten vastauksista: Tutkimukseen osallistuneet päälliköt ja vastaavat esimiehet kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi. Vastaajien mielestä Tyky-toiminnasta koetaan hyötyä koska toiminta kasvattaa yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, lisää työhyvinvointia ja yleistä jaksamista sekä antaa mahdollisuuden tutustua alaisiin henkilökohtaisella tasolla. Lisäksi vastaajien mielestä sairauspoissaolot vähenevät. Esimiehille tarjottu Tyky-toiminnan taustatuki on YLEssä järjestetty vaihtelevasti mutta pääosin huonosti. Myös Tyky-toiminta on YLEssä järjestetty vaihtelevasti, mutta osin huonosti. Esimiesten mielestä päävastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä on HR-hallinnolla ja työterveysasemalla. Myös tiedottaminen Tyky-toiminnasta on huonosti hoidettu. Tietoa ei ole saatavilla intranetissä. Vastaajien ainoa tietolähde on HR:n jakama kalvosarja Tyky-toiminnasta. Esimiehet listasivat seuraavia Yleisradion käyttämiä Tyky-toiminnan muotoja: Tyky-päivät, ergonomiaprojektit, asiantuntijan

kanssa keskustelut, virkistystoiminta, ennakoiva terveydenhoito sekä työyhteisön yhteishengen kehittäminen. Esimiesten Tyky-toiminnan tehostamishdotukset ovat seuraavia: Sisäinen tiedotus kuntoon, täsmällistä tietoa Tyky-toiminnasta lisää, tukea ja yhteistyötä HR-hallinnon ja työterveysaseman kanssa sekä työpaja.

Yhteenveto Tyky-ryhmän vastauksista: Tutkimukseen osallistuneet Tyky-ryhmän jäsenet kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi. Vastaajien mielestä Tyky-toiminnasta koetaan hyötyä koska toiminta luo mahdollisuuksia avoimeen keskusteluun ja kommunikointiin sekä lisää niin työhyvinvointia, yleistä jaksamista kuin työviihtyvyyttäkin. Lisäksi sairauspoissaolot vähenevät. Tämän johdosta yhtiö säästää rahaa sairauspoissaolojen pienennettyä. Tyky-ryhmän mukaan esimiehille tarjottu Tyky-toiminnan taustatuki on YLEssä järjestetty vaihtelevasti. Ryhmän jäsenillä ei ole asiasta täsmällistä tietoa. Vastaajien mielestä Tyky-toiminta on YLEssä järjestetty vaihtelevasti, mutta pääosin hyvin. Tyky-ryhmä jakoi vastuualueita seuraavasti: Päävastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä on linjaorganisaatiolla. Tyky-toiminnan suunnitteluvastuu on Tyky-ryhmällä sekä työterveysasemalla on Tyky-toiminnan vetovastuu. Vastaajien mukaan tiedottaminen Tyky-toiminnasta on huonosti hoidettu. Täsmälliset tiedot puuttuvat intranetistä. Tyky-ryhmän mukaan kysyttäessä saa myös Tyky-toiminnasta vastauksia. Tyky-ryhmän jäsenet listasivat seuraavia Yleisradion Tyky-toiminnan muotoja: Ergonomiaprojektit, Terveysteksti-projekti, työsuojeluvaltuutetut, työterveyspalvelut, fysioterapia sekä harraste- ja virkistyskerhot. Tyky-ryhmän Tyky-toiminnan tehostamishdotukset ovat seuraavia: Aktiivinen seuranta, yhtäläinen käytäntö koko yhtiössä sekä pyrkimys tavoittaa henkilöt ammattinimikkeiden takaa.

Yhteenveto Hyvinvointiryhmän vastauksista: Tutkimukseen osallistuneet hyvinvointiryhmän jäsenet kokevat Tyky-toiminnan tärkeäksi. Vastaajien mielestä Tyky-toiminnasta koetaan hyötyä koska toiminta lisää niin yleistä hyvinvointia kuin työhyvinvointiakin niin yksilöillä kuin koko yhteisölläkin, tuo iloisen mielen työntekijöille sekä pidentää työikää. Lisäksi sairauspoissaolot vähenevät. Hyvinvointiryhmän mielestä esimiehille tarjottu Tyky-toiminnan taustatuki on YLEssä järjestetty vaihtelevasti. Ryhmän jäsenillä ei ole asiasta täsmällistä tietoa. Myös Tyky-toiminta on YLEssä järjestetty pääosin hyvin. Ryhmän mielestä päävastuu Tyky-toiminnan järjestämisestä on Tyky-ryhmällä sekä työterveysasemalla. Vastaajien mukaan tiedottaminen Tyky-toiminnasta on melko huonosti hoidettu. Täsmälliset tiedot puuttuvat intranetistä.

Tosin kysyttäessä saa myös Tyky-toiminnasta vastauksia. Hyvinvointiryhmän jäsenet listasivat seuraavia Yleisradion Tyky-toiminnan muotoja: Tupakanvieroitusryhmät, Aslak-kuntoutus, MBO, unikoulu, ergonomiatutkimuksia ja apuvälineitä, kuntosali, uimahalli, kuntoliikunta sekä työterveyshuolto. Hyvinvointiryhmän Tyky-toiminnan tehostamisehdotukset ovat seuraavia: Työyhteisökohtaisia tapahtumia, ennaltaehkäisyä sekä Tyky-toiminnasta tiedottamisen tehostamista.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin kuinka työkykyä ylläpitävä toiminta on järjestetty Yleisradiossa. Tutkimukseen osallistui työntekijöiden edustajia, esimiehiä ja vastaavia päälliköitä, henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon henkilöitä ja Yleisradiossa toimivan Tyky-ryhmän edustajia. Tutkimukseen valituille henkilöille lähetettiin sähköpostikysely. Tutkimuksessa on lisäksi selvitetty ihmisen suorituskykyyn ja yksilön työhyvinvointiin oleellisesti liittyviä tekijöitä, määreitä ja malleja.

Tutkimuksessa on myös tutkittu Ohjelmistokeskuksen Lähetystoiminnan lähetyksenvalvojen hyvinvointia. Tutkimuksessa selvitettiin kahden pelitapahtuman muodossa, voiko Tyky-toiminta olla vaikkapa erilaisten pelien pelaamista sen sijaan, että se olisi sauvakävelyä metsässä. Tutkimukseen valituille henkilöille lähetettiin kaksi sähköpostikyselyä ennen ja jälkeen ensimmäisen pelitapahtuman. Lisäksi koehenkilöt haastateltiin sekä ennen että jälkeen toisen pelitapahtuman.

6.1 Tutkimuksen kontribuutio

6.1.1 Tyky-toiminnan järjestäminen Yleisradiossa

Tutkimuksen yhtenä johtopäätöksenä voidaan sanoa, että Yleisradiossa on tarjolla työkykyä ylläpitävää toimintaa. Yleisradiossa toimii Tyky-ryhmä joka määrittelee ja suunnittelee yhtiössä tarjottavan Tyky-toiminnan. Päävastuu toiminnan järjestämisestä on työterveyshuollolla. Jotta työterveyshuolto voisi järjestää toimintaa, tarvitaan yhteydenotto osaamiskeskuksen tai osaston päälliköltä tai vastaavalta esimieheltä. Vastuu Tyky-toiminnan käynnistämisestä yksiköissä on siis linjaorganisaation vastuulla.

Yleisradiossa järjestetään kattavasti Tyky-toimintaan liittyviä erilaisia toimintamuotoja. On useita kuntoutusryhmiä, ergonomiaprojekteja ja työyhteisöille räätälöityjä Tyky-

päiviä. Lisäksi henkilökunnalla on käytettävissä kattava työterveyshuolto, fysioterapia, kuntosali, uimahalli sekä muita harraste- ja virkistyskerhoja.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitaan Yleisradiossa. Henkilökuntaa on paljon ja he ovat hyvin eri-ikäisiä. Kaikkien tutkimukseen valittujen henkilöryhmien mielestä Tyky-toiminta on tärkeä asia. Työssä koettu hyvinvointi vaikuttaa positiivisella tavalla niin itse työn laatuun kuin käänteisesti sairauspoissaoloihinkin. Yksilön kohdalla hyvä työkyky luo pohjaa fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille. Parhaimmillaan se parantaa elämän laatua. Henkilöstön toiminta- ja työkyvyn ylläpito vaatii pitkäjänteistä ja aktiivista työtä. Tulisi enemmän kiinnittää huomiota resursseihin, joilla henkilöpääomaa arvonluojana yrityksessä voidaan parantaa. Lisäksi toimintaan tulisi budjetoida riittävästi varoja. Työkykyä ylläpitävää toimintaa tulee markkinoida, koska se on kaikkien etu!

Vastuu riittävästä jaksamisesta ja kunnosta on kuitenkin jokaisella yksilöllä itsellään. Työpaikalla jaksamista ja töistään selviytymistä edesauttaa myös työantajan ohjaama tehokas Tyky-toiminta. Tässä toiminnassa työnjohtoportaalilla on suuri vastuu. Minkälaista Tyky-toimintaa kussakin yksikössä tapahtuu, on linjajohdon vastuulla. Jotta linjajohto voisi toimia tehokkaasti, on yhteistyön pelattava saumattomasti niin HR-hallinnon kuin työterveyshuollonkin kanssa.

Yleisradiossa on todettu olevan niin virallista kuin epävirallistakin Tyky-toimintaa. Tyky-sanaa käytetään ilmaisuna kuvaamaan kaikenlaista yhtiössä ja osaamiskeskuksissa tapahtuvaa virkistystoimintaa. Virallinen Tyky-toiminta vaatii kuitenkin aina yhteydenoton työterveysasemalle. Tutkimuksen mukaan tämä aiheuttaa Tyky-toiminnassa aikamoisen ristiriidan, nimittäin mikäli työntekijät kokevat, että osaamiskeskuksessa on jotain parannettavaa voi yksikön esimies kaataa muutosehdotukset heti alkuunsa. Tosin isoissa ongelmissa työntekijät voivat aina kääntyä luottamusmiehensä puoleen, joka välittää viestin Tyky-ryhmän käsiteltäväksi. Tämä ratkaisu vie aikaa, koska työryhmä kokoontuu vain muutaman kerran vuodessa. Akuuteissa ongelmissa voi yhtiölle aiheutua runsaita rahallisia menetyksiä sairauslomien muodossa, työyhteisöjen sisällä koetuista pitkittyneistä, ristiriidoista puhumattakaan. On otettava huomioon, että työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ei vaikuteta pelkästään yksittäisen työntekijän hyvinvointiin vaan samalla koko

työyhteisön työkykyyn ja parhaimmillaan työympäristön tilaan ja olosuhteisiin, missä työnteko fyysisesti tapahtuu.

6.1.2 Ohjelmistokeskuksessa kaivataan yhteistä tekemisen meininkiä

Tutkimuksessa mukana olleet Ohjelmistokeskuksen Lähetystoiminnan lähetyksenvalvojat kokevat oman työyhteisönsä ilmapiirin melko hyväksi. Lähes kaikkien koehenkilöiden mielestä työpaikalla kuunnellaan kollegoita sekä otetaan huomioon toisten mielipiteitä. Tosin koehenkilöt myös ymmärtävät sen, että yli kolmenkymmenen henkilön työyhteisössä ei aina voi ottaa kaikkien henkilökohtaisia mielipiteitä ja toiveita käytännössä huomioon. Koehenkilöiden mukaan kulloinkin vuorossa olevat henkilöt vaikuttavat suoraan työpaikalla vallitsevaan työilmapiiriin. Välillä ilmapiiri on loistava, toisinaan suorastaan haasteellinen.

Vuorotyöluonteisen työnsä vuoksi lähetyksenvalvojat ovat harvoin kaikki paikalla yhtä aikaa. Koehenkilöiden mukaan voi mennä kuukausia, ennen kuin on vuorossa tiettyjen henkilöiden kanssa. Tämän vuoksi työnantajan järjestämät yhteiset tilaisuudet ovat työyhteisön jäsenille ns. henkireikä. Näissä tilaisuuksissa työyhteisö pääsee oikeasti juttelemaan työssä tapahtuneista sattumuksista sekä jakamaan kokemuksia ja huomioita. Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että työnantajan järjestämät tilaisuudet eivät olisi hyvin pitkälle etukäteen suunniteltuja ja vahvasti aikatauluihin sidottuja.

Tutkimuksen yhtenä tuloksena voidaan sanoa, että koehenkilöille henkinen hyvinvointi on tärkeämpää kuin fyysinen hyvinvointi. Koehenkilöiden vastauksissa toiveiden pääpaino on yhteisissä tilaisuuksissa ja tapahtumissa, jossa pääsisivät purkamaan niin paineita kuin jakamaan työssä sattuneita tapahtumia työkollegoilleen. Tämän lisäksi koehenkilöiden vastauksissa toivottiin ja kaivattiin myös enemmän palautetta omasta työstä niin esimiesten kuin omien kollegoidenkin puolelta.

6.1.3 Tyky-toiminta voi olla myös yksilön henkistä hyvinvointia lisäävää toimintaa

Tähän kysymykseen tutkimuksessa on otettu kantaa koehenkilöillä testatuissa epävirallisissa Tyky-pelitapahtumissa sekä Tyky-toiminnasta vastaavilta henkilöiltä kysytyillä kysymyksillä. Ensisijaisesti koehenkilöt kokevat yhtiön järjestämän Tyky-toiminnan tärkeäksi. Tutkimuksessa testatut pelitapahtumat jakoivat koehenkilöiden

mielipiteet kahtia. Ensimmäisen pelitapahtumaan osallistuneet kokivat Tonox Party Clubin pelit yllätyksellisiksi, hyväksi ja hauskoiksi, mutta hieman liian rankoiksi istumatyötä tekeville. Toisen pelitapahtuman pelit sopivat koehenkilöiden mielestä enemmän jälkipeleiksi kevyen liikunnallisen vetäytymisen päätteeksi. Tutkimuksen tuloksena oli, että koehenkilöt haluavat sopivasti liikkumista, mutta enemmän vapaata aikaa seurustelulle ja virkistäytymiseen.

Tutkimukseen osallistuneet koehenkilöt kokevat yhdessä olemisen ja yhteiset kokemukset tärkeämmäksi kuin liikunnallisen puolen. Yhteishengen kohottaminen sopivasti liikkuen ja touhuten on vastaajien mielestä ideaalein tapa viettää yhteistä aikaa. Rauhallinen yhdessä oleminen korostuu vastauksissa, koska työntekijät ovat vuorotyöläisiä ja mahdollisuutta vapaaseen mielipiteiden vaihtoon isommassa ryhmässä on harvoin tarjolla. Koehenkilöiden vastausten mukaan he eivät kaipaa ulkopuolisia vetäjiä, extreme-lajeja tai suuria bakkanaaleja. Jutteleminen ja toisiinsa rauhassa tutustuminen työpaikan ulkopuolella ovat koehenkilöiden vastauksissa avain asemassa. Tämä ei tosin pois sulje sitä, ettei yhteisiä tilaisuuksia voisi järjestää yhdessä työterveyshuollon kanssa. Johtavan työterveyshoitaja Herlinin mukaan tällaisia yhteiskombinaatiota tehdäänkin. Esimerkiksi Tyky-päivän aikana voi olla luento työergonomiasta sekä koko työyhteisölle suunniteltu ja ohjattu tehokas niskaselkäalueen jumppa. Ilta voi päättyä epävirallisemmän "Tykyilyn" merkeissä, vaikkapa meloen ja nuotiolla yhdessä makkaraa paistaen.

Tutkimukseen osallistuneilta päälliköiltä ja vastaavilta esimiehiltä, Tyky-ryhmän jäseniltä ja Tyky-toiminnasta vastaavilta henkilöiltä kysyttiin sähköpostikyselyssä, kumpaan Tyky-toiminnassa pitäisi enemmän panostaa; henkiseen vai fyysiseen jaksamiseen. Kaikkien henkilöstöryhmiin kuuluvien vastaajien mielestä, molemmat vaihtoehdot ovat tärkeitä, eikä henkistä jaksamista voida unohtaa vain fyysiseen jaksamiseen panostaen. Kuitenkin nyt Tyky-toiminta on enemmän fyysiseen hyvinvointiin tähtäävää toimintaa. Voidaan ajatella, että osaamiskeskusten ja osastojen työtahtien kiristyessä, myös henkiseen jaksamiseen pitäisi keskittää resursseja enemmän. Tällä olisi vaikutusta niin mielenterveyshäiriöiden aiheuttamiin työkyvyttömyyspäiviin kuin ihmisten työssä viihtymiseenkin.

6.1.4 Tyky-toiminnasta tiedottaminen takkuua Yleisradiossa

Tyky-toiminta korostaa osallistumista ja vaikuttamista. Tutkimukseen osallistuneiden lähetyksenvalvojien vastauksissa korostui osallistuminen ja yhdessä tekeminen. Ainoastaan työnantajan järjestämiä tilaisuuksia mihin he voisivat yhdessä osallistua, on vähänlaisesti. Myös tutkimukseen osallistuneet päälliköt ja vastaavat esimiehet sekä Tyky-ryhmän edustajat pitivät tärkeänä työntekijöiden osallistumista yhteisiin tilaisuuksiin. Henkilöstölle suunnattuja vuorovaikutusta lisääviä tilaisuuksia ja tapahtumia tulisi yhtiössä lisätä. Työtahtia olisi voitava löysentää ilman, että työntekijät kokevat "lintsaavansa". On luotava mahdollisuuksia kerääntymiseen spontaanisesti yhteen edistämään mielipiteiden vaihtoa ilman, että etukäteen olisi tapahtumalle suunniteltuna mittava kokousagenda.

Tyky-ryhmässä tuntuisi vastausten perusteella olevan tarvittavaa tahtotilaa asioiden läpikäymiseen sekä uusista asioista päättämiseen. Ongelmana yhtiössä tuntuukin olevan tiedonvälitys ja sisäinen markkinointi. Osaamiskeskukset ja heidän esimiehensä, eli ne joilla olisi eniten tarvetta Tyky-toiminnalle, eivät tällä hetkellä tiedä sisäisen intranetin tarkastelun jälkeen kenen puoleen kääntyä ongelmiansa kanssa. Sivuilta ei yksinkertaisesti löydy Tyky-toiminnasta vastaavien nimiä ja yhteystietoja. Intranetissä tieto on epämääräistä ja eikä selviä toimintaohjeita ole. Tällä hetkellä työterveysaseman intranetin sivuilta löytyy muutamaan riviin tiivistetty tiedote jossa todetaan, että työterveysasema edistää työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Mitä ja minkälaista työkykyä ylläpitävää toimintaa, siihen sivuilta ei sitten saakaan minkäänlaista vastausta.

Osaamiskeskusten päälliköt ja vastaavat esimiehet kaipaisivat vastausten perusteella enemmän tukea niin HR-hallinnolta kuin työterveyshuolloltakin. Ongelmia tuo mukanaan myös jokaiselle yksikölle vuotta etukäteen suunniteltu budjetti. Mikäli budjetti on tiukka, ei esimiehelle tule mieleenkään pyytää Tyky-toimintaa, vähentämään jo pieniä virkistätymisrahoja sekä muita resursseja. Tämä luulo on tosin väärä, koska työterveysaseman kanssa suunniteltu Tyky-toiminta ei mene osaamiskeskusten ja yksiköiden budjeteista vaan tähän on yhtiössä varattu aivan omat määrärahat työterveyden budjettiin. Tähänkin epäkohtaan ratkaisu löytyisi aktiivisesta Tyky-toiminnan tiedottamisesta.

Tiedottaminen Tyky-toiminnasta on avainasemassa niin koko henkilöstön kuin linjapäälliköiden kannalta katsottuna. Työyhteisöille tulisi lisätä yleistietoutta, työpajoja ja erilaisia tietoiskuja, mitä tulee erilaisiin yhtiön käyttämiin erilaisiin lyhennelmiin ja niiden merkityksiin, tulisi myös lisätä tai mahdollisesti luopua niistä kokonaan. Tällä hetkellä Tyky- ja Tyke-lyhenteet ja samalla niiden merkitykset menevät työntekijöillä aivan sekaisin. Sitouttaminen tärkeisiin asioihin kärsii jos osapuoli, jonka hyväksi erilaisia mittareita ja kyselyjä on luotu, ei edes erota asiayhteyksiä toisistaan.

Yhteistyö osaamiskeskusten ja työterveysaseman välillä ei nykyisessä järjestelmässä toimi. Uusia näkökulmia tarkastellessa ja toimintaa tehostettaessa, mitä tulee Tyky-toimintaan Yleisradiossa, voisi ns. roolit kääntää toisin päin. Nyt työterveysasema odottaa yhteydenottoa osaamiskeskusten esimiehiltä, kun työterveyshuolto voisikin ottaa ns. aktiivisemmän roolin ja ottaa yhteyttä osaamiskeskusten alemman tason esimiehiin vuosittain. Näin ongelmiin voitaisiin puuttua helpommin ja Tyky-toiminta olisi enemmän suunnattuna yrityksen koko henkilökunnalle, eikä vain pelkästään aktiivisemmille työyhteisöille.

Tämä tosin vaatisi lisää resursseja työterveyshuollolle, mutta "pitkässä juoksussa" raha tulisi yhtiölle takaisin, sairauspoissaolojen vähentymisenä sekä myöhempänä eläkkeelle siirtymisinä. Vaikka Yleisradion sairauspoissaolotilastot ovatkin keskimääräistä parempia, on yksikin turha työkyvyttömyyspäivä liikaa niin yhtiölle kuin yksilölle itselleen. Puhumattakaan ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisinä tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyshäiriöiden vuoksi joita myös Yleisradiossa tilastojen mukaan on.

Olisi ensisijaisen tärkeää, että yhtiön toimintatapoihin tulisi enemmän läpinäkyvyyttä. Tämä koskee erityisesti niitä tahoja jotka tietävät Tyky-toiminnan faktoista, etteivät he vain pitäisi asioita itsestään selvänä, vaan joiden puoleen voisi esimies kääntyä silloin kun tietoa ja tukea todella tarvitsee. Lainaten Leenamaija Otalaa ja Guy Ahosta kirjasta *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä* (2003, 19): *"Työhyvinvointi on sitä, että yrityksemme on jatkuvasti kilpailukykyinen, koska jokainen haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on valmis panemaan itsensä likoon yhteisen menestymisen vuoksi."*

6.2 Kehitysehdotukset

Tutkimuksen tuloksena tutkija löysi kolme selkeää kehitysehdotusta. Ensimmäinen kehitysidea on lisätä Tyky-toiminta mukaan YLEn viralliseen strategiaan. Toinen kehitysehdotus on Tyky-toiminnan vuosittainen mittaaminen sekä kolmas ja tärkein kehitysehdotus on Tyky-tiedotusmallin luominen Yleisradioon.

Tykyyn lisääminen strategiaan. Yleisradion tavoitteena on olla vuonna 2010 Suomen kymmenen parhaan työpaikan joukossa isojen organisaatioiden sarjassa. Kuitenkaan kyseinen tahtotila ei näy yhtiön virallisessa strategiassa. Yleisradion strategiassa 2008 kohdassa henkilöstö ja johtaminen todetaan, että *”YLEn työyhteisöjen tärkein ominaisuus on avoin ja keskusteleva työkuiltuuri. Hyvä työyhteisö ja tavoitteellinen johtaminen houkuttelevat YLEen osaajia”* (YLE 2008, Yleistä, Strategia). Ensimmäisenä kehitysehdotuksena on, että YLEn strategiaan voisi lisätä yhtiön vastuun ulottumaan myös hyvinvoivaan henkilöstöön sekä yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnin edistämiseen. Myös näillä keinoilla YLEn houkuttelevuus työmarkkinoilla lisääntyisi. On muistettava, että hyvä työympäristö on kilpailuetu. Tyytyväinen työntekijä on yrityksen paras käyntikortti maailmalla!

Tykyyn mittaaminen. Toinen kehitysehdotus on, että osastoilla tapahtuvaa ”Tykyilyä” mitattaisiin samaan tapaan kuin vuosittaista ”Tykeilyä”. Vaihtoehtoisesti nykyiseen Tyke-kyselyyn voisi lisätä Tyky-toimintaa yksiköissä koskevia kysymyksiä nykyisten parin kysymyksen lisäksi. Tyky-toiminta liitettäisiin osaksi ns. ”laatujohtamisjärjestelmää”. Näin myös Tyky-asiat tulisivat vuosittain käytyä läpi, ja henkilöstö pääsisi omalta osaltaan miettimään, kuinka omalla osastolla on ”Tykyilty” vuoden aikana. Verkostotukea on Tyky-toimintaan laajasti tarjolla, jos Yleisradiossa loppuu tieto tai taidot kesken. Tukea löytyy niin Kelalta, Työkykykeskukselta, Työturvallisuuslaitokselta, Työterveyslaitokselta, Eläkevakuutusyhtiöiltä kuin muiltakin koulutus-, terveys- ja liikuntapalveluiden tuottajilta.

Tyky-tiedotusmallin luominen Yleisradioon. Kolmas ja tärkein kehitysehdotus on korjata nykyinen yhtiön sisällä vallitseva tiedottamisongelma koskien Tyky-toimintaa. Aiemmin tutkimuksessa tarkemmin esitelty Kari Rissan tiedotusmalli voisi olla ratkaisu myös YLEn tiedotusongelmiin. Tämä tosin vaatisi tahtotilaa niin YLEn päättäjiltä lisäbudjetin

muodossa kuin Tyky-ryhmältäkin, koska ryhmä joutuisi kokouksia pidettyään ja linjapäätöksiä tehtyään myös informoimaan tiedotusmallissa mainittuja eri tahoja.

Tutkimuksessa esitetty malli auttaisi alemman tason esimiehiä heidän järjestäessä osaamiskeskuksissa tai osastoilla Tyky-toimintaa. Olisi selkeä informaatiokanava josta hakea juuri sitä tietoa, mitä kukin henkilö milloinkin tarvitsee. Myös työyhteisöjen yksittäiset työntekijät voisivat käyttää kanavaa niin mieltä askarruttavien viestien lähettämiseen suoraan talon asiantuntijoille kuin esimerkiksi työympäristön epäkohtien huomaamiseen ja eteenpäin informoimiseen. Näin kanava olisi ns. puolueeton, eikä esimies voisi kaataa yhtäkään kehitysideaa kun olisi olemassa "Tyky-kanava".

Tyky-kanavan luominen tosin vaatii alkupanoksia ja resursseja, mutta toimiessaan se lisäisi työtyytyväisyyttä niin alemman tason esimiehissä kuin työntekijöissäkin. Ja toivottavasti, toimiessaan vähentäisi niitä kalliita 1-3 päivän sairauspoissaolojakin!

6.3 Tutkimuksen rajoitteet

Tutkimuksessa tutkittiin vain yhden osaamiskeskuksen työntekijöitä, jolloin tutkimus ei kata koko Yleisradion henkilöstöä. Osaamiskeskuksen työntekijät tekevät lisäksi vuorotyötä, jolloin tutkimusta ei sellaisenaan voi soveltaa kello 8.00 - 16.00 tekeville työntekijöille.

Tutkimuksen objektiivisuuteen voi aiheuttaa ongelmia myös tutkijan puolueettomuus. Kuinka tutkija voi olla täysin neutraali mitä tulee oman työyhteisönsä työilmapiirin analysoimiseen ja koehenkilöiden valitsemiseen, varsinkin kun on kyse tutkijan omista työkavereista.

Rajoitteensa tutkimukselle voi tuoda myös satunnaisesti valitut osaamiskeskusten päälliköt ja vastaavat esimiehet. Tutkimukseen valitut osaamiskeskusten päälliköt sekä vastaavat esimiehet eivät voi sinällään edustaa kaikkia YLEssä toimivia lukuisia osaamiskeskuksia sekä osastoja.

Toteutetun tutkimuksen rajoitteena on myös sen rajoittunut yleistettävyyys. Tutkimusta ei voi sellaisenaan yleistää koskemaan muita isoja yrityksiä, koska tutkimuksessa on

tutkittu Yleisradiota ja sen jo olemassa olevaa Tyky-toimintamallia. Jokainen työnantaja kun voi järjestää yhtiön lakisääteisen Tyky-toiminnan haluamallaan tavalla.

6.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Tutkimusta voisi laajentaa koskemaan normaalia päivätyötä tekeviä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia Yleisradion kaikkien osaamiskeskusten työntekijöiden suhdetta Tyky-toimintaa. Kuinka järjestää Tyky-toimintaa niin, että kaikki yleläiset kokevat saavansa toiminnasta jotain hyötyä omaan työhyvinvointiinsa sekä yleiseen jaksamiseen.

Tutkimusaiheena voisi olla myös vertaileva tutkimus osaamiskeskuksien välillä joissa on ollut Tyky-toimintaa sekä niiden osaamiskeskusten välillä, joissa ei ole ollut minkäänlaista virallista Tyky-toimintaa. Näkyykö kyseinen Tyky-toiminta pitkällä aikavälillä osaamiskeskusten ja osastojen sairauspoissaoloissa sekä vuosittaisessa Tyke-kyselyjen tuloksissa.

Tutkimuskohteena voisi olla myös kehittää Yleisradion henkilöstön kehittämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen suunniteltu työkyvyn hallintaohjelma, joka huomioi alati muuttuvia työympäristöjä sekä uusia työtapoja talossa.

6.5 Kiitokset

Haluan lopuksi kiittää Yleisradiota mielenkiintoisen tutkimuskohteen tarjoamisesta. Erityisesti haluan kiittää Yleisradion kouluttautumislomalautakuntaa palkallisen kouluttautumisloman myöntämisestä, joka mahdollisti tämän tutkimuksen toteuttamisen.

Suuri kiitos kuuluu myös tutkimukseeni osallistuneille yleläisille: Osaamiskeskusten esimiehille, päälliköille, Tyky-ryhmän jäsenille sekä "Hyvinvointiryhmään" kuuluville henkilöille. Haluan erityisen lämpimästi kiittää omia "koekaniinejani" Lähetystoiminnassa sekä kollegaani Anu Timosta hyvistä neuvoista sekä kanssa elämisestä tutkimuksen eri vaiheissa.

Viimeiseksi muttei vähäisemmäksi haluan kiittää ystäviäni sekä perhettäni Sagaa ja Teemua, jotka kestivät päivittäiset koneen ääressä istumiset sekä "sekavat Tykypuheeni". Kiitos ja halaus!

7 LÄHTEET

Aalto, Riku 2006, Työelämän selviytymisopas, Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Saarijärven Offset Oy.

Aamulehti 2008, Terveys, Masennus yhä useammin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen 25.9.2008 [verkkodokumentti]
<<http://www.aamulehti.fi/teema/terveys/masennus-yha-useammin-syy-tyokyvyttomyyselakkeeseen-kuntatyossa/106704>> (luettu 3.3.2009).

Boeree, George 2006, Webpace, personality theories [verkkodokumentti]
<<http://webpace.ship.edu/cgboer/maslow.html>> (luettu 12.2.2009).

Dunderfelt, T., Laakso, J., Peltola, R., Vidjeskog, J. 1998, Psykologia 5. Yksilöllinen ihminen. WSOY. Porvoo.

Etelä-Suomen Sanomat 2009, Hallitus antoi periksi eläkekiistassa [verkkodokumentti]
<<http://www.ess.fi/?article=228965>> (luettu 18.3.2009).

FINLEX 2001, Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 [verkkodokumentti]
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>> (luettu 23.1.2009).

Forss, Simo, Karisalmi, Seppo, Tuuli, Pirjo 2001, Työyhteisö jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26, 99 - 101. Helsinki.

Harald, K. 1997, Liikuntaharrastukset ja työkyky rakennusviraston työntekijöillä. Helsingin kaupungin tietokeskuksen muistioita 1997:5.

Härmä, M., Sallinen, M., Kandolin, I. 2000, Työajan yhteydet yksilön terveyteen, toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Teoksessa Härmä, M. (toim.) Toimivat ja terveet työajat.

Jyväskylän yliopisto 2007, Ajankohtaista, Pelejä on hyödynnetty vähän oppimisessa, 18.9.2007 [verkkodokumentti]
<<http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2004/10/tiedote-2007-09-18-16-25-44-433200/>> (luettu 23.1.2009).

Järvisalo, J., Laine, A., Lamberg, M., Matikainen, E., Yrjänheikki, E. 1996, Työkyvyn ylläpitäminen terveyttä edistämällä. Teos, Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Toim. J. Järvisalo. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 1996, 65-97.

KEVA 2007, Kuntien eläkevakuutuslehti 3/2007 [verkkodokumentti]

<http://www.keva.fi/Table_pict/cid2/Info_txt/id229/Keva_lehti_3_2007.pdf>
(luettu 4.2.2009).

Lee, R.T. 1996, A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied psychology*, 81, 123-133.

Lehtovaara, Arvo 1986, *Evoluutiopsykologian ihmiskuva*. Otava. Helsinki, 337-339.

Leiter, M.P., Maslach C. 1988, The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behaviour*, 9, 297-308.

Leppänen, Anneli 1998, Työterveyslaitos, Esimies työkyvyn tukena 2/1998 [verkkodokumentti]
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1998-02/06.html>> (luettu 8.3.2009).

Maslach, C., Leiter, M. 1997, *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Matikainen, Esko 1995, Työkyvyn ylläpitävä toiminta työpaikalla. Teoksessa Ilmarinen, J., Järvikoski, A., (toim.), *Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus*. Työterveyslaitos, Helsinki, 55-67.

Matikainen, Esko 1998, Työkykyä ylläpitävä toiminta kehittyä, Työterveyslaitos [verkkodokumentti]
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1998-02/01.htm>> (luettu 8.3.2009).

Mölsä, Jouni 2009, *Helsingin Sanomat*, Poliitikka, Idea eläkeläen nostosta peräisin Kataisen ministeriöstä, ei Rukalta 15.3.2009 [verkkodokumentti]
<<http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Idea+el%C3%A4kei%C3%A4n+nostosta+per%C3%A4isin+Kataisen+ministeri%C3%B6st%C3%A4+eiRukalta/HS20090315S11Y003nr3>> (luettu 18.3.2009).

Otala, Leenamajja, Ahonen, Guy 2003, *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. WS Bookwell Oy, Porvoo.

Perkka-Jortikka, Katriina 2008, Uusi Suomi, Näkökulmat, Työmotivaatio eli työtahto, 27.5.2008 [verkkodokumentti]
<<http://www.uusisuomi.fi/nakokulmat/katriinaperkkajortikka/tyomotivaatio-eli-tyotahto>> (luettu 9.3.2009).

Rauramo, Päivi 2004, *Työhyvinvoinnin portaat*. Edita Prima Oy. Helsinki.

Rissa, Kari 1996, *Panosta työkykyyn*. Työeläkelaitosten Liitto, Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä.

- Shirom, A. 1989, Burnout in work organizations. Julkaisussa Cooper CL, Robertson IT (toim.) International review of industrial and organizational psychology. Lontoo.
- Toim. Aro, T., Matikainen, E. 1998, Työterveyslaitos, Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.
- Toim. Paso, Eija, Mäkitalo, Jorma, Palonen, Juhani 2001, Viimeinen tykykirja? Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola. Art-Print Oy.
- Tonox 2009, Party Club[verkkodokumentti]
<<http://www.tonox.fi/partyclub.html>> (luettu 20.1.2009).
- Turun Sanomat 2008, Toiveikas Puska: Töissä jaksetaan paremmin, 4.9.2008 [verkkodokumentti]
<<http://www.turunsanomat.fi/viimeuutiset/ts/?ts=0,3:2025:2856:0,4:27:0:1:0;4:28:0:0:0;4:29:0:0:0;4:30:0:0:0;4:31:0:0:0;4:26:0:0:2008-09-07,0,1:0:0:0:0:0>> (luettu 3.3.2009).
- Tuuli, P., Jurvansuu, S., Kämppe, M. 2000, Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi – tutkimusprojektin tausta, kulku ja osat. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus 2009, Työhyvinvointi, Fyysinen kuormittuminen [verkkodokumentti]
<<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/kuormitus/>> (luettu 23.1.2009).
- Työturvallisuuskeskus 2009, Työhyvinvointi, Työyhteisön ilmapiiri [verkkodokumentti]
<<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/yhteiso/>> (luettu 23.1.2009).
- Työturvallisuuskeskus 2009, Työhyvinvointi, Vuorovaikutus työyhteisössä [verkkodokumentti]
<<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/vuorovaikutus/>> (luettu 23.1.2009).
- Työterveyslaitos 1995, Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.
- Työterveyslaitos 1999, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Helsinki, Miktor.
- Työterveyslaitos 2006, Työ, Työolot. Osallistumisen, kehittämisen ja jaksamisen myönteinen kehä [verkkodokumentti]
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Yksilo/Tyo+ja+tyoolot/keha.htm>> (luettu 23.1.2009).

- Työterveyslaitos 2003, Tyky-toiminta - suomalainen innovaatio [Verkkodokumentti]
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/>> (luettu 23.1.2009).
- Työterveyslaitos 2006, Yksilö, Työasenteet ja työmotivaatio [verkkodokumentti]
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo/Tyoasenteet+ja+tyomotivaatio/>> (luettu 9.3.2009).
- Vainio, Timo 2009, Uutispäivä Demari, Eläkeiän nosto raivostutti ay-liikkeen ja opposition [verkkodokumentti]
<http://www.demari.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=4385&Itemid=317> (luettu 17.3.2009).
- Wikipedia 2009, Abraham Maslow [verkkodokumentti]
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow> (luettu 18.3.2009).
- Wikipedia 2009, Guitar Hero [verkkodokumentti]
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Guitar_Hero> (luettu 5.2.2009).
- Wikipedia 2008, Maslowin tarvehierarkia [verkkodokumentti]
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Maslow'n_tarvehierarkia> (luettu 1.3.2009).
- Wikipedia 2009, Suomi Rokkia Trivia [verkkodokumentti]
<<http://www.suomirokkiatrivia.fi/>> (luettu 5.2.2009).
- Wikipedia 2009, Trivial Pursuit [verkkodokumentti]
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Trivial_Pursuit> (luettu 5.2.2009).
- Yleisradion HR-järjestelmä 2008 (HERA, personnel administration HR-system, henkilöstöhallinnon työkalu).
- YLE 2009, Info, HR-keskus [verkkodokumentti]
<<http://info.yle.fi/hrkeskus/?ID=490&group=272>> (luettu 12.2.2009).
- YLE 2009, Info, HR-keskus, Id:578 [verkkodokumentti]
<<http://info.yle.fi/hrkeskus/?ID=578&group=272>> (luettu 12.2.2009).
- YLE 2009, Info, Svenska [verkkodokumentti]
<<http://info.yle.fi/svenska/tyky-arbetarskydd.php>> (luettu 12.2.2009).
- YLE 2009, Info, Työterveyshuolto [verkkodokumentti]
<<http://info.yle.fi/tth/>> (luettu 12.2.2009).
- YLE 2008, Julkaisut, YLE-kertomukset [verkkodokumentti]
<<http://yle.fi/yleista/kertomukset.shtml>> (luettu 4.2.2009).

YLE 2009, Talous/Politiikka, Palkansaajat raivostuivat hallitukselle 25.2.2009
[Verkkodokumentti]
<http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/02/palkansaajajarjestot_raivostuivat_hallitukselle_571555.html> (luettu 17.3.2009).

YLE 2009, Yhteydet, Organisaatio [verkkodokumentti]
<<http://www.yle.fi/yhteydet/organisaatio.html>> (luettu 4.2.2009).

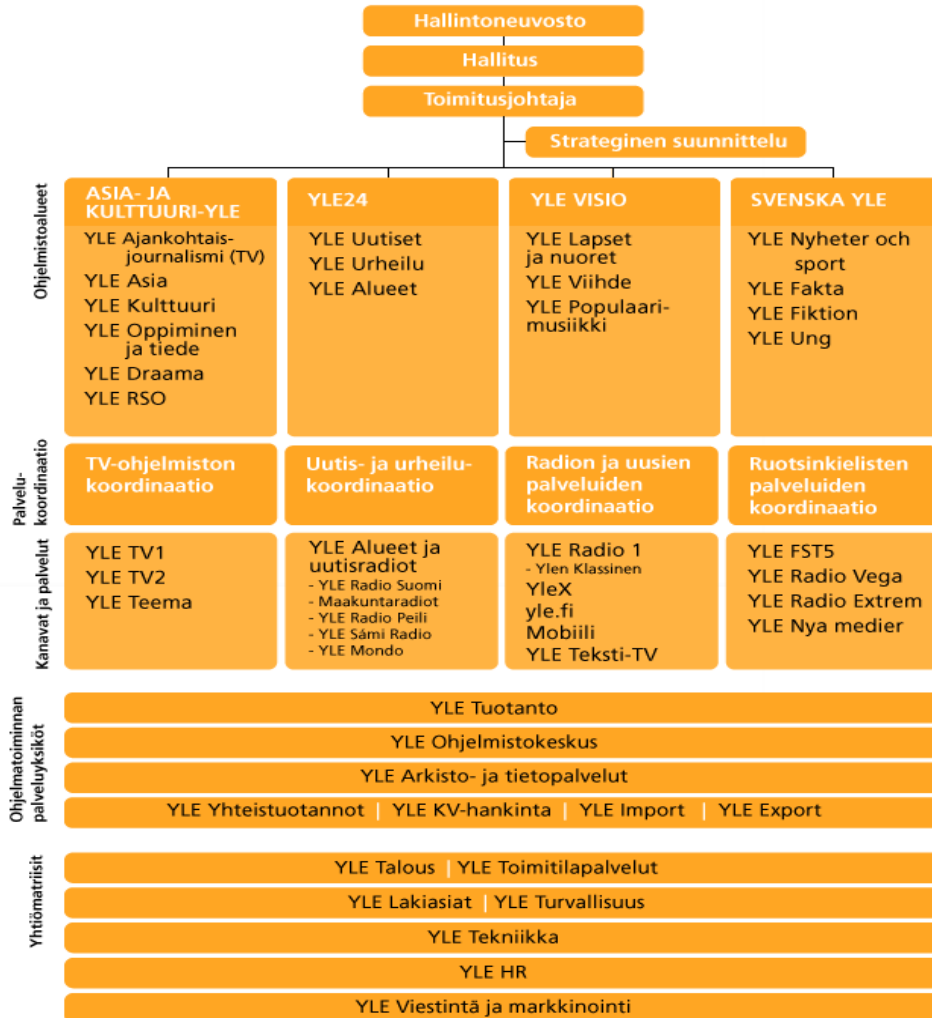
YLE 2007, Yleistä, 2006 Henkilöstökertomus [verkkodokumentti]
<<http://yle.fi/yleista/kuvat/2006henkilostokertomus.pdf>> (luettu 4.2.2009).

YLE 2008, Yleistä, 2007 Henkilöstökertomus [verkkodokumentti]
<<http://yle.fi/yleista/kuvat/2007henkilostokertomus.pdf>> (luettu 4.2.2009).

YLE 2008, Yleistä, Strategia [verkkodokumentti]
<<http://yle.fi/yleista/strategia.shtml#hlosto>> (luettu 9.3.2009).

LIITTEET

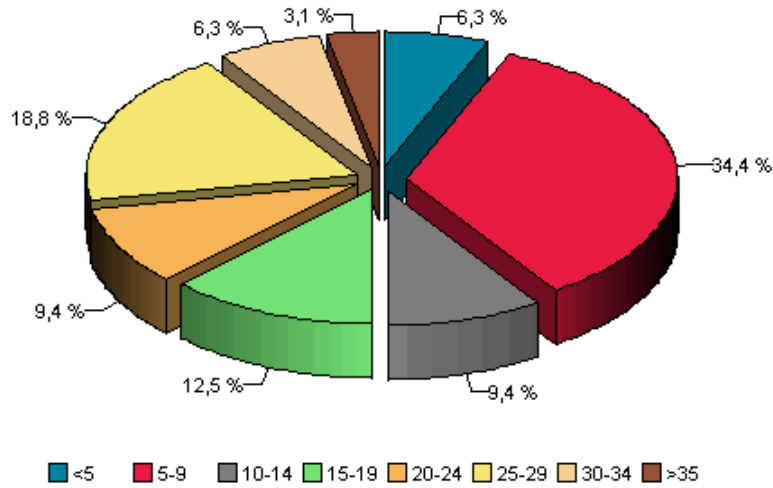
Liite 1: YLEn organisaatiokaavio



(YLE 2009, Yhteydet, Organisaatio)

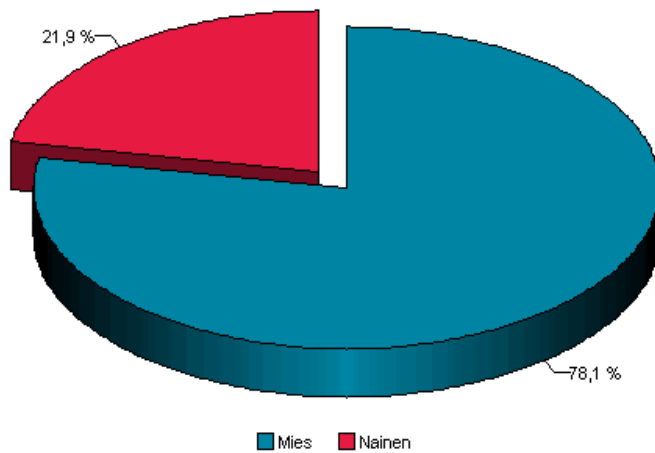
LIITE 2: Lähetystoiminnan työntekijöiden profiili

YLEn Lähetystoiminnan työntekijöiden henkilötyövuodet ja ikärakenne (HTV/Ikärakenne):



(Yleisradion HR-järjestelmä 2008, Hera)

Lähetystoiminnan sukupuolijakauma:



(Yleisradion HR-järjestelmä 2008, Hera)

LIITE 3: Ensimmäisen pelitapahtuman kuvaus

Ensimmäinen pelitapahtuma toteutettiin kahdessa erässä 20.11 ja 27.11.2008 Tonox-yhtiön Party Clubilla Helsingin keskustassa. Pelitapahtuma kuului osana lähetyksenvalvojien virallista Tyke-tapahtumaa sekä toimi myös epävirallisena Tyky-tapahtumana. Pelitapahtumaan osallistui 25 YLEn lähetyksenvalvojaa.

Tonox-yhtiön (Tonox 2009, Party Club) tiloissa Hotelli Presidentin alakerrassa pelattiin Super Soccer-toimistotuolijalkapalloa, sumopainia, Airball-bilelentopalloa sekä Hyper Hockey-jääkiekkoa. Tapahtuman kesto oli kaksi tuntia.

Super Soccer-toimistotuolijalkapallossa ryhmä jaetaan kahdeksi joukkueeksi jalkapallopelin tavoin. Tarkoituksena on tehdä maaleja kentän päissä oleviin maaleihin, kuitenkin niin, että pelaajat istuvat kiskoja pitkin kulkevissa, selkänojattomissa toimistotuoleissa. Pelin voittaja on se joukkue, joka saa tehtyä eniten maaleja noin 20 minuutin aikana.

Sumopainissa kaksi pelaajaa kustakin joukkueesta painivat keskenään puettuina pehmustettuihin, järkälemäisiin sumopainiasuihin sekä nyrkkeilyhanskoihin. Pelissä voittaa se joka saa tehtyä kolme pistettä pelin aikana. Pisteitä tulee tatamiin kaadosta tai kolmen sekunnin yhtäjaksoisesta kiinnipidosta. Lopuksi pisteet lasketaan ja voittajajoukkue on se, jonka jäsenet ovat saaneet eniten tehtyä voittoja.

Airball-bilelentopallossa pelaajat ovat jaettuna kahteen eri joukkueeseen normaalin lentopallon tavoin. Erona pelissä on kuitenkin se, että pelaajat pelaavat kattoon asti ulottuvan verkkokehikon sisällä, polvillaan sulkapalloverkon yli. Säännöt noudattelevat oikean lentopallopelin sääntöjä.

Hyper Hockey-jääkiekkoa pelataan kahdessa joukkueessa huoneen poikki sijainneen kaukalon laidoilla. Pelaajat asettuvat kaukalon ulkopuolelle oleville tuoleille istumaan ja vain maila ja mailakädet saavat olla kaukalossa. Pelin voittaa se joukkue joka saa nopeammin kolme maalia tehtyä.

Peliturnauksen voittaja on se joukkue, joka on voittanut eniten illan aikana pelattuja pelejä.

LIITE 4: Toisen pelitapahtuma kuvaus

Toinen pelitapahtuma toteutettiin tutkijan kotona Järvenpäässä 27.1.2009. Pelitapahtumaan osallistui kuusi lähetyksenvalvojaa ja yksi esimies.

Järvenpäässä pelattiin Guitar Hero World Tour-playstation 2 -peliä, Suomirokkia trivia-peliä ja Trivial Pursuit Globetrotter-lautapeliä.

Guitar Hero World Tour musiikkivideopelissä (Wikipedia 2009, Guitar Hero) kaksi pelaajaa soittaa kitaran muotoisessa pelikonsolissaan olevia nappuloita televisioruudulta tulevien värinuottien mukaan. Pelissä on erilaisia musiikkikappaleita eri esittäjiltä. Pelin voittaja on se pelaaja joka pelikonsolillaan osuu useammin ja tarkemmin tv-ruudussa kulkeviin nuotteihin.

Suomirokkia trivia-pelissä koehenkilöt pelaavat kahdessa eri joukkueessa. Suomirokkia trivia on lautapeli, jossa osa kysymyksistä tulee dvd:ltä videoklippien tai musiikinäytteiden muodossa (Wikipedia 2009, Suomi Rokkia Trivia). Pelissä on 1000 erilaista populaarimusiikkiin liittyvää kysymystä. Pelin voittaa se joukkue joka on tiennyt vastaukset esitettyihin kysymyksiin ja edennyt pelilaudalla ensin maaliin asti.

Trivial Pursuit Globetrotter lautapelissä (Wikipedia 2009, Trivial Pursuit) joukkueet ratkaisevat eri maanosiin liittyviä maantieteellisiä kysymyksiä. Pelilaudan aihe-alueet nopeimmin kiertänyt ja kysymyksiin oikein vastannut joukkue voittaa pelin.

Toisen peliturnauksen voittaja on se joukkue, joka voittaa eniten peli-illan aikana pelattuja pelejä.

LIITE 5: RYHMÄ 1: Kysymykset työntekijöille 1/4

Henkilökysely 1. (ennakko)

Yleisradion Lähetystoiminnan Tyky-tapahtuma 20.11 ja 27.11.2008

Sosiaalista pelaamista Tonox-klubilla.

Lajit: Sumopaini, Super Soccer-toimistotuolijalkapallo ja Hyper Hockey-jääkiekko.

Koehenkilö:

Sosiaalinen kommunikointi työpaikalla:

Millaiseksi koet tällä hetkellä työyhteisösi ilmapiirin?

Onko mielestäsi työyhteisösi kommunikaatio avointa?

Otetaanko työyhteisössäsi kaikkien mielipiteet huomioon?

Tapahtuma-analyysi:

Onko sinulla toiveita tai ennakko-odotuksia koskien tulevaa työyhteisösi Tyky-tapahtumaa?

Lisääkö työpaikan ulkopuolella järjestetyt Tyke- / Tyky-tapahtumat mielestäsi työyhteisösi sosiaalista kanssakäymistä? Miksi?

LIITE 6: RYHMÄ 1: Kysymykset työntekijöille 2/4

Pelitapahtuma 1. 20.11 ja 27.11.2008 (jälkiraportti)

Henkilökysely 2. (jälkiraportti)

Yleisradion Lähetystoiminnan Tyky-tapahtuma 20.11 ja 27.11.2008

Sosiaalista pelaamista Tonox-klubilla.

Lajit: Sumopaini, Super Soccer-toimistotuolijalkapallo ja Hyper Hockey-jääkiekko.

Koehenkilö:

Tapahtuma-analyysi:

Kuinka mielestäsi Tonox-klubilla pelatut pelit sopivat Tyke- / Tyky-toimintaan (verrattuna perinteisiin urheilumuotoihin)?

Vastasiko Tonox-klubilla järjestetty Tyke-tapahtuma ennakko-odotuksiasi?

Muuttuiko pelejä pelatessa mielipiteesi työyhteisöstäsi ja työ-/pelikavereistasi? Jos muuttui, miksi?

Sosiaalinen kommunikointi:

Miten koet Tonox-klubilla järjestetyn Tyke-tapahtuman vaikuttaneen työyhteisösi ilmapiiriin?

Lisääkö työpaikan ulkopuolella järjestetyt Tyke- ja Tyky-tapahtumat mielestäsi työyhteisösi sosiaalista kanssakäymistä? Miksi?

Koetko työyhteisölle positiivisena asiana osallistua *työajan ulkopuolisiin*, yhteisiin tilaisuuksiin?

Muita mieleen tulevia ajatuksia, koskien Tyke- ja Tyky-tapahtumia?

LIITE 7: RYHMÄ 1: Kysymykset työntekijöille 3/4

Pelitapahtuma 2. 27.1.2009 (ennakkokysymykset)

1. Yleisradiossa sekä Lähetystoiminnassa vietetyt työvuodet?
2. Mitä ennako-odotuksia sinulla on pelitapahtuman suhteen?
3. Mikä sinulle on tärkeintä työyhteisölle järjestetyissä tapahtumissa: Elämyksien kokeminen yhdessä, liikunta vai yhdessä tekeminen? Miksi?
4. Onko vuorotyötä tekeväälle mielestäsi tärkeää työnantajan järjestämät tilaisuudet?
5. Tiedätkö mitä ovat Tyke ja Tyky? Kuvaile asioiden sisältö lyhyesti.

LIITE 8: RYHMÄ 1: Kysymykset työntekijöille 4/4

Pelitapahtuma 2. 27.1.2009 (jälkiraportti)

1. Kuvaile päälimmäiset tuntemuksesi, mitä positiivista/negatiivista tapahtumassa oli?
2. Tee lyhyesti yhteenveto tapahtumasta.
3. Kumpi pelitapahtumista oli mieluisampi? Miksi?
4. Kuinka Tyky-toimintaa voisi osaamiskeskuksessa kehittää?
5. Muita mieleen tulevia asioita ja ideoita?

LIITE 9: Saatekirje vastaajaryhmille 2-4

Arvoisa vastaanottaja!

Teen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä Metropolia ammattikorkeakoulun mediatuottamisen linjalla. Olen kouluttautumislomalla Yleisradiosta lähetyksenvalvojan toimesta.

Tutkimukseni aiheena on tutkia Työkykyä ylläpitävän toiminnan (Tykyn) vaikutusta työyhteisön työilmapiiriin. Toivoisin, että voisitte uhrata noin puolisen tuntia kallista aikaanne ja vastata seitsemään kysymykseeni.

Vaikka tutkimukseni ei sisällä arkaluonteisia tulevaa strategiaa, tms. koskevia aineistoja, tulen käsittelemään jokaista saamaani vastausta luottamuksellisena aineistona, enkä tule julkaisemaan mitään sen sisältämiä yritys- tai vastaajakohtaisia tietoja sellaisenaan.

Toivon saavani vastauksenne mahdollisimman pian, viimeistään 11. helmikuuta 2009 mennessä sähköpostiosoitteeseeni.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksestani (puhelin Heidi Santonen 050 - 5817161).

Yhteistyöterveisin,

Heidi Santonen

heidi.santonen@gmail.com

LIITE 10: Kysymykset vastaajaryhmälle 2

Työkykyä ylläpitävä toiminta (Tyky) YLEn Osaamiskeskuksissa

1. Koetteko tarpeelliseksi yhtiönne järjestämän Työkykyä ylläpitävän toiminnan? Miksi?
2. Mitä konkreettista hyötyä mielestänne on Tyky-toiminnasta?
3. Pitäisikö työnantajan panostaa enemmän työntekijän henkiseen vai fyysiseen jaksamiseen? Miksi?
4. Tuetaanko esimiehiä yhtiön puolesta Tyky-toiminnan järjestämiseen? Jos tuetaan niin miten?
5. Onko osaamiskeskuksessanne järjestetty virallista Tyky-toimintaa (työterveysaseman kanssa suunniteltua) vuoden 2008 aikana?
6. Miksi on/tai ei ole järjestetty?
7. Löydättekö Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja sen erilaisista toimintatavoista yhtiössä informaatiota sisäisestä intranetistä tai työterveyshuollon sivuilta?
8. Voisiko mielestänne Tyky-toimintaa järjestää yhtiössä tehokkaammin? Miten?

KIITOS VASTAUKSISTANNE!

LIITE 11: Kysymykset vastaajaryhmille 3 ja 4

Työkykyä ylläpitävä toiminta (Tyky) Yleisradiossa

1. Kuinka Yleisradio on järjestänyt työntekijöille suunnatun Tyky-toiminnan?
2. Koetteko tarpeelliseksi yhtiönne järjestämän työkykyä ylläpitävän toiminnan? Miksi?
3. Mitä konkreettista hyötyä mielestänne on Tyky-toiminnasta?
4. Pitäisikö työnantajan panostaa enemmän työntekijän henkiseen vai fyysiseen jaksamiseen? Miksi?
5. Tuetaanko esimiehiä yhtiön puolesta Tyky-toiminnan järjestämiseen? Jos tuetaan niin miten?
6. Löydättekö työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja sen erilaisista toimintatavoista yhtiössä informaatiota sisäisestä intranetistä tai työterveyshuollon sivuilta?
7. Voisiko mielestänne Tyky-toimintaa järjestää yhtiössä tehokkaammin? Miten?

KIITOS VASTAUKSISTANNE!

LIITE 12: Ryhmä 1: Työntekijöiden vastaukset

Koehenkilö 1

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilö suhtautuu työyhteisönsä ilmapiiriin melko kriittisesti. Vastaajan mielestä työpaikan ilmapiiri ei ole avointa ja uudet työtilaisuudet jaetaan ns. "hyvä veli-periaatteella". Koehenkilö kaipaisi työpaikalle lisää avoimia keskustelutilaisuuksia, jotta selän takana puhumisesta päästäisiin eroon. Vastaaja viettää mielellään vapaa-aikaansa työkavereiden kanssa, mutta kokee, että työpaikalla työilmapiiri ja hierarkia on jähmettynyttä. Koehenkilö kaipaa myös lisää myönteistä palautetta kollegoiltaan.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö suhtautuu Tyky-toimintaan hyvin myönteisesti. Vastaajan mielestä kyseisenlaiset tilaisuudet lisäävät työyhteisön sosiaalista kanssakäymistä. Koehenkilö myös kokee, että vastaavanlaisissa tilaisuuksissa työkaverin "työroolin" alta löytyy se oikea persoona. Koehenkilön mielestä kun ihmiseen tutustuu, myös työpaikalla toista ihmistä ymmärtää paremmin, kun hänellä on vaikeaa tai huono päivä.

Ennako-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilö toivoo pelitapahtumasta mukavaa yhdessä oloa. Koehenkilö haluaisi, että kaikki peleihin osallistuvat kollegat suhtautuisivat peleihin leikkimielellä. Koehenkilön mielestä pelitapahtuma vastasi hänen ennako-odotuksiaan. Vastaaja kokee osan peleistä kiusallisiksi, koska peleissä osanottajat joutuvat kosketusetäisyydelle toisistaan. Positiiviseksi kokemukseksi koehenkilö mainitsee ihmisiin tutustumisen. Koehenkilön mielestä mielikuva jostakin ihmisestä voi täysin muuttua pelatessa ja leikkiessä yhdessä. Koehenkilön mielestä Tyky-toimintaa voi harjoittaa myös Tonoxin Party Clubilla pelatuilla peleillä.

Ennako-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilö ei osallistunut toiseen pelitapahtumaan.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilö kokee pelitapahtuman vaikuttaneen vapauttavasti ja lähentävästi työyhteisön työilmapiiriin. Vastaaja kokee positiivisena asiana osallistua työpaikan, työyhteisön ulkopuolisiin tilaisuuksiin.

Koehenkilö toivoo myös päälliköiden osallistuvan vastaavanlaisiin tilaisuuksiin omana itsenään.

Koehenkilö 2

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilö on hyvin tyytyväinen työyhteisönsä ilmapiiriin. Vastaaja kokee työyhteisön ilmapiirin olevan avointa ja muiden mielipiteitä kunnioittavaa. Koehenkilön mielestä 30 henkilön työyhteisössä toimitaan lähes demokraattisesti, mutta kaikkien mielipiteitä ei voi aina täysin toteuttaa/ kunnioittaa.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö kokee Tyky-toiminnan työyhteisölle myönteisenä kokemuksena. Vastaajan mielestä yhteiset tapahtumat lisäävät työyhteisön sosiaalista kanssakäymistä ja ilmapiiriä. Koehenkilö ei pystynyt selvittämään määrittelien Tyky- ja Tyke-toiminnan keskeisiä eroja.

Ennako-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilöllä ei ole ennako-odotuksia pelitapahtumasta. Vastaaja toivoo yhteistä hauskanpitoa. Pelitapahtumassa työkaverit ovat rennommin kuin työpaikalla ja tulee puhuttua yllättävistäkin asioista. Koehenkilön mielestä Tonoxin Party Clubin pelit sopivat erittäin hyvin Tyky-tapahtumaan. Vastaajan mielestä pelit olivat monipuolisia ja mielenkiintoisia sekä saivat sykkeen nousemaan positiivisessa mielessä. Koehenkilölle oli yllätys, että kaikilta työkavereilta löytyi jonkinlainen kilpailuvietti ja ihmiset puhalsivat ”yhteen hiileen” joukkueissa pelatessaan.

Ennako-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilöllä odotti mielenkiinnolla tulevaa pelitapahtumaa sekä silloin pelattavia pelejä. Oma mielenkiinnon kohde oli myös kuinka yksityisasunnossa pelattu pelitapahtuma toimisi. Koehenkilön mielestä pelitapahtuma oli tapahtumana onnistunut vaikkakin hiukan liian pitkä. Lautapelit sopisivat vastaajan mielestä aivojumppana jälkipeleiksi fyysisten aktiviteettien jälkeen. Vastaajan mielestä lautapelit toimivat vastapainona fyysisille peleille. Koehenkilön mielestä parasta tapahtumassa oli leppoisa yhdessä oleminen työpaikan ulkopuolella.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilön mielestä pelitapahtumat vaikuttivat positiivisesti työyhteisön keskinäiseen työilmapiiriin. Vastaaja oli myönteisesti yllättynyt ensimmäisestä pelitapahtumasta ja siellä pelatuista peleistä.

Vastaajan mielestä työpaikan ulkopuolella järjestetyt tilaisuudet lisäävät työyhteisön sosiaalista kanssakäymistä. Koehenkilön mielestä vuorotyöläiset tarvitsevat ehdottomasti lisää työnantajan järjestämiä, työyhteisön yhteisiä tilaisuuksia. Koehenkilön mielestä vuorotyöläiset eivät näe tarpeeksi toisiaan, eivätkä pääsee kommunikoimaan tarpeeksi yhteisistä asioista. Vastaajan mielestä pelaaminen oli kivaa! Virkistystoimintaan liittyviä kehitysideoita kysyttäessä, koehenkilö haluaisi Lappiin mökille yhdessä työkavereiden kanssa.

Koehenkilö 3

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilö kokee työyhteisön ilmapiirin hyväksi ja toimivaksi. Vastaajan mielestä työyhteisö katsoo tulevaisuuteen odottavasti, mitä suunnitelmia on tulossa ja miten ne vaikuttavat työyhteisön toimiin. Koehenkilön mielestä työyhteisön kommunikaatio on melko avointa ja melkein aina kaikkien mielipiteet vastaanottavaa.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö kokee viralliset osuuden turhaksi. Vastaaja kokee Tyky-tapahtumat hyödyllisiksi, koska tapahtumissa voi olla yhdessä suuremman ryhmän kanssa ja voi keskustella myös työpaikan ulkopuolisista asioista. Vastaaja pystyi tutkijalle selvittämään sanallisesti Tyky- toiminnan sisällön, mutta ei Tyke-toiminnan sisältöä.

Ennakko-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilö toivoo lyhyttä virallista osuutta. Lisäksi koehenkilö toivoo rentoa yhdessä olemista ja sen tuomaa piristysruisketta työyhteisön ilmapiiriin. Tapahtuma vastasi koehenkilön ennakko-odotuksia. Järjestetty tapahtuma ei muuttanut olennaisesti työpaikan ilmapiiriä. Koehenkilön mielestä Tonoxin Party Club pelit sopivat hyvin Tyky-tapahtumaan.

Ennakko-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilöllä ei ollut erityisiä ennakko-odotuksia. Toiveena oli päästä pitkästä ajasta juttelemaan työkavereiden kanssa muistakin kuin työasioista.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilö koki molemmat pelitapahtumat antoisiksi tapahtumiksi. Koehenkilön mielestä työpaikan ulkopuoliset tilaisuudet lisäävät työpaikan sosiaalista pääomaa ja vuorovaikutusta ja näin ollen vaikuttavat myönteisesti työilmapiiriin. Vastaaja kokee erittäin tärkeänä osallistumisen työpaikan yhteisiin tapahtumiin. Tapahtumiin osallistuminen lähentää työkavereita

toisiinsa. Virkistystoimintaan liittyviä kehitysideoita kysyttäessä, koehenkilö haluaisi elokuvaan yhdessä työyhteisönsä kanssa.

Koehenkilö 4

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilön mielestä työpaikalla vallitseva ilmapiiri on aika hyvä. Vastaaja kokee työyhteisön kommunikaation avoimeksi. Koehenkilön mielestä työyhteisössä ei aina oteta kaikkien mielipiteitä huomioon, mutta isoimmat päätökset tehdään yleensä demokraattisesti.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö kokee Tyky-tapahtumat positiivisena asiana. Vastaajan mielestä yhteinen tekeminen ja siitä saadut kokemukset lähentävät työyhteisöä ja samalla lisäävät yhteishenkeä. Koehenkilö ei tiennyt Tyky- ja Tyke-toiminnan eroja.

Ennakko-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilö odottaa pelitapahtumaa mielenkiinnolla. Koehenkilö kokee tapahtuman ylittäneen hänen ennako-odotuksensa. Vastaajan mielestä oli positiivista nähdä kuinka kaikki työkaverit osallistuivat sata prosenttisesti pelattuihin peleihin. Pelitapahtuman pelit sopivat koehenkilön mielestä oikein hyvin Tyky-toimintaan. Koehenkilö kokee työyhteisölleen tärkeänä osallistua yhteisiin tilaisuuksiin.

Ennakko-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilö odotti erityisesti Guitar Hero-pelin pelaamista sekä yhdessä olemista. Vastaaja koki ensimmäisen pelitapahtuman fyysisesti vaativammaksi kuin toisen tapahtuman. Koehenkilön mukaan toinen pelitapahtuma oli aivojumbppaa ja yhdessä olemista parhaimmillaan.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilön mielestä Tonoxin Party Clubilla järjestetty tapahtuma vaikutti parantavasti työyhteisön ilmapiiriin. Vastaajan mielestä työpaikan ulkopuoliset tilaisuudet toimivat positiivisesti työyhteisön työilmapiiriin. Koehenkilö kokee, että työpaikan ulkopuolella työyhteisö voi olla rennommin kuin työpaikalla. Vastaajan mielestä myös alkoholin nauttiminen auttaa asiaan. Virkistystoimintaan liittyviä kehitysideoita kysyttäessä, koehenkilö haluaisi sienestämään yhdessä työkavereiden kanssa.

Koehenkilö 5

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilö kokee työyhteisön ilmapiirin rennoksi mutta ei turhan vakavaksi. Vastaajan mielestä huumori auttaa jaksamaan pitkissäkin vuoroissa. Koehenkilö myös kokee, että työyhteisön kommunikointi on avointa. Ongelmat huomataan ja niihin yritetään työyhteisössä löytää erilaisia ratkaisuja. Koehenkilö kokee työyhteisön päätöksenteon demokraattiseksi.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö kokee Tyky-toiminnan myönteisenä toimintana. Tyky-tapahtumissa ja muissa vastaavissa koehenkilöä kiehtoo muiden kollegoiden kanssa kommunikointi. Vastaajan mielestä työyhteisön tekemän vuorotyön vuoksi henkilöiden vaihtuvuus on työvuoroissa melkoinen. Vain vastaavanlaisissa tapahtumissa näkee useita työkavereita samalla kerralla. Koehenkilö ei tiennyt Tyky- ja Tyke-toiminnan eroja.

Ennakko-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilöllä on positiivisia odotuksia pelitapahtuman suhteen. Vastaaja odottaa hauskaa iltaa sekä rentoa yhdessä olemista. Koehenkilö on löytänyt työyhteisöstä ihmisiä joiden kanssa haluaa viettää myös vapaa-aikaansa. Pelitilaisuus vastasi koehenkilön ennakko-odotuksia. Vastaajalla oli pelitapahtumassa hauskaa. Yllätyksenä koehenkilölle tuli kollegoiden kilpailuhenkisyys. Koehenkilö koki osan pelatuista peleistä onnettomuusallttiiksi. Tonoxin Party Clubin pelit sopivat koehenkilön mielestä hyvin Tyky-toimintaan.

Ennakko-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilö odotti päästä pelaamaan playstationia. Vastaaja odotti hauskanpitoa yhdessä työkavereiden kera. Koehenkilö ihastui Guitar Hero-peliin. Tosin vastaajan sormet kipeytyivät pelatessa. Lautapelit olivat tuttuja ja toimivat ihan hyvin pelitapahtumassa. Positiivisinta tapahtumassa oli, että saa tutustua paremmin ihmisiin, joiden kanssa tekee töitä.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilö kokee, että työpaikan ulkopuolella järjestetyt tapahtumat vaikuttavat positiivisesti työyhteisön sosiaaliseen kanssakäymiseen ja parantaa näin työyhteisön työilmapiiriä. Vastaaja haluaa osallistua työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin. Koehenkilön mukaan työajan ulkopuolella järjestetyt tilaisuudet ja uudet kokemukset yhdessä lisäävät Me-henkeä. Vastaaja kaipaa lisää

yhteisiä tilaisuuksia. Koehenkilö haluaisi tilaisuuksiin sopivasti liikuntaa, mutta ei liian hengästyttäviä lajeja.

Virkistystoimintaan liittyviä kehitysideoita kysyttäessä, vastaaja toivoi, että työyhteisö voisi kokeilla yhdessä rivitanssia.

Koehenkilö 6

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilö kokee työyhteisön ilmapiirin ajoittain hyväksi. Vastaajan mielestä työvuoroissa läsnä olevat henkilöt vaikuttavat henkilökohtaisesti aina kunkin työvuoron ilmapiiriin. Koehenkilö kokee osan työkavereistaan haastaviksi, mitä tulee keskinäiseen kommunikointiin heidän kanssaan. Toisaalta koehenkilö kokee suurimman osan työkavereista helpoiksi ja mukaviksi. Esimiehelle vastaaja antaa kiitettävän arvosanan. Koehenkilön oma mielipide on otettu huomioon työyhteisön päätöksenteossa, mutta epäilee työyhteisössä olevan myös toisenlaisia mielipiteitä.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö kokee positiivisena asiana työpaikalla järjestettävän Tyky-toiminnan. Vastaajan mielestä, kyseiset tilaisuudet lisäävät ryhmän välistä sosiaalista kanssakäymistä. Koehenkilöllä oli Tyke- ja Tyky-toimintaan liittyvät termit sekaisin.

Ennakko-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilöllä ei ole tapahtumaan liittyviä ennakko-odotuksia. Henkilökohtaisesti hän toivoo, että ”yhteenkuulumisen” tunne lisääntyisi sekä, että työasiat jäisivät tapaamisessa taka-alalle. Koehenkilö ei päässyt osallistumaan pelitapahtumaan.

Ennakko-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilöllä ei ollut erityisiä ennakko-odotuksia. Vastaaja tuli toiseen pelitapahtumaan ennakkoluulottomalla asenteella mielenkiintoista iltaa ja yhdessä olemista odottaen. Vastaajan mukaan pelitapahtuma oli onnistunut. Koehenkilön mukaan parhaimmissa tilaisuuksissa voi nauraa yhdessä ja olla oma itsensä. Samalla tutustua muihin ihmisiin työpersoonan takaa.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilö kokee, että ihmiset vapautuvat neutraalissa ympäristössä. Epämuodollisissa tilaisuuksissa stressin aiheuttamat jännitteet purkautuvat. Vastaaja myös toteaa alkoholin nauttimisen auttavan ihmisten vapautumisessa. Koehenkilön mielestä työpaikan ulkopuolella

järjestetyt tapahtumat lisäävät väistämättä työpaikan yhteishenkeä. Vastaaja kokee koko työyhteisön kannalta välttämättömänä osallistumisen työpaikan ja työajan ulkopuolisiin tilaisuuksiin. Koehenkilön mielestä yhteiset tilaisuudet ovat tärkeitä, oli työaikamuoto sitten mikä tahansa. Vastaaja myös kaipaa lisää yhteisiä tilaisuuksia. Virkistystoimintaan liittyviä kehitysideoita kysyttäessä, koehenkilö toivoisi karting-turnausta työyhteisön kesken.

Koehenkilö 7

Käsitys työyhteisöstä. Koehenkilö kokee työyhteisön ilmapiirin keskimäärin hyväksi. Toisaalta vastaaja mainitsee että, joskus työyhteisössä on myös pieniä ongelmia. Koehenkilö kokee, että työyhteisössä on helppo kommunikoida työkavereiden kesken. Työkaverit kuuntelevat toisiaan. Ongelmana vastaaja näkee sen, että kommunikointi ei ole avointa työnjohdon ja työntekijöiden välillä. Koehenkilö kokee, että työyhteisön mielipiteet eivät yllä päällikkötasolle asti.

Suhtautuminen TYKY-toimintaan. Koehenkilö suhtautuu erittäin myönteisesti Tyky-toimintaan. Vastaajan mielestä vuorotyöläisinä on tärkeää kokoontua yhteen toimimaan. Koehenkilön mielestä työpaikan ulkopuolella järjestetyt tilaisuudet lisäävät työyhteisön yhteen kuuluvuuden tunnetta. Koehenkilö pystyi selventämään Tyke-sanan sisällön, mutta ei Tyky-toiminnan sisältöä.

Ennakko-odotukset ja kokemukset ensimmäisestä pelitapahtumasta. Koehenkilö ei ole etukäteen kovin innostunut päivän virallisesta osuudesta. Vastaaja odottaa työkavereiden näkemistä ja yhdessä tekemistä. Pelitapahtuma yllätti vastaajan positiivisesti. Koehenkilön mielestä lajit olivat mielenkiintoisia ja sopivat hyvin TYKY-toimintaan. Vastaajalla oli hauskaa. Koehenkilön mielipide muuttui joistakin kollegoista. Vastaajan mielestä kaikki työkaverit olivat rentoja ja pelasivat tiimissä, ja varsinainen vakavahenkisyys oli unohdettu töihin.

Ennakko-odotukset ja kokemukset toisesta pelitapahtumasta. Koehenkilön odotukset koskivat, lähinnä tieteellistä puolta, eli mitä koehenkilöt joutuvat tekemään, miten heitä tutkitaan ja mitä heiltä kysytään. Koehenkilöllä oli ollut hauska ilta. Koehenkilö pohti syvällisesti kuinka mukana olleiden kemia toimivat toisiinsa nähden. Vastaajan mukaan toinen pelitapahtuma oli erilainen koska mukana oli vain osa lähetyksenvalvojista.

Molemmat pelitapahtumat olivat mielenkiintoisia, uusia kokemuksia antavia sekä jälkikäteen puhumista aiheuttavia.

Arvio pelitapahtumien vaikutuksesta työyhteisöön. Koehenkilön mielestä työyhteisön ilmapiiri on aina ollut varsin vapautunutta ja mukavaa. Vastaaja toteaa, että ensimmäisen pelitapahtuman jälkeen oli miellyttävä olla töissä. Pelitapahtuma yhdisti ihmisiä vielä pitkään illan jälkeenkin töissä. Vastaaja kokee yhteisten kokemusten sitovan ihmisiä. Koehenkilön mielestä tapahtumat myös lisäävät työyhteisön sosiaalista kontekstia. Vastaajan mielestä on tärkeää irrottautua pois työpaikalta ja kokea uusia kokemuksia yhdessä. Näin tutustuu ihmisiin paremmin. Vastaajan mielestä, vuorotyöläisenä on tärkeää tavata toisia myös työpaikan ulkopuolella. Vastaaja myös toivoo lisää, erilaisia tilaisuuksia jossa tavata työkavereita. Virkistystoimintaan liittyviä kehitysideoita kysyttäessä, kaikki yhteinen toiminta kiinnosti vastaajaa.