



Yksityisen yrityksen toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tukeminen

Noora Hulkko, Sini Leinonen

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yksityisen yrityksen toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tukeminen

Noora Hulkko, Sini Leinonen
Terveystieteiden koulutus
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2022

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä yksityisen yrityksen toimihenkilöille kolmen kvartaalin ajaksi työhyvinvointisuunnitelma. Kyseinen yritys toimi opinnäytetyön toimeksiantajana. Tavoitteena oli tukea yrityksen henkilöstön hyvinvointia tarjoamalla tutkittuun tietoon perustuva suunnitelma yrityksen käyttöön. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena ja se koostuu kirjallisesta opinnäytetyöraportista sekä työhyvinvointisuunnitelmasta. Opinnäytetyön tietoperusta käsitteli työhyvinvointia ja sen edistämistä sekä työhyvinvoinnin portaita, työhyvinvointisuunnitelman rakennetta ja terveystekomusmallia. Terveystekomusmallin mukaisesti työhyvinvointisuunnitelmalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa yksilön terveystekäytymiseen terveyttä edistävästi. Työhyvinvointisuunnitelma laadittiin yrityksen toiveiden, sairauspoissaolosten ja tutkitun teoreettisen tiedon perusteella. Aiheet käsittelivät mm. itsensä johtamista, mielen hyvinvointia, ruokavaliota ja liikuntaa.

Alustavasta suunnitelmasta kerättiin palautetta sähköpostikyselyllä yrityksen työntekijöiltä. Vastauksien käsittelyssä hyödynnettiin soveltuvien osien induktiivista sisällönanalyysiä. Pääasiassa työhyvinvointisuunnitelman ulkoasua pidettiin selkeänä ja kuvitusta miellyttävänä. Sisällöt olivat helppolukuisia ja tekstin määrä oli sopiva. Kehittämisehdotuksiksi kyselyssä nousivat esille koronaviruspandemian ja etätyöskentelyn huomiointi. Vastauksien perusteella suunnitelmaa muokattiin ja siinä huomioitiin paremmin etätyöskentely. Valmis suunnitelma annettiin yrityksen käyttöön ja se on salassa pidettävä. Jatkokehittämisehdotuksena työhyvinvointisuunnitelman vaikuttavuutta voitaisiin arvioida kvartaalin jälkeen teettämällä työntekijöille kysely, jossa kartoitettaisiin, ovatko työntekijät lukeneet ja toteuttaneet sisältöjä.

Asiasanat: terveyden edistäminen, terveystekomusmalli, työhyvinvoinnin portaat, työhyvinvointi, työhyvinvointisuunnitelma

Noora Hulkko, Sini Leinonen

Supporting wellbeing at work of a private company's employees

Year

2022

Pages

39

The aim of this Bachelor's thesis was to make a workplace health promotion program for the employees of a private company for three quarters' period. The company in question acted as a principal of the thesis. The goal was to support the wellbeing of the company's employees providing them a program based on scientific knowledge. The thesis includes a written report and a functional part which is a workplace health promotion program. The theoretical framework consists of wellbeing at work and actions to promote it, stairs of wellbeing at work, structure of a workplace health promotion program and health belief model. According to the health belief model it is possible to affect individual's health behavior in a health-promoting way. The workplace health promotion program was conducted based on the company's wishes, causes of sick leaves and scientific knowledge. The subjects were, for example, self-management, mental wellbeing, diet and physical exercise.

Feedback for the preliminary program was collected electronically using a separate feedback form. The feedback form was sent to the company's employees by e-mail. Inductive content analysis was used, where applicable, to process the responses. The results showed that the layout of the program was clear, and illustration pleasant. Contents were easy to understand, and the amount of text was appropriate. The main development proposal was to add information about the coronavirus pandemic and remote working. Based on the responses, the program was modified to take remote working better into account. The completed program was given to the company, and it is confidential. As a suggestion for further development, the effectiveness of the workplace health promotion program could be assessed in the following way: a survey for the employees after the quartal to chart whether they have read and implemented the contents.

Keywords: health promotion, health belief model, stairs of wellbeing at work, wellbeing at work, workplace health promotion program

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työhyvinvointi	7
3	Työhyvinvoinnin portaat.....	9
4	Työhyvinvoinnin edistäminen	12
4.1	Liikunta	13
4.2	Terveysten edistäminen ja vireystason ylläpitäminen ruokavalion avulla	14
4.3	Itsensä johtaminen.....	15
5	Terveysuskomusmalli ja motivointi	17
6	Kohdeorganisaatio.....	20
7	Opinnäytetyöprosessi	20
7.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	21
7.2	Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus	21
7.3	Työhyvinvointisuunnitelman valmistelu ja toteutus.....	22
7.4	Työhyvinvointisuunnitelman arviointi	25
8	Pohdinta	28
8.1	Opinnäytetyön eettisyys	29
8.2	Opinnäytetyön luotettavuus	30
8.3	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysehdotukset	31
	Kuviot	37
	Liitteet	38

1 Johdanto

Työhyvinvointi on tärkeä ja ajankohtainen aihe Suomessa. Nykyisen hallitusohjelmankin yhtenä tavoitteena on työn ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Sen toteutumiseksi on laadittu kehittämisohjelma, joka on nimeltään TYÖ2030. (Osallistava ja osaava Suomi - sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta 2019, 140.) Työhyvinvoinnin tukemisella voi olla konkreettisia vaikutuksia ihmisen terveyteen ja yrityksen tuloksellisuuteen (Choudhary 2019, 15-16). Työhyvinvointisuunnitelmalla pyritään edistämään terveyttä ennaltaehkäisevästä näkökulmasta, joka on myös terveydenhoitajan yksi tärkeimmistä osaamisalueista (Työterveyslaitos 2022a). Tämän opinnäytetyön aiheena oli yksityiselle yritykselle tehtävä työhyvinvointisuunnitelma. Aihe on mielenkiintoinen ja sen hyödyntäminen tulevaisuuden työelämässä on todennäköistä. Teoriatieto ja sen soveltaminen käytäntöön mahdollistavat monipuolisen ammatillisen kehittymisen.

Työhyvinvointiin on tärkeää panostaa, jotta työntekijät olisivat hyvinvoivia ja työkykyisiä. Tällä hetkellä työ on murroksessa, koska nykypäivänä työ vaatii tekijältään yhä enemmän kognitiivisia taitoja. Näihin taitoihin kuuluvat mm. itsenäinen päätöksentekokyky, ongelmanratkaisutaito, tarkkaavaisuus, muistaminen ja uuden oppiminen. Erityisesti asiantuntijatehtävissä toimiminen vaatii aivotyötä. Työterveyslaitos on tutkinut aivotyön kuormitusta Suomessa kyselytutkimuksella. Kyselyyn on vastannut 11 000 eri alojen työntekijää. Kun tarkastellaan toimistotyöntekijöiden stressin kokemista kaikkien ikäryhmien osalta, voidaan todeta, että yli puolet (56%) vastaajista kokevat stressiä keskimääräistä enemmän tai erittäin paljon muihin toimistotyöntekijöihin verrattuna. Vastaavasti toimistotyöntekijöistä palautumisen kokevat keskimääräistä huonompana tai erittäin huonona myös selkeästi yli puolet (64,3%) vastaajista. Pitkään jatkuva kokemus stressistä ja huonosta palautumisesta lisää riskiä uupumukseen ja sairauksiin. Työkyvyn edistäminen edellyttää aivotyön, stressin ja palautumisen hallintaa. (Kalakoski, Paaanen & Valtonen 2021.)

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä yksityisen yrityksen kanssa. Yritys on yksi Suomen suurimmista työnantajista. Sen keskeisimmät toimialat ovat henkilöstövuokraus ja rekrytointi. Työntekijöiden työhyvinvointi ja sen edistäminen on yksi yrityksen tärkeimmistä arvoista. Kohderyhmänä olivat pääosin toimihenkilöt, jotka tekevät toimistossa asiantuntijatyötä. Yritys oli toivonut työhyvinvointisuunnitelman laatimista yrityksen omien toiveiden, sairauspoissaolosten ja tutkitun teoreettisen tiedon pohjalta. Lisäksi työhyvinvointisuunnitelma pohjautui työhyvinvoinnin portaisiin sekä terveysuskomusmalliin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä yksityiselle yritykselle kolmen kvartaalin ajaksi työhyvinvointisuunnitelma. Tavoitteena oli tukea yrityksen henkilöstön hyvinvointia tarjoamalla

tutkittuun tietoon perustuva suunnitelma yrityksen käyttöön. Kvartaalien aikana julkaistiin joka toinen viikko teemaan liittyviä materiaaleja. Materiaaleissa oli mm. pohdintatehtäviä ja videoita. Työntekijöiden motivoimiseksi materiaalin alussa oli aiheeseen johdattelevaa tekstiä sekä perusteluja, miksi se oli tärkeä. Näiden tarkoituksena oli herättää työntekijän kiinnostus aihetta kohtaan. Konkreettisella esimerkillä, kuten ohjevideolla voidaan mahdollisesti vahvistaa työntekijän pystyvyyden tunnetta, tämä taas puolestaan vaikuttaa haluun tehdä tarvittavia muutoksia hyvinvoinnin edistämiseksi (Abraham & Sheeran 2015, 30-32).

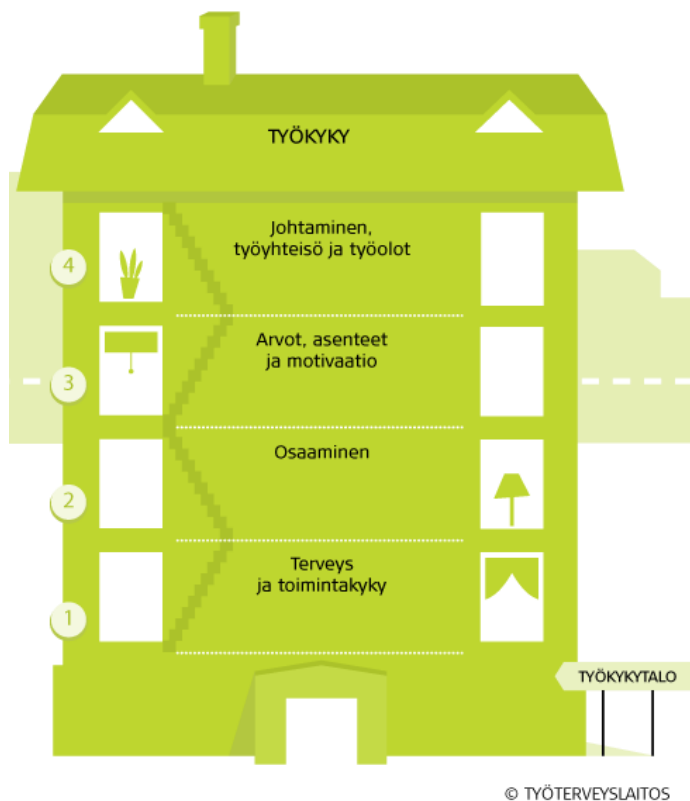
2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu turvallisesta, mielekkästä ja tuottavasta työstä. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation johtamistapa, työyhteisö, työntekijöiden ammattitaito sekä myös työntekijän oma terveys ja henkilökohtainen elämäntilanne. Keskeistä on näiden osa-alueiden yhteensovittaminen sekä tasapainottaminen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Jokainen osa-alue on tärkeä, koska kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva ihminen on tuottavampi työssään, kuin puolikuntoinen (Alaräisänen 2014, 76). Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen tapahtuu niin työntekijöiden kuin työnantajien yhteistyössä. Työterveyshuolto on osa työhyvinvoinnin seuraamista ja lisäämistä. (Ravantti & Pääkönen 2012, 3.)

Työterveyshenkilöstö koostuu moniammatillisesta tiimistä, johon kuuluu työterveyshoitaja sekä työterveyslääkäri. Lisäksi osana työterveyshuoltoa voivat toimia esimerkiksi työfysioterapeutti sekä työterveyspsykologi. (Työterveyslaitos 2022a.) Työterveydenhuollossa toimivalla terveydenhoitajalla tulee olla vaadittava pätevyys toimia työterveyshoitajana. Pohjakoulutuksena on terveydenhoitajan koulutus ammattikorkeakoulussa ja lisäksi vaaditaan työterveyshuollon pätevä koulutus, joka on viidentoista opintopisteen lisäkoulutus. Lisäksi työterveyshoitajalla voi olla erilaisia vapaaehtoisia täydentäviä koulutuksia, kuten ensiapukoulutus tai työnohjaajan koulutus. (Työterveyshoitajat 2021.) Myös työterveyslaissa (1383/2001) on määritelty, että työterveyshuollon ammattihenkilöltä vaaditaan terveydenhoitajan pätevyys sekä työterveyshuollon toteuttamiseen vaadittava koulutus.

Työterveyshoitajan vastuulla on etenkin ennaltaehkäisevä työterveystoiminta, esimerkiksi terveysneuvonta ja terveyden seuraaminen, terveystarkastukset sekä työpaikkaselvitysten ja riskien arvioinnin teko tarvittaessa yhdessä työterveyslääkärin kanssa. Lisäksi työterveyshuollon toimintasuunnitelma rakennetaan yhdessä työterveyshuollon ja asiakasyrityksen kanssa. Työterveyshoitaja voi yhdessä yrityksen kanssa suunnitella ja toteuttaa työyhteisön toimintakyvyn edistämistä eri tavoin, esimerkiksi hyödyntää asiantuntemustaan työhyvinvointisuunnitelman luomisessa ja kehittämisessä. (Työterveyslaitos 2022a.)

Yksi työhyvinvoinnin tärkeistä osa-alueista on työkyky. Sillä tarkoitetaan yksilön toimintakyvyn, voimavarojen ja työn vaatimuksien tasapainoa. Työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen vaatii jatkuvaa kehittämistä. Työkykyä on kuvattu neljässä eri kerroksessa. Kolme alimmaista kerrosta luonnehtii yksilön toimintakykyä ja voimavaroja. Ensimmäisessä kerroksessa keskiössä on ihmisen terveys ja toimintakyky, toisessa ammatillinen osaaminen ja kolmannessa arvot sekä motivaatio. Vasta neljäs kerros kuvaa itse työtä, työympäristöä, työhön liittyviä vaatimuksia sekä johtamista. Työkyvyn edistäminen edellyttää, että alimmaisten kerrosten osa-alueet ovat hyvässä tasapainossa. (Kauhanen 2016, luku 2.)



Kuvio 1: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022b)

Työhyvinvoinnin keskiössä on yksilö ja siihen kuuluvat psykologinen pääoma sekä terveys ja fyysinen kunto. Itseluottamus, toiveikkaus ja sitkeys ovat psykologiseen pääomaan kuuluvia piirteitä. Sairauspoissaolot ja tyytymättömyys työhön lisääntyvät, jos psykologinen pääoma ei ole riittävällä tasolla. Yksilöllä, jolla taas on paljon myönteistä psykologista pääomaa, on innokkuutta työtä kohtaan ja hän pystyy myös sitoutumaan työhön. Ruokavalion, liikunnan ja palautumisen tasapainottaminen edistää terveyttä ja auttaa jaksamaan työssä. (Kehusmaa 2011, 13-21.)

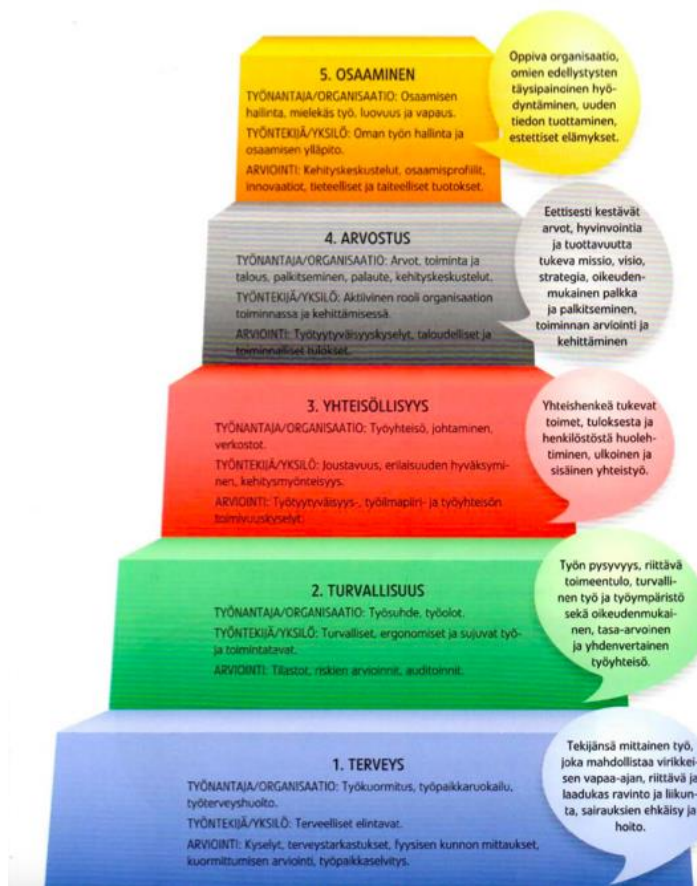
Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työn hallinta. Organisaatiolla tulisi olla selkeä visio eli tavoite ja toimintasuunnitelma sen

saavuttamiseksi. Jatkuvan oppimisen mahdollistaminen ja työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen ovat myös organisaation vastuulla. Organisaation johtamisen tulisi olla osallistavaa ja kannustavaa, koska se edesauttaa reilua työnjakoa, luotettavuutta, myönteistä ilmapiiriä ja avun hakemisen helpottumista. Työyhteisössä tulisi vaalia avointa vuorovaikutusta ja samankaltaisia työyhteisötaitoja. Myönteinen yhteisöllisyys tukee terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. Hyvä työyhteisö luo työntekijöille turvaa ja antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään. Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Näitä mahdollisuuksia voi olla esim. loppuun suorittamisen mahdollisuus, keskittyminen, selkeät tavoitteet sekä mahdollisuus saada palautetta ja hallita omaa työtä. (Manka 2011, 58-78.)

Mankan ja Mankan (2016, luvut 1-2) mukaan työn imu on melko uusi työhyvinvoinnin osa-alue. Sillä tarkoitetaan työntekijän intoa ja motivaatiota työntekoon. Työn imu vaikuttaa positiivisesti yrityksen tuottavuuteen, työntekijöiden pysyvyyteen ja tehokkuuteen. Työssä jaksamista työnantaja voi lisätä osallistamalla työntekijöitä, antamalla tilaisuuden vaikuttaa päätöksiin, järjestämällä koulutuksia ja mahdollistamalla urasuunnittelun. Työn ja oman elämän yhteensovittaminen on tärkeää ja työhyvinvointia voi edistää huomioimalla työnsuunnittelussa työntekijöiden yksilölliset tilanteet yksityiselämässä. Työterveyshuolto tukee työhyvinvointia ja siihen kuuluvat myös työkyvyn heikkenemisen tunnistaminen, varhaisen tuen malli, työn muokkaaminen sopivaksi ja työhön paluun tukitoimet. Myös työntekijällä on vastuu työhyvinvointinsa edistämisestä. Keinoja siihen on mm. omasta terveydentilastaan huolehtiminen kokonaisvaltaisesti, osaamisen ylläpitäminen, itsensä kehittäminen, muutosmyönteisyys, positii-visuus ja työyhteisön ilmapiirin edistäminen.

3 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2012, 8-9) mukaan työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan viidestä eri osa-alueesta, joita kutsutaan työhyvinvoinnin portaiksi. Porrasmallia voidaan hyödyntää, kun halutaan kehittää yhteisön tai organisaation työhyvinvointia. Portaات perustuvat alun perin Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään motivaatioteoriaan tarvehierarkiasta. Teorian mukaisesti ihmisillä on eritasoisia tarpeita, jotka tulevat olla saavutettuina, ennen kuin seuraavan tason tavoitetta on mahdollista saavuttaa. Esimerkiksi alemman tason portaat, kuten fysiologiset perustarpeet sekä turvallisuuden tarve tulevat olla tyydytettyinä ja vasta tämän jälkeen ihmisellä on mahdollisuus itsensä kehittämiseen. Sama pätee myös työyhteisöön, jonka kehittämisessä voidaan hyödyntää tätä viitekehystä. Työhyvinvoinnin portaat koostuvat perustarpeista, turvallisuuden tarpeesta, yhteisöllisyyden tarpeesta, arvostuksen tarpeesta sekä itsensä toteuttamisen tarpeesta.



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)

Ensimmäinen porraskoostuu terveydestä ja ihmisen perustarpeiden tyydyttämisestä. Perustarpeilla tarkoitetaan esimerkiksi ihmisen tarpeita uneen, ravintoon, liikkumiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta ensimmäisen portaan kohdalla kannattaakin miettiä työntekijöiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia, heidän toimintakykyään ja työn kuormitusta. Työntekijä itse voi edistää terveyttään terveellisillä elämäntavoilla. Työnantajan tai organisaatio taas voi tarjota työterveyshuoltoa, vaikuttaa työn kuormitukseen sekä esim. työpaikkaruokailuun. Työntekijöiden hyvinvointia voidaan mitata mm. erilaisilla kyselyillä, terveystarkastuksilla sekä työkykymittauksilla. Työpaikkaselvityksen tietoja voidaan myös hyödyntää. Terveellisillä elämäntavoilla voidaan lisätä työssä jaksamista ja esim. vähentää sairauspoissaolojen määrää. Vapaa-ajan liikkumiseen sekä työpaikalla tehtävään taukojumppaan kannustaminen voi olla osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Muita tärkeitä osa-alueita ovat terveellinen ravinto, painonhallinta, riittävä lepo ja uni, työpaikan päihdeohjelmat ja tupakoimattomuuteen kannustaminen sekä työn kuormittavuuden arviointi ja siihen tarvittaessa vaikuttaminen. Myös mahdollista stressiä ja psyykkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä tulee arvioida. Työterveyshuolto voi kannustaa ja aktivoida työntekijöitä tarvittaviin muutoksiin. (Rauramo 2012, 25-38.)

Toinen porras on turvallisuuden tarve, johon sisältyy ajatuksia toimeentulosta, työsuhteen pysyvyydestä sekä työolosuhteista. Turvallisuuden tunne ja tarve ovat jokaisen itse kokemia asioita, joita ihminen kaipaa jokaisella elämän osa-alueella, myös työssä. Työympäristön tulee olla turvallinen eli toimintatapojen tulee olla ergonomiset, toimivat sekä kaikilla tiedossa. Työturvallisuuden varmistamiseksi tulee noudattaa tarvittavia lakeja ja määräyksiä. Lisäksi työyhteisön tulee olla oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen. Mahdolliseen kiusaamiseen ja häirintään tulee puuttua. Työsuojelupäällikkö vastaa organisaation työsuojelutoiminnasta. Työsuojelulla tarkoitetaan yhteistoimintaa, johon osallistuvat niin esimiehet kuin työntekijätkin. Tarkoituksena on kehittää työturvallisuutta ja hyvinvointia ennakoiden. Turvallisuutta työpaikalla voidaan arvioida mm. erilaisten riskinarviointien ja tilastojen avulla. Myös erilaisia altisteita, kuten melua ja säteilyä tulee mitata ja arvioida. Työilmapiiristä saadaan tietoa esim. kyselyjen avulla. (Rauramo 2012, 70-87.)

Kolmas porras on yhteisöllisyyden tarve, jossa korostuvat työyhteisön yhteishenki ja työtyytyväisyys. Jotta työyhteisöllä on mahdollisuus voida hyvin, tulee edellä mainittujen alemman tason portaitten tarpeiden olla tyydytettyinä vähintään riittävällä tasolla. Näin ihmisellä vapautuu energiaa ja jaksamista olla osana luomassa hyvinvoivaa työyhteisöä. Yhteisöllisyyttä voidaan arvioida ja mitata kehityskeskusteluilla sekä erilaisilla työtyytyväisyyskyselyillä, joiden osa-alueina voivat olla mm. ilmapiiri ja työyhteisön toimivuus. Hyvä yhteishenki näkyy työyhteisössä joustavuutena ja muutosmyönteisyytenä. Työyhteisö on hyvässä vuorovaikutuksessa keskenään ja kaikkien välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Yhteisöllisyyteen vaikuttaa merkittävästi myös johtamistapa sekä se, kuinka selkeästi organisaation arvot ja tavoitteet ovat esillä. Yhteiset tavoitteet saavat työyhteisön tekemään töitä yhdessä saman päämäärän eteen, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvässä työyhteisössä kiinnitetään huomiota viestintään, vuorovaikutuksen laatuun, käytöstapoihin sekä esim. monikulttuurisuuteen. (Rauramo 2012, 103-117.)

Neljäs porras kuvaa arvostuksen tarvetta. Arvostuksen tarve voidaan Maslow'n tarvehierarkian mukaan jakaa kahteen luokkaan: muilta ihmisiltä saatava arvostus ja itsestä alkava arvostus. Yksilöllä on tarve kokea itsensä tärkeäksi ja vastaanottaa kunniaa ja mainetta. Tämä saavutetaan usein muiden ihmisten kautta sosiaalisena arvostuksena. Itsestä lähtevä arvostus käsittää mm. itseluottamuksen sekä saavutukset. Arvostuksen tarpeen täyttyminen saa aikaan vahvemman itseluottamuksen, kun taas sen jääminen vajaaksi aiheuttaa alemmuuden tunteeseen. Työnantaja voi tukea arvostuksen tarpeen täyttymistä määrittelemällä organisaation arvot ja tavoitteet, palkitsemalla työntekijöitä, antamalla palautetta sekä järjestämällä säännöllisiä kehityskeskusteluja. Työntekijän tulisi toimia aktiivisesti yrityksen toiminnassa ja sen kehittämisessä. Arvostuksen tarpeen täyttymistä voidaan arvioida esim. työtyytyväisyyskyselyiden ja organisaation tuloksellisuuden avulla. (Rauramo 2012, 123-127.)

Viimeinen eli viides porras käsittelee osaamista ja itsensä toteuttamisen tarvetta. Osaaminen on edellytys organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi ja kilpailukyvyn säilyttämiseksi. Työntekijälle työnteko on mahdollisuus ilmaista itseään, soveltaa omia kykyjään ja oppia uutta. Yksilö haluaa koetella omia ääri rajojaan sekä parantaa älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja luoda tuoretta tietoa. Tämä kumpuaa tarpeesta käyttää omia mahdollisuuksia, kehittyä paremmaksi ihmiseksi ja toteuttaa suurimpia unelmia elämässä. Into rajojen kokeilemiseen, itsestä uusien puolien löytämiseen sekä kognitiivisten toimintojen täydentymiseen johtaa usein yksilön hyvinvointiin ja luovuuteen. Itsensä toteuttamisen tarpeen onnistumiseksi tulee muiden tarpeiden pääasiassa täyttyä. (Rauramo 2012, 145-146.)

Itsensä toteuttamisen tarpeen mahdollistamiseksi työnantaja voi tukea osaamisen hallintaa mm. koulutuksilla, kehityskeskusteluilla, kehityshankkeilla sekä luoda mahdollisuudet mielekkäälle työlle, luovuudelle ja vapaudelle. Myös työnkierto, työnkuvan vaihtelu ja kehittämisen, työnohjaus ja työparityöskentely ovat oivia keinoja edistää tarpeen onnistumista. Työntekijä edesauttaa itsensä toteuttamisen tarpeen täyttymistä etsimällä keinoja oman työn hallinnoimiseksi sekä ylläpitämällä osaamista koulutuksien sekä itseopiskelun kautta. Tarpeen toteutumista kokonaisvaltaisesti voidaan arvioida innovaatioiden, erilaisten tuotoksien, asiakaskyselyjen sekä koulutuksien määrän ja laadun avulla. (Rauramo 2012, 168-169.)

4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää, sillä se lisää työntekijöiden elämänlaatua ja motivaatiota työssä. Nämä puolestaan lisäävät työntekijöiden halukkuutta ja valmiuksia ponnistella myös yrityksen tavoitteita kohti. Hyvinvoivat työntekijät luovat toimivan työyhteisön, jonka voimavaroja yritys pystyy hyödyntämään. (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2016, 11; Choudhary 2019, 15.) Työhyvinvointia edistämällä voidaan vaikuttaa mm. sairauspoissaolojen määrään. Yritys voi siis hyötyä myös taloudellisesti huolehtimalla työhyvinvoinnista. (Puttonen ym. 2016, 4.; Choudhary 2019, 16.)

Työhyvinvointi ei muodostu ja kehity automaattisesti. Hyvinvoinnin edistäminen edellyttää yrityksessä suunnitelmallisuutta, tavoitteita, keinoja ja näiden toistuvaa arviointia. Työhyvinvointiin vaikuttavat paljon myös muutokset, joita on tapahtunut työelämässä viime vuosien aikana. Muutokset luovat uusia vaatimuksia työntekoon ja näitä tulisi huomioida myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Esim. digitalisoituminen mahdollistaa reaaliaikaisen yhteydenpidon yli maan rajojen riippumatta siitä, missä työntekijä on. Teknisten taitojen opettelu vaatii aikaa ja etätöiden tekeminen puolestaan taas itseohjautuvuutta. Jokaisen yrityksen tulisi kartoittaa työhyvinvoinnin kompastuskiviä ja pohtia keinoja niiden edistämiseksi. (Manka & Manka 2016, luvut 1-4.)

4.1 Liikunta

Elintavoista liikunta on yksi keskeinen osa pitkäaikaissairauksien ehkäisemisessä sekä hoidossa. Näitä pitkäaikaissairauksia on mm. sydän- ja verisuonitaudit, diabetes, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, lihavuus, ahtauttavat keuhkosairaudet, muistisairaudet, masennus ja monet syövät. Terveydelle epäsuotuisaa on niukka liikkuminen, heikko kunto ja liiallinen istuminen. Kuormittavaa liikuntaa tulisi harrastaa kaksi tuntia ja 30 minuuttia viikossa tai vaihtoehtoisesti raskasta liikuntaa tunti ja viisitoista minuuttia viikossa. Tämän lisäksi tulisi viikossa kahdena päivänä harrastaa liikuntamuotoja, jotka vahvistavat lihasvoimaa ja -kestävyyttä. Jotkin sairaudet ja muut mahdolliset vasta-aiheet, kuten raskaus tulee huomioida liikuntamuotoja valitessa yksilöllisesti. (Käypä hoito -suositus 2016.)

Istumisella eli paikallaanollolla tarkoitetaan ihmisen viettämää aikaa päivän aikana valveilla ollessaan makuulla ja seisten, jolloin energiankulutus on alhainen. Keskeytymättömän tunteja kestävä paikallaanolon on tutkimusten avulla osoitettu lisäävän sairauksien ja kuolleisuuden riskiä. Paikallaanolosta aiheutuvien haittojen pienentäminen muulla ajalla harrastetun liikunnan kautta ei ole täysin mahdollista. (Pesola, Pekkonen & Finni 2016; Käypä hoito -suositus 2015.)

Työnteko ei ole enää nykyään fyysisesti yhtä kuormittavaa kuin ennen, minkä vuoksi istuminen päivän aikana on lisääntynyt paljon. Pitkään kestäviä keskeytymättömiä istumisjaksoja tulisi välttää mahdollisuuksien mukaan erilaisin keinoin. Työmatkat voi kulkea kokonaan tai osittain kävellen tai pyöräillen. Bussissa tai junassa voi seistä jonkin aikaa matkasta. Työpäivän aikana tulisi vaihtaa asentoja ja toimintatapoja, mikä usein lisää myös tuotteliaisuutta. Portaiden käyttöä hissin sijasta suositellaan aina kun mahdollista. Seisaaltaan työskentely tai istumisen tauottaminen ylös tuolista nousemisella kerran tai kaksi tunnissa on kannattavaa. (Istu vähemmän - voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 15-28.) Myös etätöissä voi huomioida riittävän liikkumisen ja asentojen vaihtamisen. Työmatkojen jäädessä pois etätöitä tehdessä jää myös enemmän aikaa vapaa-ajan liikunnalle. (Tuomi-vaara, Ropponen & Kandolin 2016, 64-74.) Itselle toimivat keinot voi löytää tutkimalla omia toimintatapoja. Uudet keinot muuttuvat rutiiniksi elämässä vasta viikkojen tai kuukausien kuluessa eli muutos vaatii pitkäjänteisyyttä. (Istu vähemmän - voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 15-28.)

Niska- ja hartiaseudun kivut ovat yleisiä vaivoja. Kivun riskiä lisäävät erilaiset fyysiset ja psyykkiset tekijät, ikä, naissukupuoli, lihavuus, aikaisemmat kiputilat ja pitkään jatkuva keskeytymätön istuminen. Haittoja voidaan ennaltaehkäistä hyvällä työergonomialla eli vaihtelevilla työasennoilla, -välineillä ja -tavoilla sekä tauottamalla työpäivää. (Käypä hoito -suositus 2017.) Myös etätöitä tehdessä on tärkeää huomioida sopivat työvälineet ja ergonomia (Tuomi-vaara, Ropponen & Kandolin 2016, 64-74). Fyysinen aktiivisuus pienentää riskiä niska- ja

hartiaseudun kipuihin ja auttaa jo koetun kivun hoitamisessa. Liikunnan tulisi tällöin kohdistua niskalihaksiin sekä hartia-olkalihaksiin. Tavoitteena on parantaa lihasvoimaa ja -kestävyyttä sekä joustavuutta ja koordinaatiota. Kestovoimaharjoituksina voidaan tehdä esim. pystypunnerruksia käsipainoilla ja lihasvenytyksiä tuolilla istuen kohdistuen esim. kaulan tai yläniskan lihaksiin. Lisäksi olisi hyvä harrastaa aerobista liikuntaa. (Käypä hoito -suositus 2017.) Harjoituksia tulisi tehdä kaksi tai kolme kertaa viikossa (Ylinen & Nikander 2014, 2459).

4.2 Terveyden edistäminen ja vireystason ylläpitäminen ruokavalion avulla

Aikuisen kehonpainosta on n. 60 % vettä. Tästä vedestä noin 40 % on solujen sisällä ja 20 % solujen ulkoisessa tilassa sekä veressä. Nestetasapainolla tarkoitetaan natriumin, kaliumin ja kloridin keskinäistä suolatasapainoa. Hormonien avustuksella munuaiset tasapainottavat veden ja suolojen eritystä. Ylimääräinen vesi kehosta erittyy laimeana virtsana. Kehossa olevien nesteiden ollessa liian suolaisia, aivoissa käynnistyy ns. ”janokeskus”, joka saa aikaan janontunteen ja virtsaa ei erity enää niin paljoa. Ravitsemussuositusten mukaan aikuisen tulisi juoda nesteitä noin 1-1,5 litraa päivässä. Todellisuudessa nesteentarve on vielä hieman suurempi; osa nesteistä saadaan ruoan mukana. Nesteentarve vaihtelee kuitenkin yksilöllisesti mm. riippuen yksilön fyysisestä aktiivisuudesta, iästä sekä ympäristön lämpötilasta ja tarvittavaa nestemäärää onkin hankala määrittää tarkasti. (Valsta ym. 2008, 33; Agostoni ym. 2010, 8-13.)

Vesi sisältää ihmisen elimistölle välttämättömiä kivennäis- ja hivenaineita, esimerkiksi fluoria, magnesiumia ja kalsiumia. Riittävä vedensaanti on edellytys elimistön aineenvaihdunnan sekä fysiologisten toimintojen normaalille toimimiselle. Vähäinen vedenjuonti voi johtaa riittämättömään nesteensaantiin, mikä voi näkyä esimerkiksi päänsärkynä, huimauksena ja väsymyksenä. Lisäksi vähäinen vedenjuonti laskee vireystilaa sekä vaikeuttaa esimerkiksi töissä jaksamista vaikuttamalla heikentävästi keskittymiskykyyn ja muistiin. Nopea kuivuminen saa aikaan myös fysiologisia reaktioita kehossa; lämmönsäätely sekä kognitiiviset toiminnot heikentyvät, fyysinen kestävyys alenee ja verenkiertoelimistön toiminta hidastuu. Nestehukka voi myös lisätä ruokahalua ja vaikuttaa näin epäsuotuisasti painonhallintaan. Ruoan sisältämä vesi pienentää ruokien energiatiheyttä ja riittävä vedenjuonti auttaa painonhallinnassa. (Valsta ym. 2008, 34-38.) Pääosin terveen aikuisen kannattaa juoda, kun hän tuntee janontunnetta. Janojuomaksi suositellaan vesijohtovettä ja koko päivittäinen nestetarve suositellaan täytettävänkin pelkällä vedellä. (Fogelholm ym. 2014, 23; Valsta ym. 2008, 7.)

FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan suurin osa väestöstä ei käytä kasviksia ja hedelmiä suositusten mukaisesti. Kasviksia, marjoja ja hedelmiä tulisi syödä päivän aikana 500 grammaa. Tämä toteutuu vain 14 %:lla miehistä ja 22 %:lla naisista. Korkeakoulutetut ja naissukupuoliset käyttävät kasviksia, hedelmiä ja marjoja enemmän. Miehet taas käyttävät ruokavaliossaan

huomattavasti enemmän punaista sekä prosessoitua lihaa. Prosessoidun ja punaisen lihan saantisuositus on enintään 500 grammaa viikkoa kohden. Miehistä 79 %:lla ja naisista 26 %:lla tämä suosituksen enimmäismäärä menee ylitse. (Valsta 2018, 147-148.)

Molemmilla sukupuolilla hiilihydraattien saanti jää vajaaksi, kun taas rasvoja ja proteiineja saadaan liikaa ruokavalioista. Kuidun määrä ruokavaliossa on kasvanut, mutta ei yllä vielä suositusten tasolle. Lisätyn sokerin eli sakkaroosin määrä ruokavaliossa on vähentynyt. Kovien rasvojen saanti on pysynyt samalla tasolla aikaisempiin vuosiin verrattuna. Naisten pehmeiden rasvojen käyttö on noussut. Viidesosa väestöstä saa riittämättömästi vitamiineja ruokavaliosta. Yhdeksän kymmenestä käyttää liikaa suolaa. Juomien käyttö oli suosituksia vastaavaa, jopa runsasta. Vanhemmat ihmiset juovat vähemmän vettä verrattuna alle 45-vuotiaisiin. (Valsta 2018, 147-148.) Eniten juomina käytetään vettä, kahvia ja vähärasvaista maitoa. Lähes joka kolmas 18-44-vuotias mies joi sokerillisia juomia. Juomien energiatiheys, sokerimäärä ja happamuus voivat aiheuttaa haittoja, mm. päivittaisen energiansaantisuosituksen ylityksen, joka taas voi altistaa ylipainolle ja hampaiden terveys voi kärsiä. (Kaartinen ym. 2018, 49-57.)

Väestön ruokavaliossa tulisi kiinnittää huomiota kuitupitoisten hiilihydraattien saantiin. Näitä valmisteita on esim. täysjyväleipä, värikkäät kasvikset, juurekset, hedelmät, marjat, palkokasvit, pähkinät ja siemenet. Parempia valintoja rasvan laadun suhteen voi tehdä kasvattamalla kalan, kasvisruokien ja vaalean lihan määrää. Näillä voi korvata paljon rasvoja sisältäviä maito- ja lihatuotteita sekä punaista lihaa. Lisäksi tulisi valita vähän rasvaa sisältäviä maitotuotteita sekä suosia kasviöljyjä ja pehmeitä levitteitä. Parempien valintojen löytämistä helpottamaan on kehitelty erilaisia pakkausmerkintöjä. Terveellistä ruokavaliota edistää myös töissä henkilöstöruokailu ja lautasmallin noudattaminen. (Valsta 2018, 147-148.)

4.3 Itsensä johtaminen

Salmimiehen (2008, 21) mukaan itsensä johtamisella tarkoitetaan omaan itseensä kohdistuvaa vaikuttamista, ohjaamista sekä vastuunottoa itsestään ja muista. Itsensä johtaminen on esimiesjohtamisen lisäksi tärkeä osa työhyvinvointia sekä johtamisjärjestelmää. Itsensä johtaminen on työntekijän taitoa tarkastella omaa toimijuuttaan, motivaatiotaan, arvojaan sekä näiden pohjalta johtaa omaa toimintaansa työpaikalla sekä edistää omaa työhyvinvointiaan. Itsensä johtaminen perustuu oman itsensä tuntemiselle. Tiedostamalla omat kehittämistarpeensa, voimavaransa sekä osaamisensa, työntekijä pystyy kohdentamaan omaa oppimistaan ja työtänsä sekä hallita myös paremmin omaa työaikaansa. Itsensä johtaminen työpaikalla on vastuunottoa omasta työstään ja hyvinvoinnistaan. Siinä ihminen on itse aktiivinen tekijä. Tärkeitä osa-alueita ovat oman mielen ja ajan hallinta, omien voimavarojen suuntaaminen sekä motivaatio. (Sydänmaalakka 2017, 227-231.)

Itseään aktiivisesti ohjaamalla voi vaikuttaa kokemaansa työstressiin. Työajan ja oman kalenterin hallinta on yksi olennainen osa stressin hallintaa. Stressi määritellään usein tilanteeksi, jossa elimistö reagoi esimerkiksi ylikuormitustilaan fyysisesti, emotionaalisesti tai psyykkisesti. Lyhytaikainen stressi voi joskus ajaa ihmistä parempiin suorituksiin, mutta pitkittyessään se voi olla myös terveydelle haitallista. Omalla työajan hallinnalla ihminen voi vaikuttaa kokemansa stressin määrään sekä myös parantaa omaa stressinsietokykyänsä. Työajan sekä kalenterinhallinnassa korostuu hyvä suunnittelu ja järjestelmällisyys. Omaa ajankäyttöä työpäivän aikana voi pyrkiä priorisoimaan. Asioiden laittaminen tärkeysjärjestykseen voi auttaa. Lisäksi on tärkeä muistaa työpäivän tauottaminen. On myös hyvä pohtia, mitkä ovat sellaisia asioita, mihin itse voi vaikuttaa ja pyrkiä muokkaamaan niitä omaan kalenteriin sopiviksi. (Salmimies & Ruutu 2014, luku 3.)

Työpäivän organisointiin auttaa kalenterin käyttö. Kalenteriin merkitään pakolliset, kiinteät menot, esimerkiksi palaverit ja ruokatunti. Aikataulun kokoamisessa on hyvä huomioida sen väljyys. Työpäivässä on hyvä olla jo suunniteltuna aikoja, jolloin ei rutiinisti tapahdu mitään. Näin kiireelliset asiat eivät kaada koko aikataulua, vaan sopivat hyvin jo valmiiksi tyhjiin väleihin. Asioita voi ajoittaa omaan työpäiväänsä myös esimerkiksi sen mukaan, kokeeko ihminen olevansa energisimmillään aamuisin vai iltapäivästä. (Salmimies & Ruutu 2014, luku 4.)

Vapaa-ajan ja työajan erottelu voi joskus tuntua hankalalta, jos esimerkiksi työasiat vaivaavat mieltä vielä työpäivän päätteeksi (Salmimies & Ruutu 2014, luku 4). Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ongelmien on todettu vaikuttavan negatiivisesti mm. työtyytyväisyyteen, poissaoloihin, työn tehokkuuteen sekä henkilökohtaisiin ihmissuhteisiin (Virta 2019, 18). Siksi omaan ajankäyttöön kannattaa tutustua ja miettiä, minkä verran oikeastaan käyttää aikaansa esimerkiksi työasioihin omalla vapaa-ajallaan. Lähtökohtana on oman ajankäytön arviointi. Omaa ajankäyttöä voi arvioida esimerkiksi listaamalla viikon ajan, kuinka monta prosenttia päivän aikana käyttää työasioihin sekä vapaa-aikaan. Prosenttisuhteita tarkastelemalla voi tehdä havaintoja siitä, onko itse tyytyväinen siihen, minkä verran työ vie vapaa-ajasta. Ideana ei ole hallita aikaa, vaan itseään, eli johtaa itseään ja omaa ajankäyttöään. Tässäkin korostuu asioiden laittaminen tärkeysjärjestykseen. Tärkeysjärjestyksen pohjalla ovat arvot, joiden mukaan ihminen arvioi asioiden tärkeyttä. Tavoitteena on tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. (Salmimies & Ruutu 2014, luku 4.)

Heinonen ja Niskanen (2003) ovat määritelleet etätyön merkityksen seuraavalla tavalla: ”Etätyö on tapa organisoida ja / tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella, käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella” (Alaräisänen 2014, 95). Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen korostuu etätöitä tehdessä. Etätyö antaa mahdollisuudet joustavampaan työsuunnitteluun ja työn tauottamiseen. Myös työn keskeytyksiä on usein vähemmän, jolloin työskentely on tuottavampaa. Etätyön onkin todettu olevan yksi tekijä, mikä lisää työntekijän

hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Täysin ongelmatonta etätönn teko ei kuitenkaan ole. Haasteita voi olla etenkin työn ja vapaa-ajan erottamisessa toisistaan. Etätöissä työnteosta tulee monesti tiiviimpää ja työaika hämärtyy työpäivän helposti venyessä. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 64-74.) Etätöitä tehdessä itsensä johtamisen taidot korostuvat. Etätönte-kijä työskentelee itsenäisesti ja on vastuussa oman työnsä tauottamisesta. On tärkeää huoleh-tia, että päiville on selkeät aikataulut sekä rajat ja että työntekijällä on mahdollisuus hallita työpäivän kestoa. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 89-90.)

5 Terveysuskomusmalli ja motivointi

Terveyden edistämisellä eli promootiolla tarkoitetaan toimia, jotka tukevat ja parantavat yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan mahdollisuuksia toimia hyvinvointia ja terveyttä edistävästi. Osallisuuden sekä toiminta- ja työkyvyn lisääminen on osa terveyden edistämistä. Näitä voi-daan lisätä mm. muokkaamalla yhteiskunnan olosuhteita, lainsäädäntöä ja terveydenhuollon toimintatapoja niin, että ne tukevat ja auttavat yksilöä terveyttä edistävien valintojen teke-misessä. (THL 2021.)

Terveyden edistämisessä voidaan hyödyntää erilaisia malleja ja teorioita, jotka pyrkivät selit-tämään ihmisten käyttäytymistä. Mallien avulla voidaan havainnoida esimerkiksi sitä, mitkä tekijät saavat ihmisen käyttäytymään tietyllä tavalla ja näitä tietoja hyödyntämällä voidaan pyrkiä vaikuttamaan halutulla tavalla ihmisen toimintaan. Mallit vastaavat mm. kysymyksiin miksi, kuinka ja miten. Erilaisten teorioiden ja mallien avulla voidaan hahmottaa ihmisen toi-minnan moniulotteisuutta ja vaihteita. Terveyden edistämisen mallin käyttö esimerkiksi jonkin terveyskampanjan suunnittelussa antaa sille teoreettisen tietopohjan, auttaa sen suunnitte-lussa sekä menetelmien valinnoissa. Erilaisia malleja ja teorioita on olemassa useita erilaisia ja osa niistä sopii käytettäväksi yksilötason interventioissa ja osa taas puolestaan sopii parem-min ryhmätasoiisiin toteutuksiin. Kuuluisia terveyden edistämisen malleja ovat mm. prosessi-malli, terveyden edistämisen salutogeeninen malli sekä terveysuskomusmalli. (Koskinen-OL-lonqvist ym. 2007, 27-29.)

Terveysuskomusmalli, Health Belief Model, sopii erityisen hyvin käytettäväksi silloin, kun ha-lutaan vaikuttaa yksilön terveyskäyttäytymiseen terveyttä edistävästi. Malli auttaa esimerkiksi ymmärtämään, miksi ihminen käyttäytyy terveyttä edistävällä tavalla tai mikä saa ihmisen noudattamaan jotain terveyttä edistävää toimintatapaa. Terveysuskomusmallia voidaan käyt-tää silloin, kun halutaan lisätä myönteistä asennetta jotakin terveys-suositusta kohtaan tai ha-lutaan lisätä suotuisaa terveyskäyttäytymistä. Lisäksi siitä voi olla hyötyä, kun halutaan suun-nitella terveyttä edistävää kampanjaa. (Bowling 2014, 34.)

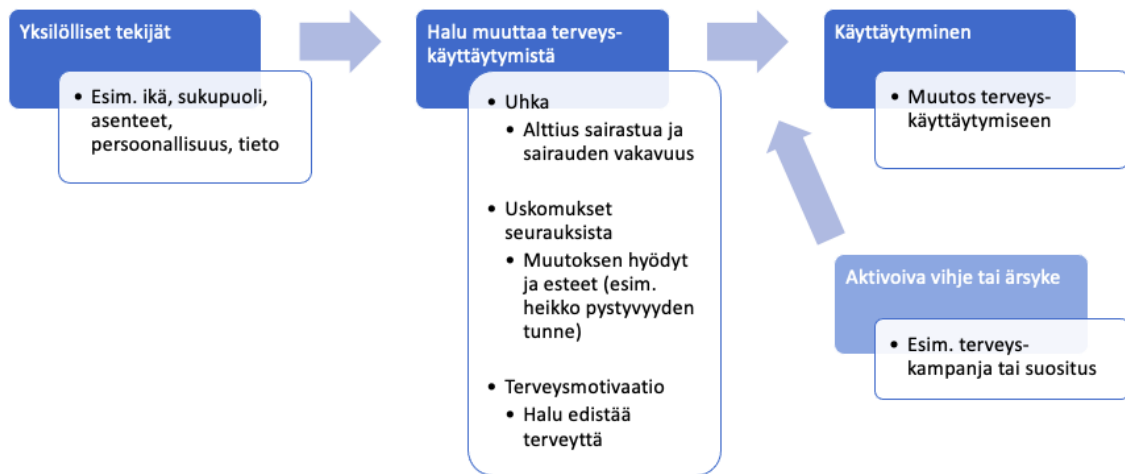
Abraham ja Sheeran (2015, 30-32) esittävät, että mallissa ihminen muuttaa omia terveystottumuksiaan, jotta voisi ehkäistä jonkin sairauden tai terveyttä vähentävän asian syntymisen. Taustalla on uskomus koetusta uhasta tai alttiudesta sille, esimerkiksi jonkin sairauden todennäköisyydestä ja sen vakavuudesta. Lisäksi samaan aikaan on olemassa uskomus siitä, että omalla toiminnallaan pystyy vaikuttamaan tähän uhkaan ja käyttäytymisen muutos on hyödyllinen. Hyödyn tulee olla suurempi kuin haitta. Terveyskäyttäytymisen muutokseen tarvitaan vielä lopulta jokin ulkopuolelta tuleva, aktivoiva vihje, kuten terveyskampanja, lääkärin määräys tai ihmisen oma sairauden oire.

Yksilölliset ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli, asenteet, tieto sekä persoonallisuus vaikuttavat käsityksiin olemassa olevista terveysuhkista ja esteistä. Nämä yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat siis epäsuorasti terveyskäyttäytymiseen vaikuttamalla ensin käsityksiin terveydestä. Koska näitä yksilön ominaisuuksia ei voida muuttaa, pyritään vaikuttamaan sen sijaan uskomuksiin. (Rosenstock 1974, Abrahamin & Sheeranin 2015, 30 mukaan.) Esimerkiksi ihmisen ikä voi vaikuttaa siihen, kuinka todennäköisesti hän uskoo sairastuvansa johonkin sairauteen. Nuori voi ajatella, ettei kohonneen verenpaineen riski kosketa häntä, vaan on iäkkäämpien ongelma. Ikään ei voida vaikuttaa, mutta tähän uskomukseen voidaan.

Bowlingin (2014, 34) mukaan mallia on kritisoitu mm. siitä, että se ei ota huomioon tunteita ja sisältää ajatuksen vain rationaalisesta ajattelusta. Mallin mukaan ihminen tekee tietoisien päätöksen muuttaa omaa terveyskäyttäytymistään pohtimalla uhkia ja hyötyjä. Tunteiden vallassa ollessaan ihminen voi kuitenkin esimerkiksi kieltää täysin jonkin sairauden mahdollisuuden, vaikka havaitsisikin sen olevan uhka terveydelle.

Terveysuskomusmallin toimivuutta on myös tutkittu. Kirjallisuuskatsauksessa kerättiin tutkimuksia, joissa on hyödynnetty terveysuskomusmallia. Tutkimuksia valikoitui katsaukseen yhteensä 18. Tutkimukset olivat tehty Yhdysvalloissa, Singaporessa, Iso-Britanniassa sekä Israelissa. Otoskoon keskiarvo oli 437 ja tutkimukset olivat pääasiassa terveydenhuollon ammattilaisten toteuttamia erilaisia interventioita, kuten mammografiaseulontoihin sitouttaminen sekä auringon vaaroilta suojautumisen ehkäisy. Tavoitteena interventioissa oli sitouttamisen parantaminen. Katsauksessa todettiin, että suurimassa osassa (77%) tutkimuksia raportoitiin terveysuskomusmallin käytön olevan yhteydessä merkitsevästi interventioon osallistumiseen. Mallin käytöllä raportoitiin olevan myönteinen vaikutus esimerkiksi potilaan hoitoon sitoutumiseen. Huomattakoon, että suurin osa tutkimuksista hyödynsi kuitenkin mallia vain osittain. (Jones, Smith & Llewellyn 2013, 257-263.)

Terveysuskomusmalli



Kuvio 3: Terveysuskomusmalli (mukaillen Abraham & Sheeran 2015, 30-32)

Ihmisten motivoiminen muutokseen vaatii ymmärrystä yksilön käyttäytymisestä ja ajattelusta. Motivoinnin ydinaiheita ovat tavoitteellisuus, informatiivisuus sekä ihmisen omat tunteet ja tarpeet muutokselle. Jokainen tuntee oman elämänsä parhaiten ja siksi yksilölle tulisi antaa tila vaikuttaa päätöksiin ja luoda tavoitteet itse. Terveysvalistus ei ole välttämättä aina toimivin keino muutokseen motivoinnissa, koska se ei ole tehokkain tapa saada kannustettua ihmistä tekemään parempia valintoja elämässään. Tutkimuksissa on todettu, että suurin osa ihmisistä tekee päätöksen muutoksesta saadessaan tietää sairastavansa jotain tautia. Myös pelkkä riski sairastua voi saada ihmisen tekemään päätöksen muutoksesta. Negatiivisten terveysvaikutuksien ei tulisi olla isoimpana teemana motivoinnissa muutokseen vaan ihmisen omien halujen tunnistaminen ja korostaminen. Tämän vuoksi vastapainoksi tarvitaan myös jokin myönteisempää eli jokin tavoite mihin toiminnalla pyritään. (Oksanen 2014, luku 2.)

Tavoitteiden asettaminen on motivaation lähtökohta. Pelkkä päätavoite ei riitä, vaan rinnalle tarvitaan selkeitä, tarpeeksi helposti saavutettavissa olevia ja realistisia välitavoitteita, joiden tulee olla riittävän lähellä toisiaan myös ajallisesti. Pienten välitavoitteiden saavuttaminen innostaa jatkamaan eteenpäin kohti päätavoitetta. Tavoitteiden asettamiseen tulee kuitenkin kiinnittää huomiota, sillä liian haastavat tavoitteet saattavat latistaa motivaation, kun taas liian helpot tavoitteet eivät ylläpidä sitä. Tavoitteiden asettamisessa auttaa itsetuntemus. Toimija voi tarkastella omia vahvuuksiaan, heikkouksiaan, asenteitaan ja toiveitaan ja näiden avulla määritellä itselleen sopivat tavoitteet. Motivaatio paranee, kun ihminen uskoo aidosti pystyvänsä saavuttamaan asettamansa tavoitteet. (Salmimies & Ruutu 2014, luku 1.)

Ennen päätöksentekoa muutoksen suhteen edeltää pitkä harkintavaihe. Ensiksi muutosta ei nähdä omalla kohdalla ajankohtaisena, toisessa vaiheessa punnitaan vaihtoehtoja ja nähdään

muutos mahdollisena, mutta toteutuksen ajankohta on epäselvä. Oman tilanteen sekä tavoitteiden pohtiminen on tässä kohtaa tehokas tapa motivoida kohti muutosta. Seuraavassa vaiheessa tehdään päätös ja toimitaan. Muutoksien tekemisessä haurain kohta on konkreettinen toteutus. Ihminen tarvitsee tukea sen toteuttamiseen. Pienet muutokset ja niiden tavoittelu hitaasti auttavat pysymään päätöksessä ja muuttamaan ulkoisen motivaation sisäiseksi. Sisäisessä motivaatiossa muutos on ihmiselle mieluinen ja saa aikaan mielihyvää. Se vaatii kolme tekijää, jotka ovat itsemääräämisoikeuden ja pystyvyyden tunne sekä sosiaalinen tuki muilta. Lipsahdukset kuuluvat myös muutosprosessiin. (Oksanen 2014, luku 2.)

6 Kohdeorganisaatio

Yritys on yksi Suomen suurimmista työnantajista. Sen historia ulottuu usean vuosikymmenen taakse, mutta nykyisessä muodossaan se on ollut 2010-luvun alusta. Sen keskeisimmät toimialat ovat henkilöstövuokraus ja rekrytointi. Tämän suuren yrityksen palveluksessa työskentelee useampi sata toimihenkilöä ja yli 10 000 vuokratyöntekijää. Yritys toivoo työhyvinvointisuunnitelman kohdistuvan ensisijaisesti toimihenkilöille. Toimihenkilöiden työnkuvaan kuuluu pääasiassa toimistotyötä sekä liikkuvaa työtä henkilöstöpalvelualalla. Työ on paineistettua ja vastuuta on paljon, jonka vuoksi terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisyn näkökulma on tärkeää. Opinnäytetyö on avoimesti verkossa saatavilla ja sen vuoksi yritys haluaa pysyä nimettömänä. Käytämme opinnäytetyössämme yrityksestä ilmaisua ”yksityinen yritys”. Työhyvinvointisuunnitelma on salassa pidettävä.

Yrityksen päämääränä on tehdä tarkoituksellista työtä, jonka tavoitteena on yksilöiden ja yritysten menestyminen. Yritykselle tärkeitä arvoja ovat mm. asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, ammattitaitoisuus, osaamisen kehittäminen ja rohkeus. Liiketoimintastrategia ja eettiset periaatteet ohjaavat toimintaa yrityksessä. Työntekijöiden työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat tärkeä osa yrityksen toimintamallia, jonka vuoksi niitä arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti.

7 Opinnäytetyöprosessi

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi ammattikorkeakoulussa lopputyönä tehtävän opinnäytetyön muoto. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta; tuotoksesta eli produktiosta sekä opinnäytetyöraportista. Produktio on opinnäytetyön toiminnallinen osuus ja se voi olla esimerkiksi opas, video, esite, suunnitelma, käsikirja tai toimintapäivä. (Salonen 2013, 25-26.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä keskeistä on työelämälähtöinen näkökulma ja se on yhdistelmä tutkimusta, tutkimustietoa sekä käytännön toteutusta. Opinnäytetyölle määritetään tavoite ja tarkoitus, joka on usein työelämää kehittävä. (Vilka & Airaksinen 2003, 9-13.)

Toiminnallinen opinnäytetyö alkaa aloitusvaiheesta, jossa työn idea syntyy usein jostakin kehittämistarpeesta. Suunnitteluvaiheessa tehdään kirjallinen opinnäytetyösuunnitelma, johon merkitään mm. työn tavoitteet ja tarkoitus, alustava tietoperusta ja johdanto, tiedonhankintamenetelmät sekä dokumentointitavat. Jo suunnitteluvaiheessa mietitään myös luotettavuutta, eettisyyttä sekä työn arviointia. Huolellinen suunnittelu on tärkeää, vaikka kaikkia asioita ei voi suunnitellakaan vielä tässä vaiheessa loppuun saakka. Kun suunnitelma on hyväksytty, aletaan työstämään opinnäytetyöraporttia sekä produktiota. Lopuksi seuraavat tarkistus-, viimeistely- sekä julkaisuvaihe. (Salonen 2013, 17-19.)

Opinnäytetyön muodoksi valittiin toiminnallinen opinnäytetyö, sillä tarkoituksena oli tehdä opinnäytetyöraportin lisäksi tuotos eli suunnitelma työhyvinvoinnin edistämiseksi yritykselle. Toiminnallisen opinnäytetyön muoto sopi aiheeseen, sillä se oli työelämälähtöinen ja sen tarkoituksena oli kehittää työelämää. Myös kehittämistarve oli lähtöisin yhteistyökumppanilta työelämästä.

7.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

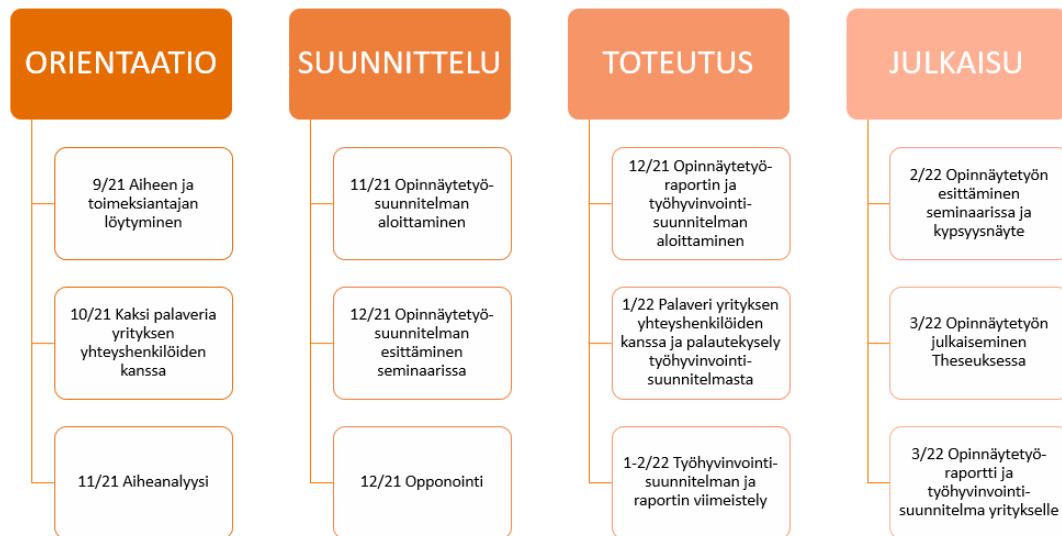
Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä yksityiselle yritykselle kolmen kvartaalin ajaksi työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelman tarkoituksena oli koota työntekijöille julkaistavia materiaaleja, jotka kannustavat matalalla kynnyksellä tekemään terveydelle suotuisia valintoja. Tavoitteena oli tukea yrityksen henkilöstön hyvinvointia tarjoamalla tutkittuun tietoon perustuva suunnitelma yrityksen käyttöön.

7.2 Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyöprosessin ensimmäinen vaihe alkoi syyskuussa 2021 aiheen ja toimeksiantajan etisimisellä sekä valitsemisella. Toimeksiantajaksi valikoitui yksityinen yritys, jolla oli toive opinnäytetyön aiheesta koskien. Lokakuussa 2021 oli kaksi palaveria yrityksen yhteyshenkilöiden kanssa. Opinnäytetyötä ohjaavat opettajat hyväksyivät aiheen ja aiheanalyysin opinnäytetyöseminaarissa marraskuussa 2021. Tämän jälkeen marraskuussa 2021 alkoi opinnäytetyösuunnitelman ja viitekehyksen tekeminen. Aikataulun mukaisesti opinnäytetyösuunnitelma esitettiin ja opponoitiin opinnäytetyöseminaarissa joulukuussa 2021.

Toteutusvaihe tapahtui vuosien 2021-2022 joulu-helmikuun aikana. Tammikuussa pidettiin palaveri yrityksen yhteyshenkilöiden kanssa sekä lähetettiin palautekysely työhyvinvointisuunnitelmasta. Lopulta viimeisteltiin opinnäytetyöraportti ja työhyvinvointisuunnitelma. Helmikuussa 2022 opinnäytetyö esitettiin opinnäytetyöseminaarissa ja tehtiin kypsyysnäyte. Lisäksi opinnäytetyö julkaistiin Theseus-tietokannassa sekä opinnäytetyöraportti ja työhyvinvointisuunnitelma lähetettiin yritykselle. Opinnäytetyön aikataulua suunniteltiin etukäteen ja kokonaisuudessaan siinä pysyttiin melko hyvin.

Opinnäytetyöprosessin vaiheet



Kuvio 4: Opinnäytetyöprosessin vaiheet

7.3 Työhyvinvointisuunnitelman valmistelu ja toteutus

Työhyvinvointisuunnitelmalla tarkoitetaan suunnitelmaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Se olisi hyvä tehdä aina yhdeksi vuodeksi kerrallaan. Ennen suunnitelman tekemistä tulisi perehtyä työyhteisön hyvinvointiin ja sairauspoissaolosiin. Näitä voidaan selvittää esim. kyselyiden, työntekijöiden itsearvioinnin ja henkilöstöhallinnolta saatavien tunnuslukujen avulla. Työhyvinvointisuunnitelman osa-alueet muodostuvat kehitettävistä tekijöistä, niiden sisällöistä sekä kehittämisehdotuksista. Lisäksi siinä olisi hyvä olla määriteltynä vastuualueet, aikataulu ja seurannan toteutus. Toteutusta voidaan seurata vuoden aikana pidettävillä palaverilla. (Manka 2011, 87-94.)

Työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen tulisi varata riittävästi aikaa. Ensimmäiseksi päätetään mille ajanjaksolle tavoitteet suunnitellaan. Toisessa vaiheessa mietitään olemassa olevia voimavaroja sekä kehittämiskohteita. Näiden perusteella pohditaan työhyvinvointia tukevia ja edistäviä toimenpiteitä. Toimintaehdotukset jaetaan aihepiirien mukaisesti ja niistä valitaan 3-4 tärkeintä tavoitetta. Liian usean tavoitteen yhtäaikaista kehittäminen ei yleensä onnistu, jonka vuoksi tavoitteita tulee priorisoida. Tavoitteiden selkiytymisen jälkeen niitä jatkotyöstetään sekä suunnitellaan toimenpiteet, miten tavoitteet saavutetaan. Lisäksi tavoitteiden täyttymiseksi on hyvä huomioida mahdolliset haasteet ja tarvittava tuki. Lopuksi sovitaan seurannasta sekä seurannan arviointimenetelmistä. (Manka 2011, 88-90.)

Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena tehtiin yksityiselle yritykselle kolmen vuosineljänneksen eli kvartaalin ajaksi työhyvinvointisuunnitelma. Yritys oli suunnitellut ensimmäisen kvartaalin itse ja opinnäytetyötä tehdessä tämä kvartaali oli jo meneillään. Kokonaisuudessaan

työhyvinvointisuunnitelmaan sisältyi siis neljä kvartaalia eli yksi kalenterivuosi. Työhyvinvointisuunnitelman ideana oli suunnitella jokaiselle kvartaalille oma teemansa. Kvartaalin aikana julkaistiin työhyvinvointia edistäviä materiaaleja noin joka toinen viikko työntekijöille. Näitä materiaaleja yritys julkaisi sisäisissä viestintäkanavissaan mm. intranetissä, Facebook-ryhmässä ja uutiskirjeessä. Työhyvinvointisuunnitelma oli suunnattu ensisijaisesti yrityksen toimihenkilöille ja toissijaisesti vuokratyöntekijöille soveltuvin osin.

Työhyvinvointisuunnitelma perustui yrityksen omiin toiveisiin, sairauspoissaolosyihin ja tutkittuun teoreettiseen tietoon. Yrityksen toiveita ja sairauspoissaolosyitä käytiin läpi palavereissa yrityksen yhteyshenkilön ja työkykykoordinaattorin kanssa. Näiden tietojen perusteella hahmoteltiin työhyvinvointisuunnitelman teemat ja aiheet mukaillen teoreettista viitekehystä. Kvartaaleissa oli erilaisia teemoja, koska vaihtelevuus lisää mielenkiintoa. Kokonaisuus oli monipuolinen ja yhtenäinen, koska teemat täydentävät toisiaan ja liittyvät työhyvinvoinnin edistämiseen. Jokaiselle kvartaalille päätettiin oma teemansa ja kuukausittain oli kaksi eri aihetta. Tämän jälkeen etsittiin teemaan ja aiheisiin sopivia julkaistavia materiaaleja eli konkreettisia ohjeita työhyvinvoinnin edistämiseksi, esim. video, artikkeli ja itsepohdiskelua sisältävä tehtävä. Lopuksi kirjoitettiin aiheisiin johdattelevat ja motivoivat teoreettiset tekstit. Tekstin tarkoituksena oli tähdentää, miksi aihe on tärkeä. Työhyvinvointisuunnitelma sisälsi toisen kvartaalin kokonaan tehtynä eli kvartaalin teeman, aiheet, julkaistavat materiaalit ja motivoivat tekstit. Kolmas ja neljäs kvartaali sisälsi teemat ja aiheet sekä alustavia ideoita mitä julkaistavat materiaalit voisivat olla.

Toinen kvartaali toteutettiin helmi-huhtikuussa. Teemaksi valikoitui ”Voimaa työpäivään ja itsensä johtamiseen”. Tuki- ja liikuntaelimiä oireet aiheuttavat huomattavan määrän sairauspoissaoloja yrityksessä. Kuormitusta on etenkin niska- ja hartiasseudulla näyttöpäätetyön vuoksi. Tämän vuoksi helmikuussa keskityttiin liikuntaan työpäivän aikana ja aiheina olivat istumisen tauottaminen sekä niska- ja hartiasseudun jumppaaminen. Julkaistavassa materiaalissa oli havainnollistavia videoita siitä, miten niska- ja hartiasseudun liikkuvuutta voi harjoitella. Istumisen tauottamisen julkaistava materiaali oli pohdintatehtävä.

Maaliskuussa puolestaan kiinnitettiin huomiota ruokataukojen pitämiseen ja kasvisten määrään ruokavaliossa sekä riittävään vedenjuontiin. Julkaistavissa materiaaleissa oli kaksi kasvisruokareseptiä ja infograafi veden tarpeesta. Tutkimuksien mukaan suurin osa väestöstä Suomessa ei käytä kasviksia suositusten mukaisesti (Valsta 2018, 147-148). Energiatiheät juomat voivat aiheuttaa haittoja terveydelle, jonka vuoksi vesi on suositeltavin vaihtoehto (Kaartinen ym. 2018, 49-57). Huhtikuussa pääpaino oli itsensä johtamisessa. Aiheet olivat työajan ja kalenterin hallinta sekä työajan ja vapaa-ajan erottaminen. Lisäksi kiinnitettiin huomiota siihen, milloin työntekijä on energisimmillään. Julkaistavassa materiaalissa oli itsepohdintatehtävä, jossa tutkittiin omaa ajankäyttöä sekä testi ja artikkeli vireystilasta. Yrityksen oma toive oli, että työhyvinvointisuunnitelmassa käsiteltäisiin näitä aiheita.

Kolmannen kvartaalin teema oli ”Mielen hyvinvointi ja arvostuksen ilmapiiri”. Yrityksen sairauspoissaolasyistä suurin osa, hieman yli neljännes johtuu mielialahäiriöistä. Tämän vuoksi koko kolmas kvartaali käsitteli mielen hyvinvoinnin tukemista ja rentoutumista. Toukokuun aiheina olivat onnistumiset omassa elämässä tai työssä sekä työkaverin kiittäminen ja kehuminen. Julkaistavissa materiaaleissa kehoitettiin työntekijää pohtimaan omia onnistumisiaan tai kirjoittamaan ne ylös sekä osoittamaan arvostusta työkaveria kohtaan esim. kiitoskortin muodossa. Yrityksen työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti kiitollisuus on ollut teemana aikaisempinakin vuosina toukokuussa. Kesäkuun teemat liittyivät rentoutumiseen. Ensimmäinen aine oli metsän rauhoittava vaikutus. Tämän aiheen pystyi toteuttamaan kävelynä luonnossa tai luontovideoiden avulla. Toisena aiheena oli unenlaatu, mihin pystyi tutustumaan tietovisan avulla. Heinäkuussa syvennyttiin tietoisuustaitojen harjoitteluun. Aiheina olivat itsemyötätunnon vahvistaminen ja stressin hallinta. Julkaistavat materiaalit olivat luento ja mindfulness-harjoitus.

Neljännän kvartaalin teema oli ”Työkyky ja terveys kulkevat käsi kädessä”. Elokuussa huomion kohteena oli liikkuminen. Sairauspoissaolasyissä korostuvat selän ja alaraajojen ongelmat. Tämän vuoksi aiheina olivat eri liikuntamuodot sekä päivittäinen askelmäärä. Julkaistavat materiaalit kannustivat ottamaan musiikin osaksi liikuntaa soittolistan muodossa sekä seuraamaan askelmäärää liikelokin avulla. Työhyvinvoinnin portaiden mukaan työkykyä edistää työntekijän voimavarat ja mahdollisuus oppia uutta, sillä työntekijällä on tarve ilmaista itseään sekä soveltaa omia kykyjään (Rauramo 2012, 15). Siksi syyskuun aiheina olivat omat voimavarat ja niiden tunnistaminen oppaan avulla sekä podcast jatkuvasta oppimisesta työelämässä. Lokakuun ensimmäinen aihe oli ravinnon vaikutus kolesteroliin ja verenpaineeseen. Julkaistavassa materiaalissa opetettiin verenpaineen kotimittaus. Yrityksen toiveen mukaisesti aihe käsitteli terveellistä ruokavaliota. Toinen aihe oli valon vaikutus jaksamiseen. Julkaistava materiaali kertoi D-vitamiinin saantisuosituksista. D-vitamiinia saa naisista noin 30% ja miehistä noin 14% alle keskimääräisen saantisuosituksen (Valsta 2018, 147).

Työhyvinvointisuunnitelmassa oli hyödynnetty työhyvinvoinnin portaita. Portaat auttoivat hahmottamaan työhyvinvoinnin eri osa-alueita sekä kiinnittämään huomiota oleellisiin tekijöihin. Työhyvinvointisuunnitelmassa oli otettu huomioon jokainen työhyvinvoinnin porras. Ensimmäinen porras kuvailee terveyttä, tätä tuettiin esim. vaikuttamalla yksilön ravitsemus- ja liikuntatottumuksiin. Turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja arvostusta lisätään tukemalla työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden itsearvostusta. Viimeinen eli osaamisen porras oli huomioitu keskittymällä itsensä johtamisen taitojen tukemiseen.

Erilaisten terveyden edistämisen mallien avulla voidaan saada yksilö tekemään terveyttä edistäviä valintoja. Opinnäytetyössä hyödynnettiin terveyden edistämisen malleista terveysuskomusmallia. Terveysuskomusmalli sopi opinnäytetyöhön, koska sillä on vaikutusta yksilön suotuisaan terveyskäyttäytymiseen ja se lisää myönteistä asennetta terveyssuosituksia kohtaan.

Työhyvinvointisuunnitelman julkaistavat materiaalit oli kohdennettu yksilöille. Tämän vuoksi malli sopi opinnäytetyöhön hyvin.

Terveysuskomusmallin mukaan yksilö kokee uhkaa oman terveydentilansa puolesta. Koetun uhan voimakkuuteen ja laatuun vaikuttavat monet erilaiset yksilölliset ominaisuudet. Tämän lisäksi tärkeää mallin toteutumisen kannalta on pystyvyyden tunne. Pystyvyyden tunne tarkoittaa uskomusta siitä, että omalla toiminnalla on myönteisiä vaikutuksia terveydelle ja yksilö pystyy tekemään näitä muutoksia. Nämä kaksi tekijää eivät kuitenkaan aina riitä muuttamaan terveyskäyttäytymistä vaan lisäksi tarvitaan aktivoiva vihje. (Abraham & Sheeran 2015, 30-32.) Julkaistavat materiaalit kuvailivat terveysuhkaa ja lisäsivät yksilön pystyvyyden tunnetta tehdä muutoksia ja pitää niitä kannattavina. Aktivoivana vihjeenä toimi työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma oli rakennettu tukemaan työntekijän itsemääräämisoikeutta. Ylhäältä päin tuleva terveysvalistus ei ole tehokkain tapa motivoida yksilöä muutoksiin. Tämän vuoksi suunnitelma tarjosi tietoa ja mahdollisuuksia tehdä muutoksia, mutta lopullisen päätöksen tekee työntekijä. Muutoksien onnistuminen tukee ulkoisen motivaation muuttumista sisäiseksi.

Suunnitelman teossa tulee ottaa huomioon kohde- ja käyttäjäryhmä, jotka vaikuttavat suunnitelman tekstin ulkoasuun. Tekstien avulla pyritään herättämään kohderyhmän kiinnostus. Kohderyhmä vaikuttaa myös sanavalintoihin, esimerkiksi siihen, käytetäänkö ammattisanastoa. (Vilka & Airaksinen 2003, 65-68.) Kiinnostusta herättää myös visuaalisesti ulkoasultaan miellyttävältä näyttävä teksti. Ulkoasun ja sisällön tulee myös vastata toisiaan. Tekstin houkuttelevuus ja luettavuus vaikuttavat siihen, kuinka kauan ihminen jaksaa lukea tekstiä ja keskittyä siihen. Tekstiä kirjoittaessa on hyvä ottaa huomioon käytettävä fontti ja sen selkeys, rivivälit, kirjasinkoko, kappaleiden pituus sekä tekstin ja taustan väri. Kuvat voivat elävöittää tekstiä ja herättää myös kiinnostusta. Kuvissa ja kuvioissa on hyvä huomioida niiden laatu, tarpeeksi väljä asettelu tekstin kanssa sekä sopiva rajausta. (Stolt 2009, 3-8.) Työhyvinvointisuunnitelma tehtiin PowerPoint- ja PDF-tiedostomuotoina. Suunnitelma oli visuaalisesti miellyttävä ja siinä oli hyödynnetty selkeää asettelua. Teoriateksti oli asianmukaista sekä sisällöltään ja sanavalinnoiltaan kohderyhmälle sopivaa. Työhyvinvointisuunnitelma annettiin opinnäytetyön valmistuttua yritykselle vapaasti käytettäväksi.

7.4 Työhyvinvointisuunnitelman arviointi

Vilkan ja Airaksisen (2003, 154-157) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä arvioidaan sekä opinnäytetyöraporttia että produktia. Raportissa arvioidaan tietoperustaa, työn ideaa, tavoitteiden saavuttamista sekä kokonaisuutta. Olisi hyvä arvioida myös ammatillista merkittävyyttä, joka kertoo työn innovatiivisuudesta ja omasta ammatillisesta kasvusta. Produktin käytettävyyttä voi arvioida esim. kyselyn avulla produktin kohderyhmälle. Palautteen osa-

alueet voivat koskea mm. hyödynnettävyyttä, visuaalisuutta, helppolukuisuutta ja kohderyhmälle sopivuutta. Kyselyn voi toteuttaa kirjallisesti tai sähköisesti.

Produktin arvioinnissa käytettävät kysymykset tulee muotoilla ja suunnitella huolellisesti. Kysymysasettelu vaikuttaa vastaamishalukkuuteen. Kyselylomakkeen tulee olla selkeä ja pituudeltaan kohtuullinen. Kaikkien vastaajien tulee ymmärtää kysymys samalla tavalla eli riskiä monitulkintaisuuteen ei saa olla. Kysymykset voivat olla strukturoituja eli niissä on valmiit vastausvaihtoehdot tai avoimia. Avointen kysymysten käyttöä tulee aina harkita tarkkaan, koska niiden vastausmäärät voivat jäädä vähäisemmiksi. Avoimien kysymyksien käyttö on kuitenkin perusteltua, jos on tiedossa, että vastaajat ovat aktiivisia. (KvantiMOTV 2010.) Induktiivisen sisällönanalyysin avulla voidaan kuvailla vastauksien sisältöä sanallisesti muodostamalla niistä tiivistetty yhteenveto, joka on helposti ymmärrettävä. Sisällönanalyysin tarkoituksena on pilkkoa aineisto pienempiin osiin, järjestellä se tarkoituksenmukaisesti ja tehdä niistä luokkia, joista lopulta muodostuu yhteenveto. Induktiivisessä sisällönanalyysissä edetään siis yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. Vastaukset tulee käsitellä luottamuksellisesti ja julkaistavissa tuloksissa ei tulisi näkyä tunnistettavia tietoja vastaajista. (Kylmä & Juvakka 2012, 111-113.)

Työhyvinvointisuunnitelmasta kerättiin palautetta sähköpostitse palautekyselyllä yrityksen kahdeksalta työntekijältä. Vastaajat eivät olleet suoraan kohderyhmää eli toimihenkilöitä, vaan kuuluivat mm. johtoon tai henkilöstöhallintoon. Palautekysely oli Word-tiedostona. Kyselyssä käytettiin neljää avointa kysymystä, koska vastaajien tiedettiin olevan halukkaita vastaamaan. Avoimien kysymyksien vähäinen määrä edesauttaa vastaushalukkuutta ja se oli huomioitu palautekyselyssä. Vastausmäärän tiedettiin jo etukäteen olevan pieni, jolloin strukturoituja kysymyksiä käyttämällä tiedon informatiivisuus olisi saattanut jäädä riittämättömäksi. Kysymykset koskivat työhyvinvointisuunnitelman visuaalista ilmettä, luettavuutta, sisältöjen laajuutta ja sopivuutta sekä hyödynnettävyyttä yritykselle. Viimeisenä oli vapaamuotoinen palaute ja kehittämis ehdotukset. Vastausaikaa palautekyselyn täyttämiseen annettiin viikko. Viimeisenä vastauspäivänä lähetettiin vielä muistutusviesti.

Työhyvinvointisuunnitelman kohderyhmänä olivat toimihenkilöt. Palautetta ei kerätty suoraan toimihenkilöiltä, koska opinnäytetyö valmistui ennen toisen kvartaalin loppumista. Vastauksia ei olisi siis ehditty käsitellä ajoissa. Palautekyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastauksien käsittelyssä huomioitiin luottamuksellisuus ja opinnäytetyöraportissa ei ollut esillä tunnistettavia tietoja vastaajista. Näin varmistettiin, ettei vastaajia voitu tunnistaa eikä vastaa-jaa ja vastausta voitu yhdistää toisiinsa. Palautteiden käsittelyn jälkeen tiedostot hävitettiin.

Palautekyselyyn vastasi seitsemän työntekijää. Ammattinimikkeitä olivat työkykykoordinaattori, palkka-asiantuntija, HR-asiantuntija, henkilöstöpäällikkö, toimialapäällikkö ja henkilöstöjohtaja. Vastauksien käsittelyssä hyödynnettiin soveltuvin osin induktiivisen

sisällönanalyysin käytäntöjä. Sisällönanalyysi aloitettiin käymällä kysymykset yksitellen läpi. Kysymysten alle koottiin vastaajien alkuperäiset ilmaisut pelkistetyssä muodossa. Alkuperäiset ilmaisut pelkistettiin tiiviimpään muotoon jättämällä ylimääräiset sanat pois. Tämän vaiheen jälkeen samankaltaiset ilmaisut yhdistettiin ja niistä tehtiin luokkia. Yhteenvetona luokista tehtiin johtopäätöksiä.

Ensimmäisessä kysymyksessä käsiteltiin työhyvinvointisuunnitelman visuaalista ilmettä ja luettavuutta. Alkuperäiset ilmaukset olivat: ”materiaalit hyvin luettavissa”, ”tekstit hyvin helppolukuisia”, ”helposti luettava tuotos”, ”materiaali ymmärrettävä ja helppolukuinen”, ”luettavuus on jouhevaa ja miellyttävää” ja ”työhyvinvointisuunnitelma on selkeästi luettavissa”. Pelkistetyt muodot olivat: ”materiaalit luettavissa”, ”tekstit helppolukuisia”, ”helposti luettava”, ”materiaali helppolukuinen”, ”luettavuus jouhevaa” ja ”selkeästi luettavissa”. Pelkistettyjen ilmaisujen perusteella luokaksi muodostui ”luettavuus”. Johtopäätöksenä suurin osa vastaajista piti työhyvinvointisuunnitelmaa helppolukuisena. Saman kysymyksen muista palautteista saatiin myös luokat ”ulkoasu” ja ”kuvitus”, jotka muodostettiin etenemällä samalla tavalla. Johtopäätöksinä ulkoasu oli selkeä ja kuvitus oli miellyttävä kuuden vastaajan mielestä. Loputkin kysymykset käsiteltiin em. tavalla.

Toisessa kysymyksessä arvioitiin toisen kvartaalin sisältöjen laajuutta. Viisi vastaajaa piti tekstin määrää sopivana. Kahden vastaajan mielestä sisältöjen laajuus oli monipuolinen, kun taas yksi vastaajista ei pitänyt sisältöjä riittävän laajana. Kolmannessa kysymyksessä pyydettiin kertomaan sisältöjen sopivuudesta ja hyödynnettävyydestä yritykselle. Hyödynnettävänä työhyvinvointisuunnitelmaa piti yli puolet vastaajista. Aiheista sopivina pidettiin erityisesti veden juontia, unta sekä ruokavaliota koskevia sisältöjä. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille itsensä kehittämiseen liittyviä aiheita olevan liikaa. Viimeisessä kohdassa sai antaa vapaamuotoista palautetta ja kehittämisehdotuksia. Työhyvinvointisuunnitelmaa luonnehdittiin onnistuneeksi, informatiiviseksi ja huolelliseksi. Kehittämisehdotuksina vastaajat nostivat koronapandemian ja etätyön huomioimisen. Lisäksi muutaman vastaajan mukaan työhyvinvointisuunnitelmaan olisi voinut lisätä enemmän sisältöä, joka käsittelee psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Palautteen perusteella työhyvinvointisuunnitelmaan lisättiin etätyöskentelyn huomiointia aiheisiin ”Tauota istumistasi työpäivän aikana” sekä ”Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen”. Etätyön huomiointi on osittain myös koronapandemian vaikutuksien huomioon ottamista, koska pandemia on lisännyt sen määrää. Moni työhyvinvointisuunnitelman aiheista oli myös jo valmiiksi hyödynnettävissä etätyöskentelyssä, vaikka sitä ei työhyvinvointisuunnitelman jokaisessa kohdassa erikseen mainittu.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä yksityiselle yritykselle kolmen kvartaalin ajaksi työhyvinvointisuunnitelma. Opinnäytetyön laajuuden rajaamista jouduttiin alussa pohtimaan ja lopulta työmäärä saatiin rajattua realistiseksi. Työhyvinvointisuunnitelma tehtiin aikataulussa pysyen ja annettiin yrityksen käyttöön ennen toisen kvartaalin alkamista. Tavoitteena oli tukea yrityksen henkilöstön hyvinvointia tarjoamalla tutkittuun tietoon perustuva suunnitelma yrityksen käyttöön. Työhyvinvointisuunnitelmassa hyödynnettiin monipuolisia lähteitä eri tiedonhakukannoista. Luotettavien lähteiden avulla varmistettiin, että työhyvinvointisuunnitelma perustuu tutkittuun tietoon. Tietoperustan rajaaminen tehtiin tarkkaa harkintaa käyttäen, jotta siinä olevaa tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvointisuunnitelmassa. Lisäksi hyödynnettävän tiedon tuli koskea työhyvinvoinnin ja terveyden tukemista. Tietoperusta koostui käsitteistä, joissa oli huomioitu nämä seikat. Työhyvinvointisuunnitelmasta kerätyn palautteen perusteella työhyvinvointisuunnitelma oli hyödynnettävä. Työhyvinvoinnin edistäminen toteutuu, jos työntekijä lukee ja toteuttaa sisältöjä.

Yhteistyö yrityksen yhteyshenkilöiden kanssa sujui moitteettomasti. Yhteyshenkilöt olivat aktiivisesti mukana opinnäytetyöprosessin aikana. Viestintä tapahtui sähköpostitse ja puhelimitse aina tarvittaessa sekä lisäksi palaverit pidettiin Teams-alustan kautta. Yhteistyö myös opinnäytetyön tekijöiden välillä oli sujuvaa. Aikataulusta ja tavoitteista oltiin samaa mieltä sekä työnjako onnistui tasapuolisesti. Opinnäytetyön aihe valikoitui osittain opinnäytetyön tekijöiden mielenkiinnon vuoksi. Opinnäytetyön tekeminen oli mielekästä koko prosessin ajan ja tietoa kertyi laajasti erilaisista terveyden edistämisen osa-alueista. Terveydenhoitajan työnkuvaan kuuluu erityisesti ennaltaehkäisevän työn asiantuntijuus ja terveyden edistäminen (Terveydenhoitajaliitto 2022). Sen vuoksi opinnäytetyön tekeminen on lisännyt ammatillista kehittymistä ja valmiuksia työskennellä terveydenhoitajina. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekijöiden mielestä opinnäytetyöraportti ja työhyvinvointisuunnitelma olivat onnistuneita. Raportti ja suunnitelma vastasivat toisiaan, eivätkä olleet irrallisia kokonaisuuksia. Raportin rakenne eteni loogisessa järjestyksessä. Muutama lähde oli suhteellisen vanha, mutta niissä esitetty tieto ei kuitenkaan ollut vanhentunutta. Osaan näistä lähteistä löydettiin myös uudempi lähde tukemaan tiedon ajantasaisuutta.

Työhyvinvointisuunnitelman visuaalisuus oli tekijöiden mielestä miellyttävä. Työhyvinvointisuunnitelman kehittäminen mahdollisimman innostavaksi ja sopivaksi kaikille kohderyhmän henkilöille haastoi ammatillisesti opinnäytetyön tekijöitä. Lopulta työhyvinvointisuunnitelmasta syntyi innovatiivinen tuotos, joka rakennettiin mahdollisimman monelle sopivaksi, henkilön elin- tai työtavoista riippumatta. Aiheisiin saatiin laajasti erilaisia teemoja, etteivät ne toistaisi liikaa toisiaan. Materiaalien julkaisuväli oli sopivan väljä, jotta kohderyhmän mielenkiinto pysyisi yllä. Lisäksi julkaistavien materiaalien sisältöjen laajuus suhteutettiin julkaisuväliin. Työhyvinvointisuunnitelman tarkoituksena oli koota työntekijöille julkaistavia

materiaaleja, jotka kannustavat matalalla kynnyksellä tekemään terveydelle suotuisia valintoja. Kuitenkin myös jo se, että työhyvinvointisuunnitelma lisäisi työntekijöiden tietoisuutta tai työntekijä alkaisi pohtimaan omaa terveyttään ja siihen vaikuttavia valintoja enemmän tekemättä vielä muutosta, on hyvä alku. Tietoisuuden lisääntyminen tai oman terveydentilan pohtiminen on yksi askel lähemmäs mahdollista muutosta.

Opinnäytetyön aikataulu oli melko tiukka, mutta opinnäytetyöseminaareista saatua ohjausta ehdittiin hyödyntää silti paljon. Lopulta aikataulu venyi vain kuukaudella. Opinnäytetyötä olisi saatu kehitettyä vielä enemmän toteuttamalla jatkokehitysehdotukset. Jatkokehitysehdotuksia ei kuitenkaan tämän opinnäytetyön aikana voitu toteuttaa opinnäytetyön laajuuden rajallisuuden ja aikataulun vuoksi.

8.1 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan tieteeseen ja tutkimukseen liittyvien eettisten ongelmien sekä näkökulmien pohtimista ja arviointia. Eettinen tutkimus on vastuullista ja rehellistä sekä siinä noudatetaan eettisesti oikeita toimintatapoja. Mahdollisen vilpin ja epärehellisyyden tunnistaminen on yksi osa tutkimusetiikkaa. Opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää tutustua ja huomioida ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tutkimuseettinen neuvottelukunta on valmistellut vuonna 2012 ohjeet, joissa käydään läpi, mitä hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa. Ohjeen tavoitteena on ennaltaehkäistä epärehellisyyttä ja vilppiä kaikilla tieteenaloilla Suomessa, edistää hyvää tieteellistä käytäntöä sekä lisätä tutkimuseettisten periaatteiden tuntemista. Ohjeen mukaan hyvän tieteellisen käytännön loukkauseräilyt tulee aina käsitellä HTK:n ohjetta soveltaen. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 4-5.)

Hyvä tieteellinen käytäntö sisältää yhdeksän keskeisintä osa-aluetta. Niissä korostuu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus, jotka tulee huomioida niin tiedon keruun, tallentamisen, käsitelyn kuin tulosten julkistamisenkin vaiheissa. Tietosuojasta tulee huolehtia. Tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä. Viestinnän tulee olla avointa ja vastuullista. Tutkimuksessa tulee viitata toisten tutkijoiden tutkimuksiin asianmukaisella tavalla niin, että voidaan erottaa selkeästi tutkimuksen tekijät. Tutkimusta varten tulee olla kunnossa tutkimusluvut ja tarvittaessa tulee pyytää eettistä ennakkoarviointia. Mahdolliset tutkimuksen rahoittajat tulee olla selkeästi kirjattuina. Tutkimuksen tekijöiden mahdollinen esteellisyys tulee olla myös huomioituna. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6-7.)

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisten suositusten (2019, 5-14) mukaan jokaisen opinnäytetyötä tekevän tulisi hallita hyvä tieteellinen käytäntö, eettisen ennakkoarvioinnin lähtökohdat, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleiset periaatteet sekä tieteellisen käytännön vastuut. Lisäksi suosituksessa on listattu asioita, joita opiskelijoiden on hyvä ottaa huomioon

sekä mistä tulisi olla tietoinen. Opiskelijan tulee huolehtia, että hän on perehtynyt oman opinnäytetyönsä aiheeseen, eettisiin ohjeistuksiin sekä tehnyt tarvittavat sopimukset ja hankkinut tarvittavat luvat. Tärkeää on myös olla tietoinen siitä, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja julkaisun jälkeen kaikkien luettavissa. Suosituksissa korostuu myös opiskelijan oikeus ohjaukseen prosessin aikana.

Sosiaali- ja terveysalan eettiset suositukset koostuvat viidestä eri pääperiaatteesta. Kaikkien alalla toimivien ammattilaisten tulee kohdella asiakkaita ja potilaita kunnioittavasti sekä huomioda heidän ihmisarvonsa sekä perusoikeudet. Potilaan itsemääräämisoikeudesta tulee olla tietoinen. Suosituksissa korostuu myös asiakkaan ja potilaan etu, jonka tulee olla kaiken toiminnan lähtökohta. Potilaalla on oikeus hyvään hoitoon, johon sisältyy esimerkiksi kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioiminen, hyvä vuorovaikutus, potilaan kuunteleminen, hänen osaamisensa arvostaminen sekä riittävä tiedonanto potilaalle itselleen. Jokaisen ammattihenkilön tulee huolehtia myös omasta ammatillisesta osaamisestaan. Eettinen ajattelukyky on osa ammattitaitoa. (Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta 2011, 5-7.) Opinnäytetyössä sovellettiin myös näitä suosituksia. Kohderyhmällä oli varmasti jo tietoa ja osaamista asioista, jonka vuoksi työhyvinvointisuunnitelma rakennettiin vähättelemättä ja aliarvioimatta heidän olemassa olevaa tietotaitoaan.

Opinnäytetyössä noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeita jokaisessa vaiheessa opinnäytetyötä tehdessä. Vilppiä vältettiin esittämällä väitteet ja tiedot opinnäytetyössä pohjautuen aina johonkin toiseen tutkimukseen tai kirjalliseen aineistoon. Opinnäytetyössä ei ollut tekaistuja väitteitä, havaintoja tai tuloksia. Aineisto merkittiin tekstiin asiaankuuluvilla oikeilla viittaus- ja lähdemerkinnöillä. Piittaamattomuutta vältettiin toimimalla huolellisesti ja tarkasti koko opinnäytetyöprosessin ajan. Yritykseltä saatuja tietoja säilytettiin huolellisesti niin, ettei ulkopuoliset tahot päässeet niihin käsiksi. Työhyvinvointisuunnitelmasta kerättyjen palautteiden tiedostot hävitettiin niiden käsittelyn jälkeen. Käytetyt menetelmät, tulokset ja aineistot kirjattiin tarkasti.

8.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Terveiden edistämisen lähtökohtana on laadukas tutkimus. Luotettavassa tutkimuksessa tarkastellaan terveyttä yksilön ja yhteisön kannalta sekä rakennetaan näistä tietoperustaa. Tämän avulla voidaan pyrkiä edistämään ihmisten terveyttä tai ratkomaan erilaisia ongelmia terveyteen liittyen. (Kylmä & Juvakka 2012, 7.) Kehittämistyössä voidaan rakentaa tietoperusta jo olemassa olevien laadullisten tutkimuksien avulla. Tiedonhaussa tulisi käyttää eri tietohakukantoja ja löytää niiden kautta oman alan tutkimuksia. Kehittämistyön luotettavuus pohjautuu siis jo olemassa olevien tutkimuksien asianmukaisuuteen, joiden avulla tietoperusta on rakennettu. Tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen kriteerit sopivat myös kehittämistyön luotettavuuden arviointiin. (Kylmä & Juvakka 2012, 174-176.)

Opinnäytetyön luotettavuus edellyttää kriittisyyttä lähteiden valinnassa. Lähteen tekijän, tunnettavuuden, iän, laadun ja uskottavuuden perusteella tulisi harkita, voiko lähdettä käyttää. Luotettavin lähde on tunnetun tekijän tekemä, ajankohtainen sekä tuore. Lisäksi tulisi tarkastella kirjoittajan suhtautumista esittämäänsä asiaan: esim. onko asia kerrottuna neutraalisti vai mielipiteenä. Tärkeää olisi käyttää alkuperäistä eli ensisijaista lähdettä. Toissijaisessa lähteessä tulkitaan alkuperäistä tietoa, joka lisää tiedon muuttumisen riskiä. Lähteinä voi hyödyntää mm. oppikirjoja, artikkeleja, raportteja ja haastatteluja. Lähteiden määrän sijaan niiden laatu on tärkeämpää. Lähteet voivat olla painettuja tai painamattomia. Plagioinnilla tarkoitetaan toisen ideoiden havainnollistamista ominaan. Puutteelliset viitemerkin-
nät ja tekaistut väitteet ja tutkimustulokset ovat plagiointia. Tämän vuoksi lähteet tulee merkitä ehdottoman tarkasti. Itse keksityt tiedot laskevat huomattavasti työn luotettavuutta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 72-78.)

Opinnäytetyöraportti oli luotettava, koska tietoperustan asianmukaisuus nähtiin tärkeänä ja lähteet oli valittu harkintaa käyttäen. Tietoperusta koostui laadullisista ja määrällisistä tutkimuksista, oppikirjoista sekä muista hyväksytyistä lähdemateriaaleista. Lähdemateriaaleja haettiin eri tietokannoista, nettisivuilta ja kirjastoista, jotta tieto oli totuudenmukaista. Tiedonhakukantoina olivat PubMed, Google Scholar, Social Science Research Network ja ResearchGate. Lähteiden valinnassa otettiin huomioon edellisessä kappaleessa mainitut luotettavuuteen vaikuttavat tekijät ja niiden perusteella valittiin, voiko lähdettä käyttää. Opinnäytetyössä käytettiin suomeksi ja englanniksi kirjoitettuja kotimaisia ja kansainvälisiä ajankohtaisia lähteitä vuosilta 2007-2021. Lisäksi yksi painettu kirja oli vuodelta 2003. Tietoperusta pohjautui lähteisiin, jotka olivat keskenään erilaisia ja ne tarkastelivat esitettävää asiaa kriittisestäkin näkökulmasta. Jokainen lähde oli hyödynnettävissä tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä. Lähdeviittaukset ja -luettelo oli tehty tunnollisesti Laurea-ammattikorkeakoulun lähdeviiteohjeiden mukaisesti.

8.3 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysehdotukset

Työhyvinvointisuunnitelma annettiin yritykselle vapaasti käytettäväksi. Yritys hyödynsi työhyvinvointisuunnitelmaa työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen kvartaaleittain. Pyrkimyksenä oli, että työntekijät saisivat keinoja oman terveyden ja työhyvinvoinnin parantamiseen työhyvinvointisuunnitelmasta. Terveyden edistäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen lisäävät yksilön kykyä hallita terveydentilaansa ja siihen vaikuttavia tekijöitä (Virolainen 2012, 166-167). Lisäksi yhteiskunnallisesti ne auttavat ehkäisemään kansantauteja ja lisäävät kustannustehokkuutta (Virtanen & Sinokki 2014, 109-111).

Työhyvinvointisuunnitelma tehtiin osittain yrityksen yhteyshenkilöiltä saatujen toiveiden perusteella. Jatkokehitysehdotuksena toiveita voitaisiin kartoittaa myös kohderyhmältä eli työntekijöiltä. Tulosten perusteella työhyvinvointisuunnitelmaa voitaisiin muokata paremmin

kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Lisäksi työhyvinvointisuunnitelman vaikuttavuutta voitaisiin seurata lyhyellä kyselyllä jokaisen kvartaalin jälkeen. Kyselyssä kartoitettaisiin, ovatko työntekijät lukeneet tai toteuttaneet sisältöjä. Vastauksien perusteella voitaisiin arvioida, ovatko aiheet olleet mielenkiintoisia, hyödyllisiä tai helposti toteutettavia. Vaikuttavuutta ei voitu kartoittaa tämän opinnäytetyön työstämisen aikana, koska opinnäytetyö valmistui ennen toisen kvartaalin loppumista.

Työhyvinvointisuunnitelman kolmannesta ja neljännessä kvartaalista suunniteltiin teemat, aiheet sekä alustavat ideat eli valmiit sisällöt puuttuivat. Näiden ideoiden pohjalta voitaisiin tehdä toinen opinnäytetyö, jossa työhyvinvointisuunnitelmaa jatkettaisiin. Lisäksi osa materiaaleista voitaisiin tuottaa itse, koska aiheet olisivat jo valmiiksi suunniteltu. Tämän opinnäytetyön laajuuden vuoksi työn määrää jouduttiin rajaamaan, jonka vuoksi tässä työssä hyödynnettiin valmiita materiaaleja.

Lähteet

Painetut

Alaräisänen, P. 2014. Palkitseminen työelämässä: Palkitsemisen todellisuus suomalaisilla työmarkkinoilla johtavassa asemassa työskentelevien näkökulmasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Kaartinen, N., Tapanainen, H., Reinivuo, H., Virtanen, S., Ali-Kovero, K. & Valsta, L. 2018. Elintarvikkeiden kulutus. Teoksessa Valsta, L., Kaartinen, N., Tapanainen, H., Männistö, S. & Sääksjärvi, K. (toim.) Ravitsemus Suomessa - FinRavinto 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, raportti 12/2018. Helsinki: PunaMusta, 49-57.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. 2. painos. Helsinki: Edita.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Helsinki: Edita.

Sydänmaalakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.

Valsta, L. 2018. Yhteenveto. Teoksessa Valsta, L., Kaartinen, N., Tapanainen, H., Männistö, S. & Sääksjärvi, K. (toim.) Ravitsemus Suomessa - FinRavinto 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, raportti 12/2018. Helsinki: PunaMusta, 147-148.

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

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Sähköiset

Abraham, C. & Sheeran, P. 2015. The health belief model. ResearchGate. Viitattu 3.11.2021. https://www.researchgate.net/publication/290193215_The_Health_Belief_Model

Agostoni, C., Bresson, J-L., Fairweather-Tait, S., Flynn, A., Golly, I., Korhonen, H., Lagiou, P., Løvik, M., Marchelli, R., Martin, A., Moseley, B., Neuhäuser-Berthold, M., Przyrembel, H., Salminen, S., Sanz, Y., Strain, S., Strobel, S., Tetens, I., Tomé, D., van Loveren, H & Verhagen, H. 2010. Scientific opinion on dietary reference values for water. European Food Safety Authority. Viitattu 15.12.2021. <https://efsa.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.2903/j.efsa.2010.1459>

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2019. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 17.11.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2016. Strateginen hyvinvointi. Viitattu 21.10.2021. http://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf

Bowling, A. 2014. Research methods in health. Investigating health and health services. E-kirja. Open University Press.

Choudhary, M. 2019. An Empirical Analysis of Relationship between Employees' Competencies and Quality of Work Life. Social Science Research Network. Viitattu 21.10.2021. <https://deliv-ery.php?ID=78600807300611312500411310607109102600702007005102903412312301610808809012406712407400509603905906000802707709508308309110211811701706906902810608011502803009000507005501802307112107910509309006812512407100602002310406410710108911100001105114086074096&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

Fogelholm, M., Hakala, P., Kara, R., Kiuru, S., Kurppa, S., Kuusipalo, H., Laitinen, J., Marniemi, A., Misikangas, M., Roos, E., Sarlio-Lähteenkorva, S., Schwab, U. & Virtanen, S. 2014. Terveyttä ruoasta - Suomalaiset ravitsemussuositukset. Valtion ravitsemusneuvottelukunta. Viitattu 4.11.2021. https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 17.11.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/fi-les/HTK_ohje_2012.pdf

Istu vähemmän - voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 2.11.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20vähentämiseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jones, C., Smith, H. & Llewellyn, C. 2013. Evaluating the effectiveness of health belief model interventions in improving adherence: a systematic review. Health Psychology Review. Viitattu 15.12.2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25053213/>

Kalakoski, V., Paaanen, T. & Valtonen, T. 2021. Aivotyö kuormittaa ja innostaa joka alalla. Työterveyslaitos. Viitattu 24.11.2021. <https://tyoelamatietao.fi/fi/articles/analysisBrainwork>

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. E-kirja. Viro: Printon.

Koskinen-Ollonqvist, P., Aalto-Kallio, M., Mikkonen, N., Nykyri, P., Parviainen, H., Saikkonen, P. & Tamminiemi, K. 2007. Rajoilla ja ytimessä; Terveysten edistämisen näyttäytyminen väitöskirjatutkimuksissa. Helsinki: Terveysten edistämisen keskus. Viitattu 15.12.2021. <http://phekaisevatyo.pbworks.com/w/file/etch/42013163/Rajoilla%20ja%20ytimess%C3%A4.pdf>

KvantiMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 18.11.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Käypä hoito -suositus 2015. Liikuntaan liittyviä määritelmiä. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 3.11.2021. <https://www.kaypahoito.fi/nix01203>

Käypä hoito -suositus 2016. Liikunta. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 3.11.2021. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50075#s29>

Käypä hoito -suositus 2017. Niskakipu (aikuiset). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Societas Medicinae Physicalis et Rehabilitationis Fenniae ry:n ja Suomen Yleislääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 5.11.2021. <https://www.kaypahoito.fi/hoi20010>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Osallistava ja osaava Suomi - sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Helsinki. Viitattu 24.11.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pesola, A J., Pekkonen, M. & Finni, T. 2016. Miksi liiallinen istuminen on vaarallista? Duodecim-lehti 132(21):1964-71. Viitattu 3.11.2021. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13381>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 21.10.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä - työnantajan nykyiset tiedot ja taitot toimintaan. Työterveyslaitos. Viitattu 21.10.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131698/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsensä johtamisessa. E-kirja. Helsinki: WSOY pro.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. E-kirja. Helsinki: Talentum Media.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.11.2021. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. 2011. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. Viitattu 17.11.2021. <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf>

Stolt, A. 2009. Taitto-ohjeita luettavuuden parantamiseksi. Kulttuuria kaikille -palvelu. Viitattu 17.11.2021. http://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tietopaketit_ja_opaat/taitto_ohjeita_luettavuuden_parantamiseksi.pdf

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2022. Terveystieteen tutkimuskeskus on terveyden edistämisen ja hoitotyön asiantuntija. Viitattu 28.1.2022. https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/ammatti/terveydenhoitajan_ammatti

THL. 2021. Keskeisiä käsitteitä. Viitattu 26.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. 2016. Jousto-opas. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos. Viitattu 15.12.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyshoitajat. 2021. Työterveyshoitajan työ. Viitattu 26.1.2022. <https://tyoterveyshoitajat.fi/tyoterveyshoitajan-tyo/>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 26.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. 2022a. Työterveyshenkilöstö. Viitattu 15.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto>

Työterveyslaitos. 2022b. Työkyky. Viitattu 24.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Valsta, L., Borg, P., Heiskanen, S., Keskinen, H., Männistö, S., Rautio, T., Sarlio-Lähteenkorva, S. & Kara, R. 2008. Juomat ravitsemuksessa. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan raportti 2008. Viitattu 4.11.2021. https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveyttiedistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/juomat_ravitsemuksessa.pdf

Virta, J. 2019. Työelämän laaturyhmiä Suomessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylä.

Ylinen, J. & Nikander, R. 2014. Harjoittelun vaikuttavuus ja toteutus kroonisen niskakipupotilaan kuntoutuksessa. Suomen Lääkärilehti 39/2014 vsk 69. Viitattu 3.11.2021. <https://docplayer.fi/83089-Harjoittelun-vaikuttavuus-ja-toteutus-kroonisen-niskakipupotilaan-kuntoutuksessa.html>

Kuviot

Kuvio 1: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022b).....	8
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)	10
Kuvio 3: Terveysuskomusmalli (mukaillen Abraham & Sheeran 2015, 30-32)	19
Kuvio 4: Opinnäytetyöprosessin vaiheet	22

Liitteet

Liite 1: Saatekirje ja palautekysely	39
--	----

Liite 1: Saatekirje ja palautekysely



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Hei!

Olemme 4. vuosikurssin terveydenhoitajaopiskelijoita Laurea-ammattikorkeakoulusta Otaniemen kampukselta. Teemme opinnäytetyönämme työhyvinvointisuunnitelman yrityksellenne toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda käyttökelpoinen, työelämää palveleva työhyvinvointisuunnitelma, joka perustuu tutkittuun tietoon. Työhyvinvointisuunnitelman tarkoituksena on koota työntekijöille julkaistavia materiaaleja, jotka kannustavat matalalla kynnyksellä tekemään terveydelle suotuisia valintoja.

Toivomme Sinulta palautetta työhyvinvointisuunnitelmasta. Palautteen antaminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja yksittäisiä palautteita ei julkaista. Voit vastata kyselyyn sähköisesti tai paperisesti. Palautteesi on tärkeää ja sen ansiosta pystymme parantamaan työhyvinvointisuunnitelmaa vastaamaan kohderyhmän tarpeita vielä paremmin. Lopuksi voit antaa vielä vapaamuotoista palautetta tai kehittämissuhteita. Kiitos!

Ystävällisin terveisin Noora Hulkko ja Sini Leinonen

Kuvaile työhyvinvointisuunnitelman visuaalista ilmettä ja luettavuutta:

Arvioi toisen kvartaalin "Voimaa työpäivään ja itsensä johtamiseen" sisältöjen laajuutta (esim. tekstin määrä):

Kerro työhyvinvointisuunnitelman sisältöjen sopivuudesta ja hyödynnettävyydestä yritykselle:

Vapaamuotoinen palaute ja kehittämissuhteet: