



Marja Bräysy & Anne Korhonen

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS TYÖURIEN VAHVISTAMISEEN

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS TYÖURIEN VAHVISTAMISEEN

Marja Bräysy
Anne Korhonen
Opinnäytetyö
Syksy 2013
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijät: Marja Bräysy & Anne Korhonen
Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvoinnin merkitys työurien vahvistamiseen
Työn ohjaajat: Liisa Kiviniemi & Pirkko Sandelin
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2013 Sivumäärä: 50 + 27 liitesivua

Työurien pidentäminen sekä eläkeiän nostaminen ovat olleet paljon esillä julkisuudessa. Tutkimusten mukaan Suomessa on tulevaisuudessa jopa työvoimapula ja siihen mietitään ratkaisuja. Yhteiskuntapolitiikan keskeisiä päämääriä ovat työikäisten pitäminen työelämässä sekä työurien pidentäminen yhteiskunnan talouden turvaamiseksi. Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli tutkia työhyvinvoinnin merkitystä työurien vahvistamiseen, tämä ei koske vain yksittäistä henkilöä, vaan on koko yhteiskuntaan vaikuttava ilmiö.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Tavoitteena oli saada selville keinoja, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista työssään, ja tekijöitä, joilla vahvistetaan työuria. Opinnäytetyö toteutettiin systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen ja tutkimusaineisto koostui kolmestatoista tutkimuksesta, jotka olivat kvantitatiivisia, kvalitatiivisia sekä yksi projektimuotoinen, jossa oli käytetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimukset olivat suomenkielisiä, koska tavoitteena oli tutkia nimenomaan suomalaisen työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimustulokset analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät asiat ovat merkittävässä yhteydessä työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Kaikista tutkimuksista tuli esille vuorovaikutuksen ja työilmapiirin tärkeys. Varmuus työpaikan olemassaolosta, työn jatkuvuudesta sekä kokemus omasta terveydestä olivat yhteydessä työssä jatkamiseen, mutta lopullisessa valintatilanteessa kuitenkin työn mielekkyys nousi etusijalle. Työterveyshuolto on työntekijöiden työhyvinvoinnin vaikuttaja ja yhteistyöorganisaatio, jonka rooli asiantuntijana on merkittävä.

Tässä opinnäytetyössä tuotettua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvointikoulutuksissa. Opinnäytetyössä esille tulleet työhyvinvoinnin ja työssä jatkamiseen vaikuttavat tekijät on hyvä huomioida kokonaisvaltaisesti suunniteltaessa työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteitä ja työssä jatkamisen kehittämistä. Opinnäytetyöstä hyötyvät opiskelijat, jotka tekevät työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia tai systemaattista kirjallisuuskatsausta.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, työura, työuran pidentäminen, työn motivaatio, työn imu

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme of Nursing, Option of Health Care

Authors: Marja Bräysy & Anne Korhonen

Title of thesis: The Significance of Well-being at Work on the Strengthening of Working Careers

Supervisors: Liisa Kiviniemi & Pirkko Sandelin

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2013

Number of pages: 50 + 27

The extending of working careers and the raising of retirement age have been discussed a lot in public in Finland. How to keep the people of working age in working life and how to extend working careers to secure the economy of the society are the primary objectives of the social policy. The starting point for this thesis was to study a phenomenon that concerns as much a single person as the whole society.

The objective of the thesis was to find out factors that help employees to manage in their work and continue work as long as possible. The purpose was also to find out ways to support employees to manage in their work, and factors to strengthen the working careers. The thesis is written by adapting systematic literature review and the research material consisted of 13 Finnish researches. The research results were analyzed by using content analysis.

The results found that things that concern leading and managerial work are in significant connection with well-being at work and managing and continuing in the working life. Interaction and working atmosphere were important according to every research. The certainty of the permanence of work and the feeling of a good state of health were in connection with continuing work. However, the meaningfulness of the own work was the most important factor.

The information in the thesis can be utilized in planning how to improve well-being in workplaces and as a help in organizing the training in well-being at work. Students who make studies of well-being at work or a systematic literature review benefit from the thesis.

Keywords: well-being at work, ability to work, working career, extending of working career, work motivation, flow of work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI TYÖURIEN PIDENTÄJÄNÄ.....	8
2.1	Työyhteisön ja yksilön työhyvinvointi	8
2.2	Yksilön työkyky on monen tekijän summa	9
2.3	Työn tekemisen motivaatio	10
2.4	Työn imu ja työntö	11
2.5	Muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä.....	12
2.6	Työterveyshuolto työhyvinvoinnin edistäjänä.....	14
2.7	Työhyvinvointiin liittyvät lait ja asetukset.....	16
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	20
4	SYSTEMAATTISEN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTTAMINEN	21
4.1	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	21
4.2	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tässä tutkimuksessa	22
4.3	Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymysten ja hakusanojen laadinta	23
4.4	Systemaattinen kirjallisuushaku.....	24
4.5	Tutkimusartikkelien analysointi	25
4.6	Tutkimuksen luotettavuus	26
4.7	Opinnäytetyön aikataulu	26
5	SYSTEMAATTISEN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET	27
5.1	Työssä jaksamista edistävät tekijät	27
5.2	Työssä jatkaminen ja työuran pituus.....	33
6	POHDINTA	36
6.1	Tulosten tarkastelu	36
6.2	Menetelmällisten ratkaisujen pohdinta.....	36
6.3	Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi.....	37
6.4	Opinnäytetyön tekemisen arviointi	38
6.5	Jatkotutkimusaiheet.....	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	42
	LÄHTEET	44
	LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Työurien pidentäminen sekä eläkeiän mahdollinen nostaminen ovat olleet paljon esillä julkisuudessa. Tutkimusten mukaan Suomessa on tulevaisuudessa jopa työvoimapula ja siihen mietitään ratkaisua edellä mainituista keinoista. On mietittävä keinoja, joilla voidaan auttaa ihmisiä jaksamaan ja pysymään työelämässä. Täytyy tutkia ja selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työurien jatkumiseen, ja kehittää toimintatapoja käytännön työelämään. (TELA 2013, hakupäivä 21.5.2013.)

Yhteiskuntapolitiikan keskeisiä päämääriä ovat työikäisten pitäminen työelämässä sekä työurien pidentäminen yhteiskunnan talouden turvaamiseksi (Valtiokonttori 2012, hakupäivä 21.5.2013). Työikäisten ja työvoiman määrät lasketaan alueittain väestöennusteen perusteella. Työikäiseen väestöön syntyvyys ei ehdi vaikuttaa, sen sijaan sekä kuolleisuus että siirtolaisuus vaikuttavat jonkin verran. On ennustettu myös työllisyysasteen nousua. Muuttotappiot ovat jatkuneet ja muuttaneet syrjäisten seutujen väestörakennetta. Alhainen syntyvyys sekä suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle johtavat suuriin muutoksiin, etenkin työvoiman merkittävään vähenemiseen ja mahdollisesti työvoimapulaan. Muutos vaikuttaa myös sosiaali- ja terveystalouden kysynnän kasvamiseen. (Myrskylä 2012, 36, 46.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää soveltaen tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Tavoitteena oli saada tietoa keinoista, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista työssään, ja tekijöistä, jotka johtavat työurien positiiviseen kehitykseen. Tutkimuksessa vastattiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin

1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jaksamaan työssään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan?
2. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan?

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisten tai kvalitatiivisten tutkimusten pohjalta. Teimme opinnäytetyömme mukaillen systemaattista kirjallisuuskatsausta (systematic review). Opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa suunnittelimme katsauksen toteuttamisen. Toisessa vaiheessa teimme

katsauksen hakuineen, jotka analysoimme, ja kolmantena vaiheena laadimme raportin. (Johansson, Axelin, Stolt & Ääri 2007, 5.) Kokosimme taulukkoon systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta saamamme tulokset, jotka analysoimme induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Induktiivisen sisällönanalyysin vaiheisiin kuuluvat aineiston käsittely eli kirjoittaminen yhtenäiseen kirjalliseen muotoon ja aineiston analysointi, joka sisältää aineiston redusoinnin eli pelkistämisen, aineiston klusteroinnin eli ryhmittelyn ja abstrahoinnin eli teoreettisten käsitteiden luomisen. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108–109; Strauss 1996, 11.)

Opinnäytetyön aineistoksi valittavien tietolähteiden tärkein kriteeri oli, että ne olivat luotettavia tutkimuksia. Tiedon oli myös oltava riittävän tuoretta ja ajan tasalla olevaa. Luotettavuus varmistettiin siten, että tutkimuksen kaikki vaiheet ja menetelmät sekä luokittelun eli klusteroinnin muodostuminen kirjattiin raporttiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232.) Tutkimusten valinnan ja käsittelyn luotettavuuden takaamiseksi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen tarvitaan kaksi tutkijaa. (Johansson ym. 2007,6).

Me valitsimme opinnäytetyön aiheen sen ajankohtaisuuden perusteella ja henkilökohtaisesta kiinnostuksestamme tutkittavaa ilmiötä kohtaan. Halusimme tutkimuksen lisäävän monitasoista tietoa siitä, miten työurien vahvistaminen vaikuttaa yksilöön sekä yhteiskuntaan, ja saada selville keinoja työurien vahvistamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa koko Suomen, organisaatioiden ja yksilön talouteen. Kun ihmiset ovat tyytyväisiä työssään ja työolot ovat hyvät, sillä on vaikutusta yrityksen menestykseen (Työterveyslaitos 2012, hakupäivä 22.8.2013). Suomen valtion budjetti oli vuonna 2010 noin 50 miljardia euroa ja puutteellisen työhyvinvoinnin kustannukset olivat noin 41 miljardia euroa, joka koostuu sairauspoissaolojen kustannuksista noin 7 miljardia euroa, ennenaikaisista eläkkeistä noin 18 miljardia euroa, työtapaturmista 2 miljardia euroa, presenteeismistä eli siitä, että työntekijä on työpaikalla mutta ei anna työpanostaan, noin 7 miljardia euroa ja terveyden- ja sairaanhoitokuluista noin 7 miljardia euroa. Näihin kustannuksiin voidaan vaikuttaa hyvällä työhyvinvoinnilla. (Ahonen 2012, 12.)

2 TYÖHYVINVOINTI TYÖURIEN PIDENTÄJÄNÄ

Opinnäytetyömme lähtökohtana on tutkia työhyvinvointiin yhteydessä olevia seikkoja sekä niiden vaikutuksen laajuutta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Tavoitteena on saada selville keinoja, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista työssään, ja tekijöitä, joilla vahvistetaan työuria. Opinnäytetyö toteutetaan systemaattista kirjallisuuskatsausta mukailleen ja tutkimusaineisto koostuu kolmestatoista tutkimuksesta, jotka ovat kvantitatiivisia, kvalitatiivisia sekä yksi projektimuotoinen, jossa on käytetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimukset ovat suomenkielisiä, koska tavoitteena on tutkia nimenomaan suomalaisen työhyvinvoinnin tilaa ja vaikutusta työuriin. Tutkimustulokset analysoidaan sisällönanalyysin avulla.

Tavoitteena on saada ymmärrys siitä, kuinka kokonaisvaltainen ilmiö on kysymyksessä ja mihin kaikkiin eri asioihin työurien vahvistaminen liittyy. Työuran pidentäminen on arkipäiväinen keskustelunaihe julkisessa mediassa ja siihen yleensä yhdistetään eläkeiän nostaminen. Ihmisillä voi olla piileviä oletuksia tämän suhteen. He voivat kuvitella eläkeiän noston tarkoittavan sitä, että kaikkien pitää olla työelämässä 70-vuotiaaksi saakka. Näitä oletuksia kutsutaan taustasitoumuksiksi sekä filosofisiksi perusoletuksiksi. Tutkitun tiedon kokoaminen opinnäytetyöhön tuo esiin oikeaa tietoa siitä, mitä työurien pidentäminen tarkoittaa. Näin vähennetään piilevien oletusten pitämistä totena. (Hirsjärvi ym. 2009, 129–130).

2.1 Työyhteisön ja yksilön työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu niistä asioista, joiden avulla työyhteisö sekä organisaatio saavuttavat työn tuloksellisuuden. Työhyvinvoinnin tärkeä osa sekä lähtökohta on työntekijän työkyky. Työhyvinvoinnin perusta määritellään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajalla eli johdolla on laaja vastuu pitää huolta työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työpaikalla. (Tamminen 2011, 2). Kaikilla työyhteisön jäsenillä on vaikutusta työhyvinvointiin työpaikalla (Paasivaara 2009, 16–17). Työhyvinvointia voidaan ylläpitää kaikissa työyhteisöissä. Se on päivittäisen työn osana käytännönläheistä ja selkeää tekemistä. Työhyvinvoinnin kehittäminen vahvistaa työssä jaksamista, ehkäisee työkyvyttömyyttä ja pidentää näin työuraa. (Tamminen 2011, 2.)

Työhyvinvointi ja sen kokeminen on laaja-alainen kokonaisuus, joka koostuu yksilön kokemasta hyvinvoinnista ja työympäristön vaikutteista. Ihmisen kokemaan hyvinvointiin vaikuttavat myös vapaa-ajan ja työn tasapaino, sillä työtä ja vapaa-aikaa ei voida kokonaan erottaa toisistaan. Työhyvinvointia voidaan myös tarkastella työympäristön ja siihen kuuluvan työturvallisuuden näkökulmasta. Oletuksena on, että nykyään huolehditaan työntekijän turvallisuudesta. Työturvallisuuslaki edellyttää pitämään yllä työturvallisuutta sekä edistämään sitä. Työhyvinvointi on kuitenkin paljon laajempi asia kuin ainoastaan työturvallisuus. Siinä on kyse usein tavallisista ja arkisista asioista, kuten siitä, mikä auttaa työn sujumisessa. (Paasivaara 2009, 16—17.) Parhaimmillaan työhyvinvointi on sitä, että työntekijä kokee innostusta ja hyvää mieltä töihin lähtemisestä. Hän on ylpeä työstään ja kokee sen sopivan haasteellisena sekä inspiroivana. Työhyvinvointi ei ole siis erilaisten negatiivisten oireiden puuttumista. (Työterveyslaitos & Lehtinen 2009, 86.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja virettä sekä koko työyhteisön ilmapiiriä. Työhyvinvointiin sisältyy ihmisten ja työyhteisön jatkuva kehittäminen siten, että jokaisella on mahdollisuus osallistua, onnistua ja kokea työn iloa. Työhyvinvointi sisältää muitakin kuin konkreettisia asioita, kuten koneet ja rakennukset, ja sen vuoksi sitä on voinut olla vaikea käsitellä. Työ on useille yhä suurempi ja keskeisempi osa elämää ja siksi on entistä tärkeämpää työhyvinvointia kehitettäessä tarkastella ihmistä kokonaisuutena. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

2.2 Yksilön työkyky on monen tekijän summa

Työkyky-käsitettä alettiin käyttää 1990-luvulla, kun kuvailtiin työterveyshuollon toiminnan tavoitetta sekä kohdetta, ja näin syntyi työkykylähestymistapa. Suomessa lähestymistavan syntyyn vaikuttivat työkyvyttömyyseläkepolitiikka, työikäisen väestön ikääntyminen ja se, että ruvettiin ajattelemaan sairauskeskeisyyden sijaan toimintakykypainotteisesti. Ammattilaisen, erityisesti työterveyshuollossa, on hyvä tuntee työkyky-käsitteen tausta, jotta voi ymmärtää käsitteen eri merkitykset eri yhteyksissä. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 162.)

Tasapainomallin mukaan työkuorma aiheuttaa yksilön kuormittumisen, johon vaikuttavat yksilön edellytykset ja ominaisuudet. Kuormittumisen asteen perusteella arvioidaan, kuinka ihmisen voimavarat vastaavat työn vaatimuksia. Työkyvyn tasapainomalli on alituista tasapainon etsimistä ihmisen sekä hänen työelämänsä välillä. Tasapainon vaatimuksina voidaan pitää mm. terveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin säilymistä sekä työssä jaksamista. Epätasapainoa kuvataan työperäi-

sillä oireilla, sairauksilla ja ylikuormituksen erilaisilla henkilökohtaisilla, psykosomaattisilla, fysiologisilla tai biokemiallisilla tekijöillä. Työsuorituksista selviytyminen ja tuloksellisuus ovat osa työkyvyn arviointikriteerejä. Kuormittuminen voi olla ihmisen voimavaroja ylläpitävää ja kehittävää tai työkykyä ja hyvinvointia heikentävää. Mallin ajatuksena on tasapainotilan saavuttaminen. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 22.)

Lääketieteellisen ajattelun mukaan työkyky on yksilön terveydentilaan liittyvä mutta työstä riippumaton ominaisuus. Tämän mukaan terve ihminen on työkykyinen ja sairaus heikentää työkykyä. Tasapainomallin mukaisesti työkyky riippuu siitä, millainen on yksilön toimintakyvyn riittävyys verrattuna työn asettamiin vaatimuksiin. Tämän mallin taustalla ovat ympäristön erilaiset ja ihmisen tasapainomalliin perustuvat stressiteoriat. Integroidun käsitystyyppin lähtökohtana on yksilön, yhteisön sekä toimintaympäristön systeemi. Näkökulman tärkein laajentava asia on tarkastella työkykyä yhteisöllisenä ja työtoiminnan muodostaman systeemin piirteenä yksilöllisen sairauten tai toimintakyvyn perustuvan tarkastelun asemesta. (Martimo, Antti-Poika & Uitti (toim.) 2010, 162–163.)

Työkykyyn vaikuttavat fyysisen kunnon ja osaamisen lisäksi työ, työyhteisö, työympäristö ja työntekijä itse. Työkykyyn kuuluvat työ sisältöineen, vaatimukset, mielekkyys, vaikuttamismahdollisuudet, johtaminen ja vuorovaikutus sekä henkilökohtainen elämäntilanne. Työkyky ilmenee jakamisena, laadukkaana työnä, työn ilona sekä motivoituneisuutena. Työkykyyn positiivisesti vaikuttavat hyvä ammattitaito ja hallinnan tunne työstä, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvät vuorovaikutusmahdollisuudet ja avoin työyhteisö. Tärkeää on myös johtaminen, joka on työntekijöitä arvostavaa. (Kuntoutussäätiö 2013, hakupäivä 25.4.2013.)

2.3 Työn tekemisen motivaatio

Motiivit ovat toimintaan johtavia psyykkisiä syitä, joiden vuoksi yksilö toimii niin kuin toimii. Motiiveista muodostuu monitasoisia kokonaisuuksia, joita kutsutaan motivaatioiksi. Ne ovat ihmisen käyttäytymisen taustalla ja syynä siihen, että ihminen toimii ja jatkaa toimintaansa. (Laturi 2008, 39.) Tutkijat ovat tehneet monia eri teorioita motivaatiosta ja siitä, kuinka se muodostuu. Tunnetuin niistä lienee Abraham Maslow'n tarvehierarkia, jonka hän julkaisi jo vuonna 1943 A Theory of Human Motivation -tutkimuksessaan. Maslow kuvaa ihmisen tarpeet pyramidin muotoiseksi kuvioksi, jonka pohjimmaisina ja perustarpeina kuvataan fysiologiset tarpeet, kuten ruoka sekä turvallisuuden tarpeet, ja huippua kohti, teorian mukaan, ovat korkeimmat tarpeet eli rakkauden ja yh-

teenkuuluvuuden tarpeet, sosiaalisen arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Näiden tarpeiden epätasapaino saa ihmisen hakemaan tasapainoa ja luo näin ollen motivaation toimia. (Silvennoinen & Kauppinen 2008, 26.)

Ihmisen motivaation lähteet voidaan teoreettisesti jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Sisäinen motivaatio syntyy toiminnan itsensä tuottamana tekemisestä, esimerkiksi leikkimisestä, tutkimisesta tai haasteellisten toimien suorittamisesta. Ulkoinen motivaatio syntyy ulkopuolelta tulevasta kimmokkeesta jonkun toisen henkilön tai organisaation toimesta. Yleisesti käytettyjä ulkoisen motivaation lähteitä ovat palkka, kannustus tai palaute. Sisäistä motivaatiota antava työ tuottaa tyydytystä pitkäksi aikaa ja motivoi itsessään haastavuudella ja oman itsensä toteuttamisen mahdollisuudella. Yksitoikkoinen työ, joka ei tyydytä henkilöä sisäisesti, vaatii ulkoisia palkkioita ja jatkuva motiivointia, jotta työ viedään haluttuun lopputulokseen. (Rasila & Pitkonen 2011, 12; Ristikangas, Aaltonen & Pitkänen 2008, 173.) Eri ihmisillä sisäiset motivaatiot koostuvat hyvin toisistaan poikkeavista elementeistä. Olennaisia sisäisen motivaation tekijöitä ovat unelmat, missiot, arvot ja sisäiset vahvuudet. Niitä voidaan nimetä täyttymystekijöiksi (Carlsson & Forssell 2008, 156.)

2.4 Työn imu ja työntö

Työn imu (work engagement, flow) merkitsee positiivista ja aitoa tunne- ja motivaatiotilaa omaa työtään kohtaan. Työntekijä, joka tuntee työn imua, menee työhönsä aamulla mielellään ja ryhtyy töihin aktiivisesti. Hän kokee työnsä arvokkaaksi ja nauttii siitä. Hän pitää työtään mielekkäänä ja on sinnikäs vastoinkäymistenkin tullessa kohdalle. Työn imua kokeva työntekijä tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään sekä on innostunut ja aktiivinen. (Hakkarainen 2009, hakupäivä 22.4.2013.) Työ saa aikaan ihmisessä monenlaisia tunteita, niin positiivisia kuin negatiivisia. Toisia ihmisiä sama työ imee puoleensa, mutta toisia se työntää luotaan, ja joskus sama asia työssä voi tuntua myönteiseltä, ja joskus se taas koetaan kielteisenä.

Työn imua syntyy, kun työ ja tehtävät ovat kiinnostavia, innostavia sekä vaihtelevia. Työn merkityksellisyyden tunne ja se, että työntekijä onnistuu tehtävissään ja saa hyviä aikaansaannoksia, antaa töiden sujuvuuden ja onnistumisen tunteen. Oikeudenmukainen palaute, kiitos ja palkkio sekä kehittymismahdollisuudet ovat työn imua lisääviä tekijöitä. Työyhteisön hyvät ja kantavat sosiaaliset suhteet ovat rakentavaa voimavaraa. Työn työntöä aiheutuu työn muodostuttua rutiininomaiseksi, ikäväksi sekä haasteettomaksi. Jos työpaikalla muodostuu sosiaalisia jännitteitä, saa-

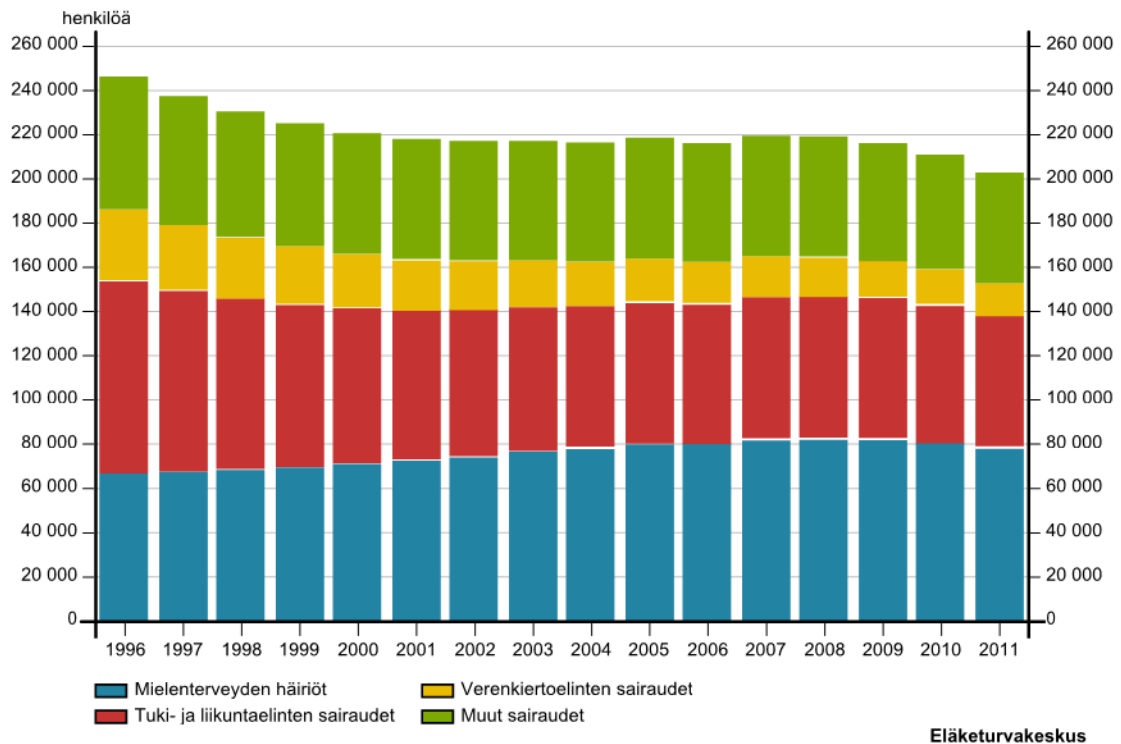
daan huonoa tai epäreilua palautetta, tunteukset työtä kohtaan muuttuvat negatiivisiksi. Kehitysmahdollisuuksien puuttuminen, osaamattomuuden ja töiden hallitsemattomuuden tunteet moninkertaistavat työn työntöä. (Järvinen 2008, 19.)

2.5 Muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä

Työelämässä on meneillään muutosvaihe. Työikäisten määrä laskee parhaillaan 13 000–14 000 hengen vuosivauhtia. Työikäisten väheneminen on väistämätön tosiasia ja se voisi pysähtyä vain siten, jos maahanmuuttajia olisi kaksinkertainen määrä nykyiseen verrattuna. (Myrskylä 2012, 11.) Väestönkasvun määrä on suurinta Uudellamaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla. Työikäisten määrä ja rakenne poikkeavat merkittävästi alueittain. Sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat ovat poistumassa työelämästä, heitä on noin 80 000 henkeä. Työikäisiin siirtyy 1990-luvun loppupuolella syntyneitä ikäluokkia, jotka ovat määrältään noin 60 000 henkilöä. Näin ollen työikäisten joukko pienentyy 20 000 henkilöllä joka vuosi. On arvioitu, että vuosien 2005–2020 välisenä aikana työelämästä poistuu noin 913 000 henkilöä. Eniten työpaikkoja vapautuu palvelutyön, sosiaali- ja terveysalan työn ja teollisen työn pääammattiryhmissä. On arveltu ammattiryhmittäin, että vuoteen 2020 mennessä työpaikkoja avautuu kauppiaille ja myyjille, sosiaalialan työntekijöille sekä ohjaajille ja sairaanhoitajille sekä muille terveydenhuollon asiantuntijoille. Koko maassa omavarainen väestönkasvu on hidastunut ja se tulee ajan mittaan yhä vähenemään. (Myrskylä 2012, 12, 43–44, 53.)

Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2011 työeläkejärjestelmästä sai työkyvyttömyyseläkettä 202 900 henkilöä. Heistä 21 700 (11 %) sai osatyökyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyden aiheuttaneen sairauden suurimmat ryhmät olivat mielenterveyden häiriöt (39 %), joka on ollut suurin vuodesta 2000 lähtien, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (29 %), verenkiertoelinten sairaudet (7 %) ja hermoston sairaudet (8 %). (Findikaattori 2012, hakupäivä 28.8.2013.)

Kuvio 1 kuvaa työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä saaneiden määriä työkyvyttömyyden aiheuttaneen pääasiallisen syyn mukaan. Työkyvyttömyyseläkkeitä ovat varsinaiset työkyvyttömyyseläkkeet sekä yksilölliset varhaiseläkkeet. Varsinaisia työkyvyttömyyseläkkeitä myönnetään joko toistaiseksi tai määräaikaisina kuntoutustukina.



KUVIO 1. Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä saaneet 1996–2011 työkyvyttömyyden pääsääntöisen syyn mukaan (Findikaattori 2012, hakupäivä 28.8.2013.)

Kansantalouden ongelma on, että kansalaiset eivät ole tarpeeksi kiinnostuneita palkkatyöstä. Kuitenkin samanaikaisesti on tultu siihen tulokseen, että työkäisten tulisi tehdä enemmän ja kauemman aikaa palkkatyötä. Hyvinvoinnin ja koheesion kannalta yhteiskunnassa on tärkeää, että työelämä on vetovoimaista ja ihmiset osallistuvat siihen entistä pidempään. Haasteena on, miten saadaan ylläpidettyä entistä paremmin työntekijöiden terveyttä sekä hyvinvointia. Huolena on myös ikääntyneiden ja vajaakuntoisten työkyvyn ylläpito. (Pietikäinen 2008, 2.)

Suomessa on työurien pidentämisen tarve, joka liittyy ensisijaisesti julkisen talouden kestävyysvajeeseen. Alustavassa valtiovarainministeriön arvioissa todetaan, että yhden vuoden lisäys keskimääräiseen työuraan voisi pienentää kestävyysvajetta 2 miljardilla eurolla. 5 miljardin säästöt saavutetaan jo kaksi vuotta pidemmällä työuralla, joka vähentää verojen korottamisen tai julkisten menojen leikkaamisen tarvetta. Työurien pidentäminen on tarpeen erityisesti siksi, että väestö ikääntyy ja suomalaiset elävät nykyään vanhemmiksi. (Tela 2013, hakupäivä 23.8.2013.) Valtioneuvosto on tehnyt periaatepäätöksen työmarkkinoiden toimivuuden ja työvoiman tarjonnan turvaamiseksi. Suomen talouden kasvuun vaikuttavat elinkeinoelämän muutokset ja väestön ikääntymisen seurauksena työvoiman tarjonnan vähentyminen. Työvoimaa tarvitaan tulevaisuudessa

ikäntymisestä johtuen kaikilla aloilla. Työkäinen väestö vähenee, joten työuria pitäisi pidentää alku-, keski- sekä loppupäästä. Houkutteleva työ ja terveet työntekijät vaikuttavat siihen, että työurat ovat pidempiä, ja sen myötä saadaan parempi taloudellinen tuottavuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, hakupäivä 21.5.2013.)

2.6 Työterveyshuolto työhyvinvoinnin edistäjänä

Työterveyshuolto on työntekijän, työpaikan ja koko yhteiskunnassa olevan työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntija. Sen tehtävänä on työpaikkojen kanssa yhteistyössä huolehtia henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta, perustuen työterveyshuoltolaikiin 1383/2001. (Työterveyslaitos 2013, hakupäivä 27.5.2013.)

Työterveyshuolto sisältää työpaikkaselvitysten ja toimenpide-ehdotusten tekemisen, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimisen, terveydenseurantatarkastusten tarpeen määrittelyn ja toteutuksen, ergonomisten selvitysten tekemisen, ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamisen, työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun ja toteutuksen ja vajaakuntoisten työssä selviytymisen seurannan. Halutessaan työnantaja voi ostaa myös sairaanhoitopalveluja osaksi työterveyshuoltoa. Käytännössä se voi olla joko pelkästään ennaltaehkäisevää ja sisältää terveystarkastuksia tai sisältää myös sairaanhoitoa. (Työsuojeluhallinto 2013, hakupäivä 27.5.2013.)

Työterveyshuoltolainsäädännön perusajatuksena on, että työnantaja käyttää työturvallisuuslain (738/2002) perusvelvoitteiden toteuttamisessa apunaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden asiantuntemusta. Työnantajan on työterveyshuoltolain mukaan järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on kaikilla työnantajilla työpaikan koosta riippumatta. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työterveyshuollon kehittäminen aloitettiin jo 1800-luvulla kaivostyö- ja tehdastyöpaikkakunnilla, kun huomattiin, että vajaakuntoiset ja sairaat työlliset ja käskyläiset ovat kannattavuusriski ja vähensivät tuottavuutta. Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) perustettiin vuonna 1919 luomaan sekä valvomaan työelämän normeja ja laatimaan kansainvälisiä yleissopimuksia ja suosituksia. Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee ILO:n yleissopimuksiin ja suosituksiin liittyvät asiat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, hakupäivä 24.7.2013.) ILO:n neljä päätehtävää ja tavoitetta on edistää ja toteuttaa työllisyyttä, naisille sekä

miehille mahdollisuus asialliseen työhön ja tuloihin, sosiaaliturvan takaaminen kaikille sekä kolmiantaperiaatteen ja työmarkkinavuoropuhelun vahvistaminen. (ILO 2013, hakupäivä 5.8.2013.)

Kansanterveyslaki (66/1972) on sodanjälkeisen ajan merkittävä terveydenhuollon uudistus. Kansanterveyslaki ja sairausvakuutusjärjestelmä, jotka luotiin vuonna 1963, mahdollistivat taloudelliset ja hallinnolliset edellytykset kuntien perusterveydenhuollolle. Niiden avulla pienemmät yritykset saivat työterveyshuoltopalveluja terveyskeskuksilta. Isommat yritykset järjestivät itsenäisesti omat työterveyshuollon palvelunsa, jotka Kela osittain korvasi. Keskeisien työmarkkinajärjestöjen vuonna 1971 solmima työterveyshuoltosopimus ja työterveyshuoltolaki ovat olleet pohjana nykyisen työterveyshuollon luomisessa. Vuosina 1972 ja 1978 tehdyt kansanterveyslain muutokset liittivät työterveyshuollon osaksi perusterveydenhuoltoa, ja sopimus työkykyä ylläpitävästä toiminnasta sisällytettiin työterveyslakiin 1990-luvun alussa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, hakupäivä 26.7.2013.)

Kansainvälinen työjärjestö ILO ja kansanterveysjärjestö WHO ovat pyrkineet terveyshuollon ja työsuojelun yhtenäistämiseen ja kehittämiseen eri puolilla maailmaa sopimusten, suositusten, koulutusten ja asiantuntijoiden avulla, joiden tärkein tavoite on työterveyshuoltopalvelujen järjestäminen kaikkien maiden työtä tekeville kansalaisille. (Terveyskirjasto 2005, hakupäivä 23.7.2013.) Etenkin Yhdysvalloissa ja läntisessä Euroopassa 90-luvulla aloitettiin erilaisten terveyden edistämisen ohjelmien toteuttaminen. Työyhteisöt huomattiin hyviksi paikoiksi järjestää neuvontaohjelmia, jotka pitivät sisällään valistusta kolesteroliarvoista, verenpaineesta, tupakasta, alkoholista, sekä annettiin liikuntaa koskevaa terveysneuvontaa. Työterveyshuollon rakenne eri Euroopan maissa poikkeaa toisistaan. Karkeasti jaoteltuina eurooppalaista työterveyshuoltoa on kolmessa kategoriassa. Ensimmäinen luokka on puhtaasti työperäisiin riskeihin suuntautuva preventiivinen työterveyshuolto, toinen luokka sisältää edellisen lisäksi rajattuja hoitavia toimintoja, kolmannessa luokassa on laaja-alaisia preventiivisiä ja hoitavia toimintoja. (ks. Hakkarainen 2000, 1, 5, hakupäivä 23.7.2013.) Ruotsissa lain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työolosuhteiden vaatima työterveyshuolto on työntekijöiden saatavilla. Työterveyshuollon tulee olla itsenäinen asiantuntijataho työympäristön ja kuntoutuksen saralla. Työterveyshuollon tulee erityisesti ennaltaehkäistä terveysriskejä työpaikoilla, siihen ei sisälly sairaudenhoito. Vaikka työterveyshuollon työtapa säädetään laissa, työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan työterveyshuoltoa työntekijöilleen. Työterveyshuollon palveluiden ostaminen ja niistä sopiminen riippuu täysin työnantajasta. (Sveriges Företagshälsor 2012, hakupäivä 30.8.2013.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tekemän katsauksen ”Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2010 ja kehitystrendi 2000–2010” mukaan Suomessa työterveyshuollon piiriin kuului 2010-vuoden lopussa 1,89 miljoonaa henkilöä. Selvityksestä käy ilmi, että työterveyshuolto kattaa 78 % työllisestä työvoimasta ja 89 % palkansaajista. Työterveyshuollossa on isojen muutosten aika. Toiminnan järjestäminen on siirtymässä kunnallisen työterveyshuollon liikelaitoksille, osakeyhtiöille sekä lääkärikeskuksille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, hakupäivä 27.5.2013.)

2.7 Työhyvinvointiin liittyvät lait ja asetukset

Suomessa lait turvaavat työntekijälle ja työnantajalle kuuluvat vähimmäisoikeudet ja määrittelevät työsuhteeseen liittyvät velvollisuudet niin työntekijän kuin työnantajan osalta. Lait määräävät minimiehdoista työsuhteesta, mutta palkka, lomat ja työajat sovitaan työehtosopimuksissa. Suurin osa (n. 80 %) työssäkäyvistä suomalaisista kuuluu oman alansa työmarkkinajärjestöön. Suomi kuuluu Kansainväliseen työjärjestöön ILO:on. Suomessa on omaksuttu ILO:n pääperiaatteen mukaan työelämän kehittämisen malli, jossa työmarkkinajärjestöjen tehtävänä on neuvotella ja sopia sekä keskenään että maan hallituksen kanssa työelämän sopimuksista ja säännöistä, mitä kutsutaan kolmikantaisuuden periaatteeksi. Työntekijöiden keskusjärjestöt ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja akateemisesti koulutettujen AKAVA. Työnantajien keskusjärjestöjä ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon sopimusvaltuuskunta. (Oikeusministeriö 2013, hakupäivä 30.4.2013.)

Suomessa perustuslaki on kaiken lainsäädännön ja julkisen vallankäytön perusta. Perustuslaissa ovat suomalaisen kansanvallan keskeisimmät säädökset, arvot ja periaatteet. Suomessa perustuslaki turvaa kansalaisille oikeuden osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja perustuslaki määrää, että julkisen vallan on edistettävä oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. (PL, Suomen perustuslaki 37/1999.) Perustuslaki turvaa Suomessa kansalaisten perusoikeudet ja ne noudattavat kansainvälisesti normitettuja ihmisoikeuksia. (Kairinen 2009, 122).

Työajasta on säädetty useammassa laissa. Suomi on ratifioinut vuonna 1975 YK:n TTS-yhteissopimuksen, joka koskee taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä kansalaisoikeuksia. Sopimuksen 7. artiklan ”Oikeus työaika-suojeluun” mukaan valtion tulee taata lepo, vapaa-aika ja kohtuullinen työajan rajoittaminen, joihin luetaan myös kuukausittaiset palkalliset lomat sekä

palkka julkisilta vapaapäiviltä. Nykyään ollaan siirtymässä työajan sääntelystä vapaa-ajan sääntelyyn sekä erilaisiin paikallisesti sovittaviin työaikamuotoihin. (Kairinen 2009, 415.)

Yleinen työaikalaki on tullut voimaan 1996. Työaikalakia sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Se on työaikaa koskeva yleislaki. Työaikaan luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. (Työaikalaki 605/ 1996.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen sekä henkisen terveyden haittoja. Tätä lakia käytetään sekä virka- että työsopimussuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Laki velvoittaa työnantajan ottamaan huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki 738/ 2002.)

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta mukaan hoidetaan työnantajan ja työntekijän työsuojelun yhteistoiminta, jonka tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 44/2006). Lain toisessa luvussa säädetään työpaikkakohtaisesta yhteistoiminnasta, joka on merkittävä asia työsuojelun kannalta. (Kairinen 2009, 464)

Työsuojeluun kuuluu merkittävänä osana työterveys. Työterveyshuolto järjestetään Suomessa tämän työterveyshuoltolain mukaan ja se koskee niitä aloja, joita koskee myös työturvallisuuslaki. (Kairinen 2009, 460.) Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan velvollisuus. Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan, työntekijän ja terveyshuollon yhteistoimintaa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyssä, työn ja työympäristön terveellisyydessä ja turvallisuudessa, edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä edistää työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Valtioneuvoston asetus antaa ohjeet hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy samoin kuin työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa. Asetuksen mukaan työterveyshuollon tulee olla jatkuvaa ja se pitää sisällään työpaikan tarpeiden arvioinnin, toiminnan suunnittelun, varsinaisen toiminnan ja niiden seurannan ja arvioinnin sekä laadun jatkuvan parantamisen. (Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001.)

Vuonna 2011 on voimaan tullut lakimuutos (1056/2010), joka koskee työterveyshuollon kustannuksista maksettavaa korvausta. Lakimuutoksella on muutettu sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 5 §, sellaisena kuin se on laissa 1113/2005, seuraavasti: Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa ja 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan 50 prosenttia. Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan kuitenkin 60 prosenttia, jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovitut käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle korvataan 60 prosenttia työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista, jos yrittäjä tai muuta omaa työtä tekevä on sopinut työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004.)

Kansanterveyslaki 66/1972 määrittelee kansanterveystyön yksilöön, väestöön ja elinympäristöön kohdistuvaa terveyden edistämistä, sairauksien ja tapaturmien ehkäisy mukaan lukien, sekä yksilön sairaanhoitoa. Kansanterveystyöstä voidaan käyttää myös nimitystä perusterveydenhuolto. Kansanterveyslain perustavoitteena on siirtää terveydenhuollon painopistettä ehkäisevään terveydenhoitoon ja avosairaanhoitoon luomalla hallinnolliset ja taloudelliset edellytykset kunnallisen perusterveydenhuollon kehittämiseksi. (Kansanterveyslaki 66/1972.)

Laki yhteistoiminnasta pyrkii edistämään yritysten ja niiden henkilöstön yhteisiä yhteistoimintamenettelyjä. Tietojen täytyy olla oikein ajoitettuja ja riittäviä koskien yrityksen tilaa ja toiminnan suunnittelua. Työnantajalla on velvollisuus ennen päätöksien tekoa neuvotella työntekijöiden kanssa suunnitelmista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan. Tavoitteena yhteistoimin-

tamenettelylle on saada aikaan myönteinen kehitys työpaikan ja henkilöstön sisällä. Yhteistoimintamenettelyn keinoin pyritään lisäämään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin. Tämä laki koskee yrityksiä, joissa on vähintään 20 työntekijää. (Kairinen 2009, 494.)

Tästä laista on valmisteltavana uudistus yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön ja valtiovarainministeriön kanssa. Uudistuksen on suunniteltu sisältävän yhteistoimintalain mukaisen koulutuksen uudistamisen ja siinä on tarkoitus ottaa kantaa työkyvyttömyys- tai työttömyysuhan alaisten sekä ikääntyneiden työntekijöiden työkykyisyyden ylläpitoon. Uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2013. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, hakupäivä 25.4.2013.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää soveltaen tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään.

Tutkimuksessa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jaksamaan työssään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan?
2. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan?

4 SYSTEMAATTISEN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTTAMINEN

Systemaattisuus tarkoittaa sanakirjan mukaan ”järjestelmällinen, ryhmittely, luokitus, suunnitelmallinen”. (SuomiSanakirja.fi 2013, hakupäivä 6.8.2013.) Kirjallisuuskatsaus on metodi ja tutkimustekniikka, jonka keinoilla tutkitaan tehtyjä tutkimuksia. Sen avulla tehdään ’tutkimusta tutkimuksesta’ eli kootaan aiempien tutkimuksien tuloksia, jotka ovat pohjana uusille tutkimustuloksille. Systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta (systematic review) puhutaan, kun siinä kiinnitetään huomiota käytettyjen lähteiden yhteyteen toisiinsa ja tekniikkaan, jolla tulokset on hankittu. Kirjallisuuskatsaus on toistettavissa oleva menetelmä, joka on täsmällinen ja systemaattinen, ja tämän avulla tunnistetaan, arvioidaan ja tiivistetään valmis ja julkaistu tutkimusaineisto. Katsauksen perustana ovat alkuperäiset korkealaatuiset tutkimustyön johtopäätökset. Kirjallisuuskatsaus ei ole selitetty lähdeluettelo eikä kirja-arvostelu. (Salminen 2011, 4–5.)

4.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan tieteellistä tutkimusmenetelmää, jossa identifioidaan, tehdään yleistyksiä ja kerätään tutkittua tietoa, jota yhdistellään ja jonka laatua arvioidaan. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa noudatetaan tieteellisen tutkimuksen prosessia, johon kuuluu tarkkaan laadittu tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelmassa laaditaan kirjallisuuskatsaukselle työjärjestys, joka koostuu eri vaiheista. Näitä vaiheita ovat tiedonhaku, tutkimusten valinta ja laadun arviointi, tutkimusten analysointi ja raportin kirjoittaminen. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus valmistuu kumulatiivisesti tutkimussuunnitelman mukaan, jossa jokainen vaihe on nimettävissä ja jokainen vaihe rakentuu järjestelmällisesti edeltävään vaiheeseen. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimusmateriaalille asetetaan valintakriteerit, jotta tutkimukseen on mahdollista löytää kaikki tutkimuskysymysten kannalta tärkeät tutkimukset. Laatuksiteerien avulla vahvistetaan myös kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta. (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 37, 39, 42.)

Tutkimus toteutettiin systemaattista kirjallisuuskatsausta soveltaen, joka on mahdollista toteuttaa kvantitatiivisten tai kvalitatiivisten tutkimusten periaatteita noudattaen. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen eroista on käyty keskustelua, koska monet tutkijat haluaisivat poistaa näiden tutkimusotteiden jaottelun. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus kuvata todellista elämää sekä tutkia asiaa niin kokonaisvaltaisesti kuin se on mahdollista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa

on keskeistä aineiston muuttaminen taulukkomuotoon sekä tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi ym. 2009, 135, 140, 161.)

Ensimmäisessä vaiheessa teemme hakusuunnitelman, jonka avulla toteutamme kirjallisuushaun. Toisessa vaiheessa analysoimme valitut tutkimukset ja kolmannessa vaiheessa laadimme raportin. (Johansson ym. 2007, 5.) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aineistot eli tutkimukset analysoidaan aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysillä. Induktiivisen sisällönanalyysin vaiheisiin kuuluvat aineiston käsittely eli kirjoittaminen yhtenäiseen kirjalliseen muotoon, ja aineiston analysointi, joka sisältää aineiston redusoinnin eli pelkistämisen, aineiston klusteroinnin eli ryhmittelyn, ja abstrahoinnin eli teoreettisten käsitteiden luomisen. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108–109; Strauss 1996, 11.)

Opinnäytetyön tutkimusmateriaalin valinnan tärkein kriteeri meillä on, että se on tutkittua ja luotettavaa tietoa. Tiedon on myös oltava riittävän tuoretta ja ajan tasalla olevaa. Luotettavuuden ja eettisyyden varmistamiseksi siten, että tutkimuksen kaikki vaiheet ja menetelmät sekä luokittelun muodostuminen kirjataan raporttiin, sekä noudatamme hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2009, 23, 232.) Tutkimusten valinnan ja käsittelyn luotettavuuden takaamiseksi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen tarvitaan kaksi tutkijaa. (Johansson ym. 2007, 6).

4.2 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tässä tutkimuksessa

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valitsemme systemaattinen kirjallisuuskatsauksen, koska tavoitteenamme on koota yhteen aikaisemmin tehdyistä valituista tutkimuksista tulokset työhyvinvointiin liittyen. Aiheesta on olemassa tutkittua tietoa, mutta on vaikea löytää selkeää yhteenvetoa aiheesta. Kirjallisuuskatsausten avulla on mahdollista hahmottaa olemassa olevan tutkimuksen kokonaisuutta. Olemassa olevan tutkimustiedon määrä ja laatu saadaan selville kokoamalla työhyvinvoinnin vaikutuksiin liittyvät tutkimukset yhteen. (Johansson ym. 2007, 3; Kääriäinen & Lahtinen 2006, 37.)

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tehokas tapa testata hypoteeseja työhyvinvoinnista, esittää tutkimusten tuloksia tiiviissä muodossa sekä arvioida niiden johdonmukaisuutta. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen on todistettu olevan luotettava tapa yhdistää aikaisempaa tietoa. Se voi paljastaa aikaisemmissa työhyvinvointitutkimuksissa esiintyvät puutteet eli tuoda esiin uusia ke-

hittämistarpeita. Tutkimuksen laajuus ei ole itseisarvo, vaan se, että lähdevalinnat ovat tarpeeksi monipuolisia. (Salminen 2011, 9.)

Analyysivaiheessa pelkistämme, ryhmittelemme ja abstrahoiimme aineiston. Pelkistämisvaiheessa kokoamme aineistosta ilmaisuja, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiimme ja kokoamme ne taulukkoon (liite 3). Ryhmittelyvaiheessa vastaamme ensimmäisen tutkimuskysymyksen 1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jaksamaan työssään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan? Pelkistetyistä aineistosta muodostamme ensin kuusi eri luokkaa, jotka nimetään sisällön mukaan, ja ne ovat työntekijä, lähityöyhteisö, työ, johtaminen, ulkopuoliset tekijät ja työterveyshuolto. Tämän jälkeen jaottelemme keskeiset tutkimustulokset näihin luokkiin. Tässä vaiheessa perehdymme uudelleen tutkimustuloksiin ja teemme uuden luokkajaon tulosten perusteella. Luokat ovat johtaminen, työyhteisö, työntekijä, työ, muut tekijät sekä työterveyshuolto. Sitten laitamme keskeiset tutkimustulokset, jotka vastaavat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, näihin uusiin luokkiin.

Teemme toisen ryhmittelyvaiheen, jossa käsittelemme tutkimuskysymyksen 2. Mitkä tekijät auttavat työntekijöitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan? Pelkistetyn aineiston perusteella muodostamme kolme eri luokkaa, jotka liittyvät työssä jatkamisen tekijöihin: ulkoisiin, työhön liittyviin sekä yksilöön liittyviin tekijöihin. Työssä jatkamiseen liittyvät tulokset jaamme näihin luokkiin.

Raportoimme tutkimuksen tulokset kumpaankin tutkimuskysymykseen opinnäytetyön kohdassa 5 Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulokset. Käymme tutkimuksen kaikki vaiheet läpi yhdessä kahden tutkijan voimin, joten näin varmistamme tutkimuksen luotettavuuden. Tutkimusten valinnan ja käsittelyn luotettavuuden takaamiseksi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen tarvitaan kaksi tutkijaa. (Johansson ym. 2007, 6).

4.3 Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymysten ja hakusanojen laadinta

Tiedonhaussa käytämme apukysymyksiä, jotta varmistamme sellaisen tiedon saamisen, jota ei tutkimuskysymyksillä tavoiteta.

1) Mitkä seikat kirjallisuuskatsaukseen valituissa tutkimusartikkeleissa vaikuttavat työssä jaksamiseen?

- 2) Miten työhyvinvointia voidaan tukea valittujen tutkimusartikkelien mukaan?
- 3) Miten valittujen tutkimusten tulosten perusteella työhyvinvointia tukemalla voidaan vaikuttaa työurien pidentymiseen?
- 4) Millä tavoin terveydenhoitaja voi edistää työntekijän työssä jaksamista tutkimustulosten mukaan?

Hakusanoiksi valitsemme keskeisesti tutkimukseen liittyviä termejä, joilla on mahdollista saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen kriittinen vaihe on hakuprosessi, koska se vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. (Johansson ym. 2007, 49.) Hakusanoina käytämme seuraavia käsitteitä: työhyvinvointi, työkyky, työura, työuran pidentäminen, työn motivaatio, työn imu, työn työntö, työn ilo, work motivation, job satisfaction, occupational wellbeing, well-being at work, systematic review, systematic overview ja systematic literature review.

Katsauksen luotettavuutta parantaa se, että käytetään asiantuntijan apua hakujen suorittamisessa. Yhteistyö kirjastoalan ammattilaisen kanssa on hyödyllistä, koska heillä on paras osaaminen hakuprosesseissa. (Johansson ym. 2007, 49.)

4.4 Systemaattinen kirjallisuushaku

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toisessa vaiheessa teemme kirjallisuushaut (Johansson ym. 2007, 5). Tutkimusmateriaalin analysoimme aineistolähtöisen menetelmän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108–109, 113). Teemme kirjallisuushakuja ensin kirjaston informaatikon opastuksella, jotta saamme käsityksen hakukoneiden käytöstä. Haemme tutkittavan aineiston itsenäisesti käyttäen hakukoneita ja kokoelmatietokantoja.

Elektroninen ja manuaalinen haku

Elektroninen haku tapahtuu sähköisesti tietokantojen kautta, jotka perustuvat hakumenetelmiin. Tietokannat, vapaat tekstisanat ja hyväksytyt asiasanat sekä niiden yhdistelmät määritellään hakumenetelmissä. Jos tutkimuskysymyksiä on useita, kuhunkin tutkimuskysymykseen tehdään haut mahdollisimman monipuolisesti hakusanoilla. Jokaisessa tietokannassa on erilaiset hakumenetelmät, joten haut ja niiden rajaukset määritellään kuhunkin erikseen. (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 40.) Manuaalisesti haettujen alkuperäistutkimusten valinta eroaa elektronisesti tehtyjen hakujen valinnasta siten, että yksi arvioija valitsee tutkimussuunnitelmassa määritellyistä julkai-

suista ne alkuperäistutkimukset, jotka sopivat asetettuihin sisäänottokriteereihin. Valitut alkuperäistutkimukset yhdistetään elektronisesti löytyneisiin hakutuloksiin, ja lopullinen valinta tapahtuu sekä elektronisesti haettujen että alkuperäistutkimusten joukosta. (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 41.)

Tutkimusartikkelien valinta ja poissulkukriteerit

Ensisijaisena valintakriteerinä on, että tutkimukset vastaavat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi aineiston on oltava ajantasaista, monipuolista sekä tieteellisesti tutkittua tietoa. Aineiston hakustrategia ja hakuprosessi ovat liitteessä 2. Tutkimuksista huomioidaan ensin otsikkojen sopivuus tutkittavaan aiheeseen. Seuraavaksi perehdytään esipuheeseen, johdantoon tai tiivistelmään, joiden perusteella valitaan tutkimukset, joihin perehdytään tarkemmin. Lopullinen valinta tehdään koko tekstin perusteella. Tutkimusten pitää vastata tutkimuskysymyksiin ja olla luotettavia. Tutkimukseen halutaan erilaisia, eri sektoreiden ja alojen asiantuntijoiden tekemiä tutkimuksia.

4.5 Tutkimusartikkelien analysointi

Tutkimusartikkelien analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa (liite 3) perehdymme molemmat jokaiseen valittuun tutkimukseen kokonaisuutena. Sen jälkeen paneudumme tarkemmin tutkimusten tuloksiin ja varmistamme, että ne vastaavat omiin tutkimuskysymyksiimme. Sitten taulukoimme tutkimukset, ja tulokset jaottelemme positiivisiin ja negatiivisiin omiin sarakkeisiinsa. Seuraavana vaiheena on abstrahointi, jolloin jaottelemme käsitteet vastaamaan kumpaankin tutkimuskysymykseemme. Tutkimuskysymyksen 1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jaksamaan työssään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan tulokset jaottelemme siten, että työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jaamme kuuteen osioon (liite 4). Osiot ovat johtaminen, työyhteisö, työntekijä, työ, ulkopuoliset tekijät sekä työterveyshuolto. Johtamiseen kuuluvat johtaminen ja esimiestyö. Työyhteisöön kuuluvia tekijöitä ovat työympäristö, ilmapiiri, työkaverit, työelämätaidot, työpaikkakulttuuri, vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja käytöstavat. Työntekijään liittyviä asioita ovat oma terveys, ammattitaito, elintavat ja vastuullisuus. Työhön liittyvät työn mielekkyys, työn tuunaaminen, työn joustot ja työn merkitys. Ulkopuolisia tekijöitä ovat työn ulkopuoliset vastuut sekä velvollisuudet, lait, säädökset ja ikäpolitiikka. Työterveyshuoltoon kuuluvat asiantuntijuus, yhteistyö, neuvottelut, tuet ja mallit.

Tutkimuskysymyksen 2. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukailleen valittujen tutkimusten mukaan tulokset jaottelemme työssä jatkamisen tekijöiden mukaan ulkoisiin, työhön liittyviin sekä yksilöön liittyviin tekijöihin (liite 5).

4.6 Tutkimuksen luotettavuus

Työmme tulosten luotettavuutta lisää se, että teemme yhdessä eli kahden tutkijan voimin koko tutkimuksen. Käytämme tutkimustulosten analysointiin riittävästi aikaa, jotta tutkimuksesta tulee luotettava. Analysoitavat tutkimukset valitsimme eri tieteenaloilta, jotta saamme laajempaa näkökulmaa tuloksiimme. Tutkimusten valinnassa otamme huomioon tutkimuksen kohteena olevat teemat eli työhyvinvoinnin, työuran ja työn motivaation. Edellä mainittujen teemojen avulla selvitämme työssä jaksamista työurien pidentämisen näkökulmasta. Olemme sitoutuneita tähän tutkimukseen, ja meille on selvää, miksi tutkimus on tärkeä. Raportoimme aineiston keruun menetelmät ja kirjaamme tutkimuksen aikataulun sekä analyysimenetelmät johtopäätöksineen näkyviin. Arvioimme tutkimuksen luotettavuutta ja kirjaamme tutkimusraporttiin, miten kokoamme ja analysoimme aineiston. Teemme tämän opinnäytetyön hyvän tieteellisen käytännön vaatimalla tavalla ja noudatamme tutkimuseettisen neuvottelukunnan antamia ohjeita, jotta opinnäytetyömme on eettisesti hyväksyttävä sekä luotettava ja jotta tulokset ovat uskottavia. Lainsäädäntö määrittelee rajat hyvälle tieteelliselle käytännölle. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, hakupäivä 15.8.2013; Tuomi & Sarajärvi 2012, 140–141.)

4.7 Opinnäytetyön aikataulu

Opinnäytetyön aihe hahmottui syyslukukauden 2012 aikana, jolloin tutkimuksen tekemiseen liittyvät kurssit alkoivat. Tutkimussuunnitelman työstäminen tietoperustan rakentamisella alkoi maaliskuussa 2013, suunnitelma oli valmis 10.5.2013 ja se esitettiin seminaarissa 27.5.2013. Loppuraportin laatiminen tutkimussuunnitelmaa pohjana käyttäen alkoi 28.5.2013. Tiedonhaku systemaattista kirjallisuuskatsausta varten aloitettiin yhteistyössä informaation kanssa 29.5.2013. Kesäkuussa 2013 viikolla 23 suoritettiin tutkimusten haku ja valinta. Kesäkuussa 2013 viikolla 24 aloitettiin tutkimuksiin perehtyminen. Heinäkuussa 2013 viikolla 28 kokosimme tutkimusten keskeiset tulokset taulukkoon. Heti tämän jälkeen aloitimme tulosten analysoinnin ja raportin työstämisen. Loppuraportin esitimme 5.11.2013 Oulun seudun ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystieteiden yksikön Hyvinvointia yhdessä -tapahtumassa.

5 SYSTEMAATTISEN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET

Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset -tutkimus osoitti, että työoloihin sekä terveyteen liittyvät tekijät ovat yhteydessä työurien jatkamiseen moniulotteisesti. Oman työkyvyn ja terveyden tuntu sekä työn imu ovat sekä suoraan että välillisesti tekijöinä arvioitaessa työolojen ja elintapojen vaikutusta työssä jatkamisajatuksiin. Usein työoloihin liittyvät tekijät olivat yhteydessä toisiinsa. Työuran pidentämiseen vaikuttavat samanaikaisesti useat tekijät. Panostettaessa ja kehitettäessä kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia ja yksilökohtaisia ratkaisuja voidaan olettaa ennenaikaisen eläköitymisen vähenevän ja vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen innostuksen työssä jatkamiseen lisääntyvän. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 157–158.)

Työhyvinvointi koostuu useasta tekijästä, joita ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä itse. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation ominaisuudet, johtaminen ja esimiestyö, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä työntekijän näkemys omasta työyhteisöstä. (Docendum 2013, hakupäivä 14.11.2013.) Jaottelimme työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuuteen osioon. Osiot ovat johtaminen, työyhteisö, työntekijä, työ, ulkopuoliset tekijät sekä työterveyshuolto. Johtamiseen kuuluvat johtaminen ja esimiestyö. Työyhteisöön kuuluvia tekijöitä ovat työympäristö, ilmapiiri, työkaverit, työelämätaidot, työpaikkakulttuuri, vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja käytöstavat. Työntekijään liittyviä asioita ovat oma terveys, ammattitaito, elintavat ja vastuullisuus. Työhön liittyvät työn mielekkyys, työn tuunaaminen, työn joustot ja työn merkitys. Ulkopuolisia tekijöitä ovat työn ulkopuoliset vastuut sekä velvollisuudet, lait, säädökset ja ikäpolitiikka. Työterveyshuoltoon kuuluvat asiantuntijuus, yhteistyö, neuvottelut, tuet ja mallit. Ryhmittelimme erikseen työssä jatkamisen tekijät ulkoisiin, työhön liittyviin sekä yksilöön liittyviin tekijöihin.

5.1 Työssä jaksamista edistävät tekijät

Tässä alaluvussa vastataan tutkimuskysymykseen 1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä jaksamaan työssään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukailien valittujen tutkimusten mukaan?

Johtamisen ja esimiestyön merkitys nousi vahvasti näkyviin jokaisesta kolmestatoista (13) tutkimuksesta. Kaikista tutkimuksista tuli esille hyvän johtamisen ja esimiestoiminnan positiivinen vaikutus työssä jatkamiseen. Kymmenessä (10) tutkimuksessa heikko sekä epäoikeudenmukainen johtaminen nähtiin työn työntöä aiheuttavina tekijöinä.

Johtamisen ja esimiestyön ymmärtäminen ja työyhteisön jäsenten, esimiesten ja työntekijöiden yhteistoiminta tuo esille työyhteisötaitojen merkityksen. Vuorovaikutteisessa esimiestyössä on kyseessä esimies-alaisuus, valtauttava johtajuus ja esimiestuki. Valtauttava johtaminen, jaettu päätöksenteko sekä työntekijöiden näkemysten kuuleminen olivat voimakkaasti yhteydessä työssä jatkamisen aikomuksiin. Tutkimustulokset Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona -tutkimuksessa antavat vahvaa näyttöä siitä, että työpaikan ilmapiirillä, esimiestyöllä, sosiaalisella tuella ja työoloilla on merkitystä työssä jatkamiseen. Hyvä esimiestyö ja hyvä, läheinen sekä inhimillinen johtaminen johtavat hyvään työtulokseen. Esimies-alaisuuden luonteella on selvä yhteys työssä jatkamiseen. Palveleva johtaminen ja ystävällinen vuorovaikutus työpaikalla tulivat toistuvasti esiin tutkimuksessa. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordi 2013, 4–5, 50, 53–54; Aromaa & Koskinen 2010, 104; Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 77.)

Kaikki ikäryhmät korostivat hyvässä johtamisessa oikeudenmukaista, tasapuolista ja reilua kohtelua. Arvostava vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä synnyttää kokemusta kuulluksi tulemisesta. Työntekijät kuvasivat toimivaa johtamista avoimena vuorovaikutuksena, innostamisena, läsnäolona ja vastuun ottamisena. Esimiesten näkemysten mukaan johtamisen onnistumiseen liittyy valtauttava johtaminen, joka tarkoittaa toimintamahdollisuuksien antamista työntekijöille, yhteisöllisyyden tukemista sekä joustavuutta ja vastuun ottamista. (Nuutinen ym. 2013, 54,86, 99.)

Ikäjohtamisen taitoa tarvitaan erilaisiin esimiehen ja työntekijöiden välisiin vuorovaikutus- ja kohtaamistilanteisiin. Nämä tarkoittavat, että lähiesimiehen pitää tuntea tiimensä jäsenet ja työntekijänsä, osoittaa heille arvostavaa vuorovaikutusta ja myös kantaa vastuunsa lähiesimiestyöstä. Tämä edellyttää tiiminvetäjiltä ja lähiesimiehiltä työolojen ja työyhteisön toiminnan tuntemusta sekä läsnäoloa arjessa. Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden kuuntelu sekä työntekijöiden kokemusten huomioiminen ovat tärkeitä seikkoja eri-ikäisten johtamisessa. Johtamiskäytäntöjä, jotka tukevat työhyvinvointia ja työssä jatkamista, tarvitsevat kaikki työyhteisön jäsenet, niin nuoret ja keski-ikäiset kuin kokeneemmat työntekijät. Ikäjohtamisen keinoin voidaan tukea työntekijöitä löytämään itselleen riittävästi voimavaroja selviytyäkseen työnsä haasteista ja vaatimuksista myös muutostilanteissa. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona -tutkimuksen mukaan nuorimmat eli alle 30-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat korostivat työntekijän kuuntelemista, huomioimista ja päätöksentekoon mukaan ottamista. Keski-ikäiset korostivat avointa ja rehellistä keskustelua ja he korostivat yli 50-vuotiaiden kanssa eniten vastuun kantamista, asioi-

den hoitamista ja ratkaisemista. Tutkimuksesta näkyi myös nuorten erityinen tarve tukeen ja ohjaukseen, mutta keski-ikäisillä on tarve vaikuttaa oman työnsä sisältöön, ja iäkkäimmät saavat motivaatiota sosiaalisista suhteista niin työtovereiden kuin johdonkin kanssa. Ikääntyvät haluavat osallistua oman työnsä organisointiin niin että työ vastaa omaa osaamista ja voimavaroja. (Nuutinen ym. 2013, 4–5, 8, 53–54.)

Työn kautta saadut voimavarat saavat aikaan työntekijässä itsetuottamusta, jonka avulla hän voi luottaa, että selviytyy odottamattomissakin tilanteissa ja muutoksen paineissa. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki työpaikalla sekä palveleva ja kuunteleva johtaminen. (Hakanen ym. 2012, 33.) Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on esimiehen huomioiva ja kannustava asenne ja se, että hän tuntee työntekijänsä. Esimies kehittää ja tukee organisaatiossa työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja. (Marjala 2009, 164.)

Kaikista kolmestatoista tutkimuksesta tuli esille sisällönanalyysin tulosten mukaan **työyhteisö** ja sen ilmapiiri sekä vuorovaikutus. Ne ovat tärkeitä ja merkittäviä tekijöitä työntekijän työssä jaksamiseen. Esille tuli myös kiusaaminen.

Työn "tuunaaminen" eli työn yksilöllinen muokkaaminen tuli tutkimuksessa esille ja työn tuunaamisen lisäksi erittäin merkittävästi työn imuun olivat myönteisessä yhteydessä työn kehittävyys ja monipuolisuus, palveleva johtaminen sekä ystävällinen ja huomaavainen työpaikkakulttuuri. (Hakanen ym. 2012, 38, 44.) Sinisammal (2011, 70) kertoo väitöskirjassaan, että sen keskeinen ja toistuva teema on työpaikan sisäisen viestinnän merkitys. Erityisesti työelämän murrosvaiheessa työpaikan johdon ja henkilöstön aktiivista ja avointa vuorovaikutusta pidetään kriittisenä menestystekijänä. Työhyvinvoinnin tilanneherkän johtamismallin tasapainoa ylläpitävä tekijä on johdon ja henkilöstön vuorovaikutus sekä johdon ja ulkopuolisten tekijöiden vuorovaikutus. (2011, 70.) Työssä jatkamiseen vaikuttavat positiivisesti hyvin toimiva työyhteisö, henkisesti kevyt työ ja toimivat työjärjestelyt. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen. 2012, 189.)

Avoin keskustelu työtovereiden kanssa ja yhteisöllisyys mahdollistavat sosiaalisen tuen saannin sekä työ- että yksityiselämän puolella. Omalle työhyvinvoinnille tärkeää on läheisten työtovereiden jaksaminen. Työhyvinvointia ja työpanosta edistää työympäristön tarkoituksenmukaisuus. Oma halu ymmärtää tekemäänsä työtä, itseään ja ympäristöään kannustaa yrittämiseen, jolla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Kannustus yhteistyöhön ja vastavuoroisuuteen työyhteisös-

sä lisäävät sosiaalista pääomaa. Silloin myös työyhteisö ottaa vastuuta esimiestyön onnistumisesta (Marjala 2009, 163, 168; Nuutinen ym. 2013, 99.)

Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä -tutkimuksesta tuli esille, että Suomessa työpaikkakiusaamista raportoidaan keskimääräistä enemmän verrattuna kaikkiin EU-maihin, mutta myös verrattuna muihin Pohjoismaihin. Koska kiusaamista ei hyväksytä ja se on lainsäädännössä sanktioitu, voi seurauksena olla, että työpaikoilla vuorovaikutusongelmat nimetään helposti epäasialliseksi kohteluksi ja kiusaamiseksi. (Vartia, Kandolin, Toivanen, Bergbom, Väänänen, Pahkin, Vesala, Haapanen & Viluksela 2012, 60.)

Tulosten mukaan useassa tutkimuksessa tuli esille oman koetun terveyden merkitys työssä jakamiseen. Esille tulivat myös kiinnostava työ ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. **Työntekijä** itse on päävastuullinen omasta työhyvinvoinnistaan sekä velvollinen tunnistamaan, ymmärtämään ja edistämään omaa työhyvinvointiaan. Vastuu työhyvinvoinnista näkyy terveyden kokonaisvaltaisena huoltamisena, johon kuuluu fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen toimintakyky. Työ, joka antaa vastavuoroisia kokemuksia, on tärkeää yksilölle. Työhyvinvoinnin ilmiön mahdollistamisen tekijöinä ovat ilo, osaaminen, haasteellinen ja arvostettava työ. Työntekijän identiteetin rakentumisen kannalta tärkeää on työn tekemisen merkitys. Sopivat haasteet ja onnistuminen aikaansaavat tunteen ja halun pyrkiä parhaimpaansa. Hyvään työvireeseen kuuluvat sopivan kiireinen työtahti ja mahdollisuudet itsenäisesti vaikuttaa ja kehittää työtänsä. Sopivat haasteet ja kiire ovat subjektiivisia kokemuksia, joiden havaitseminen ja vaikuttaminen ovat yksilön vastuulla. (Marjala 2009, 160, 163–164, 215, 227.)

Työntekijän poissaolojen määrä on vähäisempi hyvissä työoloissa kuin heikoissa, riippumatta työntekijän sairauksien määrästä. Hyvää työpanosta ei taata yksistään hyvällä terveydellä tai fyysisellä kunnolla. Hyvän työhyvinvoinnin vallitessa kaikilla fyysisen kunnon tasoilla työpanos oli parempi. Koettuun työkykyyn vaikuttavat työolot ja työn vaatimukset sekä yksilölliset voimavaratekijät. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen. 2012, 160.) Aikaansaavuutta tukee työilmapiiri, joka on kannustava, riidaton, leppoisa, ennakkoluuloton sekä omaa etua tavoittelematon. Aikaansaavaa ilmapiiriä tukee myös syrjimättömyys ja oman työn arvostetuksi kokeminen. Tärkeää on luottamus työtovereiden sekä esimiesten ja alaisten kesken. Motivoivilla työtehtävillä ja kokemuksella oman työn arvostuksesta on huomattava yhteys työhyvinvointiin, työn imuun sekä motivaatio-ongelmien vähäisyyteen. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet kokivat vähäisempää arvostuksen tunnetta kuin muut, kuitenkin työn motivoivuus ja mielekkäys olivat yhteisiä kaikille. (Väänänen-Tomppo & Okko 2013, 25, 28, 33, 46.) Liian monet ja suuret muutokset ovat riski työntekijöiden työhyvin-

voinnille. Muutoksilla haluttujen tulosten varmistamiseksi otetaan huomioon järjestelmänäköku-
ma, ihmisten mahdollisuudet, heidän mukaan ottaminen muutoksissa ja muutosten seuraukset
ihmisille sekä työn keskeisille toiminnoille. (Hakanen ym. 2012, 76.)

Aineiston analysoinnin tulosten mukaan useassa tutkimuksessa tuli esille varmuus työn olemas-
saolosta ja sen jatkuvuudesta. Esille tuli myös kiinnostava ja haastava **työ** sekä kokemus omalla
alalla olost ja työn tärkeydestä. Vaikutusmahdollisuudet tuunata omaa työtään elämäntilanteiden
muutosten yhteydessä, on tärkeä tekijä työssä jaksamiseen. Onnistuminen työssä ja kun työllä on
arvo, mieli ja merkitys lisää halua tehdä työtä mahdollisimman hyvin. Tärkeitä tekijöitä ovat tunne
ja kokemus omalla alalla ja omassa työtehtävässä olemisesta. Asiakkaiden, esimiesten ja työka-
vereiden antama palaute on tärkeää, ja arvostus saisi olla konkreettista. Asiakkaiden tyytyväisyys
takaa työn jatkuvuuden ja vaikuttaa näin ollen työhyvinvointiin. (Marjala 2009, 165—166.)

Työpaikan resurssit ja toimintakulttuuri vaikuttavat työpaikan tarjoamiin kehittämis- ja koulutus-
mahdollisuuksiin, kokemukset vaihtelevat sen mukaan, millaiset työnteon edellytykset työpaikka
tarjoaa työlle. Varmuus työpaikan olemassaolosta on yhtä tärkeä sekä hyvän että heikomman
työkyvyn omaaville, mutta työkyvyn heikentyessä erilaisten muutosten merkitys lisääntyy. Eniten
odotuksia on paremmista johtamistavoista sekä työympäristöstä, ja myös erilaisten työtehtävien
keventämistä, työajan joustavoittamista sekä kuntoutusmahdollisuuksia toivotaan. (Tuominen,
Takala & Forma 2010 136—137.) Voimavaratekijöistä vahvimmin esillä olivat työn kehittävyys ja
monipuolisuus. Työn riittävä itsenäisyys oli tärkeää työn tuunaamiselle. Työn tuunaaminen oli ai-
noa tekijä, joka jokaisessa ikäryhmässä lisäsi halua pysyä työelämässä pidempään. Työn vaati-
mukset vähensivät leipääntymisen todennäköisyyttä ja olivat positiivisessa yhteydessä työn tuu-
naamiseen. Työn tuunaamisessa eli työn mielekkäämmäksi itselleen tekemisessä on kyse työn
haastavuuden lisäämisestä. (Hakanen ym. 2012 76, 77.)

Aineiston analysoinnin tuloksena tuli esille työntekijän **ulkopuoliset tekijät** eli oman elämäntilan-
teen ja yhteiskunnan säädösten merkitykset työhyvinvointiin. Esille nousivat myös työelämän
muutos, työpolitiikka ja erilaiset hoitovastuut. Perheellisten haasteena oli onnistunut työn ja per-
heen yhteensovittaminen. Enemmistö työssäkäyvistä vanhemmista koki jaksavansa paremmin
lasten kanssa, kun oli työelämässä mukana. (Vartia ym. 2012, 62.) Keski-ikään ajoittuva omais-
ja läheishoiva osoittautui tekijäksi, joka monimuotoisesti voi vaikuttaa eläkeajatuksiin tai työssä
jatkamisen halukkuuteen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan hoivaavat kokivat merkitsevästi
useammin kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia ja he myös merkitsevästi useammin arvelivat,

etteivät pystyisi työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkkeelle asti, verrattuna niihin, joilla ei ollut läheisiään kohtaan huolehtimisvelvollisuuksia. Tulokset viittaavat siihen, että huonontunut terveys ja työkyky yhdessä omaishoivavastuiden kanssa voivat lisätä ajatuksia eläkkeelle hakeutumisesta, vaikka työ itsessään koettaisiinkin innostavana. (Perkiö-Mäkelä ja Kauppinen 2012, 190.)

Työehtosopimukset ovat keino edistää psykososiaalisia työoloja. Työehtosopimuksissa sovitaan henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimenpiteistä. Sopimuksissa on sovittu työaikajoustoista, kuten työaikapankista sekä työryhmien perustamisesta kehittämään työkykyä, osaamista ja hyvinvointia. (Vartia ym. 2012, 66.)

Tutkimustulosten mukaan **työterveyshuolto** oli työntekijöiden työhyvinvoinnin merkittävä vaikuttaja, jonka rooli asiantuntijana, tukijana, auttajana, kumppanina ja ohjaajana oli tärkeä. Läheisen yhteistyön merkitys tuli esille vastauksissa, ja työterveyshuollon aktiivisuus koettiin hyvin tärkeänä. (Ravanti & Pääkkönen 2012, 15–16.) Suuri osa henkilöstöstä koki saavansa työterveyshuollosta hyvää palvelua sairautsiensa hoidossa ja oli tyytyväisiä siihen. Yli puolet henkilöstöstä koki, että ennaltaehkäisevissä terveydenhuollon tarpeissa tai kuntoutusasioissa työterveyshuolto toimi vain kohtalaisesti. Suurin kritiikki kohdistui ennaltaehkäiseviin työterveyspalveluihin. (Väänänen-Tomppo & Okko 2013, 28.)

Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys -tutkimuksesta tuli esille työterveysneuvottelun malli, jonka avulla selvitetään ja etsitään mahdollisuuksia puuttua seikkoihin, joilla on yhteys terveyteen ja työkykyyn. Työterveysneuvottelussa on mukana työntekijä itse tai hänen edustajansa, esimies, työterveyshuollon työntekijä tai muu terveydenhuollon työntekijä. Työterveysneuvottelu liittyy varhaisen reagoinnin ja tuen toimintamalleihin. Työterveysneuvottelu voidaan järjestää erikseen tai työpaikkaselvityksen jälkeen toimenpide-ehdotusten käsittelemiseksi. Kaikkien asianosaisten tai heidän edustajiensa osallistuminen työterveysneuvotteluun takaa eettisesti hyväksyttävät ja toimivat ratkaisut. Tutkimuksessa esitettiin uusi työhönpaluu-prosessin hallintaan tarkoitettu työuran mittainen ammatillisen kehittymisen ajattelutapa. Sen tavoitteena on turvata monen toimijan yhteisvoimin täysi ammatillinen osallistuminen. Terve mieli työssä -hankkeessa on voitu todeta, kuinka työpaikkojen, työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyö on vaihtelevaa. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 21, 81.)

Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisin prosesseina -narratiivinen arviointitutkimus toi ilmi, että työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin edistämässä oli tukeva. Keskeistä työhyvinvoinnin vastuukysymyksissä oli, että työntekijän täytyisi itse pyrkiä aktiivisesti tunnistamaan ja vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa sekä toimimaan yhteistyössä esimiehensä kanssa. Tämän tutkimuksen mukaan kahdenkeskisessä hyvinvointineuvottelussa oli mahdollistunut oman elämäntilanteen ja erityisesti työelämäntilanteen kertominen ja tutkiminen. Hyvinvointineuvottelu oli myös mahdollistanut itsensä ja itselle asetettujen vaatimusten tarkastelun uudesta näkökulmasta. (Marjala 2009, 180, 216.)

5.2 Työssä jatkaminen ja työuran pituus

Valittujen tutkimusten työssä jatkamisen tekijät voidaan ryhmitellä ulkoisiin, työhön liittyviin sekä yksilöön liittyviin tekijöihin. Tämä kohta vastaa tutkimuskysymykseen 2. Mitkä tekijät edistävät työntekijöitä pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan?

Kohti innostuksen spiraaleja -tutkimuksen mukaan työn voimavarat ja työn tuunaaminen johdonmukaisesti selittivät huomattavasti muita tekijöitä enemmän ja myönteisemmin työn imua, vähäisempää leipääntymistä työssä, sitoutumista työpaikkaan ja halukkuutta pidempään työuraan sekä työryhmien laadukasta toimintaa. (Hakanen ym. 2012, 76–77.)

Työn fyysiset kuormitustekijät olivat yhteydessä työssä jatkamisen harkintaan sekä eläkeajatuksiin. Fyysisesti kevyempää työtä tekevä harkitsi todennäköisemmin työssä jatkamista 63. ikävuoden jälkeen. Ne työntekijät, jotka olivat halukkaista jatkamaan työelämässä vanhuuseläkkeelle saakka, kokivat työn henkisesti kevyeksi ja he työskentelivät toimivassa työyhteisössä. Heillä oli hyvä työkyky ja he olivat innostuneita työstään. Alkoholi-ongelman puuttuminen edesauttoi työelämässä jatkamista. Myös hyväksi koettu johtaminen ja tarmokkuuden kokeminen työssä olivat yhteydessä työssäjatkamisajatuksiin. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 160, 172, 180.)

Merkittävä tekijä työssä jatkamiseen oli työyhteisön hyvä ilmapiiri. Lisäksi esille tulivat esimiehen tuki työntekijöiden tilanteissa, mielekkäät työtehtävät sekä kannustus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittäminen. Parhaiten työssä jatkamista edistää työyhteisö, jonka ilmapiiri on hyvä ja jossa työntekijöitä tuetaan ja kiinnitetään huomiota palkitsemiseen ja kannustamiseen. Työssä jatkamiseen oli selvästi yhteydessä esimies-alaisuuden laatu, koska esimies-alaisuutensa heikoksi kokeneet

kertoivat ajatuksistaan lopettaa työskentely nykyisessä työpaikassaan. (Nuutinen ym. 2013, 48, 50.)

Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona -tutkimuksessa esille tuli, että oikeudenmukainen, tasapuolinen ja reilu kohtelu olivat tärkeimmät johtamisen ominaisuudet.

Tällaista johtamista kuvasivat esimerkiksi ilmaukset: ”Esimiehen tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti, ei olla ’kaveri’ vaan johtaja.” ja ”Hyvä esimies kuuntelee, on ymmärtäväinen ja empaattinen. Hän kohtelee kaikkia tasa-puolisesti, ei suosi ketään.” (Nuutinen ym. 2013, 53.)

Työoloihin ja terveyteen liittyvät tekijät olivat moniulotteisesti yhteydessä työurien jatkamiseen. Ennenaikaista eläköitymistä ehkäisee toimiva työyhteisö, henkisesti kevyt työ, innostuneisuus työssä sekä hyvä työkyky ja sairauksien puuttuminen. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 183.) Ne, jotka pystyivät vaikuttamaan omaan työhönsä, siirtyivät vanhuuseläkkeelle omaa eläkeikänsä myöhemmin. Ne, joilla ei ollut vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, siirtyivät työkyvyttömyyseläkkeelle, esimerkiksi mielenterveyssyistä ja tuki- ja liikuntaelinongelmien vuoksi. Kuuluminen työyhteisöön oli tärkeintä yli oman eläkeiän jatkaneille. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä työyhteisön ääri-ilmiöt, kuten kiusaamiskokemukset työtovereiden tai esimiehen taholta olivat yleisiä. (Väänänen-Tomppo & Okko 2013, 42–43.)

Perusteluina työssä jatkamiselle yli oman eläkeiän olivat työtehtävien ja työn mielekkyyteen liittyvät asiat sekä taloudelliset kannusteet sekä mahdollistava terveydentila ja hyvä työilmapiiri. Työssä jatkamisen edellytykset luodaan työpaikoilla ja työorganisaatioissa. Eläkkeellesiirtymispäätöksen lykkäämiseen yli oman eläkeiän vaikuttivat useimmin työtehtävät ja työn mielekkyys. Yksilöllinen työaikajousto vaikutti työssä jatkamisen harkintaan 63. ikävuoden jälkeen. (Väänänen-Tomppo & Okko 2013, 55, 57–58; Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 179.)

Hyvillä terveyteen liittyvillä elintavoilla oli yhteys työssäjatkamisajatuksiin. Ne, joilla oli kohtuulliset elintavat, harkitsivat useammin työssä jatkamista yli oman eläkeiän. Runsaalla alkoholinkäytöllä oli selkeä vaikutus eläkkeelle siirtymiseen, mutta kohtuudella alkoholia käyttävät normaalipainoiset harkitsivat eläkkeelle jäämistä harvemmin. Työpaikan olemassaolo ja riittävä terveys olivat välttämättömiä tekijöitä työssä jatkamisen kannalta. Ikääntyneet mainitsevat useimmin terveyden yhtenä ratkaisevista tekijöistä silloin, kun pohtivat työssä jatkamistaan 63 ikävuoden jälkeen. Terveys ja elämäntilanne kokonaisuudessaan olivat tärkeitä vaikuttajia työssä jatkamiseen, mutta lo-

pullisessa valintatilanteessa keskeiseksi asiaksi nousi työn mielekkyys. Suurempi eläke ei ollut niin merkityksellinen tekijä kuin edelliset. Omaisiaan hoivaavien työntekijöiden tilannetta voitiin helpottaa työhön liittyvillä kevennyksillä sekä joustavilla työjärjestelyillä ja näin kannustaa heidän jatkamista työssään. (Tuominen ym. 2010, 137; Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 160, 163.)

6 POHDINTA

Tässä osuudessa pohdimme opinnäytetyömme tuloksia ja jatkotutkimusaiheita, arvioimme luotettavuutta ja eettisyyttä sekä opinnäytetyön tekemisen prosessia. Olemme miettineet jatkotutkimusaiheina työterveyshuollon ja työyhteisön yhteistyötä sekä teimme esityksiä työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista.

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyössämme analysoimamme tutkimukset olivat laadukkaita sekä tieteellisen tiedon kriteerit täyttäviä, ja valitsimme ne tutkimussuunnitelmassa määriteltyjen sisäänottokriteerien mukaisesti. Tutkimusmateriaalimme oli suomalaista, koska tutkimme nimenomaan suomalaisen työhyvinvoinnin tilaa ja keinoja, jotka edistävät työssä jaksamista ja työssä jatkamista. Aineiston määrä oli noin kaksi tuhatta sivua, joten sen ansiosta saimme hyvät ja kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Saamamme tutkimustulokset verrattuna tietoperustan teoriatietoon ovat samansuuntaiset, joten olemme saavuttaneet opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitukset eli selvittäneet keinoja, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista työssään, sekä tekijöitä, joilla vahvistetaan työuria.

Sanomalehti Kalevassa 2.9.2013 julkaistussa kirjoituksessa ”Työhyvinvointi on maakunnan hyvinvointia” Työterveyslaitoksen aluejohtaja Tiina Rajala ja Pohjois-Pohjanmaan liiton suunnittelu-
päällikkö Ilpo Tapaninen (2013, 4) kertoivat Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelmasta, joka tehdään vuosille 2014–2017. Kehittämishojelman keskeisiksi työhyvinvoinnin kehittämisteemoiksi olivat nousseet erityisesti johtaminen ja esimiestyö, nuoret ja työelämä, työhyvinvointi ja tuottavuus sekä omavastuu ja työyhteisötaidot. Ikäjohtaminen on osa kokonaisvaltaista johtamista, ja hiljaista tietoa on pystyttävä siirtämään työntekijöiden kesken entistä tehokkaammin. Opinnäytetyömme tutkimustulokset ovat samassa linjassa artikkelin kanssa, joten tämä vahvistaa opinnäytetyömme luotettavuuden, tärkeyden sekä ajankohtaisuuden.

6.2 Menetelmällisten ratkaisujen pohdinta

Työmme tulosten luotettavuutta lisäsi se, että teimme yhdessä eli kahden tutkijan voimin koko tutkimuksen. Käytimme tutkimustulosten analysointiin runsaasti aikaa, koska tutkimusaineistoa oli

paljon. Analysoitavat tutkimukset olivat eri tieteenaloilta sekä erilaisilla metodeilla tehtyjä, mikä antoi laajempaa näkökulmaa tuloksiimme. Osassa analysoitavia tutkimuksia tulokset oli selkeästi koottu yhteenvedoksi, mutta joissakin tutkimuksissa ne olivat syvällä tutkimuksen rakenteissa. Työhyvinvoinnista oli tehty paljon erilaisia tutkimuksia. Tässä opinnäytetyössä kokosimme tulokset jo tehdyistä tutkimuksista yhteen ja tarkastelimme niitä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Haimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme, eli keinoja, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista työssä, sekä tekijöitä, joilla vahvistetaan työuria. Lokakuussa 2013 julkaistu Eurofound 2012 -tutkimus, joka oli Euroopan unionin teettämä, on samansuuntainen opinnäytetyömme tulosten kanssa. Se kertoi suomalaisessa työelämässä tapahtuneesta suuresta muutoksesta. Organisaatiomuutokset Suomessa olivat Euroopan mittaluokassa suurimpia. Eurofound 2012 -tutkimuksen mukaan työelämän epävarmuus, kasaantuvat työt ja kiire ovat uhkana työssä jaksamiselle. Henkinen uupuminen ja työnteon mielekkyyden väheneminen lyhensivät selvästi työssä jatkamisen aikaa. Tutkimuksesta tuli esille, että epävarmuus tulevaisuudesta oli yleisin työssä jaksamista heikentävä asia ja sen vaikutus oli kaksinkertaistunut aikajaksolla 2002—2013. (Toimihenkilökusjärjestö STTK, hakupäivä 4.11.2013.)

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Määrittelimme opinnäytetyön validiteetin ja reliabiliteetin, joiden avulla teimme arvion tutkimusmenetelmän ja saatujen johtopäätösten luotettavuudesta. Validiteetti (validity) eli pätevyys ja kyky tutkia haluttua asiaa ilmaisi kuinka hyvin opinnäytetyössä oli käytetty tutkimusmenetelmää kuvaamaan juuri sitä ominaisuutta tutkittavassa ilmiössä, jota oli tarkoitus kuvata. Validiteettia voidaan pitää hyvänä, kun analysoitavat tutkimukset ja kysymykset olivat oikeat. Saamamme vastaukset tutkimuskysymyksiin osoittivat, että saatu tieto vastaa vallalla olevaa teoriaa ja pystyy tarkentamaan ja parantamaan sitä, joten tulos on validi. Halutulla tutkimustavalla saimme laadukkaat vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tässä opinnäytetyössä lisäsi mahdollisimman tarkka selvitys tutkimuksen eri vaiheista eli aineiston keruusta ja analysoinnista sekä tulosten johtopäätöksistä. Reliabiliteetti (reliability) eli luotettavuus ilmaisee sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetyllä tutkimusmenetelmällä voidaan kuvata haluttua ilmiötä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta, jolloin samalla toimintatavalla toistetun tutkimuksen tulos olisi yhtenevä aiemman kanssa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231—233.)

Olemme tehneet tämän opinnäytetyön hyvän tieteellisen käytännön vaatimalla tavalla, noudattimme tutkimuseettisen neuvottelukunnan antamia ohjeita, ja siksi opinnäytetyömme on eettisesti hyväksyttävä sekä luotettava ja tulokset ovat uskottavia. Lainsäädäntö määrittelee rajat hyvälle tieteelliselle käytännölle. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, hakupäivä 15.8.2013.) Valitsimme opinnäytetyöhön tieteellisiä tutkimuksia, jotka oli tehty yleisesti luotettavissa ja puolueettomissa organisaatioissa, ja tutkimuksen tekijät olivat oman alansa merkittäviä asiantuntijoita. Kirjallisuuskatsauksessa kiinnitettiin huomiota tutkimusten laatuun, millä lisättiin tulosten luotettavuutta. (Johansson ym. 2007, 62.) Opinnäytetyöhön valittujen tutkimusten sopivuus varmistettiin sillä, että niissä vastattiin tutkimuskysymyksiin. Tässä opinnäytetyössä teimme mukailtuun systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valituista tutkimuksista taulukon, jossa tuli esille artikkeleiden analysoitavat asiat sekä tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, lähestymistapa, tutkimuksen nimi, tarkoitus, tutkimuskysymys/ongelma ja tulokset. Saimme tutkimuksista oleelliset asiat esille lukiemalla ne ensin huolellisesti kokonaisuudessaan. Kävimme analysoitavien tutkimusten tulokset läpi useampaan kertaan. (Johansson ym. 2007, 62.) Elektroninen haku toi runsaan määrän monipuolista ja tieteellistä tutkimusaineistoa, jotka olivat luotettavien ja puolueettomien organisaatioiden tekemiä. Manuaalista hakua emme varsinaisesti suorittaneet, mutta luimme tutkimuksesta poissuljettujen aineistojen lähdeluetteloita löytääksemme lisätietoja tutkittavasta ilmiöstä. Mielestämme manuaalisen haun puuttuminen ei vähentänyt tutkimuksemme validiteettia.

Tutkimuksemme validiteetti sekä reliabiliteetti ovat mielestämme erittäin hyviä, sillä olemme suorittaneet opinnäytetyön tutkimuksemme laadulliselle tutkimukselle asetetun luotettavuuden mukaisesti, tutkimussuunnitelmamme jokaista vaihetta yksityiskohtaisesti noudattaen. Tutkimuksemme on mahdollista toistaa ja se todistaa tutkimuksemme reliabiliteetin olevan korkea. Tutkimuksemme vastaa tutkimussuunnitelmassa asettamiimme kysymyksiin, joten se todistaa tutkimuksemme olevan validi. Käytössämme oli neljä apukysymystä analyysivaiheessa ja niiden avulla etsimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Teimme tämän opinnäytetyön hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti omia tietojamme ja taitojamme käyttäen. Raporttia laatiessamme kirjasimme tutkimuksen tulokset vääristelemättöminä ja mahdollisimman huolellisesti.

6.4 Opinnäytetyön tekemisen arviointi

Opinnäytetyön aiheen valitsimme sen ajankohtaisuuden ja tärkeyden vuoksi, se vaikuttaa yhteiskuntaan sekä yksittäiseen ihmiseen. Koimme opinnäytetyömme aiheen mielekkääksi ja vaikka opinnäytetyön prosessi vaati meiltä paljon työtä ja aikaa, niin se oli antoisaa ja opimme tämän

myötä paljon uutta. Tavoitteenamme oli omaksua luotettavan tieteellisen tutkimuksen toteuttaminen sekä kehittää tieteellistä ja kriittistä ajattelukykyä. Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan vaikutti ammatilliseen kehittymiseemme ja uskomme siitä olevan hyötyä myös tulevaisuudessa terveydenhoitajan työssä. Lisäksi opimme hakemaan näyttöön perustuvaa tietoa aiempaa paremmin sekä kiinnittämään huomiota tiedon luotettavuuteen. Opinnäytetyön tekemisen aikataulu oli suhteellisen tiukka, mutta olimme hyvin motivoituneita ja käytimme myös kesäajan opinnäytetyön tekemiseen. Yhdessä tekeminen oli etu, koska sovitut aikataulut rytmittivät työn etenemistä ja saimme tukea toisiltamme. Yhdessä työskennellessämme meillä oli hyvä tilaisuus keskustella ja käsitellä työhyvinvointiin liittyviä asioita, jolloin asioiden omaksuminen ja hallinta tuli helpommaksi. Huomasimme, että työhyvinvoinnin perustana olivat hyvin arkiset asiat, kuten hyvät käytöstavat. Keskiöön nousivat hyvät ja ystävälliset vuorovaikutustaidot, ne korostuvat niin johtamis- ja esimiestyössä kuin myös yksilötasolla yksittäisen työntekijän kohdalla. Jokaisesta analysoidusta tutkimuksesta esille tuli hyvä työilmapiiri, joka on työhyvinvoinnin tekijä ja vaikuttaa työssä jatkamiseen. Meidät yllätti tutkimuksen tulos, jonka mukaan Suomi on työpaikkakiusaamisen tilaston kärjessä Euroopassa ja Pohjoismaissa.

Opinnäytetyömme teko ajoittui mielenkiintoiseen ajankohtaan, koska uutisissa oli melkein päivittäin aiheena yt-neuvottelut ja työpaikkojen vähennykset. Toisista lähteistä esille tuli työvoimapula, ja samaan aikaan kuitenkin oli merkittävä joukko työttömiä ja työttömyysuhan alaisia. Tutkimuksista tuli esille, että ensimmäinen edellytys työhyvinvoinnille ja työssä jatkamiselle on se, että työtä on tarjolla. Työ tukee ihmisen hyvinvointia ja sen pitäisi mielestämme olla jokaisen ihmisen perusoikeus. Työmme eteni tekemämme tiiviin aikataulun mukaan. Varsinainen tekeminen ja aiheen vahvistuminen tapahtui keväällä 2013, toukokuussa esitimme tutkimussuunnitelman ja heti sen jälkeen siirryimme raportin työstämiseen. Kesä- ja heinäkuu kuuluivat tulosten analysoinnissa. Elokuun alusta alkaen kirjoitimme tuloksia ja teimme johtopäätöksiä. Loppuraportin esitys oli marraskuussa 2013.

Työuria on pidennettävä, vahvistettava ja eheyttävä alusta, keskeltä ja lopusta. Nuorten pitäisi päästä siirtymään aikaisemmin työelämään, työuran keskivaiheiden ei-toivotut katkokset pitää saada mahdollisimman vähäisiksi ja ikääntyvien pitäisi jatkaa pidempään työssä. Merkittävä yhteiskunnallinen haaste on, että työhön osallistumista lisätään työuran kaikissa vaiheissa ja sen ratkaisemiseksi tarvitaan vaikuttavia toimenpiteitä laajasti. Haasteen ratkaisemiseen tarvitaan enemmän kuin yhden työuriin vaikuttavan tekijän muuttaminen, pelkkä eläkeiän nosto ei riitä. Työuriin yhteydessä olevat tekijät ovat kuin palapeli, jossa jokainen pala voi vaikuttaa muihin työ-

uriin liittyviin tekijöihin. Vastuu pidemmistä työurista on usean hallinnon alan tai politiikkalohkon tehtävä. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 17–18.)

6.5 Jatkotutkimusaiheet

Mielestämme jatkotutkimusta tarvitaan siihen, millä keinoilla työhyvinvointiin liittyvät tekijät ja keinot saadaan sulautettua koko yhteiskuntaan ja koskemaan kaikkia työkäisiä. Psykkisen työhyvinvoinnin suojaamisesta pitäisi olla oma ja riittävän selkeä lainsäädäntö. Hyvien käytöstopojen ohjelma jokaiselle työpaikalle ja oppilaitoksiin ammattiin valmistuville olisi mielestämme jatkotutkimuksen ja kehittämisen aihe. Sopimattomasta käytöksestä, kiusaamisesta tai muusta vastaavasta toiminnasta pitäisi olla oma toimintaohjelma, jossa tekijä joutuu konkreettisesti ottamaan vastuun teoistaan, ja hänellekin pitäisi olla tarjolla psykologista apua. Työpaikoilla jokainen yksilö täytyy saada ymmärtämään oma vastuunsa ja omien toimintatapojen merkitys koko työyhteisön hyvinvointiin. Itsetuntemus, vuorovaikutus, itsesääntely sekä hyvät käytöstavat kuuluvat yhteen ja ovat perusta sille, että yksilö kykenee tasapainoiseen toimintaan työyhteisössä. Johtamisen kehittäminen pitää ottaa jokaisen yrityksen ja organisaation toimintasuunnitelmaan. Jokaisessa yrityksessä ja organisaatiossa täytyy panostaa työelämä- ja vuorovaikutustaitojen koulutukseen. Nämä taidot pitää sisällyttää myös toimintakulttuurin ja työpaikan arvoihin.

Opinnäytetyön edetessä olemme miettineet, miten voitaisiin helpottaa terveydenhoitotyön palvelujen saatavuutta lähelle ihmistä. Näemme ennaltaehkäisevän sekä matalan kynnyksen terveydenhoitotyön mahdollisuudet ja tärkeyden työhyvinvoinnin edistämässä sekä työntekijöiden työssä jatkamisen tukemisessa. Terveydenhoitaja voi pitää vastaanottoa työpaikan toimitiloissa tietyin väliajoin. Ihmisten on helpompi tulla käymään, kun vastaanotto on työyhteisön keskellä, ja näin voidaan tavoittaa sellaisia henkilöitä, jotka eivät muutoin erikseen lähtisi työterveysasemalle. Lähivastaanotolla terveydenhoitajan tehtäviä voisivat olla rokotteiden antaminen, verenpaineen ja verensokerin mittaukset sekä terveellisten elintapojen tukeminen ja jatkotutkimuksiin ohjaaminen. Terveydenhoitaja voi aktivoida työntekijöitä terveyden edistämisen menetelmin huolehtimaan omasta terveydestään ja elinympäristöstään sekä järjestää erilaisia ryhmätilaisuuksia tupakoinnin lopettamiseen, painonhallintaan ja hyvinvointiin. Terveydenhoitaja voi myös toimia keskustelunapuna silloin kun on tarve psykososiaaliselle tuelle ja tarvittaessa ohjata lääkärin tai psykologin vastaanotolle. Matalan kynnyksen vastaanotot varhaisen puuttumisen ansiosta voivat tukea työssä jaksamista ja jatkamista sekä ennaltaehkäistä kansansairauksia. Työterveyshuollon ennalta-

ehkäisevän toiminnan lisäksi on huomioitava ihminen kokonaisvaltaisesti, ja sairauden hoito on osa työterveyshuollon palvelua. Koska työelämä on jatkuvaa muutosta, tarvitaan työterveyshuollon kehittämistä sekä tutkimusta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää soveltaen tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Tavoitteena oli saada selville keinoja, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista työssään, ja tekijöitä, jotka johtavat työurien positiiviseen kehitykseen.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aineistolähtöisen analyysin perusteella voidaan todeta johtopäätöksenä, että johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät asiat olivat merkittävässä yhteydessä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen sekä työhyvinvointiin. Johtamisesta ja esimiestyöstä esille nousivat työhyvinvointia vahvistavana erilaiset johtamisen muodot, kuten valtauttava johtaminen, vuorovaikutteinen esimiestyö, ikäjohtaminen sekä palveleva johtaminen. Työntekijöiden kuuleminen, kunnioittaminen ja mielipiteiden huomioon ottaminen olivat keskeinen osa esimiestyötä. Myös luotettava ja riittävä viestintä sekä tiedon jakaminen olivat oleellinen seikka johtamisessa sekä esimiestyössä.

Vuorovaikutuksen tärkeys ja työilmapiirin merkitys työntekijän työhyvinvointiin sekä työssä jatkamiseen ovat huomioon otettavia asioita, koska ne tulivat esille jokaisesta tutkimuksesta. Yhteisöllisyys ja työn ilon kokeminen vahvistivat työhyvinvointia. Toinen toisensa kunnioitus sekä huomioon ottaminen tuntevana ja kokevana ihmisenä auttoivat jaksamaan työssä. Henkisesti turvallinen ilmapiiri sekä ystävällinen ja huomaavainen työpaikkakulttuuri loivat pohjan työhyvinvoinnille. Edellä mainitut tekijät olivat tutkimusten mukaan yhteydessä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen.

Varmuus työpaikan olemassaolosta ja työn jatkuvuudesta olivat merkittävässä roolissa työssä jaksamiseen sekä jatkamiseen. Työn houkuttelevuuteen vaikutti se, että työ oli kiinnostavaa, haastavaa, mielekästä ja siinä oli vaikutus sekä onnistumisen mahdollisuuksia. Oma koettu terveys oli yhteydessä työssä jatkamiseen, mutta lopullisessa valintatilanteessa kuitenkin työn mielekkyys nousi tämän edelle.

Työterveyshuolto on työntekijöiden työhyvinvoinnin vaikuttaja, jonka rooli asiantuntijana, tukijana, auttajana, kumppanina ja ohjaajana oli tärkeä. Työterveyshuollon läheinen yhteistyö ja aktiivisuus olivat tärkeitä. Työterveyshuollon kehittämistä toivottiin siten, että ennaltaehkäisevän toiminnan lisäksi huomioitaisiin ihminen kokonaisvaltaisesti ja sairauden hoito olisi osa työterveyshuollon

palvelua. Työterveyshuollon toimet olivat tärkeitä työhyvinvoinnin parantamiselle ja työssä jatkamiselle. Keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen olivat mm. tyky-toiminta, varhainen puuttuminen, sairauspoissaolojen seuranta, hyvinvointitapahtumat, ergonomiakartoitukset, omaehtoisen liikunnan tukeminen, työterveysneuvottelu ja työhönpaluuprosessin hallinta.

Tämän opinnäytetyön johtopäätösten perusteella voidaan todeta, että jokainen yksilö voi omalta osaltaan vaikuttaa omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin, joka on kuitenkin usean osatekijän summa. Johtaminen ja esimiestyö, työyhteisö, työntekijä, työ, ulkopuoliset tekijät sekä työterveyshuolto vaikuttavat kaikki osaltaan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin osatekijät eivät aina pysy samassa tilassa, vaan ne muuttuvat ihmisen elämäntilanteen mukaan.

LÄHTEET

Ahonen, G. 2012. Kehno työhyvinvointi maksaa 30 miljardia vuodessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Hakupäivä 22.8.2013 http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote20_2012.aspx.

Ahonen, G. 2012. Työelämä ja sen muutos. Teoksessa Kauppinen T., Mattila-Holappa P., Perkiö-Mäkelä M., Saalo A., Toikkanen J., Tuomivaara S., Uuksulainen S., Viluksela M. & Virtanen S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: THL & Työsuojelurahasto.

Carlson, M. & Forsel C. 2008. Esimies ja coaching. Helsinki: Tietosanoma.

Docendum. 2013. Työhyvinvoinnin tekijät. Hakupäivä 14.11.2013. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Findikaattori. 2012. Työkyvyttömyyseläkettä saaneet. Hakupäivä 28.8.2013. <http://www.findikaattori.fi/fi/76>.

Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) 2004. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Kansanterveyslaitos: Helsinki.

Hakanen, JJ. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja. Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Tätä on tutkittu. Helsinki. Työsuojelurahasto. Hakupäivä 22.4.2013 <http://www.tsr.fi/etusivu>.

Hakanen, J. Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja - innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakkarainen, A. 2000. Terveyskasvatus työterveyshuollossa. Jyväskylän yliopisto. Pro Gradututkielma. Hakupäivä 23.7.2013. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/.../12329/ahakkarainen.pdf?>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

International Labour Organization (ILO). 2013. Mission and objectives. Hakupäivä 5.8.2013. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.

Johansson, K. Axelin, A. Stolt, M. & Ääri, Riita- Liisa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. 2007, 5. Turku: Digipaino-Turun Yliopisto.

Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51. Turku: Digipaino-Turun yliopisto.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelinsäännöt. Juva: WSOY.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Kirjapaino Uusi Aura Oy.

Kansanterveyslaki. 28.1.1972/66.

Kansanvalta.fi. 2013. Ammattiyhdistystoiminta. Hakupäivä 30.4.2013. <http://www.kansanvalta.fi/Etusivu/Kansalaisvaikuttaminen/Paatoksentekeenosallistuminen/Ammattiyhdistystoiminta>.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys suomessa 2012 seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Helsinki: STM & Työterveyslaitos.

Kuntoutussäätiö. 2013. Hakupäivä 24.4.2013. <http://www.kuntoutussaatio.fi/tyokyky>.

Kääriäinen, M. & Lahtinen, M. 2006. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. *Hoitotiede* (18) 1, 37, 39, 42.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Laturi, K. 2008. Persoona 1, Psykologian perusteet. Teoksessa Eronen, Kalakoski, Kanninen, Kuppinen, Laarni, Paavilainen, Salo, Anttila, Kallio, Lähdesmäki, Oksala & Stenius (toim.) *Motiivit*. 3.-7.uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina– narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Oulun yliopisto.

Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Työterveyslaitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Duodecim.

Myrskylä, P. 2012. Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1/2012. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirja-paino Oy.

Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Helsinki: Työterveyslaitos.

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Pietikäinen, P. 2008. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Suomen Akatemian tutkimusohjelma WORK 2008-2011. Helsinki: Yliopistopaino.

Rajala, T. & Tapaninen, I. 2013. Työnhyvinvointi on maakunnan hyvinvointia. Sanomalehti Kaleva 2.9.2013. 2013 (239), 4.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2011. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Heuristica Oy.

Ravanti, E. & Pääkönen, R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Tampere: Työterveyslaitos.

Ristikangas, V., Aaltonen, T & Pitkänen, E.2008. Asiantuntijasta esimies. Innostusta ja arvostusta esimiestyöhön. Helsinki: WSOY.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Oulu: Oulun yliopisto.

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2008. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. 1.-4. painos. Helsinki: Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö. ILO kehittää ja valvoo työelämää. 2010. Hakupäivä 24.7.2013. http://www.stm.fi/stm/kansainvaliset_asiat/ilo.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2015. Työterveys-
yosuollon kehittämislinjat. Helsinki. Hakupäivä 26.7.2013
<http://pre20090115.stm.fi/pr1081940229784/passthru.pdf>.

Suomi Sanakirja.fi. 2013. Sivistyssanakirja. Hakupäivä 6.8.2013
<http://www.suomisanakirja.fi/systemaattinen>.

Strauss, A. 1996. Qualitive analysis for social scientists. 10. painos. University of California and Tremont Research Institute. Cambridge University Press: San Francisco.

Sveriges Företagshälsor. 2012. Varför företagshälsovård? Hakupäivä 30.8.2013
<http://www.foretagshalsor.se/foretagshalsovard/varfor-foretagshalsovard>.

Tamminen, H. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tela. 2013. Työurien pidentäminen. Hakupäivä 23.8.2013
http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen.

Terveyskirjasto. Duodecim. 2005. Terveys ja terveydenhuolto Suomessa toisen maailmansodan jälkeen. Hakupäivä 23.7.2013 http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00005.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2013. Pardian jäsentutkimus 2013. Varmuus työpaikasta edistää työssäjaksamista ja -jatkamista. Hakupäivä 4.11.2013 <http://www.sttk.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/uutiset-2013/pardian-jasentutkimus-2013-varmuus-tyopaikasta-edistaa-tyossa-jaksamista-ja-jatkamista>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työterveyshuolto. 2013 Työsuojeluhallinto. Hakupäivä 27.5.2013
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>.

Työterveyshuolto. 2013. Työterveyslaitos. Hakupäivä 27.5.2013
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx>.

Työterveyshuolto suomessa vuonna 2010 ja kehitystrendi 2000–2010. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Hakupäivä 27.5.2013 http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH_2010.pdf.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos & Lehtinen, S. 2009. Voiman lähteet - Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Painotalo tt-urex.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulu: Oulun yliopisto.

Valtiokonttori. 2012. Työhyvinvointi ja työurien pidentäminen. Hakupäivä 21.5.2013 http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyöelämäpalvelut/Työhyvinvointi/Työhyvinvointi_ja_tyourien_pidentaminen.

Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. 2012. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Helsinki: STM & Työterveyslaitos.

Väänänen-Tomppo, I. & Okko, S. 2013. Hyvä työ ja työhyvinvointi tuloksellisuuden tekijöinä. Helsinki: Valtiokonttori. Kaiku-työelämäpalvelut.

Tutkimuseittinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Hakupäivä 27.5.2013 http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Valtioneuvoston periaatepäätös 31.5.2012 työmarkkinoiden toimivuuden ja työvoiman tarjonnan turvaamiseksi. Hakupäivä 21.5.2013, http://www.tem.fi/files/33207/periaatepaatos_24052012.pdf.

Yhteistoimintalaki 30.3.2007/334.

Yhteistoimintalaki. Neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Hakupäivä 24.3.2013 [http://www.mol.fi/toimistot/espoo/ajankohtaista%20tiedostot/Yhteistoimintalaki_fi\[1\].pdf](http://www.mol.fi/toimistot/espoo/ajankohtaista%20tiedostot/Yhteistoimintalaki_fi[1].pdf).

LIITTEET

TAULUKKO 1. Opinnäytetyön aikataulu

LIITE 1

Aika	Opinnäytetyön vaiheet	
2013		
Maaliskuu	Suunnitelma ja tiedonhaku	Suunnitelma valmis 10.5.2013
Huhtikuu	Tietoperustan rakentaminen, keskeisten käsitteiden määrittely ja tutkimussuunnitelma.	
Toukokuu	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus -metodin kuvaus. Seminaariesitys	Seminaariesitys 27.5.2013
Kesäkuu	Aineiston keruu, analyysi ja tutkimustulosten arviointi	
Heinäkuu	Tutkimusraportin työstäminen	
Syyskuu	Opinnäytetyön kieliasun tarkistaminen (suomi, englanti)	
Marraskuu	Loppuraportin esitys	Esitys 5.11.2013

Tietokanta	Hakusanat	Hakutulokset	Hyväksytyt
LEEVI	Työhyvinvointi	414 viitettä	Pauli Forma, Janne Väänänen (toim.). / Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla: Kuntatyö 2010 - tutkimus
LEEVI	Työhyvinvointi AND Työelämä	25 viitettä	Merja Perkiö-Mäkelä ja Timo Kauppinen (toim.). / Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset
MELINDA	Työhyvinvointi AND Työelämä	205 viitettä	<ol style="list-style-type: none"> 1. Janne Sinisammal. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen: tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntija-haastatteluilta. 2. Arpo Aromaa ja Seppo Koskinen (toim.). / Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. 3. Eila Tuominen, Mervi Takala ja Pauli Forma (toim.). / Työolot ja työssä jatkaminen 4. Pauliina Marjala. / Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina: narratiivinen arviointitutkimus
ARTO	Työhyvinvointi AND Hoitotyö	5 viitettä	Utriainen, Kati. / Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa.
STM	Työhyvinvointi	2 viitettä	Vartia Maarit, Kandolin Irja, Toivanen Minna, Bergbom Barbara, Väänänen Ari, Pahkin Krista, Vesala Hanne, Haapanen Ari ja Viluksela Marja. / Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä.
VALTIO-KONTTORI: Tietoa Valtio-konttorista -> Julkaisut ja tilastot -> Julkaisut -> Kaku-työhyvinvointijulkaisut	Työhyvinvointi	16	Väänänen-Tomppo Irma ja Okko Sari. Hyvä työ ja työhyvinvointi tuloksellisuuden tekijöinä.
Tampereen yliopisto: johtamiskorkeakoulu: tutkimus- ja koulutuskeskus synergos: työhyvinvointi:	Työhyvinvointi	29	Nuutinen Sanna, Heikkilä-Tammi Kirsi, Manka Marja-Liisa ja Bordi Laura. / Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa.
Työterveyslaitos: etusivu	Työn imu	30	Hakanen Jari, Harju Lotta, Seppälä Piia, Laaksonen Anna ja Pahkin Krista. / Kohti innostuksen spiraaleja, innostuksen spiraali - innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus ja kehittämishankkeen tuloksia.
Työterveyslaitos: etusivu	Työhyvinvoinnin tilanteet	10	Ravanti Elina ja Pääkkönen Rauno. / Työhyvinvoinnin tilannekuva Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan.
Työterveyslaitos: etusivu	Henkinen hyvinvointi työssä	10	Kivistö Sirkku, Kallio Eila ja Turunen Greta. / Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys.

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
<p>1. Aineisto: Perkiö-Mäkelä Merja ja Kauppinen Timo (toim.) Helsinki: Työterveyslaitos, 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset.</p>	<p>Tutkimusraportissa käsitellään pääasiassa varttuneempien työllisten työssä jatkamisajatuksia perustuen työterveyslaitoksen Työ ja terveys-haastattelututkimuksiin. Kvantitatiivinen/Kvalitatiivinen</p>	<p>1. Hyvä ja kannustava työyhteisö (työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet, hyvä esimiestoiminta, työyhteisön ilmapiiri, työviihtyvyys) 2. Hyvä ja toimiva työympäristö 3. Taloudelliset tekijät (työeläkkeen suurempi määrä, palkka, erotus) 4. Mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ (vaikutusmahdollisuudet, arvostus, elämänsisältö) 5. Työn keventäminen (työmäärän vähentäminen, ikääntymisen huomioiminen, työn ruumiillisen/henkisen kuormittavuuden vähentäminen) 6. Työaika (joustavat työajat, molemminpuolinen työaikajousto, osa-aikatyö, työajan lyhentäminen) 7. Oma terveys.</p> <p>Koettu työkyky ja työn imun kokemukset olivat selvässä yhteydessä työssä jatkamisajatuksiin.</p>	<p>Työn puute (työttömyys) tai terveyden pettäminen (työkyvyttömyys). Työympäristön haitat. Henkisesti raskas työ. Fyysisesti raskas työ. Heikko johtaminen ja päätöksenteon ja kohtelun epäoikeudenmukaisuuden kokemukset. - Epäoikeudenmukainen kohtelu. Esimiestyön piirteistä erityisesti esimiehen epäoikeudenmukaiseksi koettu kohtelu ja epätasapuolisuus näkyivät ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisajatuksissa. Koulutuksen / ammattitaidon puute. Omais- ja läheishoitovastuu sekä elämäntilanne.</p>
<p>2. Aineisto: Forma Pauli - Väänänen Janne (Toim.). Kuntatyö 2010 – tutkimus. Helsinki: 2004, Kuntien eläkevakuutus. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla.</p>	<p>Hankkeen tavoitteena on parantaa kuntasektorin kilpailukykyä lähivuosina kiristävässä työvoimakilpailussa. Kvantitatiivinen/Kvalitatiivinen</p>	<p>Eläkeaikomuksia selittävät muuttajat: Fyysinen työkyky. Itsearvioitu terveys. Ilmapiiri. Esimiestyö. Johtamisen oikeudenmukaisuus. Ammatillinen kuntoutus. Joustavuuden lisääminen työajoissa. Työilmapiiri. (Työkyky yhteydessä ilmapiiriin.) Työnkierto. Pehdyttäminen. Työssäoppiminen. Työn jousto. Aktiivinen työ.</p>	<p>Koulutuksen ja ammattitaidon puute. Mitä raskaampaa työ on henkisesti tai fyysisesti ja mitä suuremmat vaatimukset ja vähäisemmät hallintamahdollisuudet työhön liittyvät, sitä suurempaa on uupumus. Pulmat työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tulosten mukaan itse arvioidulla terveydellä on merkittävä yhteys uupumukseen. Ne, jotka kokevat terveytensä huonoksi, ovat muita suuremmassa vaarassa uupua työssään. Passiivinen työ. Henkinen kuormittuneisuus. Stressi. Työuupumus. Huono työilmapiiri. Organisaatiomuutokset työntekijätasolla.</p>
<p>3. Aineisto: Väänänen-Tomppo Irma ja Okko Sari. Helsinki: Valtiokonttori, 2013. Hyvä työ ja työhyvinvointi tuloksellisuuden tekijöinä.</p>	<p>Tässä julkaisussa selvitetään erityisesti työn, työolojen ja työhyvinvoinnin merkitystä tavoitteiden saavuttamisessa. Kvantitatiivinen</p>	<p>Työhyvinvointi syntyy pääosin työstä ja työssä. Työtehtävät ja niiden sisältö. Työilmapiiri. Palkkauksen kannustavuus. Liukuva työaika. Mahdollisuus vaikuttaa erilaisiin työhön liittyviin asioihin lisää hallinnan tunnetta, joka on tärkeä työhyvinvointia edistävä voimavaratekijä.</p>	<p>Yhteisön ääri-ilmiöt, kiuasamiskokemukset työtovereiden tai esimiehen taholta, olivat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä huomattavasti yleisempiä kuin vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. Työpahoinvointi. Huomattava osa sairauspoissaoloista on seurausta työstä ja työ</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
4. Aineisto: Aromaa Arpo ja Koskinen Seppo (toim.). Helsinki: THL & Työsuojelurahasto, 2010. Suomalainen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa.	Hankkeen tavoitteena oli tuottaa ajankohtaiset ja monipuoliset tiedot suomalaisten työstä, työkyvystä ja terveydestä sekä näiden välisistä yhteyksistä. Kvantitatiivinen	Mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien määrään ja tehtävien sisältöön ja toteuttamistapaan. Työyhteisön toimivuus. Hyvä terveys. Korotettu eläkekattuma. Organisaatiomuutokset johtavassa asemassa olevilla. Motivoivat työtehtävät, arvostus työssä. Työn mielekkyys. Työpaikalta saadut myönteiset signaalit ja kannustus. Hyvissä työoloissa sairauksien määrä ei ole suhteessa poissaolojen määrään.	organisaatioon liittyvistä tekijöistä. Johtaminen. Puutteita työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyössä. Eniten kritiikkiä kohdistui ennaltaehkäiseviin työterveyspalveluihin.
5. Aineisto: Nuutinen Sanna, Heikkilä-Tammi Kirsi, Manka Marja-Liisa ja Bordi Laura. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona Toimintatutkimus eri-	Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaiset johtamiskäytännöt tukevat eri-ikäisten työssä jatkamista ja työhyvinvointia. Kvantitatiivinen/Kvalitatiivinen	Kaikilla sukupolvilla hyvä ilmapiiri näyttäisi olevan tärkein työuran jatkamiseen vaikuttava tekijä. Pitkälti sen jäljessä tulevat työnteon mielekkyys, työyhteisön rakentaminen työntekijää tukevaksi, kannustaminen ja palkitseminen sekä esimiehen tuki. Eri-ikäisten johtamisessa olennaista eri-ikäisten tarpeiden ja toiveiden kuuntelu sekä kokemusten huomioonottaminen.	Haitalliset työolotekijät. Kansansairaudet. Masennus, selkä- ja niskasairaudet ja verenpainetauti. Kiireen, aikapaineen, organisaatiomuutosten, osaamisvaatimusten ja työttömyyden uhan aiheuttama psyykinen kuormitus. Autoritaarinen johtaminen ja käskyttäminen aiheuttavat huonoja tuloksia ja voivat jopa vaarantaa terveyden. Korkeat vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki työssä olivat yhteydessä masennus- ja ahdistuneisuushäiriöihin. Työn fyysisistä vaatimuksista voimakkaimpia työkyvyn selittäjiä olivat työn ruumiillinen raskaus, voimaa vaativa käsityö ja huonot työasennot. Sekä henkinen rasittavuus.

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa.		<p>Tässä tutkimuksessa nousi esiin nuorten erityinen tarve tukeen ja ohjaukseen. Keski-ikäiset haluavat vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Iäkkäimmät saavat motivaatiota sosiaalisista suhteista niin työtovereiden kuin johdonkin kanssa. He haluavat myös vaikuttaa oman työnsä organisointiin, niin että työ vastaa omaa osaamista ja voimavaroja. Työn keventäminen tai työajan lyhentäminen. Valtava johtaminen, jaettu päätöksenteko sekä työntekijöiden näkemysten kuuleminen olivat voimakkaasti yhteydessä työssä jatkamisen aikomuksiin.</p> <p>Tutkimustulokset antavat vahvaa näyttöä siitä, että työpaikan ilmapiirillä, esimiestyöllä, sosiaalisella tuella ja työoloilla on merkitystä työssä jatkamiseen, tarkasteltiinpa sitä sitten ennenaikaisina eläkeaikomuksina tai halukkuutena jatkaa nykyisessä työssä yli 63 ikävuoden jälkeen. Joustava työaika, itsenäisyys, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja mielenkiintoinen työ. Työn riittävä organisointi. Arvostava vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä synnyttää kokemusta kuulluksi tulemisesta. Esimiehen läsnäolo ja tuki. Yhteistyö ja vastavuoraisuus. Oikeudenmukaisuus merkitsi haastateltaville työyhteisön jäsenten tasapuolista kohtelua.</p>	<p>Heikot kehittämismahdollisuudet. Epäselvä työrooli. Vähäinen työn merkityksellisyys. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä. Esimies-alaisuuden liiallinen kaverillisuus saatettiin kokea oikeudenmukaista esimiestyötä uhkaavaksi. Tällöin katsottiin, että työyhteisössä oli suosikkijärjestelmiä, jotka synnyttivät kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta.</p>
6. Aineisto: Hakanen Jari, Harju Lotta, Seppälä Piia, Laaksonen Anna ja Pahkan Krista. Helsinki: Työterveyslaitos, 2012. Kohti innostuksen spiraaleja innostuksen spiraali -innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus ja kehittämissuhteiden tuloksia.	<p>Tarkoitus on selvittää organisaatioiden ja niiden työntekijöiden voimavaroja ja vahvuuksia, joiden turvin on mahdollista selvitä muutosten ja vaikeuksienkin keskellä.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunnistaa keskeisimmät työn voimavarat eri töissä, aloilla ja organisaatioissa. 2. Selvittää palvelevan johtamisen merkitystä työn imulle ja vähäisemmälle työhön leipääntymiselle, työryhmien innovatiivisuudelle ja tuloksellisuudelle sekä työpaikkaan sitoutumiselle ja työssä jatkamisen aikomuksille. 	<p>Työn tuunaamisen lisäksi erittäin merkittävästi työn imuun olivat myönteisessä yhteydessä työn kehittävyys ja monipuolisuus, palveleva johtaminen sekä ystävällinen ja huomaavainen työpaikkakulttuuri. Lisäksi työn tuunaamisen edellytyksenä voi pitää ainakin jonkinasteista autonomiaa omassa työssä. Kun työuria halutaan pidentää, työn itsenäisyys on voimavara, jota kannattaa vaalia. Perhe. Tutkimuksen yksi keskeinen tulos liittyy siihen, että muutokset – silloin kun ne arvioitiin myönteisesti ja onnistuneiksi – olivat myönteisessä yhteydessä jokaiseen voimavarakäyttäjään, työn imuun ja työn tuunaamiseen,</p>	<p>Työhön leipääntyminen viittaa työssä koettuun epämotivoituneeseen, alivirittyneeseen tylsistymisen tilaan.</p> <p>Työhön leipääntyminen oli selvästi harvinaisempaa kuin työn imun kokeminen: koko aineistossa sitä koettiin keskimäärin vain muutamia kertoja vuodessa. Työhön leipääntyminen on siis yhteydessä sekä työhaasteiden vähäisyyteen (puuttuvat vaatimukset) että puuttuviin työn voimavaroihin. Sen sijaan silloin, kun muutokset työpaikalla arvioitiin suuriksi, johtaminen arvioitiin vähemmän ihmisuuntautuneeksi</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
<p>7. Aineisto: Sinisammal Janne. Oulu: Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta, tuotantotalouden osasto. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista.</p>	<p>Tämän väitöstutkimuksen tavoitteena on neljän esimerkin avulla tutkia työhyvinvointia. Kvantitatiivinen/Kvalitatiivinen.</p>	<p>Haastateltavat korostivat työpaikkakohtaisen räätälöinnin merkitystä palautejärjestelmien relevantiuden ja toisaalta henkilöstön sitoutumisen varmistamiseksi. Linjajohdon tukea ja esimerkillistä toimintaa valittujen menestystekijöiden kehittämisessä pidettiin tärkeänä. Vastauksena tutkimuskysymykseen yksi voidaan tiivistetysti todeta, että kierreportaiden käsijohteen optimaalinen korkeus suomalaisille teollisuustyöntekijöille on 100 cm. Vastauksena tutkimuskysymykseen kaksi voidaan tiivistetysti todeta, että suorituskykymittareiden rakentaminen henkilöstön yhdessä toteuttamana hankkeena auttaa liittämään työturvallisuusasiat luontevaksi osaksi teollisuuden tuotantotoimintaa. Tilastolliset testit antavat tälle tulkinnalle vain heikkoa tukea. Aineisto oli niin suppea, että satunnaisvaihtelut kyseenalaistavat tilastollisten menetelmien käytön mielekkyyden tässä tapauksessa. Vastauksena tutkimuskysymykseen kolme voidaan tiivistetysti todeta, että suorituskykymittausta voidaan käyttää yrityksen sisäisen viestinnän tehostamiseen. Henkilöstön osallistuminen suorituskykymittareiden rakentamiseen helpottaa käytön ottoa, toimii koulutuksena ja parantaa tiedonkulkua yrityksen sisällä.</p>	<p>(palveleva johtaminen vähäisempää), luottamus oli heikompaa ja työryhmien toiminta vähemmän voimaannuttavaa eli vähemmän itseensä luottavaa ja vaikuttavaa. Työsuhteen määräaikaisuus. Työntekijä voi itse toimia itselleen ja organisaatiolle haitallisella tavalla.</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
8. Aineisto: Marjala Pauliina. Oulu: Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta, Tuotantotalouden osasto. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisinä prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus.	Lähestymistavaltaan narratiivisella arviointitutkimuksella haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin: 1) Mitä työhyvinvointi ilmiönä on tähän tutkimukseen osallistuvien yli 55-vuotiaiden ihmisten kertomana ja 2) Mitkä ovat Hyvinvointiprofiiliprosessin työhyvinvointia edistävät merkitykset. Hyvinvointiprofiiliprosessilla tarkoitetaan väitöskirjassa arvioidun hyvinvointia edistävän kokonaisvaltaisen toimintamuodon merkitystä yksilön työhyvinvoinnille. Kvalitatiivinen.	<p>Vastauksena tutkimuskysymykseen neljä voidaan tiivistetysti todeta, että työhyvinvointia voidaan kuvata viiden osatekijän systeeminä, jossa kaikki osat ovat kiinteässä vuorovaikutussuhteessa toistensa kanssa. Nämä viisi työhyvinvoinnin osatekijää ovat seuraavat: 1) työntekijä, 2) lähi-työyhteisö, 3) työ, 4) johtaminen ja 5) ulkopuoliset tekijät.</p> <p>Keskeisimmät johtopäätökset tulosten pohjalta ovat seuraavat: 1. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työhyvinvointia ei voi rajata koskemaan vain työtä. Työhyvinvointi koettuna ja kerrottuna ilmiönä liittyy myös yhteiskuntaan, kulttuuriin, työkontekstiin, yksilön elämäntilanteeseen ja kokonaiselämäntilanteeseen. Aito työhyvinvoinninedistäminen voi lähteä tämän ymmärryksen kautta ja siksi työhyvinvoinnin edistämistyössä tarvitaan laajaa omat tavoitteet ja vastuualueet tiedostavaa yhteistoimintaa. 2. Työhyvinvointi ei ole pysyvä staattinen tila, vaan kukin yksilö määrittää sen kokonaisvaltaiset merkitykset dynaamisesti yhä uudelleen. Olennaista on se, kuka kuulee, miten merkitykset tulevat kuuluksi ja miten niihin vastataan. Työhyvinvoinnin edistämisessä sekä yksilö-, että organisaatotasolla on suotavaa kuunnella ihmisen ääntä, hänen kertomaa kokemustaan, koska työhyvinvoinnin ollessa kokemuksellinen ilmiö, sen edistäminen alkaa kuuntelemisesta ja ymmärtämisestä. Dialogi, prosessimaisuus ja reflektio esimerkiksi aktiivihastattelun muodossa eri konteksteissaan rakentavat puitteita tälle ymmärtämiselle. Työhyvinvoinnin edistäminen on kielellisen kertomuksen rakentamista, jossa keskeisenä huomiota kohteena on kertomuksen muodostamisen prosessi eli itse keskustelu. 3. Työhyvinvointi ilmiönä on vastuullisuutta itsestä. Minkälaisia mahdollisuuksia vastuun ottamiselle tämänhetkinen työelämä antaa?</p>	

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
9. Aineisto: Ravanti Elina ja Pääkkönen Rauno. Tampere: Työterveyslaitos. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva Selvitys 15 työpaikan	Tämän selvityksen tarkoituksena oli muodostaa käsitystä, mitä työpaikkojen työhyvinvoinnista vastaavat henkilöt ymmärtävät työhyvinvoinnin käsitteellä. Kvantitatiivinen.	<p>Yhtenä mahdollisuutena on antaa työntekijälle suurempi vastuu oman työhyvinvointinsa reflektoinnista. Työhyvinvoinnin reflektointi voi tapahtua kertomuksellisen työhyvinvointitarinan muodossa, jota yksilö kirjoittaa itselleen ja jonka avulla hän valmistautuu työhyvinvointikeskusteluun. 4. Yksilöllinen, arvostava esimiestyö työhyvinvoinnin ilmiön kerrottuna osatekijänä tarkoittaa esimiehen kykyä ja halua tuntea sekä kuunnella työntekijää. Haasteena esimiestyölle on työn räätälöinti ihmisen osaamisen, toimintakyvyn ja toiveiden mukaan. Työyhteisöissä on tarvetta paikoille, tilanteille ja tiloille kohtaamiseen. Yksilöllinen työhyvinvointikeskustelu voi rakentua kertomuksellisen työhyvinvointitarinan pohjalta esimiehen ja työntekijän välille. Keskustelun fokuksena on työhyvinvointi sekä työntekijän subjektiivisena kokemuksena että esimiehen objektiivisena palautteena. 5. Kun työsitoutuneisuus on työhyvinvoinnin ilmiön määrittäjänä, on työpaikoilla tärkeää pyrkiä luomaan henkisesti turvallinen ilmapiiri jatkuvan epävarmuuden sijaan. Henkinen turvallisuus tarkoittaa esimerkiksi avointa, rehellistä tiedottamista tulevista muutoksista sekä riittävän ajan antamista muutosprosessien toteuttamiselle. 6. Dialoginen yhteisöllisyys tarkoittaa mahdollisuutta saada ja antaa palautetta, johon tarvitaan kuulemisen ja kertomisen tiloja ja paikkoja arkipäivän työssä. Nämä kertomisen ja kuulemisen paikat tulee sitoa työhön ja työn tavoitteisiin. 7. Yksilölle on tärkeää antaa mahdollisuudet työhön, joka tuottaa vastavuoroisia kokemuksia työn kohteessa ja hänessä itsessään. Ilon, osaamisen, onnistumisen, haasteellisuuden ja arvostettavan työn mahdolliseksi kokeminen ovat tavoitteina työhyvinvoinnin ilmiön mahdollistamisessa.</p>	Työhyvinvoinnin hyötysten mittaamisen todettiin olevan vaikeaa ja perusteita työhyvinvoinnin tuottavuudelle oli erittäin vaikeaa löytää. Tulosten perusteella tulisi myös

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
<p>työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimitaan.</p>		<p>Merkittävää on myös, että työhyvinvointi yhdistettiin hyvin harvoin yrityksen talouteen liittyviin asioihin, vaikka yritysten arvooperustassa talouteen liittyvät asiat ovat usein ensisijaisia.</p> <p>Enemmistö arvioi tärkeimmäksi työhyvinvoinnin osatekijäksi hyvän johtamisen ja esimiestyön. Henkilöstö ja työyhteisö arvioitiin toiseksi tärkeimmäksi osatekijäksi. Osaaminen oli kolmanneksi tärkein, jota seurasi työilmapiiri, turvallisuus ja työolot sekä työympäristö. Sairauspoissaolojen ja toimivan työkyvynhallinnan mallin tärkeys arvioitiin hyvin vähäiseksi suhteessa työpaikalla toteutettuihin toimiin.</p> <p>Kysymyksellä 3 haluttiin selvittää, millaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita yrityksessä on toteutettu. Työhyvinvointiin liittyviä asioita oli useimmin toteutettu työterveyshuollon toimialueella. Taulukosta 2 nähdään, että yleisimmät toimet olivat tyky-toimintaa, varhaista puuttumista ja sairauspoissaolojen seuranta. Ennalta ehkäisevät toimet liittyivät usein turvallisuuteen eli tapaturmien ehkäisyyn ja riskien arviointiin. Kehittävää työtettä kuvattiin esimiesvalmennuksilla, henkilöstökyselyillä, kehityskeskusteluilla ja muulla henkilöstöä osallistavalla yhteistoinnilla. Työn uudelleenjärjestelyssä oli käytetty työn kiertoa ja keventämistä (esim. osaaikatyönä, vuorottelu- ja perhevapaana) sekä uudelleen sijoittamista. Fyysisiä tekijöitä oli tuettu ergonomiakartoituksin ja omaehtoista tai yhteistä liikuntaa tukemalla. Myös henkistä tukea ja hyvinvointitapahtumia oli järjestetty. Omia ohjelmia oli toteutettu muun muassa ikääntyville työntekijöille ja päihdeongelmaisille. Yksittäisistä vastauksista nousivat myös esille kuntoutus, kykyjohtaminen, tiedotus, johdon läsnäolo arjen työssä, koulutus, sekä laatu järjestelmän noudattaminen.</p>	<p>arvioida sitä, kuinka luotettavina nykyisiä indeksejä työhyvinvoinnin tuottavuudesta voidaan pitää.</p> <p>Haastateltujen huonoja kokemuksia kartoitettiin ja niiden niitä oli ns. turhista tutkimuksista tai hankkeista, jolloin hyötyjä ei ollut saatu integroitua käytäntöön tai ylin johto ei ollut sitoutunut kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen. Luottamuksessa ilmenevät puutteet koettiin yleiseksi haasteeksi, jolloin esimerkiksi varhaisen tuen malli on voitu kokea työntekijän käyttämiseksi. Luottamuspula heijastuu myös viestimiseen, yhteistoimintaneuvotteluihin ja henkilöstön osallistamiseen suurten muutosten yhteydessä.</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
		<p>Tulosten perusteella voidaan päätellä, että myös työhyvinvointi on yhä organisoidumpaa, vaikka näkemykset suosivat vielä vahvasti työhyvinvointitoiminnan yhteistoiminnallisuutta.</p> <p>Työhyvinvointi miellettiin usein yhteistoiminnaksi, ja siksi yli puolet vastanneista ei ollut suunnittelemassa omaa organisoitumista työhyvinvointiin.</p> <p>Työhyvinvointikoulutusta oli tulosten perusteella järjestetty, mutta sen voidaan todeta olevan yrityksissä vielä hyvin hajanaista ja jäsentymätöntä.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan todeta uskomuksen työhyvinvointitoiminnan kannattavuuteen olevan erittäin vahva, vaikka yrityksillä ei ollut mitään yksiselitteitä tapaa tai näyttöä osoittaa tätä todeksi. Hyvä työyhteisö sekä hyvä johtaminen nousivat tärkeimmiksi tekijöiksi hyvien työntekijöiden sitouttamiseksi. Kolmanneksi tärkeimmäksi nostettiin työn houkuttelevuuden merkitys. Työnantajan kuvaukset työhyvinvoinnin merkityksestä sekä työntekijän että Suomen kilpailukyyn kannalta voidaan ymmärtää kohtuullisen hyviksi. Sen sijaan työnantajan kannalta tärkeimpiä yrityksen tason hyötyjä kuvattiin epävarmemmin. Voidaan myös arvioida, ettei vastausten perusteella työhyvinvointia arvoteta erityisen tärkeäksi tuottavuuden kehittämisvälineeksi. Työhyvinvoinnin ja lakisääteisten asioiden linkittyminen koettiin hyväksi perusturvaksi ja työkaluksi, joka tarjoaman minimitason päälle koettiin voitavan rakentaa työhyvinvointiin liittyvää toimintaa. Suuri osa yhdisti esimerkiksi hyvän työilmapiirin, yhteisöllisyyden, työkaverit, motivaation ja työn ilon työhyvinvointiin. Myös matala hierarkisuus, joustaminen, voimaantuminen ja työntekijöistä välittäminen kytkettiin hyviin ajatuksiin. Kaikki vastanneet pitivät työterveyshuoltoa työhyvinvoinnin erittäin tärkeänä vaikuttajana. Sen roolia kuvattiin kumppaniksi, ohjaajaksi, tukijaksi, auttajaksi, asiantuntijaksi, "katalysaattoriksi" ja "ukkosjohtajaksi". Työhyvinvointi nähtiin tärkeäksi ja yhteiseksi tekemiseksi, johon</p>	

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
10. Aineisto: Tuominen Eila, Takala Mervi ja Forma Pauli (toim.). Helsinki: Eläketurvakeskus, 2010. Työlot ja työssä jatkaminen.	Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa ajankohtaiseen keskusteluun aikaisempaa eritellympää tietoa työolojen merkityksestä työssä jatkamiselle. Kvantitatiivinen.	<p>johtoon oli tärkeää sitoutua. Työhyvinvointi ilmensi positiivista suoriutumista. Kokonaisvaltaista ja laajaa työhyvinvoinnin yhteistyötä kaivattiin, samoin kuin suuntaamista työelämän laadun kehittämiseen.</p> <p>Työssä pysymisen ja jatkamisen problematiikassa työpaikalla ja työnantajalla on erittäin keskeinen rooli. Työpaikan resurssit, mutta myös toimintakulttuuri, määrittävät työpaikan tarjoamia kehitymis- ja koulutusmahdollisuuksia. Ne heijastuvat myös tarjolla olevien työterveyshuolto- ja palveluiden laajuuteen sekä siihen, missä määrin osa-aikaeläkkeelle haluaville on tarjolla osa-aikatyötä. Kaikki nämä tekijät ovat positiivisessa yhteydessä arvioihin työssä pysymisen edistämisestä. Kaikkein selvimmin edistämiskokemukset vaihtelevat sen mukaan, millaiset työnteon edellytykset työpaikka tarjoaa jokapäiväiselle työlle. Käytännön esimiestyöllä on tässä hyvin merkittävä rooli. Varmuus työpaikan säilymisestä on yhtä tärkeä sekä hyvän että heikomman työkyvyn omaaville, mutta työkyvyn heikentyessä erilaisten työpaikalla tehtävien muutosten tärkeys lisääntyy. Suuri osa näistä koskee erilaista työtehtävien keventämistä ja työajan joustavoittamista, mutta muita enemmän odotuksia on myös paremmista johtamistavoista ja työympäristöstä. Työssä jatkamisen kannalta työpaikan olemassaolo ja riittävä terveys ovat välttämättömiä mahdollistavia tekijöitä. Terveys mainitaan useimmin yhtenä ratkaisevista asioista silloin, kun ikääntyneet palkansaajat pohtivat työssä jatkamistaan 63 ikävuoden jälkeen.</p>	<p>Työhyvinvoinnin kannalta haasteellisia koko suomalaisen työelämää koskevia asioita ovat olleet kiireen sekä ristiriitojen lisääntyminen. Toisaalta vaikutusmahdollisuudet työaikaan ovat lisääntyneet, mutta mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ovat pysyneet varsin muuttumattomina. Masennusoireiden kokeminen on pysynyt samalla tasolla, mutta työväsämykseen liittyvät oireet ovat sen sijaan hivenen lisääntyneet. Tuki- ja liikuntaelinten oireiden kokemisessa on myös tapahtunut hienoista lisääntymistä. Työn fyysisen kuormituksen kokeminen on pysynyt koko tutkimusajan jaksolla varsin samalla tasolla, mutta kokemukset työn henkisestä kuormittavuudesta ovat hieman lisääntyneet. Irtisanomisuhka oli tämän tutkimuksen aineistojen valossa korkeimmillaan vuonna 1997. Kuntatyön haasteita ovat kiire sekä työn henkinen ja fyysinen raskaus. Keskimääräistä vähemmän aiottu eläkeikä on noussut kaikkein vanhimmissa ikäryhmässä, työntekijäasemassa olevilla ja alimmalla koulutustasolla.</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
		<p>Terveyden rinnalla elämäntilanne kokonaisuudessaan, sen asettamat vaatimukset tai sen suoma kannustus, koetaan myös tärkeäksi vaikuttajaksi. Jos tilanne terveyden ja elämäntilanteen osalta on työssä jatkamiselle suotuisa, lopullisessa valintatilanteessa nousee keskiöön työn mielekkyys. Kiinnostus työssä jatkamiseen paremman eläkkeen vuoksi 63 vuoden iän jälkeen ei sen sijaan ole lisääntynyt.</p> <p>Työurien pitenemisen kannalta merkityksellisiä asioita ovat työolojen kehittämistoimet, jotka edistävät ikääntyvien työssä jaksamista.</p> <p>Näihin kuuluu työpaikan myönteinen, työssä jatkamista edistävä ikäpolitiikka. Taloudelliset kannustimet vetoavat vain osaan palkansaajista. Taloudellisia seikkoja tärkeämpiä asioita ovat monille terveydentilan ohella työn mielekkyys ja elämäntilanne kokonaisuudessaan.</p>	

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
<p>11. Aineisto: Kivistö Sirkku, Kallio Eila ja Turunen Greta. Helsinki: STM, Työterveyslaitos, 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen-terveys.</p>	<p>Työpaikkaselvityskäytännön kehittäminen työolojen arvioimiseksi, erityisesti mielen-terveyden suojaamisen ja edistämisen ja mielen-terveys-häiriöiden ennaltaehkäisyn kannalta. Toipumista edistävä lähestymistapa sairauspoissaolojen hallinnassa; vaihe-mallin luominen. Projekti.</p>	<p>Myönteisenä työ on antoisaa, ri-kastuttavaa, monipuolista, vaihtelevaa, kiinnostavaa, sopivan vaikeaa ja siinä on mahdollista onnistua. Työ tarjoaa toimeentulon, työturvallisuudesta on huolehdittu, työntekijät ovat selkeitä, työtahti sopiva ja työntekijöille on etsitty ikävaiheeseen sopivia tehtäviä. Hyvän tilanteen merkki on, kun on saavuttanut työ-rasitusta säätelevän suhtautumistavan. Ei ota vakavasti kaikkea mikä voisi rasittaa, osaa irrottautua työstä työpäivän päätyttyä ja on oppinut kiinnittämään huomiota kuormituksen purkamiseen. Työtahdin säätely onnistuu ja haasteellisuus tuntuu sopivalta. Työssä on säilynyt tunne, että siitä saa itselleen iloa ja työhön tulo tuntuu miellyttävältä. Sosiaalinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky työyhteisössä merkitsee myönteisenä sitä, että työtoverit osaavat luontevasti tukea huonona päivänä ja vuorovaikutus koetaan pakotomaksi. Työyhteisö tuntee itsensä taitavaksi ja työn epäkohdat osataan selvittää. Työntekijät tuntevat, että heistä välitetään, kokeilevaa työtä otetaan suosiin, asioita jaetaan ja puretaan. Työssä on yhdessä kehittämisen ja parannusten kehittämisen tuntua. Asiakastytyväisyyttä arvostetaan. Tulokset: Hankkeessa kehitettiin sekä työpaikkaselvitystä että työolojen muutosten ennakoarviointia varten mielen-terveysvaikutusten arvioinnin MIVA-kehys. Kehittämistyössä syntyi uusia käsitteitä: työterveyskirje (kirjallinen viesti työpaikalle työterveyshuollosta), työterveysneuvottelu (neutraalimpi kuin ammattiyhdistystoimintaan viittaava kolmikantaneuvottelu), paluuvaiheen toimenkuva (yhteisnimitys määrää- aikaisille työjärjestelyille sairausloman jälkeen), Oma kysymysmenetelmä (osallistava tapa työskennellä arviointitilanteissa). Sairauspoissaolojen ja työhön-paluuprosessin hallintaan on esitelty uusi, työuran mittaisen ammatillisen kehittymisen ajattelutapa.</p>	<p>Asiakokonaisuuksien hallinnan kannalta kielteisenä kuvataan korostunut tai epäselvä vastuu, konemainen toisto ja sijaisen puute sairastapauksissa. Kuluttavaa on myös asiakkaiden vaikeiden kohtaloitten ja arvaavattomien tilanteiden jatkuva kohtaaminen, vaativien työvälineiden lisääntyminen, suuri tarkkaavaisuuden vaatimus ja yhteiskunnan säästöjen oikean tulkinnan hallintapakko. Moniosaamisen vaatimus työssä on lisääntynyt. Työn ennakoinnin vaikeus rasittaa, kun päivän työsuunnitelmat menevät väliin tulevien tehtävien tai poissaolojen takia uusiksi. Työn kuluttavana puolina koetaan itsensä antaminen ja omien tunteiden käyttäminen asiakastyössä, työaika-venymisen, epävarmuus ratkaisujen hyvydestä, lepo-ohjelmien puuttuminen ja yhtämittainen valppauden vaatimus. Jatkuva alimiehi-tyksellä työskentely kuluttaa myös. Hankalana koettua on ristiriitainen oman työrauhan ja päivittäisen välittömän neuvottelutarpeen välillä. Samoin kielteisistä on, jos ei ole aikaa jäsentää yhdessä työhön liittyviä stressitekijöitä. Vuorovaikutuksen laadun kielteisiä ilmiöitä ovat loukkaaminen, ilmapiirin pilaaminen ja epäyhtävälinen käytös. Osallistumisen ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta kielteisenä koettua on elämäntavan muuttuminen sellaiseksi, että työpaikan yhteisille toiminnolle ei ole aikaa. Palkkasysteemi voi olla niin monimutkainen, ettei se luo tunnetta oikeudenmukaisesta päätöksenteosta.</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
<p>12. Aineisto: Utrainen Kati. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, Terveystieteiden laitos, Terveystieteiden laitos, Terveystieteiden laitos. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on syventää ymmärrystä ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnista. Kvantitatiivinen/Kvalitatiivinen.</p>	<p>Työhönpaluuprosessi ei jää keskeneräiseksi ja kuntoutustarpeet henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden alueella tulevat paremmin esiin, kun tavoitteena on turvata monen toimijan yhteisvoimin täysi ammatillinen osallistuminen. Pyritään kestävään, aktiiviseen toimijuuteen työelämässä. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys -kirjan lisäksi hanke on tuottanut Työterveyskirje-opaslehtisiä työpaikoille ja esitteen Henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden edistäminen työssä työterveyshuolto- ja työsuojeluhenkilöstön käyttöön.</p> <p>Tutkimuksen tulokset myös korostavat potilashoitotyön ja potilaan hyvän merkittävyyttä sairaanhoitajien työhyvinvoinnin perustana. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ydinprosessi on ihmisten välinen vastavuoroisuus, joka todentuu sosiaalisessa yhteisössä.</p> <p>HOITAJAVASTAVUOROISUUS: Yhteisöllisyys Jakaminen Yksilöllisyyden salliminen Tunnevapaus</p> <p>POTILASVASTAVUOROISUUS: Hyvän tuottaminen potilaalle. Kokemus ja tietoisuus hyvin tekemisestä.</p> <p>Erilaiset positiiviset tunnekokemukset liittyen työhön, työyhteisöön ja sen tunneilmapiiriin mielletään merkittäviksi työhyvinvoinnin kannalta, joista esimerkkinä yhteisölliset lämmön, läheisyyden, turvallisuuden sekä ystävällisyyden ja hyvän hengen kokemukset.</p> <p>Tunnekokemuksena merkittävä on myös yksilöllinen kokemus työhön tulemisen helppoudesta ja työstä nauttiminen. Huumorin positiiviset myötävaikutukset ovat kaksijakoisia liittyen potilaisiin tai työtovereihin.</p> <p>Huumorin avulla hoitajat kokevat tuottavansa potilaille hyvää mieltä ja iloa, mutta huumori auttaa hoitajia myös keventämään työtä ja ilmapiiriä.</p> <p>Työn, tiedon ja ajatusten jakaminen on keskeinen tekijä ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kannalta.</p>	<p>Kielteistä on, jos havaitaan, että työt eivät jakaannu tasaa, vaan vastuuntuntoisuus vaihtelee. Työt, jotka tuntuivat tarpeettomilta tai kohutuuttomilta eli "ei kuulu mulle" -työt voivat ratkaisemattomina hiertää stressaavasti. Päivän aikana ei tule huolehdituksi tauoista eikä työstä irtautumisesta. Jatkuva ylivirittyneisyys heikentää ihmiselle luontaista ponnistelun ja levon säätelyjärjestelmää.</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
<p>13. Aineisto: Vartia Maarit, Kandolin Irja, Toivanen Minna, Bergbom Barbara, Väänänen Ari, Pahkin Krista, Vesala Hanne, Haapanen Ari ja Viluksela Marja. Helsinki: STM, Työterveyslaitos, 2012. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä.</p>	<p>Katsauksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten työpaikkojen tilannetta psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden hallitsemiseksi toteutettujen toimenpiteiden kannalta sekä verrata tilannetta Suomessa muihin Pohjoismaihin ja EU-27 maihin. Kvantitatiivinen.</p>	<p>Työtyytyväisyys ja hyvinvointi : Enemmistö suomalaisista palkansaajista ilmoitti olevansa tyytyväisiä työhönsä, erittäin tyytyväisiä oli joka neljäs. Työn sisältö ja työjärjestelyt: Kansallisessa tutkimuksessa suurin osa (84 %) palkansaajista piti työtään vaihtelevana. Työaikajoustot: Vaikka työntekijälähtöinen työaikajousto, eli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, oli Suomessa yleisempää kuin EU:ssa keskimäärin, omasi vain noin puolet suomalaisista palkansaajista tällaisen jouston mahdollisuuden. Esimiestyö: Kansallisten tutkimusten mukaan esimiestyöhön ollaan Suomessa kohtalaisen tyytyväisiä; kolme neljästä palkansaajasta on tyytyväinen esimiehensä johtamistapaan. Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet: Useimmissa suomalaisissa työyhteisöissä niin työtovereiden välit kuin esimiehen ja alaisten välit näyttävän olevan kohtalaisen hyvässä kunnossa, mutta kuitenkin karkeasti noin kymmenesosa palkansaajista raportoi työskentelevänsä työpaikoilla, joilla on ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä tai työntekijöiden kesken.</p>	<p>Sekä kansalliset että EU-tason tutkimukset nostivat työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä esiin kiireen, nopean työtahdin ja tiukat määräajat.</p>

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
		<p>Työpaikkakiusaaminen: Suomessa kiusatuksi tulemisen kokemus on kuudenneksi yleisintä Euroopassa. Suomessa työpaikkakiusaamista raportoidaan keskimääräistä enemmän verrattuna kaikkiin EU maihin, mutta myös verrattuna muihin Pohjoismaihin. Väkivalta, uhkailu tai nöyryyttävä kohtelu: Useimmin fyysistä väkivaltaa ja uhkailua kohdataan palvelu-, myynti- ja hoitotyössä. Työyhteisöjen monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus: Lähes joka kolmannella työpaikalla on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja monikulttuuristen työpaikkojen osuus on viime vuosina lisääntynyt. Sukupuolten tasa-arvon katsotaan toteutuvan varsin hyvin. Erityisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä. Suomalaisilla työpaikoilla havaittava syrjintä liittyy monimuotoisuuden ulottuvuuksista useimmin ikään. Naiset kokevat Suomessa miehiä useammin syrjintää työssään. Ika näyttäyty merkittävimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena. Monimuotoisuuden nähdäänkin yleisesti aiheuttavan paineita esimiehen ja erityisesti lähiesimiehen toimintaan. Toiminta työpaikoilla työn psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja työyhteisöjen kehittämiseksi: Suomessa ollaan vähemmän huolissaan sekä työperäisestä stressistä että kiusaamisesta ja häirinnästä työssä kuin EU maissa keskimäärin. Suomessa nousevat huolenaiheina esiin suuri aikapaine, pitkät tai epäsäännölliset työajat, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus. Suomessa työn epävarmuus on suurempi huolenaihe kuin Euroopassa ja muissa Pohjoismaissa keskimäärin. Toiminta psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja työyhteisöjen kehittämiseksi Suomessa: Suomessa selvästi useammalla yrityksellä on prosessin tai toimintamallin työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän sekä työväkivallan käsittelyyn kuin EU:ssa keskimäärin.</p>	

Tutkimuksen tekijä, paikka, vuosi, tutkimuksen nimi	Tarkoitus & lähestymistapa (tutkimuskysymys/ongelma)	Positiiviset tulokset	Negatiiviset tulokset
		<p>Kehittämistoimien tarve: Useimmin kehittämistarvetta organisaatioiden ja yritysten johto oli nähnyt johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä. Psykososiaalisten riskien hallinnan esteet: Työntekijöiden edustajien mielestä noin kahdessa kolmesta työpaikasta johto on erittäin halukas tai melko halukas ottamaan käyttöön toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi. Keinot monimuotoisuuden hallintaan</p> <p>Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tulla esille työpaikan strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa. Tasa-arvosuunnitelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi ja edistämiseksi ovat yleistyneet. Työehtosopimukset keinoon edistää psykososiaalisia työoloja: Työehtosopimuksissa (TES) voidaan sopia myös henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimista.</p>	

Taulukko 4. Mitkä tekijät auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään systemaattista kirjallisuuskat-
sausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan?

LIITE 4

Työhyvinvoinnintekijät	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
Johtaminen ja esimiestyö	<p>1 Hyvä esimiestoiminta</p> <p>1 Hyvä ja toimiva työympäristö</p> <p>2 Ilmapiiri. Esimiestyö. Johtamisen oikeudenmukaisuus</p> <p>4 Työtoverien ja esimiehen tuki</p> <p>4 Hyvä, läheinen ja inhimillinen johtaminen sekä hyvä esimiestyöskentely</p> <p>4 Työntekijöiden mielipiteiden ottaminen huomioon työtä järjestettäessä</p> <p>5 Työnteon mielekkyys, työyhteisön rakentaminen työntekijää tukevaksi, kannustaminen ja palkitseminen sekä esimiehen tuki</p> <p>5 Eri-ikäisten johtamisessa olennaista erikäisten tarpeiden ja toiveiden kuuntelu sekä kokemusten huomioonottaminen</p> <p>5 Valtauttava johtaminen, jaettu päätöksenteko sekä työntekijöiden näkemysten kuuleminen</p> <p>5 Työn riittävä organisointi. Arvostava vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä</p> <p>6 Palveleva johtaminen</p> <p>7 Linjajohdon tukea ja esimerkillistä toimintaa valittujen menestystekijöiden kehittämisessä pidettiin tärkeänä</p> <p>7 Sisäisen viestinnän tehostaminen</p> <p>8 Yksilöllinen, arvostava esimiestyö</p> <p>8 Työhyvinvoinnin edistämisessä sekä yksilö-, että organisaatiossa on suotavaa kuunnella ihmisen ääntä, hänen kertomaan kokemusta</p> <p>8 Keskustelu</p> <p>8 Yksilöllinen, arvostava esimiestyö</p> <p>8 Esimiehen kyky ja halu tunkea sekä kuunnella työntekijää</p> <p>8 Työn räätälöinti ihmisen osaamisen, toimintakyvyn ja toiveiden mukaan</p> <p>8 Yksilöllinen työhyvinvointikeskustelu</p> <p>8 Avoin ja rehellinen tiedottaminen tulevista muutoksista sekä riittävän ajan antamista muutosprosessien toteuttamiselle</p> <p>9 Hyvä johtaminen ja esimiestyö</p> <p>9 Kehittävää työtä kuvattiin esimiesvalmennuksilla, henkilöstökyselyillä, kehityskeskusteluilla ja muulla henkilöstöä osallistavalla yhteistoiminnalla</p>	<p>1 Heikko johtaminen ja päätöksenteon ja kohtelun epäoikeudenmukaisuuden kokemukset</p> <p>1 Epäoikeudenmukainen kohtelu</p> <p>2 Organisaatiomuutokset työntekijätasolla</p> <p>3 Johtaminen</p> <p>4 Autoritaarinen johtaminen ja käskytäminen</p> <p>5 Esimies-alaisuusliiallinen kaverillisuus</p> <p>6 Palveleva johtaminen vähäisempää</p> <p>9 Johto ei ollut sitoutunut kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen</p> <p>9 Luottamuspuola heijastuu myös viestimiseen, yhteistoimintaneuvotteluihin ja henkilöstön osallistamiseen suurten muutosten yhteydessä</p> <p>11 Palkkasysteemi voi olla niin monimutkainen, ettei se luo tunnetta oikeudenmukaisesta päätöksenteosta.</p>

Työhyvinvoinnintekijät	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
	<p>9 Kykyjohtaminen, tiedotus, johdon läsnäolo arjen työssä, koulutus, sekä laatu-järjestelmän noudattaminen</p> <p>9 Hyvä johtaminen</p> <p>9 Matala hierarkisuus, joustaminen, voimaantuminen ja työntekijöistä välittäminen</p> <p>10 Käytännön esimiestyö</p> <p>10 Odotuksia on myös paremmista johtamistavoista ja työympäristöstä</p> <p>11 Työturvallisuudesta on huolehdittu, työajat ovat selkeitä, työtahti sopiva ja työntekijöille on etsitty ikävaiheeseen sopivia tehtäviä</p> <p>11 Työntekijät tuntevat, että heistä välitetään, kokeilevaa työtettä suositaan, asioita jaetaan ja puretaan</p> <p>13 Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tulla esille työpaikan strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa. Tasa-arvosuunnitelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi ja edistämiseksi</p> <p>13 Esimiehen johtamistapa</p> <p>13 Useimmin kehittämistarvetta organisaatioiden ja yritysten johto oli nähnyt johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä</p> <p>13 Toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi</p>	
Työyhteisö	<p>4 Hyvät yleiset toimintatavat</p> <p>5 Esimiehen läsnäolo ja tuki. Yhteistyö ja vastavuoroisuus. Oikeudenmukaisuus</p> <p>6 Ystävällinen ja huomaavainen työpaikkakulttuuri</p> <p>8 Omat tavoitteet ja vastuualueet tiedostavaa yhteistoimintaa</p> <p>8 Keskustelu</p> <p>8 Työsitoutuneisuus</p> <p>8 Henkisesti turvallinen ilmapiiri</p> <p>8 Dialoginen yhteisöllisyys tarkoittaa mahdollisuutta saada ja antaa palautetta</p> <p>9 Henkilöstö ja työyhteisö</p> <p>9 Hyvä työyhteisö</p> <p>9 Hyvä työilmapiiri, yhteisöllisyys, työkaaverit, motivaatio ja työn ilo</p> <p>11 Tuki ja vuorovaikutus</p> <p>11 Epäkohdat osataan selvittää</p> <p>12 Ihmisten välinen vastavuoroisuus</p> <p>12 Työ, työyhteisö ja sen tunneilmapiiri</p> <p>12 Yksilöllinen kokemus työhön tulemisen helppoudesta ja työstä nauttiminen</p> <p>12 Huumori</p> <p>12 Työn, tiedon ja ajatusten jakaminen</p>	<p>11 Ei ole aikaa jäsentää yhdessä työhön liittyviä stressitekijöitä</p> <p>11 Vuorovaikutuksen laadun kielteisiä ilmiöitä ovat loukkaaminen, ilmapiirin pilaaminen ja epäystävällinen käytös</p> <p>13 Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä tai työntekijöiden kesken</p> <p>13 Työpaikkakiusaaminen</p> <p>13 Väkivalta, uhkailu tai nöyryyttävä kohtelu</p>

Työhyvinvoinnin tekijät	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
Työntekijä	<p>12 Työtehtävien jakaminen arjessa toinen toisensa jaksamista tukien. Käytännön avun antamisen ja tukemisen ohella olennaista on henkinen jakaminen eli tiedon ja ajatusten vaihtaminen, yhteinen keskustelu ja pohdiskelu. Ihmisen huomiointi yksilönä; ajatusten ja tekojen kunnioittaminen. Toisen ihmisen huomiointi inhimillisenä tuntevana ja kokevana olentona.</p> <p>12 Yhteisöllisyys 13 Työtovereiden välit ja esimiehen ja alaisten välit</p>	
Työ	<p>1 Hyvä ja kannustava työyhteisö (työkaaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet)</p> <p>1 Mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ</p> <p>2 Työilmapiiri</p> <p>3 Työtehtävät ja niiden sisältö</p> <p>3 Työilmapiiri</p> <p>3 Palkkauksen kannustavuus 3 Liukuva työaika</p> <p>3 Mahdollisuus vaikuttaa</p> <p>3 Työyhteisön toimivuus</p> <p>3 Motivoivat työtehtävät, arvostus työssä</p> <p>3 Työn mielekkyys</p> <p>3 Työpaikalta saadut myönteiset signaalit ja kannustus</p> <p>4 Mielekäs työ</p> <p>4 Koulutus</p> <p>5 Hyvä ilmapiiri</p> <p>5 Ammatillinen kehittyminen ja mielenkiintoinen työ</p> <p>6 Työn itsenäisyys</p> <p>7 Työpaikkakohtainen räätälöinti</p> <p>8 Vastuullisuutta itsestä</p> <p>8 Työ, joka tuottaa vastavuoroisia kokemuksia työn kohteessa ja hänessä itsessään</p> <p>9 Osaaminen</p> <p>9 Työilmapiiri, turvallisuus ja työolot sekä työympäristö</p> <p>9 Työn houkuttelevuuden merkitys</p> <p>10 Varmuus työpaikan säilymisestä</p>	<p>1 Terveyden pettäminen (työkyvyttömyys)</p> <p>2 Itsearvioitu terveys</p> <p>2 Stressi. Työuupumus</p> <p>4 Kansansairaudet. Masennus, selkä- ja niskasairaudet ja verenpainetauti</p> <p>10 Työväsymykseen liittyvät oireet ovat sen sijaan hivenen lisääntyneet</p> <p>10 Tuki- ja liikuntaelinten oireiden kokemisessa</p> <p>10 Työn henkinen kuormittavuus</p> <p>11 Jatkuva yliviirittyneisyys</p> <p>2 Huono työilmapiiri.</p> <p>1 Työn puute</p> <p>1 Työympäristön haitat</p> <p>1 Henkisesti raskas työ. Fyysisesti raskas työ</p> <p>1 Koulutuksen/ammattitaidon puute</p> <p>2 Koulutuksen ja ammattitaidon puute</p> <p>2 Psykkisesti ja fyysisesti raskas työ</p> <p>2 Suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet</p> <p>2 Passiivinen työ</p> <p>2 Henkinen kuormittuneisuus</p> <p>3 Yhteisön ääri-ilmiot, kiusaamiskokemukset työtovereiden tai esimiehen taholta</p> <p>3 Työpahoinvointi</p> <p>4 Haitalliset työolotekijät.</p> <p>4 Kiireen, aikapaineen, organisatiomuutosten, osaamisvaatimusten ja työttömyyden uhan aiheuttama psyykinen kuormitus</p> <p>4 Korkeat vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki</p> <p>4 Työn ruumiillinen raskaus, voimaa vaativa käsityö ja huonot työ-asetukset</p> <p>4 Henkinen rasittavuus</p> <p>5 Korkeat työn vaatimukset (suuri työtaakka, huono työn organisointi)</p> <p>5 Huono luottamus ja yhteistyö työyhteisössä</p>

<p>Työhyvinvoinnin tekijät</p>	<p>Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)</p> <p>10 Työpaikan olemassaolon varmuus 10 Lopullisessa valintatilanteessa nousee keskiöön työn mielekkyys 11 Myönteisenä työ on antoisaa, rikastuttavaa, monipuolista, vaihtelevaa, kiinnostavaa, sopivan vaikeaa ja siinä on mahdollista onnistua</p>	<p>Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)</p> <p>5 Heikot kehittymismahdollisuudet 5 Epäselvä työrooli 5 Vähäinen työn merkityksellisyys 5 Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä 6 Työhön leipääntyminen 6 Työhaasteiden vähäisyys 6 Työsuhteen määräaikaisuus 10 Irtisanomisuhka 10 Kiire sekä työn henkinen ja fyysinen raskaus 11 Korostunut tai epäselvä vastuu, konemainen toisto ja sijaisten puute sairastapauksissa 11 Arvaamattomien tilanteiden jatkuva kohtaaminen, vaativien työvälineiden lisääntyminen, suuri tarkkaavaisuuden vaatimus 11 Moniosaamisen vaatimus työssä on lisääntynyt. Työn ennakoinnin vaikeus 11 Työaikojen venyminen, epävarmuus ratkaisujen hyvyydestä, lepoheikien puuttuminen ja yhtämittäinen valppauden vaatimus 11 Jatkuva alimiehityksellä työskentely 11 Kielteistä on, jos havaitaan, että työt eivät jakaannu tasan, vaan vastuuntuntoisuus vaihtelee 13 Psykososiaalisista kuormitustekijöistä esiin tuli kiireen, nopean työtahdin ja tiukat määräajat</p>
<p>Ulkopuoliset tekijät</p>	<p>1 Taloudelliset tekijät 2 Ammatillinen kuntoutus 3 Korotettu eläkekarttuma 9 Työhyvinvoinnin ja lakisäätöiden linkittyminen koettiin hyväksi perusturvaksi ja työkaluksi, joka tarjoaman minimitalon päälle koettiin voitavan rakentaa työhyvinvointiin liittyvää toimintaa 10 Työssä jatkamista edistävä ikäpolitiikka 11 Työ tarjoaa toimeentulon 13 Työehtosopimukset keinona edistää psykososiaalisia työoloja: Työehtosopimuksissa (TES) voidaan sopia myös henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimista</p>	<p>1 Omais- ja läheishoitovastuu sekä elämäntilanne 2 Pulmat työn ja perheen yhteensovittamisessa 11 Yhteiskunnan säädösten oikean tulokinnan hallintapakko 13 Eryteisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä 13 Naiset kokevat Suomessa miehiä useammin syrjintää työssään. Ikä näytetty merkittävimpana monimuotoisuuden ulottuvuutena 13 Suomessa nousevat huolenaiheina esiin suuri aikapaine, pitkät tai epä säännölliset työtajat, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus</p>
<p>Työterveyshuolto</p>	<p>9 Yleisimmät toimet olivat työtoimintaa, varhaista puuttumista ja sairauspoissaolojen seurainta 9 Ennalta ehkäisevät toimet liittyivät usein turvallisuuteen eli tapaturmien ehkäisyyn ja riskien arviointiin 9 Ergonomiakartoituksin, omaehtoista tai yhteistä liikuntaa tukemalla. Henkistä tukea ja hyvinvointitapahtumia oli järjestetty</p>	<p>3 Puutteita työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyössä 3 Eniten kritiikkiä kohdistui ennaltaehkäiseviin työterveyspalveluihin</p>

Työhyvinvoinnin tekijät	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
	<p>9 Omia ohjelmia oli toteutettu muun muassa ikääntyville työntekijöille ja päihdeongelmallisille</p> <p>9 Kuntoutus</p> <p>9 Työhyvinvointitoiminta</p> <p>9 Kaikki vastanneet pitivät työterveys-huoltoa työhyvinvoinnin erittäin tärkeänä vaikuttajana. Sen roolia kuvattiin kumppaniksi, ohjaajaksi, tukijaksi, auttajaksi, asiantuntijaksi, "katalysaattoriksi" ja "ukosen-johdattimeksi"</p> <p>10 Työterveys-huoltopalveluiden laajuus</p> <p>11 Nopean puuttumisen malli</p> <p>11 Hankkeessa kehitettiin sekä työpaik-kaselvitystä että työolojen muutosten ennakkoarviointia varten mielenterveysvai-kutusten arvioinnin MIVA-kehys</p> <p>11 Kehittämistyössä syntyi uusia käsitteitä: työterveyskirje (kirjallinen viesti työ-paikalle työterveyshuollosta), työterveys-neuvottelu (neutraalimpi kuin ammattiyh-distystoimintaan viittaava kolmikantaneu-vottelu), paluuvaiheen toimenkuva (yh-teisnimitys määräaikaisille työjärjestelyille sairausloman jälkeen), Oma kysymysme-netelmä (osallistava tapa työskennellä arviointitilanteissa). Sairauspoissaolojen ja työhönpaluuprosessin hallintaan on esitelty uusi, työuran mittaisen ammatilli-sen kehittymisen ajattelutapa. Työhönpa-luuprosessi ei jää keskeneräiseksi ja kun-toutustarpeet henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden alueella tulevat parem-min esiin, kun tavoitteena on turvata mon-en toimijan yhteisvoimin täysi ammatilli-nen osallistuminen. Pyritään kestävään, aktiiviseen toimijuuteen työelämässä</p> <p>11 Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen-terveys -kirjan lisäksi hanke on tuottanut Työterveyskirje-opaslehtisiä työpaikoille ja esitteen Henkisen hyvinvoinnin ja mie-lenterveyden edistäminen työssä työter-veyshuolto- ja työsuojeluhenkilöstön käyt-töön</p> <p>13 Prosessi tai toimintamalli työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän sekä työväkivallan käsittelyyn</p>	

Taulukko 5. Mitkä tekijät auttavat työntekijöitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään systemaattista kirjallisuuskatsausta mukaillen valittujen tutkimusten mukaan? LIITE 5

Työssä jatkamisen tekijät:	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
Ulkoiset tekijät	1 Taloudelliset tekijät 2 Ammatillinen kuntoutus 3 Korotettu eläkekattuma 10 Työssä jatkamista edistävä ikäpolitiikka 11 Työ tarjoaa toimeentulon	1 Omais- ja läheishoitovastuu sekä elämäntilanne 2 Pulmat työn ja perheen yhteensovittamisessa 11 Yhteiskunnan säädösten oikean tulkinnan hallintapakko 13 Eryteisesti lapsiperheet kokevat ristiiriitä ja jännitteitä kodin ja työn välillä 13 Naiset kokevat Suomessa miehiä useammin syrjintää työssään. Ikä näytetään merkittävimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena 13 Suomessa nousevat huolenaiheina esiin suuri aikapaine, pitkät tai epä säännölliset työajat, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus
Työhön liittyvät tekijät	1 Hyvä esimiestoiminta 1 Hyvä ja toimiva työympäristö 2 Ilmapiiiri. Esimiestyö. Johtamisen oikeudenmukaisuus 4 Työtoverien ja esimiehen tuki 4 Hyvä, läheinen ja inhimillinen johtaminen sekä hyvä esimiestyöskentely 4 Työntekijöiden mielipiteiden ottaminen huomioon työtä järjestettäessä 5 Työnteon mielekkyys, työyhteisön rakentaminen työntekijää tukevaksi, kannustaminen ja palkitseminen sekä esimiehen tuki 5 Eri-ikäisten johtamisessa olennaista eri-ikäisten tarpeiden ja toiveiden kuuntelu sekä kokemusten huomioonottaminen 5 Valtava johtaminen, jaettu päätöksenteko sekä työntekijöiden näkemysten kuuleminen 5 Työn riittävä organisointi. Arvostava vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä 6 Palveleva johtaminen 7 Linjajohdon tukea ja esimerkillistä toimintaa valittujen menestystekijöiden kehittämisessä pidettiin tärkeänä 7 Sisäisen viestinnän tehostaminen 8 Yksilöllinen, arvostava esimiestyö 8 Työhyvinvoinnin edistämisessä sekä yksilö-, että organisaatiotasolla on suotavaa kuunnella ihmisen ääntä, hänen	1 Heikko johtaminen ja päätöksenteon ja kohtelun epäoikeudenmukaisuuden kokemukset 1 Epäoikeudenmukainen kohtelu 2 Organisaatiomuutokset työntekijätasolla 3 Johtaminen 4 Autoritaarinen johtaminen ja käskytäminen 5 Esimies-alaisuuden liiallinen kaverillisuus 6 Palveleva johtaminen vähäisempää 9 Johto ei ollut sitoutunut kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen 8 Luottamuspuola heijastuu myös viestimiseen, yhteistoimintaneuvotteluihin ja henkilöstön osallistamiseen suurten muutosten yhteydessä 11 Palkkasysteemi voi olla niin monimutkainen, ettei se luo tunnetta oikeudenmukaisesta päätöksenteosta 11 Ei ole aikaa jäsentää yhdessä työhön liittyviä stressitekijöitä 11 Vuorovaikutuksen laadun kielteisiä ilmiöitä ovat loukkaaminen, ilmapiiirin piilaaminen ja epäystävällinen käytös 13 Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä tai työntekijöiden kesken 13 Työpaikkakiusaaminen 13 Väkivalta, uhkailu tai nöyryyttävä kohtelu

Työssä jatkamisen tekijät:	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
	<p>kertomaa kokemusta</p> <p>8 Keskustelu</p> <p>8 Yksilöllinen, arvostava esimiestyö</p> <p>8 Esimiehen kyky ja halu tuntee sekä kuunnella työntekijää</p> <p>8 Työn räätälöinti ihmisen osaamisen, toimintakyvyn ja toiveiden mukaan</p> <p>8 Yksilöllinen työhyvinvointikeskustelu</p> <p>8 Avoin ja rehellinen tiedottaminen tulevista muutoksista sekä riittävän ajan antamista muutosprosessien toteuttamiselle</p> <p>9 Hyvä johtaminen ja esimiestyö</p> <p>9 Kehittävää työtettä kuvattiin esimiesvalmennuksilla, henkilöstökyselyillä, kehityskeskusteluilla ja muulla henkilöstöä osallistavalla yhteistoiminnalla</p> <p>9 Kykyjohtaminen, tiedotus, johdon läsnäolo arjen työssä, koulutus, sekä laatujohtamisen noudattaminen</p> <p>9 Hyvä johtaminen</p> <p>9 Matala hierarkisuus, joustaminen, voimaantuminen ja työntekijöistä välittäminen</p> <p>10 Käytännön esimiestyö</p> <p>10 Odotuksia on myös paremmista johtamistavoista ja työympäristöstä</p> <p>11 Työturvallisuudesta on huolehdittu, työajat ovat selkeitä, työtahti sopiva ja työntekijöille on etsitty ikävaiheeseen sopivia tehtäviä</p> <p>11 Työntekijät tuntevat, että heistä välitetään, kokeilevaa työtettä suositetaan, asioita jaetaan ja puretaan</p> <p>13 Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tulla esille työpaikan strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa. Tasa-arvosuunnitelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi ja edistämiseksi</p> <p>13 Esimiehen johtamistapa</p> <p>13 Useimmin kehittämistarvetta organisaatioiden ja yritysten johto oli nähnyt johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä</p> <p>13 Toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi</p> <p>4 Hyvät yleiset toimintatavat</p> <p>5 Esimiehen läsnäolo ja tuki</p> <p>5 Yhteistyö ja vastavuoroisuus</p> <p>5 Oikeudenmukaisuus</p> <p>6 Ystävällinen ja huomaavainen työpaikkakulttuuri</p> <p>8 Omat tavoitteet ja vastuualueet tiedostavaa yhteistoimintaa</p>	<p>2 Huono työilmapiiri.</p> <p>1 Työn puute</p> <p>1 Työympäristön haitat</p> <p>1 Henkisesti raskas työ. Fyysisesti raskas työ</p> <p>1 Koulutuksen/ammattitaidon puute</p> <p>2 Koulutuksen ja ammattitaidon puute</p> <p>2 Psykkisesti ja fyysisesti raskas työ</p> <p>2 Suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet</p> <p>2 Passiivinen työ</p> <p>2 Henkinen kuormittuneisuus</p> <p>3 Yhteisön ääri-ilmiot, kiusaamiskokemukset työtovereiden tai esimiehen taholta</p> <p>3 Työpahoinvointi</p> <p>4 Haitalliset työolotekijät.</p> <p>4 Kiireen, aikapaineen, organisaatiomuutosten, osaamisvaatimusten ja työttömyyden uhan aiheuttama psyykinen kuormitus</p> <p>4 Korkeat vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki</p> <p>4 Työn ruumiillinen raskaus, voimaa vaativa käsityö ja huonot työ-asetukset</p> <p>4 Henkinen rasittavuus</p> <p>5 Korkeat työn vaatimukset (suuri työtaakka, huono työn organisointi)</p> <p>5 Huono luottamus ja yhteis-työ työyhteisössä</p> <p>5 Heikot kehittymismahdollisuudet</p> <p>5 Epäselvä työrooli</p> <p>5 Vähäinen työn merkityksellisyys</p> <p>5 Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä</p> <p>6 Työhön leipääntyminen</p> <p>6 Työhaasteiden vähäisyys</p> <p>6 Työsuhteen määräaikaisuus</p> <p>10 Irtisanomisuhka</p> <p>10 Kiire sekä työn henkinen ja fyysinen raskaus</p> <p>11 Korostunut tai epäselvä vastuu, kokenainen toisto ja sijaisten puute sairaustapauksissa</p> <p>11 Arvaamattomien tilanteiden jatkuva kohtaaminen, vaativien työvälineiden lisääntyminen, suuri tarkkaavaisuuden vaatimus</p> <p>11 Moniosaamisen vaatimus työssä on lisääntynyt. Työn ennakkoinnin vaikeus</p> <p>11 Työaikojen venyminen, epävarmuus ratkaisujen hyvydestä, lepohetkien puuttuminen ja yhtämittainen valppouden vaatimus</p> <p>11 Jatkuva alimiehityksellä työskentely</p> <p>11 Kielteistä on, jos havaitaan, että työt</p>

Työssä jatkamisen tekijät:	Analyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)	Analyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)
	<p>8 Keskustelu</p> <p>8 Työsitoutuneisuus</p> <p>8 Henkisesti turvallinen ilmapiiri</p> <p>8 Dialoginen yhteisöllisyys tarkoittaa mahdollisuutta saada ja antaa palautetta</p> <p>9 Henkilöstö ja työyhteisö</p> <p>9 Hyvä työyhteisö</p> <p>9 Hyvä työilmapiiri, yhteisöllisyys, työ-kaverit, motivaatio ja työn ilo</p> <p>11 Tuki ja vuorovaikutus</p> <p>11 Epäkohdat osataan selvittää</p> <p>12 Ihmisten välinen vastavuoroisuus</p> <p>12 Työ, työyhteisö ja sen tunneilmapiiri</p> <p>12 Yksilöllinen kokemus työhön tulemisen helppoudesta ja työstä nauttiminen</p> <p>12 Huumori</p> <p>12 Työn, tiedon ja ajatusten jakaminen</p> <p>12 Työtehtävien jakaminen arjessa toinen toisensa jaksamista tukien. Käytännön avun antamisen ja tukemisen ohella olennaista on henkinen jakaminen eli tiedon ja ajatusten vaihtaminen, yhteinen keskustelu ja pohdiskelu. Ihmisen huomioiminen yksilönä; ajatusten ja tekojen kunnioittaminen. Toisen ihmisen huomioiminen inhimillisenä tuntevana ja kokevana olentona.</p> <p>12 Yhteisöllisyys</p> <p>13 Työtovereiden välit ja esimiehen ja alaisten välit</p> <p>1 Hyvä ja kannustava työyhteisö (työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet)</p> <p>1 Mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ</p> <p>2 Työilmapiiri</p> <p>3 Työtehtävät ja niiden sisältö</p> <p>3 Työilmapiiri</p> <p>3 Palkkauksen kannustavuus 3 Liukuva työaika</p> <p>3 Mahdollisuus vaikuttaa</p> <p>3 Työyhteisön toimivuus</p> <p>3 Motivoivat työtehtävät, arvostus työssä</p> <p>3 Työn mielekkyys</p> <p>3 Työpaikalta saadut myönteiset signaalit ja kannustus</p> <p>4 Mielekäs työ</p> <p>4 Koulutus</p> <p>5 Hyvä ilmapiiri</p> <p>5 Ammatillinen kehittyminen ja mielenkiintoinen työ</p> <p>6 Työn itsenäisyys</p> <p>7 Työpaikkakohtainen räätälöinti</p> <p>8 Vastuullisuutta itsestä</p>	<p>eivät jakaannu tasan, vaan vastuuntuntoisuus vaihtelee</p> <p>13 Psykososiaalisista kuormitustekijöistä esiin tuli kiireen, nopean työtahdin ja tiukat määräajat.</p>

<p>Työssä jatkamisen tekijät:</p>	<p>Analyyysin positiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)</p> <p>8 Työ, joka tuottaa vastavuoroisia kokemuksia työn kohteessa ja hänessä itsessään 9 Osaaminen 9 Työilmapiiri, turvallisuus ja työolot sekä työympäristö 9 Työn houkuttelevuuden merkitys 10 Varmuus työpaikan säilymisestä 10 Työpaikan olemassaolon varmuus 10 Lopullisessa valintatilanteessa nousee keskiön työn mielekkyys 11 Myönteisenä työ on antoisaa, rikastuttavaa, monipuolista, vaihtelevaa, kiinnostavaa, sopivan vaikeaa ja siinä on mahdollista onnistua</p>	<p>Analyyysin negatiiviset tulokset. (Tutkimuksen nro & teoreettinen käsite.)</p>
<p>Yksilöön liittyvät tekijät</p>	<p>1 Oma terveys 2 Fyysinen työkyky. Itsearvioitu terveys 3 Hyvä terveys 10 Työkyvyn heikentyessä erilaisten työpaikalla tehtävien muutosten tärkeys lisääntyy 10 Työtehtävien keventämistä ja työajan joustavoittamista 10 Terveys</p>	<p>1 Terveyden pettäminen (työkyvyttömyys) 2 Itsearvioitu terveys 2 Stressi. Työuupumus 4 Kansansairaudet. Masennus, selkä- ja niskasairaudet ja verenpainetauti 10 Työväsämykseen liittyvät oireet ovat sen sijaan hivenen lisääntyneet 10 Tuki- ja liikuntaelinten oireiden kokemisessa 10 Työn henkinen kuormittavuus 11 Jatkuva yliviirittyneisyys</p>
<p>Työterveyshuolto</p>	<p>9 Yleisimmät toimet olivat tykytoimintaa, varhaista puuttumista ja sairauspoissaolojen seuranta 9 Ennalta ehkäisevät toimet liittyivät usein turvallisuuteen eli tapaturmien ehkäisyyn ja riskien arviointiin 9 Ergonomiakartoituksin ja omaehtoista tai yhteistä liikuntaa tukemalla. Myös henkistä tukea ja hyvinvointi-</p>	<p>3 Puutteita työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyössä 3 Eniten kritiikkiä kohdistui ennaltaehkäiseviin työterveyspalveluihin</p>

	<p>tapahtumia oli järjestetty</p> <p>9 Omia ohjelmia oli toteutettu muun muassa ikääntyville työntekijöille ja päihdeongelmallisille</p> <p>9 Kuntoutus</p> <p>9 Työhyvinvointitoiminta</p> <p>9 Kaikki vastanneet pitivät työterveys-huoltoa työhyvinvoinnin erittäin tärkeänä vaikuttajana. Sen roolia kuvattiin kumppaniksi, ohjaajaksi, tukijaksi, auttajaksi, asiantuntijaksi, "katalysaattoriksi" ja "ukoksen-johdattimeksi"</p> <p>10 Työterveys-huoltopalveluiden laajuus</p> <p>11 Nopean puuttumisen malli</p> <p>11 Hankkeessa kehitettiin sekä työpaikkaselvitystä että työolojen muutosten ennakoarviointia varten mielenterveysvaikutusten arvioinnin MIVA-kehys</p> <p>11 Kehittämistyössä syntyi uusia käsitteitä: työterveyskirje (kirjallinen viesti työpaikalle työterveyshuollosta), työterveysneuvottelu (neutraalimpi kuin ammattiyhdistystoimintaan viittaava kolmi-kantaneuvottelu), paluuvaiheen toimenkuva (yhteisnimitys määräaikaisille työjärjestelyille sairausloman jälkeen), Oma kysymysmenetelmä (osallistava tapa työskennellä arviointitilanteissa). Sairauspoissaolojen ja työhönpaluuprosessin hallintaan on esitelty uusi, työuran mittaisen ammatillisen kehittymisen ajattelutapa. Työhönpaluuprosessi ei jää keskeneräiseksi ja kuntoutus-tarpeet henkisen hyvinvoinnin ja mielen-terveyden alueella tulevat paremmin esiin, kun tavoitteena on turvata monen toimijan yhteisvoimin täysi ammatillinen osallistuminen. Pyritään kestävään, aktiiviseen toimijuuteen työelämässä</p> <p>11 Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen-terveys -kirjan lisäksi hanke on tuottanut Työterveyskirje-opaslehtisiä työpai-koille ja esitteen Henkisen hyvinvoinnin ja mielen-terveyden edistäminen työssä työterveyshuolto- ja työsuojeluhenkilö-östön käyttöön</p> <p>13 Prosessi tai toimintamalli työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän sekä työväkivallan käsittelyyn</p>	
--	--	--