

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TYHY-ILTAPÄIVIEN TOTEUTUSSUUNNITELMA

Osana Ähtärin kaupungin työhyvinvointia

TEKIJÄ Meeri Mäenpää

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä(t) Meeri Mäenpää			
Työn nimi TYHY-iltapäivien toteutussuunnitelma: Osana Ähtärin kaupungin työhyvinvointia			
Päiväys	17.12.2023	Sivumäärä/Liitteet	35/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Ähtärin kaupunki			
Tiivistelmä Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, mutta mikä merkitys TYHY-päivillä on sen kannalta? Tässä opinnäytetyössä selvitettiin kyselytutkimuksen avulla mitä TYHY-päivät merkitsevät Ähtärin kaupungin henkilöstölle, mitä niiden toivottaisiin sisältävän ja kuinka ne vaikuttavat henkilöstöön sekä työyksikköön kokonaisuudessaan, sekä kartoitettiin mahdollisia kehitysideoita. Kyselytutkimuksen perusteella laadittiin käyttökelpoinen suunnitelma TYHY-päivien toteuttamiseksi. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Kyselytutkimuksesta saadut tulokset toimivat tutkimusmateriaalina, joita analysoitiin perustuen aiheeseen liittyvään tietopohjaan. Kyselytutkimuksen kysymykset tarkastutettiin toimeksiantajalla, jolla varmistettiin, että selvitettiin niitä asioita kuin toimeksiantajan toiveena oli. Kysely toteutettiin Webropolilla ja julkinen linkki toimitettiin koko henkilöstölle sähköpostitse. Kysely oli auki kahden viikon ajan, jonka aikana lähetettiin yksi muistutusviesti kaikille sähköpostitse. Kyselyyn tuli kaikkiaan 93 vastausta, jokaisen työyksikön ollessa edustettuna. Kyselyn tulosten perusteella TYHY-päivät koettiin tärkeiksi ja toivottiin säännöllisyyttä. Osa oli valmiita panostamaan niihin itsekkin rahallisesti. Suunnitelman laatiminen TYHY-päivien järjestämiseksi Ähtärin kaupungissa oli kyselyn perusteella vähintäänkin tarpeellinen ja ajankohtainen. Kyselytutkimuksen perusteella TYHY-päiviä koettiin olevan vähänlaisesti verrattuna siihen, miten hyödyllisinä niitä pidetään. Osa vastaajista koki myös työyksikköjen välillä olevan hienoista epätasapainoa TYHY-päivien järjestämisen mahdollisuuksissa. Kun kyselytutkimuksen perusteella valmistunut suunnitelma TYHY-päivien toteuttamiseen on otettu käyttöön, olisi aiheellista suorittaa vastaavanlainen kyselyn henkilöstölle uudestaan. Uuden kyselyn avulla pystyisi todentamaan, kuinka säännöllisesti järjestettävät TYHY-päivät ovat mahdollisesti vaikuttaneet ja vertailla kyselyiden tuloksia keskenään.			
Avainsanat Työhyvinvointi, työhyvinvointipäivä, TYHY			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author(s) Meeri Mäenpää	
Title of Thesis Implementation Plan for Work Well-Being Days: Part of the City of Ähtäri's well-being at work	
Date 17.12.2023	Pages/Appendices 35/3
Client Organisation /Partners City of Ähtäri	
Abstract Well-being at work is a broad entity, but what is the significance of work well-being days? The purpose of the thesis was to explore what work well-being days mean for the personnel of the city of Ähtäri, what kind of content and activities the personnel would like to include in the days, and how the days affect the personnel and the whole work unit. The thesis aimed also to map out suggestions for developing the well-being in the client organisation. Based on a survey, a plan was drawn up for the implementation of work well-being days. Quantitative research was used in the thesis. The results from the survey were used as research material, which was analyzed with help a knowledge base related to the topic. The survey was conducted at Webropol, and the public link was delivered to the entire staff via e-mail. The survey was open for two weeks, during which one reminder message was sent to everyone via email. The survey received a total of 93 responses. Based on the results of the survey, work well-being days were perceived important, and personnel would like to have more of them on more regular basis. Drawing up a plan for arranging work well-being days is at least necessary and topical based on the survey. The number of work well-being days is perceived to be limited compared to how useful they are. Some of the respondents also felt that there was a slight imbalance in the possibilities of arranging well-being days between the work units. Once the plan for the implementation of work well-being days was completed and implemented, it would be appropriate to carry out a similar survey for the personnel later. It could show how regularly organised work well-being days have possibly affected and would offer an opportunity to compare the results.	
Keywords Well-being at work, Work Well-Being Day	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	7
2.2	Työhyvinvointi ja työnantajaimago	11
2.3	Ähtärin kaupunki ja työhyvinvointi.....	11
3	TYÖKYKY	13
3.1	Työkyky käsitteenä	13
3.2	Työkykytalo	14
3.3	TYKY-toiminta.....	15
3.4	TYKY-toiminnan osa-alueet.....	15
4	TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ-SUUNNITELMAN TUOTTEISTAMINEN	17
4.1	Palvelun tuotteistaminen	17
4.2	Henkilöstön osallistaminen.....	18
5	ÄHTÄRIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖLLE SUORITETTU KYSELY.....	19
5.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	19
5.2	Tutkimusmenetelmän luotettavuus.....	19
5.3	Kyselytutkimuksen tulokset.....	20
6	YHTEENVETO.....	30
7	POHDINTA.....	32
	LÄHTEET	34
	LIITE 1: KYSELYTUTKIMUKSEN KYSYMYKSET	36
	LIITE 2: HYVINVOINTINI VUOKSI -TYÖKIRJA.....	37
	LIITE 3: OHJEISTUSPOHJA JA TYHY-PÄIVÄN LOMAKE.....	42

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ja työhyvinvointia lisäävien iltapäivien toteuttamisen suunnitelma Ähtärin kaupungille (pl. tytäryhtiöt). Ähtäri sijaitsee kolmen maakunnan rajalla Etelä-Pohjanmaalla, keskellä upeita järvimaisemia. Ähtäri on tunnettu matkailusta ja teollisuudesta, omaa vireän kulttuuri- ja taide-elämän sekä tarjoaa monipuolisesti liikuntamahdollisuuksia. Kesäisin loma-asuntojen omistajat elävöittävät runsain määrin kaupungin katukuvaa. (Ähtärin kaupunkistrategia 2022-2025, 2022).

Ähtärin kaupunki työllistää hieman reilu 200 oman alansa ammattilaista (Kuntarekry.fi, 2023), koostuen useista erilaisista työyksiköistä. Hyvinvointipalvelut sisältävät toimialajohtajan, koulujen, vapaa-aajan, varhaiskasvatuksen ja henkilöstöhallinnon henkilöstöä. Elinvoimaan kuuluu kaavoitus, markkinointi & viestintä sekä konsernin talous- ja hallintopalvelut. Tila- ja infrapalvelut sisältävät toimialajohtajan, tilapalvelun, infrapalvelun ja viranomaispalveluiden henkilöstöä.

Organisaatiokaavio



KUVA 1. Organisaatiokaavio (Ähtärin kaupunki, 2023)

Hyvinvoiva henkilöstö on jokaisen organisaation yksi tärkeimmistä, ellei tärkein, voimavara ja kilpailuvaltti. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen on niin työnantajien kuin -tekijöiden yhteinen asia, johon vaikuttaa myös yhteiskunnan rakenteet (TTL, julkaisuaika tuntematon). Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja se muodostuu esimerkiksi turvallisesta ja toimivasta työyhteisöstä, työntekijän terveydestä, laadukkaasta johtamisesta sekä motivoivista ja mielekkäistä työtehtävistä (Terveystalo, 2021).

Työhyvinvoinnin kehittämisessä avainasemassa on suunnitelmallisuus, tavoitteiden asettaminen, seuranta, mittaaminen ja toimenpiteiden käytäntöönpano. Kun työhyvinvointi liitetään osaksi organisaation strategista johtamista, se ei jää organisaation toiminnasta ja päätöksenteosta irralliseksi osaluueksi, vaan on osa sen tuloksellista toiminnan kehittämistä (TTL, julkaisuaika tuntematon). Työhyvinvoinnin kehittäminen voi olla pieniä arkisia asioita sekä pidempiaikaisia prosesseja ja vaatii niin

henkilöstön, kuin johdon panostusta asiaan ja jokaisen omien vastualueiden hoitamista.



KUVA 2. Työn eteneminen

Tässä työssä tullaan keskittymään työhyvinvointia tukevan TYHY-iltapäivän toteuttamisen suunnitelmaan Ähtärin kaupungille. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueita, työhyvinvoinnin kanssa käsikädessä kulkevaa työkykyä ja näihin liittyvää toimintaa ja käsitteitä avataan hieman ja kerrotaan kuinka tuotteistamista voi hyödyntää TYHY-päiviin liittyen, avataan kyselyn tutkimuksia.

Kyselytutkimuksen tarkoitus on selvittää Ähtärin kaupungin henkilöstön ajatuksia liittyen TYHY-päiviin, niiden nykytilaan, merkitykseen sekä toiveisiin sisältöön liittyen. Kysely toimitetaan sähköisesti koko Ähtärin kaupungin nykyiselle henkilöstölle, lukuun ottamatta tytäryhtiöitä. Kyselystä saadun informaation avulla lopputuotoksena valmistellaan suunnitelma työhyvinvointia lisäävien iltapäivien toteuttamiseksi Ähtärin kaupungille. Toteuttamissuunnitelma on hyödynnettävissä yhtenä työkaluna osana laajempaa työhyvinvointitoimintaa, ollen myös helposti jatkojalostettavissa. Suunnitelman avulla toteutettavien TYHY-iltapäivien tarkoitus on vakiinnuttaa säännöllisten TYHY-päivien toteuttaminen tasapuolisesti työyksiköiden välillä ja vaikuttaa positiivisen kokemuksen kautta ohjaamaan työntekijöitä omaa hyvinvointiaan parantavien asioiden pariin, luomaan vastapainoa jokapäiväisen työnkuvan rinnalle sekä lisätä yhteisöllisyyttä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä kappaleessa käsitellään työhyvinvointia käsitteenä ja millaisia erilaisia määritelmiä työhyvinvoinnille on. Työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta ja pohjustetaan mitä fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen sekä henkiseen työhyvinvoinnin osa-alueeseen kuuluu. Lisäksi kappaleessa avataan hieman työhyvinvoinnin merkitystä työnantajaimagoon sekä selvitetään millaisia käytäntöjä Ähtärin kaupungilla, on työhyvinvointiin liittyen.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on kokonaisuutena laaja ja koostuu useasta osa-alueesta. Yhtä oikeaa määritelmää työhyvinvoinnille ei ole, vaan se voidaan esittää usein eri tavoin. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden ”täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi” (WHO 1948). Työhyvinvoinnin määrittelyssä on paljon samaa, jonka lisäksi otetaan huomioon nykyään usein myös henkinen hyvinvointi. Jokainen näistä osa-alueista vaikuttaa toinen toisiinsa, jonka vuoksi yksittäistä osa-aluetta ei tulisi tarkastella irrallisesti kokonaisuudesta, vaan huomioida kaikki osa-alueet (Virolainen 2012, 11). Työhyvinvoinnin tilaa voi laskea esimerkiksi huono fyysinen tila, joka saattaa pienentää esimerkiksi stressin sietokykyä ja sitä kautta vaikuttaa muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammatitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee” (STM julkaisuaika tuntematon).

Työturvallisuuskeskus taas määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta, mielekkääksi ja merkitykselliseksi koetusta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät organisaatiossa, jota johdetaan hyvin – työn tukiessa elämän kokonaisuutta (TTK 2023).

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole ainoastaan organisaation vastuulla, vaan sitä tulee edistää niin yhteiskunnan, organisaation kuin yksilön toimesta - jokaisella on omat vastuut kannettavanaan. Yhteiskunnan tulee säätää lakeja siten, että työkyvyn ylläpitäminen on mahdollista ja tukea sellaista toimintaa, jolla edistetään kansalaisten oppimista ja osaamista, terveyttä sekä yleisesti työnteon kannattavuutta. Organisaation vastuulla on työtä koskevan lainsäädännön noudattaminen, huolehtiminen työturvallisuudesta ja sellaisen työskentelyilmapiirin luominen, jossa on kaikkien mukava työskennellä. Työpaikassa vallitsevien ohjeiden ja sääntöjen, ja omista elintavoista huolehtiminen ovat taas jokaisen työntekijän omalla vastuulla (Virolainen 2012, 12). Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat myös itse työ sekä johtamisen laatu (Työhyvinvointi.fi, julkaisuaika tuntematon).

Työhyvinvoinnin, ja yleensäkin terveyden, kokeminen on subjektiivinen kokemus. Koettuun työhyvinvointiin vaikuttaa niin työpaikka, työntekeä ja työtehtävät, työyhteisö, kuin omat elintavat, sen

hetkinen elämäntilanne ja terveydentila (Virolainen 2012, 12). Kaksi täysin samassa tilanteessa olevaa yksilöä voivat kokea tilanteet päinvastaisilla tavoilla, ja tähän vaikuttaa yksilöiden erilaiset tekijät, kuten psykologinen pääoma, palautumisen laatu, persoonallisuus, osaaminen ja työkokemus (Työhyvinvointi.fi, julkaisuaika tuntematon).

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi koostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja työntekijän omasta hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Työturvallisuuskeskus taas määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta, mielekkääksi ja merkitykselliseksi koetusta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät organisaatiossa, jota johdetaan hyvin – työn tukiessa elämän kokonaisuutta (TTK, julkaisuaika tuntematon).



KUVA 3. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Mäenpää, 2023)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin voidaan katsoa myös koostuvan fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Fyysisessä hyvinvoinnissa merkityksellistä ovat muun muassa säännölliset terveystarkastukset, toimiva työterveyshuolto, sopivasti (fyysisesti) kuormittava työ ja työergonomia. Psyykkisen hyvinvointiin vaikuttaa taas työn aiheuttama stressi, työpaineet, työyhteisön ilmapiiri, motivoivat työtehtävät, selkeät tavoitteet sekä hyvä ja oikeudenmukainen johtaminen. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu taas ympäröivistä työkavereista, yhteisöllisyydestä, yhteistyön sujuvuudesta sekä ajasta ja mahdollisuudesta keskustella. Henkisen hyvinvoinnin kannalta valloillaan oleva etiikka ja moraali työpaikalla, arvomaailma, tunne työn merkityksellisyydestä ja ymmärrys organisaation palvelusta yhteiskuntaa kohtaan on tärkeää. (Virolainen 2023, 15.)

Fyysinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin ehkä näkyvin osa on fyysinen työhyvinvointi, joka osa-alueena korostuu etenkin fyysisissä työskentelytehtävissä. Siihen luetaan esimerkiksi yleiset fyysiset työolosuhteet (siisteys,

melu, työvälineet, lämpötila), ergonomia (työasento, työpöytä- ja tuoli) ja työn fyysinen kuormitus (rutiininomaisuus, toistomaisuus, yksipuolisuus). (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen kuormitus on erilaista riippuen työnkuvasta. Toimistotyöläinen saattaa istua pitkiä aikoja, joka on yksipuolista ja pidemmässä juoksussa kehoakin kuormittavaa. Paljon hiirtä käytettäessä saattaa ranne sekä kyynärvarsi kuormittua, jonka myötä myös työskentely vaikeutuu. Yksi isoin haaste toimistotyössä on kuitenkin liikkumattomuus. Pienet tauotukset työn lomassa, yksinkertaisimmillaan seisomaan nousu, pienen kävelyn tekeminen tai erilaiset venyttelyt, tuovat istumiselle vaihtelua ja ennaltaehkäisevät vaivojen syntymistä. Fyysiset olosuhteet ovat kuitenkin melko hyvällä tasolla useissa organisaatioissa, koska asianmukaisiin työvälineisiin on kiinnitetty huomiota. (Virolainen 2012, 17-18.)

Parinkymmenen vuoden ajan kokemukset työn fyysisestä raskaudesta on säilyneet suunnilleen samana – 42 prosenttia kuntien palkansaajista kokee tekevänsä fyysisesti raskasta työtä, kun keskimäärin kaikista palkansaajista 38 prosenttia kokee työnsä rasittavan fyysisesti (Manka & Manka 2023, 33).

Psyykkinen työhyvinvointi

Esimerkiksi työilmapiiri, työn stressaavuus, työn koettu mielekkyys ja työpaineet liittyvät vahvasti psyykkiseen työhyvinvointiin, joka onkin lähiaikoina noussut entistä keskeisempään asemaan keskustellessa työhyvinvoinnista. Tämä osa-alue korostuu etenkin asiantuntijatehtävissä. On melko yleistä, että työ aiheuttaa psyykkistä pahoinvointia ja yksi kuormittavin tekijä on kiire (Virolainen 2012, 18). Vuonna 2021 kuntien palkansaajat ovat kokeneet kiirettä paljon, sillä jopa 42 prosenttia kertoi aikataulujen olevan tiukkoja päivittäin tai muuten hyvin nopeasta työtahdista (Manka & Manka 2023, 34).

Kun työt jaetaan asianmukaisesti henkilöstön kesken, henkilöstöä palkataan tarvittava määrä työn määrään nähden ja pidetään huolta riittävästä levosta sekä työn ja vapaa-ajan keskinäisestä suhteesta, pystytään psyykkistä hyvinvointia tukea ja edistää (Virolainen 2012, 18). Työn hallinnan tunne on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä – kuinka paljon työntekijä voi vaikuttaa omiin työtehtäviin ja tahtiin, jolla ne tehdään. Muihin sektoreihin verrattuna kuntien palkansaajilla työtahditiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat selvästi harvinaisempia (Manka & Manka 2023, 35).

Kiire on ollut aina olemassa, mutta nyt se on lisääntynyt entisestään. Tämän kattilan yli kiehumisen rinnalle on kuitenkin noussut trendejä, jotka tähtäävät tasapainoisuuteen. Toimintamalleja ja ajatuksia ohjaa pyrkimykset rauhoittumiseen ja elämän yksinkertaistamiseen. Suorittavan työskentelykulttuurin rinnalle kaivataan kokonaisuuden näkemistä ja työn ja vapaa-ajan sovittamista. Korona toi mukanaan tietynlaisen pysähtymisen, jonka myötä ihmiset ovat ymmärtäneet kuinka paljon ylimääräistä työtä ovat tehneet. Sen myötä töitä on alettu tekemään rennommin – ei ylisuoriteta, vaan tehdään omaan pestiin määritetyt tehtävät eikä enempää. Ylitöihin ei ole pakollista suostua, vaan sen sijaan voidaan panostaa omaan hyvinvointiin ja/tai vapaa-aikaan. (Manka & Manka 2023, 23.)

Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi käsittää sosiaalisen kanssakäymisen työyhteisössä työskentelevien kesken. Keskustelun työasioista olisi hyvä olla vapaata, työkavereiden välisen toimivia ja helposti lähestyttäviä. Jos aiemmin mainittu kiire pitää työaikataulut täyteläisinä, voi sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken jäädä vähäiseksi, jolloin työkavereihin ei ole mahdollisuutta tutustua ihmisinä, joka taas lisäisi yhteisöllisyyden tunnetta. (Virolainen 2012, 24.)

Tapahtui sosiaaliset kohtaamiset sitten kopiokoneen äärellä tai lounaan merkeissä taukotiloissa, rakentavat ne positiivista ilmapiiriä työntekijöiden välille. Kohtaamisien ei tarvitse olla pitkiä, lyhyet kohtaamiset työkavereiden kanssa poistavat yksinäisyyden tunnetta yhtä lailla (Kogan 2023). Allenin (1977) tekemän tutkimuksen mukaan lyhyet fyysiset etäisyydet toisista työntekijöistä mahdollistaa spontaanit vuorovaikutustilanteet huomattavasti paremmin, kuin pidemmät etäisyydet – kollegat, joiden työhuoneet sijaitsevat vastakkaisissa päissä työpaikan rakennusta keskustelevat lähes yhtä harvoin, kuin jos työskentelisivät eri kaupungeissa (Virolainen 2012, 25).

Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus on tärkeää ja luo muutakin kuin hyvänolon tunnetta, sillä ne synnyttävät organisaatiolle sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma koostuu piirteistä, jotka vahvistavat niin työyhteisön kuin sen yksilöidenkin toimintaa: luottamuksesta, vastavuoroisuudesta, osallistumisesta, yhteisistä arvoista sekä verkostoitumisesta (Manka & Manka 2023, 177-179). Manka & Manka (2023, 178) mukaan työyhteisöt, joissa sosiaalinen pääoma on pieni, riski terveyden heikkenemiseen on 1,3-kertainen ja ilmenevien masennusoireiden riski 30-50 prosenttia.

Huomioitavaa on myös se, että sosiaalinen pääoma voidaan ajatella jakautuvan kahteen osaan, vertikaaliseen ja horisontaaliseen. Vertikaalinen sosiaalinen pääoma on esihenkilön ja työntekijän välistä ja horisontaalinen työntekijöiden välistä (Manka & Manka 2023, 178).

Henkinen työhyvinvointi

Kokonaisvaltaista työhyvinvointia käsitellessään Virolainen nostaa henkisen työhyvinvoinnin omaksi osa-alueekseen, vaikka se usein liitetäänkin psyykkiseen työhyvinvointiin. Henkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä käytännön toimenpiteitä arjessa työpaikalla – kuinka kohdataan työkaverit, kuinka sujuvasti tehdään yhteistyötä, miten asiakkaita tai yhteistyökumppaneita kohdellaan. Henkinen työhyvinvointi näkyy työyhteisössä iloisuutena ja muista välittämisenä. Työpaikalla vallitseva henki on toisia arvostava, jokaista tukeva, ja työ koetaan merkitykselliseksi ja sen tekemisestä pääasiallisesti nautitaan. (Virolainen 2012, 26-27.)

On tutkimuksia, jotka tukevat sitä, että ihmiset, jotka harjoittavat päivittäin omien tunnetilojen tunnistelua raportoivat usein kokevansa hyvinvointinsa paremmaksi. Se, että tulee tietoiseksi vaikeita tunteita aiheuttavista asioista, antaa paremman mahdollisuuden tehdä asioita, jotka saavat olosi paremmaksi (Kogan, 2023).

Henkistä pahoinvointia voi taas aiheuttaa organisaation ja työntekijän väliset arvostiridiat tai erilaiset käsitykset moraalisisista asioista. Korkea arvomaailma ja selkeä missio luo hyvät puitteet organisaation henkisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Virolainen 2012, 27.)

2.2 Työhyvinvointi ja työnantajaimago

Työolosuhteisiin ja niihin liittyviin mahdollisiin ongelmiin liittyvä hyvin hoidettu työnantajapolitiikka vähitellen näkyy ja kuuluu kauas. Avoinna olevat työpaikat on helpompi täyttää, hakijoiden määrä on suurempi ja palvelussuhteet ovat kestoaltaan pidempiaikaisia. Organisaatio, jonka henkilöstö kokee, että henkilöstöstä sekä heidän hyvinvoinnistaan välitetään ja huolehditaan, on vahvoilla. Organisaatioissa johtamisen laatu ja sen vaikutus työoloihin sekä työhyvinvointiin on erittäin keskeistä. Johtamisen voidaankin sanoa olevan keskeisin toiminto, jolla voi luoda, ylläpitää ja parantaa organisaation työhyvinvointia (Tarkkonen, 2012, 74). Samalla kun henkilöstön työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä pyritään parantamaan, pärjää kunta samalla paremmin työvoimakilpailussa (Keva 2021).

Henkilöstön hyvinvointi heijastuu suoraan työnantajakuvaan. Mitä positiivisempi työnantajaimago, sen kovempaa valttina se toimii rekrytoinneissa. Rekrytointien onnistuminen ja tarvittavan osaamisen ja taidon pitkäaikainen juurruttaminen organisaatioon kehittää sitä entisestään ja takaa tarkoituksenmukaisemman ja tulokellisen toiminnan (Tarkkonen 2012, 73).

2.3 Ähtärin kaupunki ja työhyvinvointi

Ähtärin kaupunkistrategiassa yhtenä tavoitteena on sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja sen parantaminen toimii yhtenä työkaluna edellä mainitun tavoitteen saavuttamiseen. Vuosittain laadittavan talousarvion yhteydessä laaditaan myös henkilöstösuunnitelma, joka mukailee kaupunkistrategiaa ja palvelustrategisia linjauksia. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.)

Henkilöstösuunnittelun tarkoituksena on varmistaa palvelutuotannon vaatima henkilöstön määrä sekä rakenne, huolehtia työntekijöiden riittävästä osaamisesta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, arvioida henkilöstökustannuksia sekä täsmentää keinoja henkilöstön voimavarojen muodostamiseen, ylläpitämiseen ja johtamiseen. Tavoitteena on ”oikea määrä oikeanlaisella osaamisella varustettuja työntekijöitä olisi oikeaan aikaan oikeassa paikassa tekemässä oikeita tehtäviä oikeassa palveluprosessissa oikeiden tavoitteiden toteuttamiseksi”. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.)

Vuonna 2022 on tehty koko henkilöstölle laaja henkilöstökysely, jonka vastauksia on purettu työyksiköittäin ylemmän johdon vieraillessa kussakin työyksikössä vuosien 2022 ja 2023 aikana. Työyksikkövierailujen tarkoitus oli antaa aikaa keskusteluille ja mahdollisesti madaltaa eri asioista puheeksi ottamisen kynnyksiä. Työyksikkövierailut sisälsivät kyselyn tuloksien purkamisen sekä niistä keskustelun, jota seurasi yhteinen ruokailu (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023).

Vuoden 2023 aikana on tehty edellä mainittua henkilöstökyselyä hieman suppeampi versio, Ähtärin henkilöstön pulssikysely. Pulssikyselyn vastausprosentti oli 74%. Kyselyiden tuloksia vertailtaessa selviää, että esimerkiksi esihenkilötyö kaikissa vertailukysymyksissä oli koettu kehittyneeksi. Henkilöstö koki saavansa aiempaa esihenkilöltään enemmän palautetta työstään sekä apua ja tukea tarvittaessa. Tuntemukset työkyvystä eivät olleet heikentyneet ja työtyytyväisyys oli hyvällä tasolla. Lisäksi stressaantuneisuus oli laskenut tasaisesti. Vaikka palautteen anto oli parantunut, niin siinä nähtiin silti edelleen parantamisen varaa ja esihenkilöiden henkilöstöstä välittämistä tulisi entisestään kehittää. Työturvallisuuden kokemisessa oli havaittavissa hienoista laskua verrattuna aiempaan kyselyyn. (Ähtärin henkilöstön pulssikysely 2023.)

Kun vuonna 2022 tehdyssä kyselyssä tulokset olivat hyvät, niin vuonna 2023 ne olivat entistä paremmat. Koetun työhyvinvoinnin suunta on siis varmasti toivotunlainen ja kaupungin panostukset työhyvinvointiin liittyen tuottavat toivotunlaista tulosta.

Yhteistyö henkilöstöhallinnon ja työsuojelun välillä on merkityksellistä ja tiivistä. Työsuojelutoimikunta tukee henkilöstön työkykyä ja on ennaltaehkäisemässä työssä kuormittumista ja työtapaturmia. Työpaikkaselvityksiä tehdään säännöllisesti, seurataan työergonomiaa ja työolosuhteita yksikkökohtaisesti sekä arvioidaan tarpeita työkyvyn tukemisessa toiminnoittain sekä yksikkökohtaisesti. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.)

Työntekijöitä kannustetaan myös oma-aloitteeseen ja aktiiviseen rooliin oman hyvinvoinnin edistämisessä ja huolehtimisesta omasta jaksamisesta. Ähtärin kaupunki on ottanut käyttöönsä polkupyöräedun sekä vuonna 2023 kullekin vakituiselle työntekijälle on ladattu 60 euroa ePassiin, käytettäväksi omaan hyvinvointiin. Määräaikaississa työsuhteissa ladattu summa on suhteutettu työsuhteen pituuteen. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.) Lisäksi henkilöstöllä on kerran viikossa mahdollisuus käydä Mustikkavuoren sauna & avanto -vuorolla veloitusetta.

Työ- ja virkasuhteessa oleva henkilöstö on luonnollisesti työterveyshuoltolain (1978) mukaan työterveyshuollon piirissä. Työterveyshuollon avulla pyritään tukemaan työntekijöiden työkykyisyyttä läpi heidän uransa. Toiminnansisältö ja toimenpiteet määräytyy pitkälti palveluntuottajan ja työnantajan suunnitelmien pohjalta, jotka mukailevat työnantajan tarpeita. (Paanetoja 2021, 35-36). Hyvä ja tuloksekas yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut osa Ähtärin kaupungin varhaisen puuttumisen toimintamallia. On pidetty työterveysneuvotteluja, tarvittaessa ohjattu henkilöstöä työkykyarvioon, tuettu työn tekemistä sekä seurattu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa vuoden ympäri erilaisten tilastojen kehittymistä sekä syitä käyntikertoihin. Keinot erilaisten tilanteiden selvittämiseen on mietitty yhdessä työterveyshuollon kanssa. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.)

Henkilöstön osaamista kehitetään ja tuetaan kehittymistä, lähtökohtana ollen kaupungin tehtävät ja niiden edellyttämän osaamisen ylläpito ja kasvattaminen. Organisaatiolla pysyy kyky jatkuvaan oppimiseen, kehittämiseen ja innovointiin ja mahdollistaa tehokkaamman henkilöstöresurssien käytön. Koulutustarpeiden esiin nostaminen koetaan tärkeänä ja työntekijöitä kannustetaankin ilmaisemaan mahdolliset toiveet kouluttautumisesta. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.)

Lisäksi kehityskeskusteluja pidetään vuosittain ja niiden toimeenpanemisesta vastaa aika kunkin työyksikön esihenkilö. Kehityskeskusteluiden tarkoitus on nostaa esiin työntekijöiden sen hetkinen osaaminen sekä mahdollisesti sen kehittäminen. (Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki, 2023.)

3 TYÖKYKY

Seuraavassa kappaleessa käsitellään lyhyesti työkyvyn käsitettä ja kerrotaan Työterveyslaitoksen mallintamasta työkykytalosta, joka kuvaa asiaa helposti ymmärrettävästi. Työkykyisyys on merkittävä osa koettua työhyvinvointia. TYKY- ja TYHY-toiminta kulkevat käsikädessä, rinnakkain, ja usein nämä käsitetäänkin täysin samaksi asiaksi. Todellisuudessa TYKY-toiminta on kuitenkin laissa säädettyä, kun TYHY-toiminta taas ei. Kummatkin kuitenkin tähtäävät samaan asiaan, työhyvinvointia edistävään toimintaan.

3.1 Työkyky käsitteenä

Työturvallisuuslaki on määritelty turvaamaan työntekijöiden työkykyä mahdollisuuksien mukaan koko heidän työuran ajan, niiltä osin, kun niihin pystytään vaikuttamaan liittyen työolosuhteisiin ja työympäristön turvallisuuteen, terveellisyyteen ja niiden sääntelyyn. Laissa ei kuitenkaan säädetä, eikä edes määritellä kuinka työkykyä ylläpitävää toimintaa tulisi harjoittaa. Työterveyshuoltolainsäädännössä on osin säädetty käytännön toteutuksesta. Tavoitteena työkykyä ylläpitävässä toiminnassa on, että jokainen selviytyy mahdollisimman hyvin omilla voimavaroillaan työstään ja siihen sisältyvistä työtehtävistä tai tarvittaessa toteutettavien työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden avulla. Käytännössä tämä voi tarkoittaa työntekijöiden terveyden tai työkyvyn edistämistä, työpaikan yhteisöllisyyden tai työntekijän motivaation kehittämistä tai ammatillisten valmiuksien parantamista. (Paanetoja 2021, 152.)

Huomioitavaa on myös se, että kun puhutaan työkyvystä, se ei koskaan ole staattinen pysyvä tila. Muutoksia työkykyyn voi tulla kumpaan suuntaan tahansa, niin työkykyä parantavia kuin sitä heikentäviä asioita voi tapahtua. Muutokset voivat liittyä nimenomaan yksilöön itseensä (oma terveydentila, henkilökohtaisten edellytysten muutokset) tai itse työhön ja työympäristöön. (Paanetoja 2021, 8.)

Työkyky on keskeinen osa työhyvinvointia ja ensisijaisesti siinä on kysymys ihmisen omien voimavarojen ja työn suhteesta ja tasapainosta. Muuttuvat elämäntilanteet ja vaihtelevat työtehtävät ja -olosuhteet pitävät työntekijät jatkuvassa optimaalisen tasapainon tavoittelussa. Tämän vuoksi työkyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi on tehtävä yhteistyötä niin työntekijän, kuin työnantajan puolesta. (Paanetoja 2021, 21-25.)

Työkykyä voidaan organisaatioissa mitata esimerkiksi Työterveyslaitoksen kehittämän ja ylläpitämän Työkykyindeksi TKI:n avulla (Kauhanen 2016, 79). Se on kyselytyökalu, jonka avulla voi seurata mahdollisia muutoksia henkilöstön työkyvyssä tai terveydessä. Kyselyistä syntyy ohjaavaa tietoa ja käsitys henkilöstön työkyvystä, joiden perusteella voi miettiä tarvittavia toimenpiteitä henkilöstön työkyvyn kehittämiseksi.

3.2 Työkykytalo

Työkykyä voidaan kuvata Työterveyslaitoksen mallintamassa työkykytalon muodossa, jossa on neljä erilaista kerrosta (Kuva 4). Näistä kolme alimmaista kerrosta kuvaa työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä, työoloja ja johtamista. Huolehtiminen eri kerroksista ja niiden säännöllinen kehittäminen pitää huolen, että työkykytalo pysyy vankasti pystyssä. Työntekijät ovat itse päävastuussa kolmesta ensimmäisestä kerroksesta, kun taas neljännen kerroksen toimivuudesta päävastuu on työnantajalla ja esihenkilöillä. (TTK 2023.)

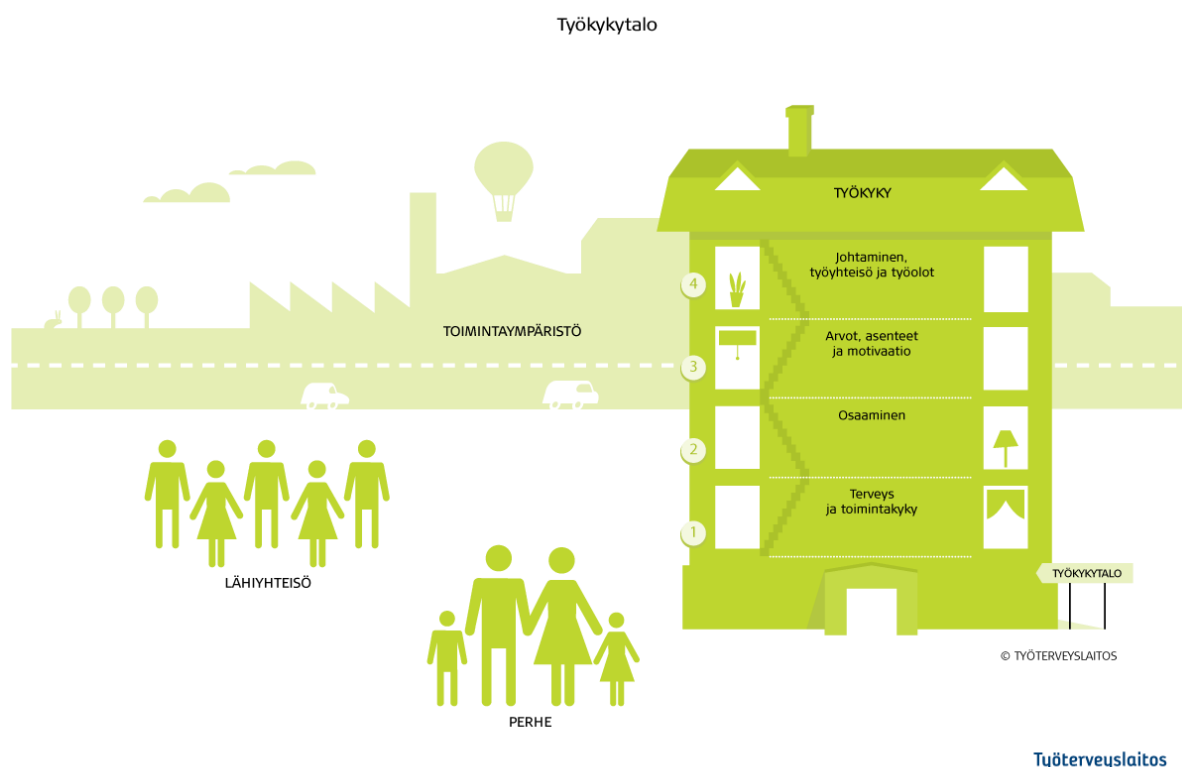
Pohjakerroksessa, työkykytalon perustana on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Fyysinen toimintakyky kuvastaa ihmisen kykyä liikkua tai liikuttaa itseään. Fysiologiset ominaisuudet kuten lihasvoima- ja kestävyys, kestävyyskunto, kehon hallinta, nivelten liikkuvuus ja keskushermoston toiminta ovat tärkeitä fyysisen toimintakyvyn kannalta. Psyykinen toimintakyky taas koostuu voimavaroista, joiden avulla ihminen pystyy suoriutumaan arjen haasteista tai erillisistä kriisitilanteista, elämänhallinnasta, mielenterveydestä, psyykkisestä hyvinvoinnista, persoonallisuudesta ja selviytymisestä sosiaalisen ympäristön tuomista haasteista. Sosiaalinen toimintakyky kattaa kaksi erilaista ulottuvuutta – henkilöt vuorovaikutussuhteissa sekä aktiivisena toimijana/osallistujana erilaisissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. (THL 2022.)

Työkyvyn perustuksia tukevat toisessa kerroksessa sijaitseva osaaminen – koulutus, tiedot ja taidot. Nykyään, nopeastikin muuttuvassa maailmassa, jatkuva oppiminen on tärkeää, sillä uudenlaisia osaamisen osa-alueita ja sitä myöten uusia työkykyvaatimuksia syntyy jatkuvasti. (TTL julkaisuaika tuntematon). Kognitiivinen toimintakyky on oleellinen tässä kerroksessa. Tiedon vastaanottaminen, käsittely, säilyttäminen sekä käyttö ovat osa-alueita tiedonkäsittelyn yhteistoiminnassa ja mahdollistavat päivittäisessä arjessa selviytymisen. (THL 2022.)

Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Työkykyä vahvistavat mielekkääksi koettu työ, haasteellisuus sopivissa määrin, henkilön omat positiiviset asenteet työtään kohtaan, työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työn vastaaminen omia odotuksia kohtaan (THL 2022).

Neljäs kerros koostuu organisaatiosta, työyhteisöstä, työoloista ja itse työstä. Se kuvaa konkreettisesti työpaikkaa. Yksi merkittävä osa tätä kerrosta on esihenkilöiden ja johtajien vastuu sekä velvollisuus työpaikan työkykyä kehittävän toiminnan organisoimisesta ja kehittämisestä (THL 2022). Työkykyyn vaikuttaa kuitenkin myös työkykytaloa ympäröivät erilaiset verkostot, kuten perhe ja lähipiiri sekä vallitsevat yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Tällöin myös yhteiskunta on osavastuussa yksilöiden työkyvystä.

Työ



t

KUVA 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021, CC BY-ND)

3.3 TYKY-toiminta

TYKY-toiminnan tarkoituksena on parantaa henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia heidän työuriensa jokaisissa vaiheissa. Lyhenne TYKY muodostuu sanoista ”työkykyä ylläpitävä toiminta”, ja toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla niin työnantajat kuin työntekijät yhteistyössä tukevat ja parantavat työntekijöiden työ- ja toimintakykyä (Tykypäivä.net, 2022). Työterveyshuollon sekä työsuojelun rooli on tukea työkyvyn ylläpitämistä ja sen kehittämistä, päävastuun ollessa kuitenkin työnantajalla.

TYKY-toiminta mielletään usein yksittäisiksi virkistys- ja TYKY-päiviksi, jotka ovatkin osa TYKY-toimintaa. TYKY-toiminnan tulee olla muutakin kuin yksittäisiä virkistyspäiviä ja yhteisiä ruokailuja. Pitkäjänteisellä, suunnitelmallisella ja ammattimaisella otteella se auttaa ylläpitämään ja edistämään henkilöstön työkykyä. TYKY-toiminnan tarkoituksena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja pitkässä juoksussa parantaa organisaation toimintamahdollisuuksia ja tuloksellisuutta. (Tykypäivä.net, 2022.)

3.4 TYKY-toiminnan osa-alueet

Yksittäisiä TYKY-toiminnan osa-alueita ovat esimerkiksi ammatillinen osaaminen, terveyden ja voimavarojen edistäminen, työn ja sen ympäristön kehittäminen sekä organisaation ja työyhteisön toimivuuden parantaminen (STM, 2006). Perustana toimii työn ja sen olosuhteiden jatkuva kehittäminen ja jokaiseen työntekijään kohdistuva työkykyä ylläpitävä toiminta. TYKY-toiminnan tavoitteena on, että jokainen työntekijä suoriutuisi työstään ja siihen kuuluvista tehtävistä omien voimavarojensa puitteissa ja tarvittaessa työkykyä täydentävien toimenpiteiden avulla (TTK, julkaisuaika tunte-maton).

Henkilöstön työpanoksella myötävaikutetaan organisaatioiden toimivuuteen ja jatkuvuuteen, siksi henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. Hyvinvoiva henkilöstö muun muassa luo ja kehittää itsellään organisaation brändiä ja viestii myönteistä työnantajakuvaa ulkopuolelle. Tuottava, luova ja tehokas työpanos näkyy, kun henkilöstö on hyvinvoivaa, tyytyväistä ja motivoitunutta. (Tykypäivä.net, 2022.)

TYKY-toiminnan olisi hyvä keskittyä sellaisiin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttaviin – haastaviinkin – tekijöihin, joiden käsittelyyn ei normaalin työpäivän aikana ole välttämättä aikaa paneutua (Tykypäivä.net, 2022). Jos työyksikössä on ongelmia, ei yhteinen ulkoilutapahtuma tai ruokailu poista niitä, jos asiaa ei todellisuudessa käsitellä siellä.

4 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ-SUUNNITELMAN TUOTTEISTAMINEN

Tässä kappaleessa käsitellään sitä, kuinka tuotteistamista voi ja kannattaa hyödyntää työhyvinvointipäivien suunnitelmien tukena ja kehittämisessä. Tässä tapauksessa työhyvinvointipäivä ei ole palvelu, joka myynnin varsinaisessa mielessä myydään asiakkaille, silti samat palvelun tuotteistamiseen liittyvät periaatteet toimivat hyvin.

4.1 Palvelun tuotteistaminen

Työhyvinvointipäivän voidaan ajatella olevan palvelu, jota Ähtärin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen. Yhteisen ymmärryksen muodostaminen palveluntarjoajan ja -saajan välillä on tuotteistamista vahvimmillaan. Henkilöstöä osallistamalla varmistetaan, että palvelu, tässä tapauksessa työhyvinvointipäivä, muodostuu parhaan ymmärryksen mukaan luomaan todellista arvoa henkilöstölle. Osallistamalla henkilöstöä suunnitteluun ja toteutukseen, heitä samalla sitoutetaan, motivoidaan sekä annetaan tilaa innovoinnille. Työhyvinvointipäivän tuotteistaminen tekee siitä helpommin toistettavan, tehokkaan ja luo sitä kautta enemmän arvoa, niin palvelun tarjoajalle kuin saajallekin. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikki olisi täysin standardoitu, vaan räätälöinnillekin esimerkiksi työyksikkökohtaisesti löytyy tilaa. Tuotteistaminen luo tasapainoa juuri tähän, vakioinnin ja muokkaamisen välille. (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen, Martinsuo 2015, 5).

Työhyvinvointipäivä sopii tuotteistettavaksi, koska niitä on tarkoitus pitää säännöllisesti eli niihin liittyy jatkuva tarve, niiden toteuttamisessa on toistuvia osia, ne liittyvät henkilöstösuunnitelman toteuttamiseen ja sopivat Ähtärin kaupungin yleiseen strategiaan. Tuotteistamalla työhyvinvointipäivät ne muodostuvat mahdollisesti taloudellisesti kannattavammiksi, koska luovat enemmän arvoa henkilöstölle ja sen lisäksi osataan varata tarvittavat resurssit niiden toteuttamiseen.

Työhyvinvointipäivän tuotteistamisella on mahdollista saavuttaa erilaisia hyötyjä, joista kannattaa valikoida mitä tullaan ensikädessä priorisoimaan. Tuotteistamalla työhyvinvointipäivien toteuttamisen, niistä saadaan **tasalaatuisempia** sekä **toistettavia**. Tämä näkyy esimerkiksi yhtenäisemmillä toimintatavoilla, eikä ole niin henkilöriippuvaista. Työhyvinvointipäiviin liittyvien toimintatapojen yhtenäistäminen ja osittainen vakiointi helpottaa siinä, että pyörää ei tarvitse joka vuosi keksiä uudelleen. (Tuominen ym. 2015, 7).

Osallistamalla henkilöstö työhyvinvointipäivien suunnitteluun saadaan samalla sitoutettua heitä entistään ja ikään kuin itsestään, sisäinen tiedonkulkukin voi muodostua paremmaksi, tiivistettynä **yhteistyö työnantajan ja henkilöstön välillä tehostuu**. Osallistamalla henkilöstö varmistetaan myös se, että henkilöstön todelliset tarpeet tulevat todennäköisemmin esiin. Tuotteistamisen hyödyksi voidaan katsoa myös se, että **ymmärrys työhyvinvointipäivistä ja niiden toteuttamisesta helpottuu** organisaation sisällä. Työhyvinvointipäivien ”myyminen” käy **ketterämmäksi**, kun on selkeät toimintatavat niiden suhteen. (Tuominen ym. 2015, 7).

Tuotteistamalla työhyvinvointipäivät voi samalla myös kehittyä **ymmärrys niiden merkityksestä** organisaatiossa (Tuominen ym. 2015, 7). Tuolloin vahvistuu mikä työhyvinvointipäivien rooli on ja kuinka ne vaikuttavat myös koettuun työhyvinvointiin ylipäätään tai strategioihin liittyen henkilöstön

työhyvinvointiin. Tuotteistamisella luodaan myös **paremmat eväät työhyvinvointipäivien jatko-kehitykseen** (Tuomien ym. 2015,7).

Työhyvinvointipäivien tuotteistamisen tarkoitus ei kuitenkaan ole luoda liian vakioitua raamia, jonka myötä henkilöstön motivaatio osallistumisen suhteen voi heikentyä. Ennakkoon muodostettujen raamien sisään on mahdollista joustavat toimintatavat ja prosessit, jotka oletettavasti luovat paremmat mahdollisuudet henkilöstön aktiivisuuteen työhyvinvointipäivien suunnittelussa, toteuttamisessa ja osallistumisessa.

4.2 Henkilöstön osallistaminen

Työhyvinvointipäivän tuotteistamiseen liittyen henkilöstöä voi osallistaa keräämällä heiltä tietoa, esimerkiksi kyselyn avulla. Kyselyä toteutettaessa on hyvä kuitenkin tiedostaa, että sen avulla ei välttämättä päästä syvällisemmän tiedon juurille, eikä se siinä hetkessä tarjoa suurta innovointimahdollisuutta. (Tuominen ym. 2015, 22). Kyselyn ja siitä saatujen vastausten perusteella on helpompi luoda joustavat raamit työhyvinvointipäivien toteuttamiseen. Raamien muodostamisen jälkeen voi pureutua työyksiköittäin syvällisemmin aiheeseen ja kartoittaa yksikön sisällä olevia todellisia tarpeita ja haluja liittyen TYHY-päivään. Tässä työssä kysely suoritetaan verkkokyselynä ja sen vastausten perusteella luodaan tarvittavat vakioinnit räätälöinnin mahdollisuutta unohtamatta.

Kun työhyvinvointipäivään liittyvät perusraamit on saatu muodostettua ja tarvittavat ohjeistukset laadittua, jää työyksiköille niiden tarkempaan toteuttamiseen kuitenkin paljon mahdollisuuksia ja he voivat räätälöidä päivän sisältöä heille parhaiten palvelevalla tavalla. Työyksiköiden sisällä on hyvä valita ikään kuin projektipäällikön tai pari, joilla ei ole valtaa yksin päättää asioista, mutta ottaa veto vastuun työhyvinvointipäivän toteuttamisen etenemisestä (Tuominen ym. 2015,22). Työyksiköiden esihenkilöt esimerkiksi, ovat luontevia valintoja toimimaan tuossa roolissa.

Työhyvinvointipäivien tuotteistamisessa henkilöstöllä on suuri merkitys. He ovat työhyvinvointinsa asiantuntijoita, joilla on paljon tietoa mitä TYHY-päiviltä haluavat ja mitä työyksikkö siinä hetkessä todellisuudessa kaipaa. Tuotteistamisessa henkilöstö pääsee osallistumaan suunnitteluun, päätöksen tekoon ja toteuttamiseen (Tuomisto ym. 2015, 23). Samalla kun TYHY-päivää ideoidaan, voi keskusteluissa nousta muista työhyvinvointiin liittyvistä seikoista merkityksellisiä asioita esiin. Henkilöstön ottaminen tuotteistamiseen vaatii resursseja, jolloin TYHY-päivien suunnittelu on mahdollisesti hyvä pitää vapaamuotoisena, jos erillisten työpajojen järjestämiseen ei löydy aikaa. On hyvä myös muistaa, että kaikilla motivaatio TYHY-päivien tuotteistamiseen ei välttämättä synny missään vaiheessa, jos ne eivät lähtökohtaisesti tunnu itselle merkityksellisiltä.

5 ÄHTÄRIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖLLE SUORITETTU KYSELY

Ähtärin kaupungin koko henkilöstölle lähetettiin heidän työsähköposteihinsa saatekirje ja kaksi viikkoa auki oleva linkki Webropolilla luotuun kyselyyn. Tässä kappaleessa avaan kyselytutkimuksen taustalla olevaa kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä kokoon kyselyn tuottamat tulokset ja johtopäätelmät niistä.

5.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimuksen perusta on numeerinen analyysi. Oletuksena on, että mittaamalla oikein ja kokeilemalla saavutetaan todellisuutta kuvaavaa tietoa, riippumatta yksilöistä. Kvantitatiivinen tutkimus on hyödyllinen silloin, kun halutaan ymmärtää sekä selittää ihmisten käsitteitä ja kokemuksia ja tulkita niistä saatuja jakaumia numerotiedon avulla, sekä ymmärtää kokemusten ja käsitysten välillä yleisesti ilmeneviä syy-seuraussuhteita. (Vilkka 2021.)

Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää on toimiva käyttää silloin, kun tavoitteena on saada vastaus esimerkiksi kysymyksiin ”kuinka usein/paljon/vähän...”, saaden samalla selvitettyä miksi ne ilmenevät sillä tavalla. Tavoitteena on saada selitettyä, kuvattua ja vertailtua ihmistä koskevia asioita, ominaisuuksia ja kokemuksia. Tutkimuksen ja kyselyn avulla saa luotua yleisen kuvan mitattavien ominaisuuksien eroista ja suhteista. (Vilkka 2021.)

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää siitä syystä, että on haluttu selvittää nykytilannetta, saada vastauksia kuinka merkittävänä työhyvinvointi-iltapäiviä pidetään, millaisia aktiviteetteja niihin kaivataan ja lopuksi vertailla tuloksia eri työyksiköiden välillä.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on asteittain etenevä prosessi. Määritellään tutkimusongelma, eli aihe ja asetetaan tutkimukselle tavoitteet – mihin halutaan saada vastaus. Aihepiiriin on hyvä tutustua myös aiempien tutkimusten ja teorian avulla. Tutkimussuunnitelman avulla täsmennetään tutkimuksen tavoitteita, aikataulua ja tiedonkeruumenetelmiä. Prosessin lopussa saatua aineistoa analysoidaan, saatuja tuloksia tulkintaan ja lopulta laaditaan niistä raportti. (Valli 2015, 19.)

Ähtärin kaupungin työhyvinvointi-iltapäiviin liittyvä tutkimuksen tieto kerättiin sähköisesti. Koko henkilöstölle lähetettiin kyselytutkimuksen saatekirjeen ohessa linkki kyselyyn. Kaiken kaikkiaan sähköposti lähti 221:lle henkilölle. Saadut vastaukset analysoitiin ja niistä luotiin havainnollistavat kuviot antamaan kuvaa tutkimuksen tuloksista.

5.2 Tutkimusmenetelmän luotettavuus

Reliabiliteetti eli tutkimuksen luotettavuus on luotettavampi silloin, kun siinä on annettu vähän mahdollisuuksia sattuman vaikuttaa tuloksiin (Valli 2021, 139). Hyvin luotu suunnitelma tutkimuksen tekoon auttaa pitämään ohjat käsissä tutkimuksen tekijällä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnissa prosessin aikana tehdyt ratkaisut korostuvat – valitut mittarit, otoksen laatu ja koko perusjoukossa, kyselytutkimukseen valitut kysymykset ja niiden asettelu, kyselyyn vastanneiden määrä, huolellisuus tietojen syöttämisessä, mittausvirheiden arviointi. (Vilkka 2021).

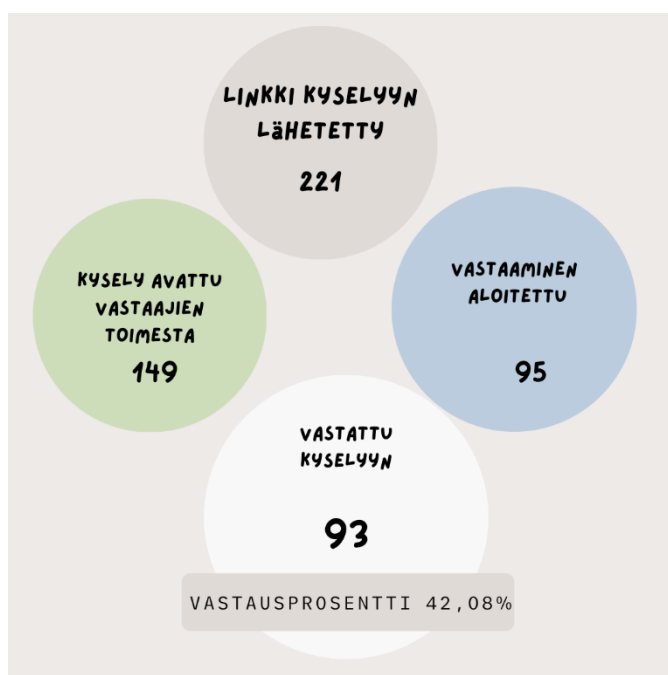
Karkeasti voidaan sanoa, että mitä suurempi otos, sitä suurempi luotettavuus. Viime kädessä tutkimuksen luotettavuus on tutkijan omissa käsissä. Analysoimalla tarkasti, avaamalla tulokset selkeästi ja raportoimalla objektiivisesti saa tutkimukselle korkeamman luotettavuuden. Tutkijan tutkimustaidot vaikuttavat myös luotettavuuteen (Vilka 2021).

Laadin tutkimuksen Webropol-työkalulla ja testasin sen toimivuuden muutamalla henkilöllä ennen kyselyn julkistamista ja linkin jakoa Ähtärin kaupungin henkilöstölle. Tämän lisäksi hyväksyin kysymykset toimeksiantajalla, varmistaakseni että laaditut kysymykset vastaavat toiveita toimeksiantoa ajatellen. Pyrin laatimaan kyselyn nopeasti vastattavaksi, jotta sen laajuus ei muodostuisi kynnyskysymykseksi siihen vastaamiseen. Sähköpostin yhteydessä olevassa saatekirjeessä kerroin kuka olen, miksi kyselytutkimusta tehdään ja kerroin kyselyyn vastaamisen olevan vapaaehtoista, mutta hyvä mahdollisuus vaikuttaa itseään koskevaan asiaan.

Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin kokonaisuutena. Yksittäisiä vastauksia ei ole purettu, eikä esimerkiksi vertailtu kuinka vastaukset poikkeavat eri työyksiköiden sisällä. Tällä menetelmällä pyrin suojelemaan vastaajien anonymiteettia.

5.3 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselyssä oli yhteensä 13 kysymystä (Liite 1), joista ensimmäiset 11 olivat valintakysymyksiä, 12. kysymys oli varattu vapaalle sanalle ja viimeisenä pääsi kertomaan haluaako vastaaja Hyvinvointini vuoksi -työkirjan (Liite 2). Kysely toimitettiin koko Ähtärin kaupungin henkilöstölle, pois lukien tytäryhtiöt. Sähköposti liittyen kyselytutkimukseen lähti kaiken kaikkiaan 221:lle henkilölle. Kysely oli avoinna ajalla 20.10.-03.11.2023, vastausaikaa ollen yhteensä kaksi viikkoa. Tuona aikana henkilöstölle lähetettiin yksi muistutusviesti kyselystä.



KUVA 5. Kyselyyn vastanneiden määrä (Mäenpää, 2023)

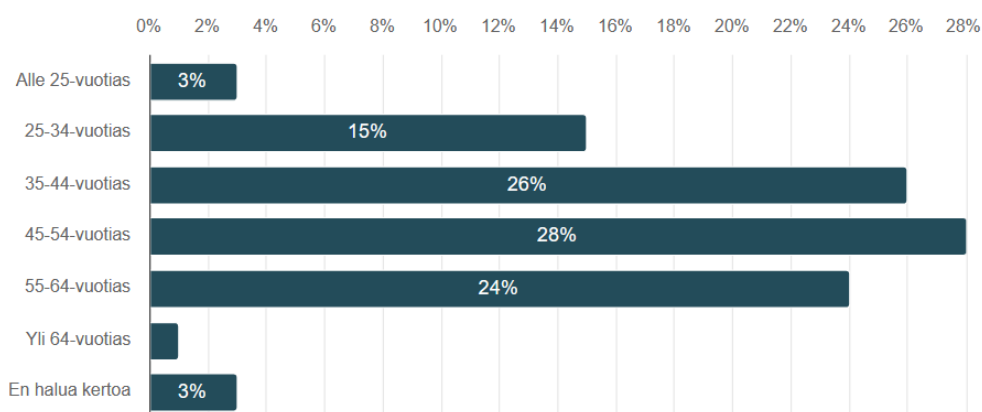
221:stä henkilöstä kyselyyn johdattavan linkin oli avannut yhteensä 149 henkilöä, joista kyselyyn lopulta vastasi 93 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 42,08 %. Lopullista vastausprosenttia olisi voinut parantaa esimerkiksi vastanneiden kesken arvottu lahjakortti. Optimistinen toive

kuitenkin oli, että mahdollisuus vaikuttaa TYHY-päiviin liittyvän suunnitelman muodostamiseen olisi sellaisenaan motivoinut tarpeeksi vastaamiseen. Huomioitavaa on myös, että koko henkilöstön työkuvaan eivät kuulu näyttöpäätteet tai jokapäiväinen työ sähköpostin käyttö. Tämän vuoksi sähköposti itsessään ja sen sisältämä linkki kyselyyn ei tämän ajan puitteissa ole välttämättä tavoittanut kaikkia henkilöstön jäseniä. Tämän olisi voinut huomioida etukäteen esimerkiksi ottamalla yhteyttä yksiköiden esihenkilöihin ja pyytää heitä kannustamaan yksikkönsä väkeä vastamaan kyselyyn.

Kyselyn alussa selvitettiin vastaajien demografisia tekijöitä: ikää, sukupuolta ja työyksikköä, kuvaamaan omalta osaltaan henkilöstön monimuotoisuutta. Vastauksien perusteella voi huomata ikäkauman olevan melko laaja, painottuen kuitenkin kolmeen ikäryhmään: 35-44-, 45-54- sekä 55-64-vuotiaisiin. Nämä kolme ikäryhmää muodostivat noin $\frac{3}{4}$ osaa kaikista vastanneista.

Ikä

Vastaajien määrä: 93

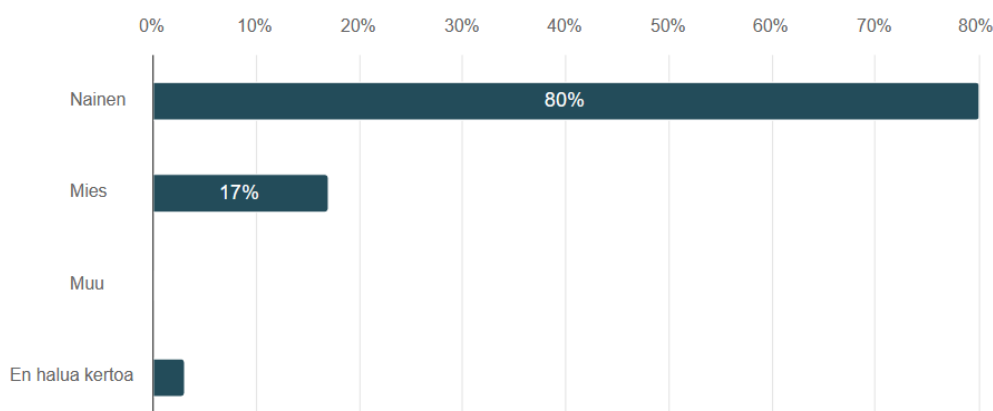


KUVA 5. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma (Webropol, 2023)

Kyselyn perusteella Ähtärin kaupungin henkilöstön voi olettaa olevan naisvaltaista, sillä vastanneista 80% vastasi sukupuolensa olevan nainen ja 17% mies. 3% ei halunnut kertoa sukupuoltaan ja luulen tämän johtuvan siitä, että kyselyyn muihin annettujen vastauksien perusteella ei voisi tunnistaa henkilöä. Työhyvinvointi aiheena saattaa olla myös aiheena sellainen, että on motivoinut kyselyyn vastaamiseen heidän joukossaan enemmän.

Sukupuoli

Vastaajien määrä: 93



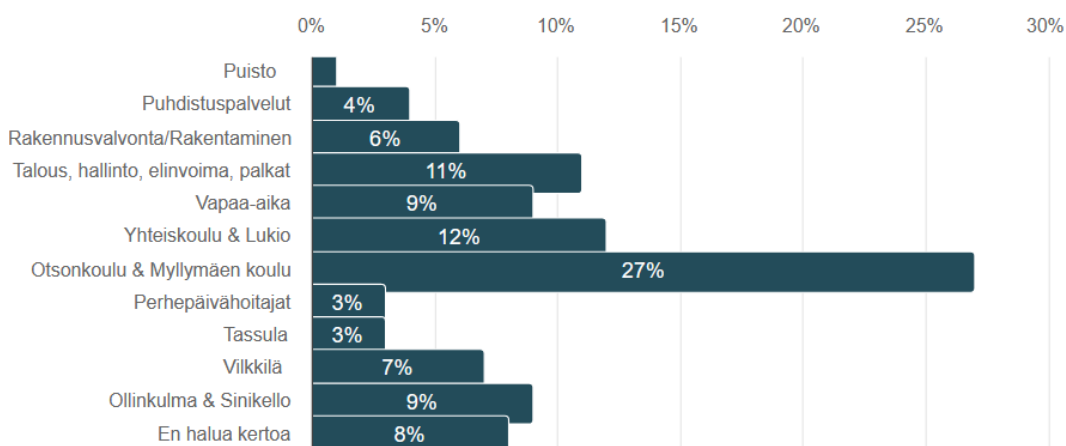
KUVA 6. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma (Webropol, 2023)

Kyselyyn työyksiköt jaettiin lähes samaa periaatetta käyttäen, miten Ähtärin kaupunki on jakanut ne taannoin tekemässään laajassa työhyvinvointikyselyssä. Tähän kyselytutkimukseen tiivistin kuitenkin muutamia työyksiköitä saman vaihtoehdon yhteyteen. Jälkikäteen ajateltuna esimerkiksi Tassulan, Vilkkilän, Ollinkulman ja Sinikellon olisi voinut yhdistää yhdeksi ”Päiväkodit”-vaihtoehdoksi, koska näin tarkka erottelu ei välttämättä ollut tarpeellinen tämän kyselyn kannalta.

Vastauksien jakautuminen yksiköiden välillä kuvantaa hyvin henkilöstön jakautumista työyksiköiden välille yleensäkin Ähtärin kaupungissa. Sivistystoimi on suurin osasto (opetus, varhaiskasvatus, vapaa-aika) siellä ollen eniten henkilöstöä ja se näkyy myös vastausprosenttien suuruudessa ja jakautumisessa työyksiköiden välillä. Vertailuksi esimerkiksi puistonpuolen pieneksi jäänyt %-osuus vastanneista kuvastaa myös todellista henkilöstömäärää ja lisäksi huomioitavaa, että sähköpostin käyttäminen ei välttämättä lukeudu heidän jokapäiväiseen työnkuvaansa. Työyksikön sai jättää myös kertomatta ja tämä vaihtoehto on oletettavasti valittu siitä syystä, että suojeltu omaa anonymiteettiä.

Työyksikkö

Vastaajien määrä: 93



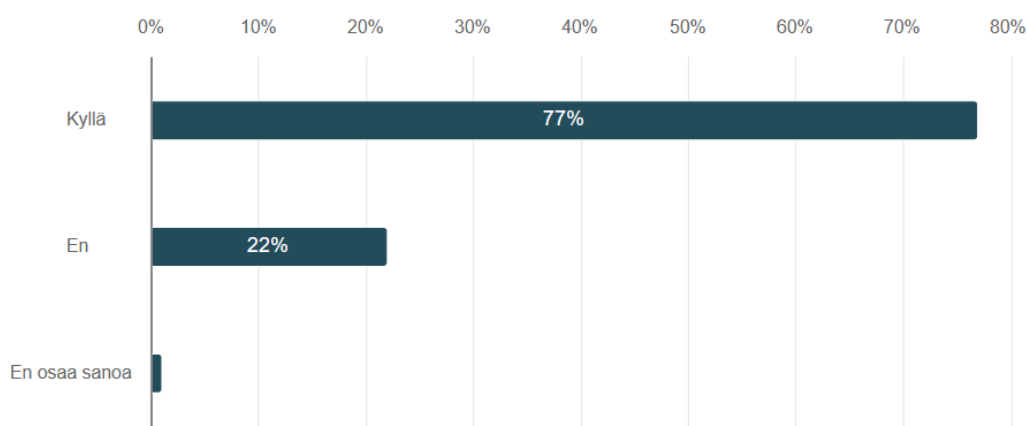
KUVA 7. Vastausten jakautuminen työyksiköittäin (Webropol, 2023)

Henkilöstöä kuvaavia kysymyksiä seurasi tarkemmin itse TYHY-päiviin liittyvät kysymykset. Näiden kysymysten avulla selvitettiin, oliko Ähtärin kaupungin järjestämiin TYHY-päiviin aiemmin osallistuttu, kartoitettiin TYHY-päivien merkitystä henkilöstölle sekä vaikutusta koettuun työssä viihtymiseen, yhteishengen tukemiseen työyksiköissä sekä selvitettiin henkilöstön näkemyksiä halusta osallistua TYHY-päivien kustannuksiin monipuolisempia kokonaisuuksia ajatellen.

77% vastanneista kertoi Ähtärin kaupungilla työskennellessään osallistuneensa TYHY-/virkistyspäivään aiemmin. Loput vastanneista ei olleet osallistuneet tai eivät osanneet sanoa ovatko osallistuneet. Tätä kysymystä olisi voinut kyselyyn hieman tarkentaa tai tehdä jatkokysymyksen, jolloin myös osallistumattomuuden olisi voinut selvittää: johtuuko osallistumattomuus siitä, että on tietoisesti ollut osallistumatta, ei ole tullut TYHY-päiväksi vai onko kenties uusi työntekijä, jolloin TYHY-päiviä ei välttämättä ole hänen työsuhteensa aikana vielä järjestetty.

Oletko osallistunut Ähtärin kaupungilla työskennellessäsi TYHY-/virkistyspäivään?

Vastaajien määrä: 93

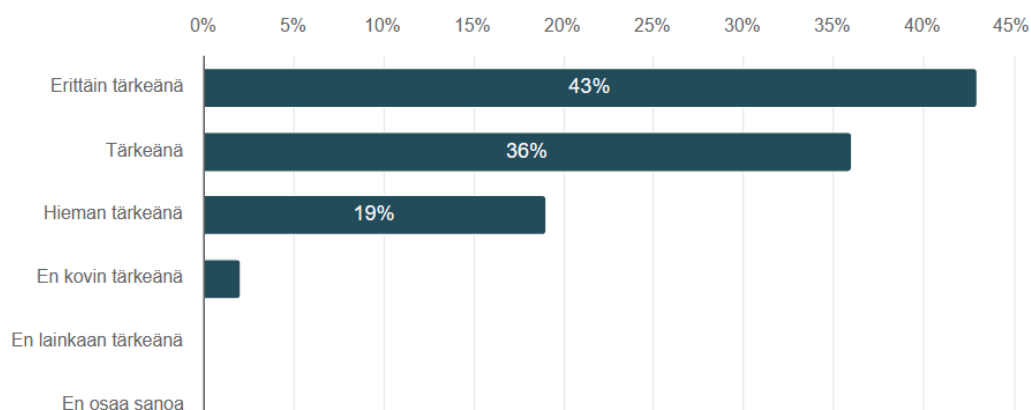


KUVA 8. Ähtärin kaupungin TYHY-/virkistyspäivään osallistuneet (Webropol, 2023)

Yleisesti ottaen TYHY-päivät koetaan tärkeiksi vastanneiden kesken, 43% vastanneista mielsivät ne erittäin tärkeiksi! Jatkokysymyksellä olisi voinut selvittää entisestään, minkä nimenomaisen asian kannalta ne koetaan tärkeiksi. Koska näin ei tehty, niin vastaukset ilmentävät yleisesti niiden koettua tärkeyttä ja jää arvailun varaan syvemmät syyt. Positiivista kuitenkin erityisesti se, että yksikään vastaaja ei kokenut TYHY-päiviä ei lainkaan tärkeänä.

Kuinka tärkeänä pidät TYHY-päiviä?

Vastaajien määrä: 93

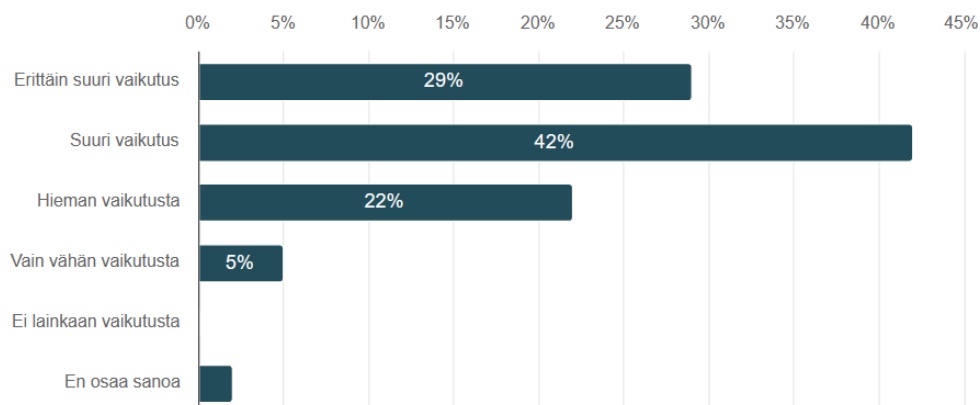


KUVA 9. TYHY-päivien koettu tärkeys (Webropol, 2023)

TYHY-päivien koettiin vaikuttavan positiivisesti henkilöstön omaan yleiseen jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssä. Valtaosa, 42% koki vaikutuksen olevan suuri ja 29% erittäin suuri. TYHY-päivien vaikuttavuutta voisi luultavasti parantaa räätälöimällä TYHY-päivien sisällön kutakin työyksikköä ja sen työntekijöitä sillä hetkellä parhaiten palvelevaksi, ja kuulemalla sekä selvittämällä työyksiköiden tarpeita ja haluja niiden suhteen.

Koetko, että säännölliset TYHY-päivät vaikuttaisivat positiivisesti yleiseen jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssäsi?

Vastaajien määrä: 93

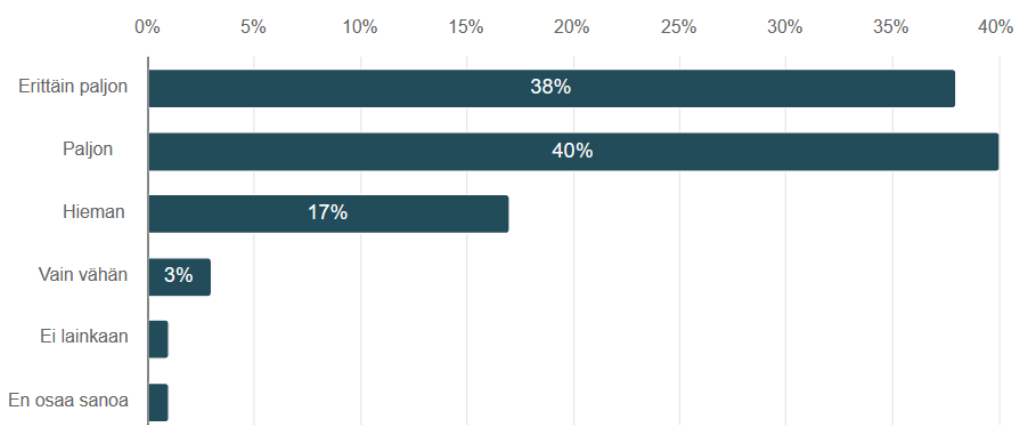


KUVA 10. TYHY-päivien koettu positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen ja viihtyvyyteen (Webropol, 2023)

Verrattuna omaan jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssä säännöllisten TYHY-päivien koettiin tukevan vielä enemmän työyksiköiden yhteishenkeä. Valtaosa, 78% vastanneista, kokivat niiden tukevan työyksikön yhteishenkeä vähintäänkin paljon. Tämänkin osalta koettua vaikutusta voisi koittaa saada entisestään paremmaksi TYHY-päivien räätälöinnillä ja osallistamalla työyksiköt mukaan suunnitteluun. Tällä menettelyllä saataisiin heikoimmin vaikutusta kokeneet ehkä mieltämään päivien merkitys aiempaan poiketen ja ryhmän yhteishenki kasvaisi jo suunnitteluvaiheessa.

Koetko, että säännölliset TYHY-päivät tukisivat työyksikkösi yhteishenkeä?

Vastaajien määrä: 93



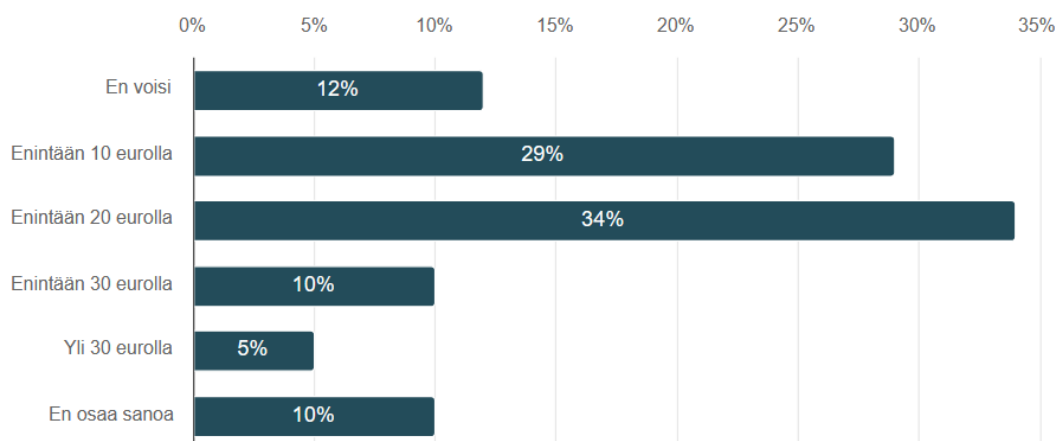
KUVA 11. TYHY-päivien koettu positiivinen vaikutus työyksikköjen yhteishengen tukemiseen (Webropol, 2023)

Kyselyssä selvitettiin myös näkisikö henkilöstö mahdollisuutena vaihtoehdon, jossa jokainen työyksikössä osallistuisi yhteisesti päätetyllä summalla TYHY-päivien kustannuksiin. Ajatuksena, että näin päätettäessä summa olisi jokaiselle työyksikön sisällä sama, tulisi perustua vapaaehtoisuuteen ja yksimieliseen päätökseen asiasta. Mahdollinen kustannuksiin osallistuminen voisi tarkoittaa miellyttävämpää/laajempaa kokonaisuutta TYHY-päivän sisältöön ajatellen.

Tämä kysymys jakoi jonkin verran mielipiteitä summasta, jolla vastaaja koki voivansa osallistua tai osallistua lainkaan. Jatkokysymyksen avulla todellisia syitä osallistumattomuuteen olisi voinut selvittää tarkemmin. TYHY-päivät saatetaan kokea työnantajan vastuuksi, jolloin kustannuksiin ei haluta tämän vuoksi osallistua, tai koska ei ole pakko. Annettujen vastausten taustalla voi olla myös vähäisen kiinnostus yleisestikin TYHY-päiviä kohtaan, oma taloudellinen tilanne tai ei koeta TYHY-päivien sisällöllä olevan niin suurta merkitystä, että omaa rahallista panosta oltaisiin valmiita laittamaan. TYHY-päivien järjestäytyminen ei tietenkään tule olla henkilöstön rahallisesta panoksesta kiinni, mutta mahdollisuus monipuolistaa kokonaisuutta tämän seikan avulla on ehkä kuitenkin hyvä pitää mielessä, jos se katsottaisiin työyksiköiden sisällä toimivaksi tavaksi kehittää TYHY-päiviä mieluisimmiksi. Vastanneista 78% olikin sitä mieltä, että voisivat osallistua jollain summalla TYHY-päivien kustannuksiin, jos se mahdollistaisi miellyttävämmän kokonaisuuden.

Voisin osallistua TYHY-päivän kustannuksiin (periaatteella joko kaikki osallistuu/kukaan ei osallistu), jos se mahdollistaisi minua ja työyksikköäni miellyttävämpään kokonaisuuteen.

Vastaajien määrä: 93

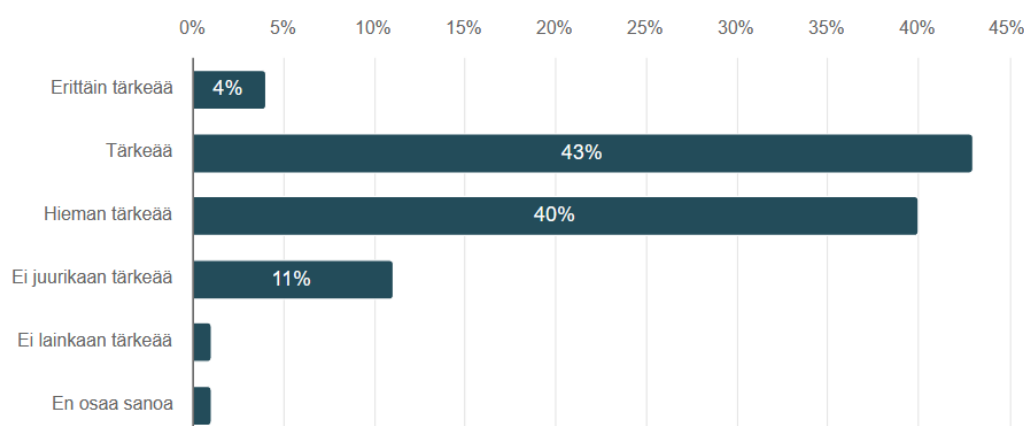


KUVA 12. Henkilöstön tahtotila osallistua TYHY-päivän kustannuksiin (Webropol, 2023)

Vastauksien perusteella TYHY-päivien sisältöön haluttaisiin myös vaikuttaa enemmän tai vähemmän, erityisen tärkeäksi sitä ei kuitenkaan koeta. Vastauksien jakautuminen vahvistaisi edellisten kysymysten vastauksien perusteella tehtyjä johtopäätöksiä siitä, että TYHY-päivien sisällön merkitys ja yleinen kiinnostus niitä kohtaan kulkevat käsikädessä. Osalle voi olla myös sinänsä merkityksetöntä mitä päivät sisältävät, kunhan niitä vain on tai vaihtoehtoisesti niitä ei koeta tärkeinä, jolloin päivän sisällölläkään ei merkitystä.

Kuinka tärkeää sinulle on voida vaikuttaa TYHY-päivän sisältöön?

Vastaajien määrä: 93



KUVA 13. Koettu tarkeys vaikuttamiseen liittyen TYHY-päivien sisältöön (Webropol, 2023)

Kyselyssä kartoitettiin mitä vastaajat valitsisivat heille mieluisen TYHY-päivän sisällöksi. Jokaisen vastaajan tuli valita vähintään yksi ja enintään kolme itselleen mieluisinta vaihtoehtoa. Valittuja vastauksia tähän kysymykseen tuli yhteensä 273, jonka myötä lähes jokainen valitsi kolme vaihtoehtoa. Viisi eniten valintoja saaneita olivat **ruokailu, luonto & retkeily, kevyt liikunta, kehonhuolto/rentoutumisharjoituksia** ja **kulttuuri**. Lisäksi oli vapaaehtoinen kohta, jossa pystyi tarkentamaan lisätekstikenttään omia valintojaan. Alla on kootusti poimintoja esiin nousseista täsmennyksistä:

Kulttuuri: *"Elokuvat, konsertti"*

Käsillä tekemistä: *"Maalaus tai erilaiset maalaustekniikat"*

Leikkimielistä kisailua: *"Hauskaa tekemistä. Mieluusti olisin valinnut myös käsillä tekemistä.", "irti arjesta", "häviökin tuntuisi voitolta :)"*

Jotain muuta, mitä: *"Keskustelua & ajatusten jakamista", "uusiin paikkoihin tutustumista", "lautapelejä", "ihan vaan iloista hengailua ja jutustelua", "hierontaa"*

Kehonhuoltoa, rentoutumisharjoituksia: *"Vesijumppaa/kuntosalilla", "istumatyön vastapainoa", "hierontaa", "esim. niska-selkä", "erittäin hyvä"*

Luento/luennoitsija: *"Työelämän käytänteitä alan ammattilaisen kertomana", "fyysiseen ja psyykkiseen palautumiseen liittyvää ja ymmärrystä sekä työkaluja tunnistaa omaa jaksamista & hyvinvointia"*

Kevyttä liikuntaa: *"Frisbeegolf, minigolf ja keilaus ovat mukavia lajeja ryhmässä", "keilaus", "ulkoilu/pelejä", "golfia", "Keilaus, frisbeegolf" "vaikkapa luonnossa, kuntosalilla ym."*

Ruokailu: *"Hyvää ruokaa", "hyvä ruokaa parempi mieli :)", "mättöä"*

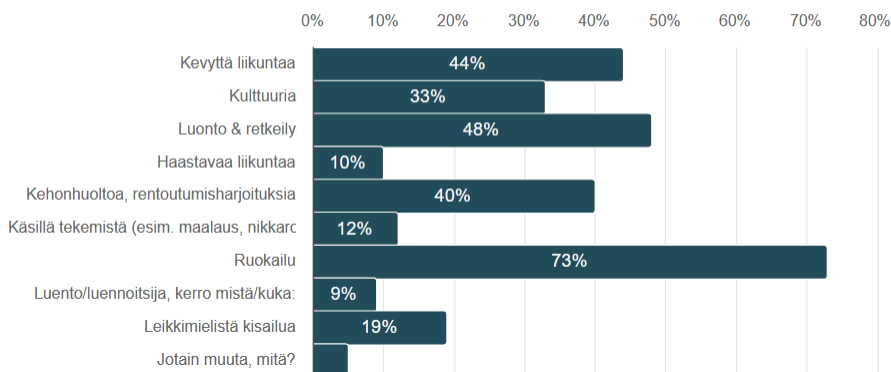
Luonto & retkeily: *"lyhyt patikointi", "makkaranpaistoa nuotiolla", "Jotain rentoa, kevyttä liikkumista ja tekemistä. Ei suorittamista tai jännittämistä osaamisesta.", "Pieni patikka/melontaretki", "ulkoilussa virkistyy"*

Haastavaa liikuntaa: *"Ilma-akrobatia, kiipeilypuisto"*

TYHY-päivän sisällön muodostamisen vaikeus tulee usein siinä, että jokaisella työntekijällä on henkilökohtaiset tarpeet ja halut niiden suhteen. Kokonaisuutta tulisi kuitenkin rakentaa myös koko työyhteisön kannalta, ja vielä laajemmin eri työyksiköiden välillä, jos TYHY-päivän sisältö on kaikille täysin

sama. Toteutettavaan sisältöön vaikuttavat myös käytettävissä olevat resurssit, esimerkiksi ajan tai rahan suhteen sekä työyksiköiden erilaiset toimintatavat ja palveluiden takaamisen mahdollistaminen TYHY-päivän aikana. Vastauksien perusteella voi huomata siellä olevan jonkin verran hajontaa, vaikkakin suosituimmat vaihtoehdot melko selkeästi erottuvat, edustaen perinteisimpiä malleja TYHY-päivien sisällöstä.

Mitä sinun TYHY-päivään kuuluisi? Valitse 1-3 mieluisinta vaihtoehtoa. Halutessasi voit antaa valinnastasi tarkemman esimerkin.
Vastaajien määrä: 93, valittujen vastausten lukumäärä: 273

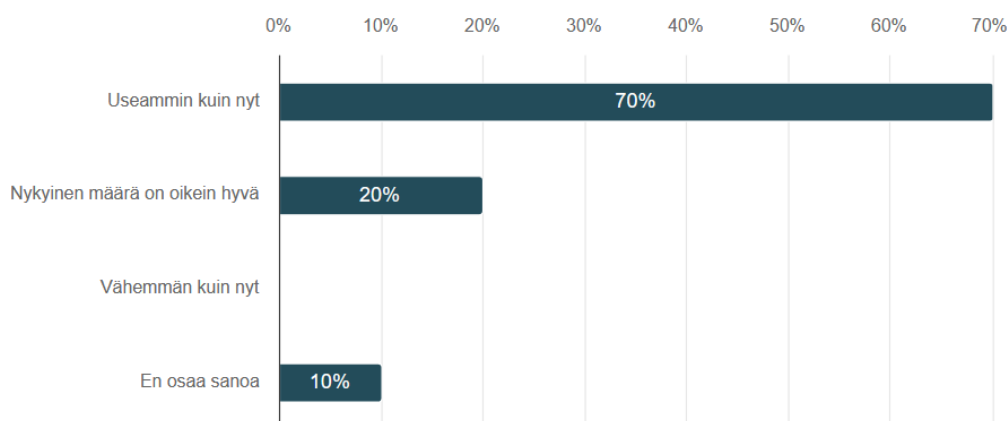


KUVA 14. TYHY-päivän mieluinen sisältö (Webropol, 2023)

Kyselyssä selvitettiin myös henkilöstön ajatuksia liittyen TYHY-päivien määrään. Suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että TYHY-päiviä tulisi olla useammin kuin nyt. Viidenneksen mielestä nykyinen määrä on oikein hyvä ja osa vastaajista ei osannut ottaa kantaa asiaan. Vastauksista voi päätellä, että nykyinen TYHY-päivien määrä koetaan turhan vähäiseksi ja niitä kaivataan olevan useammin/säännöllisemmin.

Tulisiko TYHY/virkistyspäiviä olla ...

Vastaajien määrä: 93



KUVA 15. Tyytyväisyys TYHY-päivien nykyiseen määrään (Webropol, 2023)

Kyselyn viimeinen varsinainen kysymys oli varattu vapaalle sanalle liittyen TYHY-päiviin, jossa vastaajalla oli mahdollisuus kertoa myös kehittämisideoita. Tähän vapaaehtoiseen kysymykseen vastasi 32 henkilöä, edustaen noin kolmasosaa vastanneista.



KUVA 16. Vastaajien ajatuksia liittyen TYHY-päiviin (Mäenpää, 2023)

Esiin nousevia teemoja olivat toiveet tasavertaisuuden toteutumisesta työyksiköiden välillä sekä erityisesti toiveet yleensäkin TYHY-päivien säännöllisestä järjestämisestä. Ajatuksia sopivista ajankohdista tuotiin ilmi myös. Lisäksi kantaa otettiin työolosuhteisiin, työhyvinvointia edistävään toimintaan yleisesti ja ehdotuksia sen toteuttamiseen.

Kysely päättyi lopulta kysymykseen, jossa vastaaja sai valita, haluaako hänelle toimitettavan laatimani Hyvinvointi vuoksi -työkirjan (LIITE 2) oman kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa tilan kartoittamiseen ja työkaluksi sen parantamiseen. Ilokseni sainkin huomata, että vastaajista 37 olivat ”tilanneet” työkirjan itselleen. Työkirja toimitettiin jokaiselle halukkaalle pian kyselyn sulkeutumisen jälkeen.

6 YHTEENVETO

Henkilöstö on organisaation ydinjoukkoa ja yksi kriittinen menestystekijä. Tästä syystä henkilöstön hankintaan, hyvinvointiin ja kehittämiseen on syytä panostaa monipuolisesti. Työhyvinvointi on osa tätä kaikkea. Työhyvinvointi ei tietenkään perustu pelkkien yksittäisien TYHY-/virkistyspäivien vaaraan, vaan on laaja kokonaisuus, jossa työssä ja vapaa-ajalla koettu hyvinvointi vaikuttavat risteävästi toisiinsa. Vapaa-ajan kuormittavuus heijastuu koettuun hyvinvointiin ja työssä koettu hyvinvointi heijastuu vastaavasti vapaa-ajan hyvinvointiin, ehkä jopa hieman vahvemmin.

Johtamisella on erittäin merkittävä vaikutus koettuun työhyvinvointiin. ”Ylhäältä” tulevat mallit ja toimintatavat heijastuvat usein ”alaspäin”. Ylin johto luo ja mahdollistaa edellytykset työhyvinvoinnin luomiseen ja sen ylläpitoon. Johdolla on oma johtamisjärjestelmä ja organisaatiokulttuuri ”syntyy” johdosta. Suunnitelmallinen, pitkäjänteinen ja tarkoituksenomainen työhyvinvointitoiminta organisaatiossa on ensiarvoisen tärkeää. Työhyvinvointitoiminnan tulisi olla oikeudenmukaista, tasa-arvoista, vastuullista, järjestelmällistä, ennakoivaa, tavoitteellista ja yhteistyöhön pohjautuvaa. Tämä kaikki pätee myös toimivien TYHY-päivien järjestämisessä.

Paikallisesti työhyvinvointia ylläpidetään ja luodaan kuitenkin lähityöympäristössä, omissa työyksiköissä lähiesihenkilön johdolla. Johtamisen laadun merkitys nousee taas esiin, fyysinen työympäristö vaikuttaa sekä tietenkin yksikön työyhteisö kokonaisuudessaan, vuorovaikutussuhteineen ja ilmapiirineen. Työhyvinvointiin liittyvät seuraamukset ilmentyvät kuitenkin yksilötasolla – yksittäisissä työntekijöissä. Tulee kuitenkin muistaa, että jokaisella työhyvinvointiin vaikuttaa yksilölliset tekijät, elämäntavat ja -tilanteet, perintötekijät ja suhtautumistavat. Toimivat käytännöt TYHY-päivien järjestämiseen liittyen tukevat työhyvinvointitoimintaa, helpottavat niihin liittyvää johtamista ja tukevat työyhteisön yhteishenkeä.

Tämä kaikki vaikuttaa myös varmastikin toiseen suuntaan. Hyvinvoiva työntekijä vaikuttaa positiivisesti koko työyksikköön ja hyvinvoivat työyksiköt vaikuttavat positiivisesti koko organisaatioon ja ylimpään johtoon. Työhyvinvointitoiminnan ei tule perustua pelkille ulkoisille toiminnoille – virkistyspäiville, liikuntaeduille ja yhteisille ruokailuille. Niitä ei tule kuitenkaan väheksyä tai unohtaa, vaan ne ovat henkilöstölle merkityksellisiä ja tärkeitä, sekä ovat hyvä ja tarpeellinen lisä laajemmassa kokonaisuudessa. Erilaiset etuudet ja työntekijöiden huomioiminen osoittaa, että työnantaja muistaa ja arvostaa heitä. Luultavasti tällaiset toimenpiteet myös tuntuvat konkreettisimmilta osalle henkilöstöä.

Työhyvinvointitoiminta keskittyy koko työelämän laatuun, ei pelkkään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Jos työyksiköissä on todellisia ongelmia, yksittäinen yhteinen ruokailu tai retki teatteriin ei välttämättä ole se apu, jota työntekijä/työyksikkö todellisuudessa tarvitsee paremman työhyvinvoinnin tavoittamiseen. Virkistyspäivät mahdollistavat kuitenkin irtaantumisen normaalista työnkuvasta ja mm. luovat rennomman ympäristön työkavereihin tutustumiseen, rentoutumiseen tai vaikkapa liikuntaan. Virkistyspäivät on mahdollista rakentaa omatoimisesti yhteistyössä työyksiköiden sisällä, jolloin jokaisella on mahdollisuus tuoda äänensä kuuluviin ja vaikuttaa sisältöön. Liian tiukka muotti työhyvinvointia lisäävissä päivissä voisi pahimmillaan aiheuttaa osallistujille enemmän stressiä kuin haittaa. Riskinä on, että yksittäistä suunnittelijaa/päätäjää ohjaa omat tarpeet ja halut enemmän

kuin työyksikön todelliset tarpeet ja toiveet. Kaikkia sataprosenttisesti tyydyttävää päivää on ehkä mahdoton luoda, mutta ihanteellista olisi, että nämä päivät ja hetket aiheuttaisivat yleisesti työyksiköissä enemmän hyötyä kuin haittaa.

Onnistuin luomaan selkeän suunnitelman työhyvinvointipäivien toteuttamiseksi, jonka uskon olevan helposti jatkojalostettavissa, tarpeen niin vaatiessa. Suunnitelman toimivuutta tulee jatossa seurata, toteutuksien ja analysointien myötä tarvittaessa parantaa. Esimerkiksi työyksiköissä järjestettävien työpajojen avulla, joissa ideoitaisiin yhdessä TYHY-päivän sisältöä, ja pohdittaisiin kuinka suunnitteilla oleva TYHY-päivä tulisi tukemaan työhyvinvointia. Toteutuneet TYHY-päivät olisi hyvä julkaista jollain sisäisellä kanavalla, joiden myötä innostus niiden järjestämiseen voisi syntyä toisissakin työyksiköissä. Lisäksi niistä voisi muutkin saada kivoja ideoita oman yksikön TYHY-päivän suunnitteluun.

Rajalliset resurssit haastavat omalta osaltaan TYHY-päivien toteuttamista, koska useat korottuneet kustannukset näkyvät myös kuntapuolella määrärahoissa, joita on mahdollista sijoittaa virkistyspäiviin. Tästä syystä TYHY-päivien sisältö tulisi sitoa aina resurssien määrien puitteissa huomioiden kunkin työyksikön todelliset tarpeet liittyen TYHY-päivien vaikuttavuuteen työhyvinvoinnin lisäämisessä. Työntekijät voivat kuitenkin niin halutessaan osallistua kustannuksiin, jonka myötä päivän sisältöön vaikuttaminen kasvaisi entisestään.

Työyksiköissä laadittujen TYHY-päivä -suunnitelmien seuranta ja hyväksyntä taas mahdollistaa päivien sisältöjen tarkastelun siitakin näkökulmasta, että työyksiköissä on todellisuudessa pohdittu TYHY-päivän vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa. Parhaimmillaan suunnitteluvaiheessa herää aitoa keskustelua työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä laajemmalti kuin virkistyspäivien muodossa, jolloin Ähtärin kaupungilla kokonaisuudessaan on paremmat mahdollisuudet saada kehitettyä työhyvinvointitoimintaansa kokonaisvaltaisemmin.

Ensiarvoisen tärkeää näyttäisi kuitenkin olevan henkilöstöä ajatellen se, että organisaatioon juurtuisi TYHY-päivien säännöllinen järjestäminen tavalla tai toisella, koska niitä pidetään arvossaan ja niitä selkeästi kaivataan. Työyksiköiden ja osastojen väliset mahdolliset epätasapainot korjaantuisivat ikään kuin itsestään selkeiden yhteisten ”pelisääntöjen” myötä. TYHY-päivät nostaisivat omalta osaltaan henkilöstön työtyytyväisyyttä muiden työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden rinnalla ja parhaimmillaan työnantajan veto- ja pitovoima vahvistuisi. Panostukset henkilöstöön ja heidän hyvinvointiin kustantavat x-määrän sillä hetkellä, mutta pitkässä juoksussa oletettavasti maksaisivat itsensä takaisin, esimerkiksi vaihtuvuuden vähentyessä, jolloin uusien henkilöiden palkkaukseen liittyvät lisäkustannukset pienentyisivät.

7 POHDINTA

Aiheena opinnäytetyössä on TYHY-iltapäivän suunnitelma, toimeksiantajana ollessa Ähtärin kaupunki. Opinnäytetyö koostuu työhyvinvointiin liittyvien käsitteiden avaamisesta, miten tuotteistamista voi hyödyntää TYHY-päivien suunnittelussa, kyselytutkimuksesta Ähtärin kaupungin henkilöstölle sekä lopputuotteesta, käyttökelpoisesta suunnitelmasta TYHY-iltapäivien toteuttamiseksi. Tutkimusongelmana oli selvittää, miten henkilöstö kokee TYHY-päivät ja mitä niiltä toivotaan. Työpahoinvointiin liittyvät seikat, kuten vaikkapa stressi, rajattiin pois, vaikka ne näyttelevätkin harmillisen merkittävää osaa usean työelämässä. Rajauksen myötä pyrittiin pitämään myös huolta, että erityisesti omat ajalliset resurssit ovat riittävät.

Opinnäytetyö prosessina alkoi keväällä 2023, saadessani toimeksiannon ollessani opintoihin liittyvässä harjoittelussa Ähtärin kaupungilla. Ähtärin kaupungilta uupui selkeä sapluuna TYHY-päivien järjestämisessä. Työhyvinvointi aiheena on kaikinensa kiinnostava, joten työtä oli mukava lähteä tekemään. TYHY-päivään liittyvä suunnitelma on yksi pieni palikka muun työhyvinvointitoiminnan joukossa, mutta usein henkilöstölle merkityksellinen ja tärkeä.

Opinnäytetyöprosessi jatkui vuoden 2023 loppuun saakka. Elämän monien eri osa-alueiden mahdollistaminen, niistä huolehtiminen ja kellon tuntien riittämättömyys haastoi työn etenemistä aika ajoin. En kuitenkaan halunnut rutistaa paineen alla asioita valmiimmaksi, vaan toimin oman jaksamisen ja käytettävien resurssien mukaan. Ilmassa oli ehkä myös pientä turnausväsymystä opintoja kohtaan, jonka myötä jälkiviisaana pohdiskelin miksi en aloittanut opinnäytetyötä opintovapaani aikana.

Opinnäytetyötä tehdessä tietämys työhyvinvoinnista ja TYHY-päivien suunnittelemisesta laajeni, sekä ajatukseni niiden merkityksellisyydestä kasvoivat. Pääsin myös tutustumaan Ähtärin kaupungin ajatuksiin liittyen aiheeseen. Vaikka työhyvinvointitoiminta ei voi perustua TYHY-päivien varaan, ei niitä tule unohtaa tai väheksyä. Tarkoituksenomaisesti järjestetyt TYHY-päivät tukevat työhyvinvointia. Toimeksiantajalle opinnäytetyön myötä myös selviää TYHY-päivien järjestämisen tärkeys, kyselyistä selvinneiden tulosten myötä. Luomani suunnitelman ja ohjeistusohjeiden avulla ne voidaan laittaa täytäntöön helpommin.

Ähtärin kaupungin monimuotoiset ja erilaiset työyksiköt loivat omat haasteensa suunnitelman tekemiseen. Osassa työyksiköistä työnkuva on sellainen, ettei koko työyksikkö yksinkertaisesti voi olla samaan aikaan TYHY-päivää viettämässä, ilman että heidän tuottamien palveluiden ylläpito kärsisi. Suunnitelman tekijänä tulisi tuntea hyvin yksityiskohtaisesti jokaisen työyksikön toiminta, joiden syvälliseen tutustumiseen minulla ei tässä kohtaa ollut aikaa. Tämän vuoksi en nähnyt, että olisin laatinut joustamatonta ja kaikille samaa TYHY-päivää toteutettavaksi. Lopputuotoksena syntyikin suunnitelma niiden toteuttamiseen yleisellä tasolla, yhtenäisin ja tasa-arvoisin ohjeistuksin. Työyksiköissä päästään itse asetettujen määrärahojen ja ohjeistuksien ehdoin suunnittelemaan heitä parhaiten palvelevia TYHY-päiviä. TYHY-päivien toteutumisesta seurattaisiin ja toteutuneista TYHY-päivistä voisi tehdä koonnin vähintään vuosittain tiedoksi henkilökunnalla, tukemaan työyksiköjen omaakin ideointia. Kunkin työyksikön esihenkilön tulisi kuitenkin olla ensimmäinen liikkeelle paneva voima TYHY-päivien toteuttamisessa, että ne eivät jäisi vain suunnittelutasolle. Henkilöstön osallistaminen suunnitteluun mahdollistaa, että jokainen pääsee tuomaan äänensä kuuluviin niin halutessaan.

Työtä tehdessäni ymmärrys siitä, että oli sapluuna TYHY-päivien suhteen mikä tahansa, ihan jokaista olisi mahdotonta täysin miellyttää. TYHY-päivien järjestämisessä tulisikin korostaa työkavereiden kanssa yleistä mukavaa yhdessäoloa hyvinvointia edistävän toiminnan parissa, tavallisesta työympäristöstä poiketen. Henkilöstö ei useinkaan kaipaa mitään mullistavaa elämyksellistä toimintaa, vaan yleensäkin huomion osoittamista työnantajalta, tässä tapauksessa TYHY-päivän mahdollistamisen muodossa. Laatimani suunnitelman avulla TYHY-päivien järjestämiseen on helpompi tarttua, määrärahat niihin liittyen on läpinäkyviä ja helpottaa sisällön mietintää. Suunnitelmaa Ähtärin kaupunki pystyy hallinnollisiltakin osin vielä itse terävöittämään ja tarvittaessa muokkaamaan ohjeistuksia täysin heidän toimintatapoihinsa sopivaksi.

Opinnäyteyötä tehdessäni olin opintoihini liittyvässä harjoittelussa Ähtärin kaupungilla. Harjoittelun päättyessä sain jatkaa vielä määräaikaisessa työsuhteessa. Huolimatta siitä, että olen yksi henkilöstön jäsen, en ole esteellinen käsittelemään opinnäytetyöhön liittyvää asiaa, koska en ole asiaan, siihen liittyviin asianosaisiin tai asiaan liittyviin ratkaisuja tekeviin ihmisiin sellaisessa suhteessa, joka vaarantaisi puolueettomuuteni TYHY-päiviin liittyvää suunnitelmaa laatiessani. Opinnäytetyön aihe on sellaiselta aihealueelta, jota opintoni ovat sisältäneet, joten opinnot itsessään ovat antaneet hyvät valmiudet ja pohjan työn tekemiseen. Opinnäytetyön työstäminen on ollut prosessi, joka kehitti entisestään omaa asiantuntijuuttani, ammatillista osaamistani ja työelämään liittyviä taitoja.

Työn aikana olen tutustunut niin laadullisen kuin määrällisen tutkimuksen tekemiseen, ja sen myötä minulla on tietoa hyvistä tieteellisistä käytännöistä ja vastuista liittyen opinnäytetyöprosessiin. Alkuperäisen suunnitelman mukaan ajattelin haastatella työyksiköiden esihenkilöitä TYHY-päivien merkityksestä ja niiden sisällöstä, mutta lopulta päädyin laatimaan koko henkilöstölle kyselyn. Syynä tähän oli se, että uskoin esihenkilöiden haastatteluiden mahdollisesti ilmentävän liikaa pelkästään heidän omia ajatuksiaan ja kuvitelmia, jolloin henkilöstön todellinen ääni ei olisi välttämättä päässyt kuuluviin.

Työhön liittyvän kyselyn laadin siten, että siinä ei käsitellä henkilötietoja enempää kuin oli tarpeen ja pyrin pitämään huolta, ettei yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa. Tulokset ja julkaisut kyselyyn liittyen on anonymisoituja ja henkilöstölle suoritettavaan kyselyn tekemiseen oli lupa Ähtärin kaupungin sivistys- ja henkilöstöjohtajalta. Kysely oli täysin vapaaehtoinen, joten kyselyyn vastatessaan henkilöt ovat samalla suostuneet vastausten antamien tietojen käsittelyyn. Kyselyyn liittyvä aineisto tuhottiin asianmukaisesti työn valmistuttua.

Työtä olisi hyvin täydentänyt myös vertailu jonkun toisen kunnan toteuttamista TYHY-päivistä ja niihin liittyvistä käytännöistä. Lisäarvoa työlle olisi tuonut myös se, että se olisi sisältänyt myös toteuttamisen ja tuloksien analysoinnin. Tässä esteeksi kuitenkin tuli ajalliset resurssit, ja halu valmistua viimeistään alkuvuodesta 2024. Lisätutkimuksia voisi siis tehdä tämän asian tiimoilta. Suunnitelman käyttöönoton seuranta ja sen toimivuus jää nyt siis toimeksiantajan varaan. Työskentelyni Ähtärin kaupungilla kylläkin jatkuu, joten pääsen itsekin toteutusta varmasti seuraamaan, ja sitä myöten mahdollisesti myös työstää asiaa eteenpäin.

LÄHTEET

Forma, Pauli 2023. Johtajan työkykykirja. Keuruu: Alma Talent.

Kogan Nataly, 2023. 6 Science-Backed Ways to Improve Your Well-Being at work. Harvard Business Review. 7.7.2023. <https://hbr.org/2023/07/6-science-backed-ways-to-improve-your-well-being-at-work>. Viitattu 11.11.2023.

Henkilöstösuunnitelma, Ähtärin kaupunki 2023. Sisäinen asiakirja.

Keva, 2021. Työhyvinvointi osaksi kuntien strategista johtamista seuraavalla kuntavaalikaudella. Verkkojulkaisu. 11.5.2021. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyohyvinvointi-osaksi-kuntien-strategista-johtamista-seuraavalla-kuntavaalikaudella/>. Viitattu 19.3.2023.

Kuntarekry.fi, 2023. Työnantajaesittely. <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyonantajat/ahtarin-kaupunki/>. Viitattu 2.11.2023

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Paanetoja, Jaana 2021. Työkyky työsuhteessa. Keuruu: Edita Publishing Oy.

Parviala, Antti 2020. Huomasitko? Työaika lyheni jo: Suomalainen uhraa elämästään työlle nyt selvästi pienemmän osuuden kuin 90-luvulla. Verkkojulkaisu. Yle Uutiset. 18.9.2020. <https://yle.fi/a/3-11539873>. Viitattu 18.3.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2006. Työsuojaus Suomessa. Verkkojulkaisu. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70076/Es200616.pdf;jsessionid=3CCED7CE32FB5E11ABA213F3B225D889?sequence=1>. Viitattu 17.7.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 2.4.2023.

Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: UNIPress.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Toimintakyky. Verkkojulkaisu. Päivitetty 11.04.2022. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Viitattu 05.03.2023.

Tuominen, Tiina, Järvi, Katriina, Lehtonen, Mikko H., Valtanen, Jesse, Martinsuo, Miia 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Helsinki: Unigrafia Oy.

Työpaiva.net, 2022. Tyky-toiminta. Verkkojulkaisu. <https://www.tykyvaiva.net/tyky-toiminta/>. Viitattu 10.6.2023.

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Elintavat. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Viitattu 18.3.2023.

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Oppimateriaalit. 1.2 Strategisuus työhyvinvoinnin johtamisessa. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/12-strategisuus-tyohyvinvoinnin-johtamisessa>. Viitattu 18.3.2023.

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Viitattu 05.03.2023.

Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/> Viitattu 05.03.2023

Valli, Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD: Books on Demand.

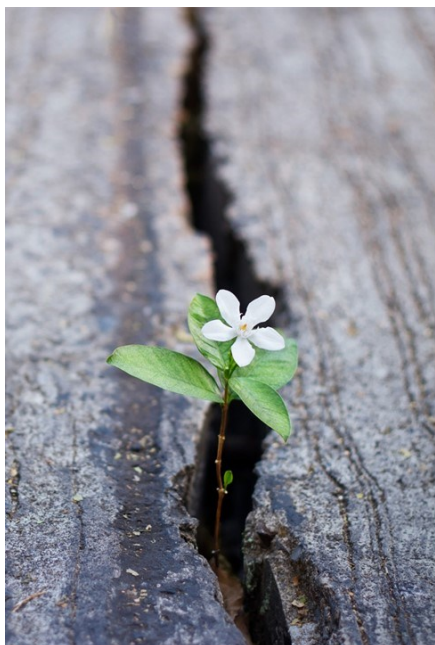
Ähtärin henkilöstön pulssikysely 2023. Ei julkinen asiakirja. Viitattu 3.11.2023.

Ähtärin kaupunki, julkaisuaika tuntematon. Henkilöstöraportti 2021. Ähtärin kaupunki. Raportit ja selvitykset. https://www.ahtari.fi/templates/ahtari2018/images/Henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus_2021.pdf. Viitattu 19.3.2023.

LIITE 1: KYSELYTUTKIMUKSEN KYSYMYKSET

1. **Ikä**
2. **Sukupuoli**
3. **Työyksikkö**
4. **Oletko osallistunut Ähtärin kaupungilla työskennellessäsi TYHY-/virkistyspäivään?**
5. **Kuinka tärkeänä pidät TYHY-päiviä?**
6. **Koetko, että säännölliset TYHY-päivät vaikuttaisivat positiivisesti yleiseen jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssäsi?**
7. **Koetko, että säännölliset TYHY-päivät tukisivat työyksikkösi yhteishenkeä?**
8. **Voisin osallistua TYHY-päivän kustannuksiin (periaatteella joko kaikki osallistuu/kuukaan ei osallistu), jos se mahdollistaisi minua ja työyksikköäni miellyttävämpään kokonaisuuteen.**
9. **Kuinka tärkeää sinulle on voida vaikuttaa TYHY-päivän sisältöön?**
10. **Mitä sinun TYHY-päivään kuuluisi? Valitse 1-3 mieluisinta vaihtoehtoa. Halutessasi voit antaa valinnastasi tarkemman esimerkin**
11. **Tulisiko TYHY-/virkistyspäiviä olla ...**
12. **Tähän voit halutessasi kirjoittaa ajatuksiasi liittyen TYHY-päiviin tai kertoa kuinka TYHY-päivien järjestämistä voisi kehittää niin, että ne tukisivat entistä paremmin sinun työhyvinvointiasi ja työssä jaksamista.**
13. **Haluan, että minulle toimitetaan Hyvinvointini vuoksi-työkirja**

LIITE 2: HYVINVOINTINI VUOKSI -TYÖKIRJA



MILLAISENA KOET HYVINVOINTISI – JUURI NYT?

Kokemus hyvinvoinnista on **yksilöllistä**. Millaisena sinä koet hyvinvointisi? Mistä kaikesta se koostuu ja mikä siihen vaikuttaa?

Omaa hyvinvointia on kannattavaa itsetutkia aika ajoin. Parhaimmillaan oivallat kannattelevia seikkoja elämästäsi ja löydät osa-alueet, joita voit halutessasi koettaa lähteä kehittämään!

Tämän työkirjan avulla pääset asettamaan henkilökohtaisia tavoitteita liittyen omaan hyvinvointiisi.

Tavoitteiden ei tarvitse olla suuren suuria, vaan pienilläkin askeleilla pääsee pitkälle.

HYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Hyvinvointi ja terveys eivät säily läpi elämän samanlaisina, vaan niihin vaikuttavat muuttuvat elämäntilanteet sekä fyysisen ja sosiaalisen ympäristön muutokset.

Itsetuntemus, elämäntilanteet, motivaatio.

Terveyden muovautuvuus

Henkinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi

Yksilön oma kokemus terveydestään, pystyvyydestään ja yleisestä arjesta jaksamisesta. Subjektiiivinen kokemus voi poiketa huomattavasti objektiivisesta näkemyksestä. Monipuolinen liikunta, ravintorikas ruokavalio ja riittävä lepo edistää fyysistä hyvinvointia.

Psyykinen hyvinvointi

Yksilön mielenterveys, WHO:n mukaan on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy tunnistamaan omat vahvuudet ja kyvyt, selviytymään haasteista, tekemään töitä ja ottamaan osaa ympäristönsä toimintaan.

Sosiaaliset suhteet ja taidot, yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunteet, kokemukset ja käsitykset ympäröivästä yhteiskunnasta.

Sosiaalinen hyvinvointi

KOKEMANI KOKONAISHYVINVOINTI NYT

Valinta:	Surkea	Heikko	Menettelee	Voisi olla parempi	Tavallinen	Aika hyvä	Hyvä	Mahtava	Huippu
----------	--------	--------	------------	--------------------	------------	-----------	------	---------	--------



Hyvinvoinnin osa-alue:	Oma-arvio osa-alueen tilasta tällä hetkellä:
Fyysinen	
Psyykkinen	
Sosiaalinen	
Henkinen	
Työhyvinvointi	

Fyysinen hyvinvointi – Miten eri osa-alueet voi ja kuinka huolehdit niistä tällä hetkellä?

Liikunta

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Ruokailu

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Uni

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Palautuminen

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Terveys

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Henkinen hyvinvointi – Miten eri osa-alueet voi ja kuinka huolehdit niistä tällä hetkellä?

Tyytyväisyys elämään/onnellisuus/positiiviset tunteet

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Kokemukset elämän merkityksellisyydestä

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Yleinen motivaation taso

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Osaamisen/itsensä kehittämisen taso

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Elämänhallinnan taso

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Sosiaalinen hyvinvointi – Miten eri osa-alueet voi ja kuinka huolehdit niistä tällä hetkellä?**Ystävyyssuhteet**

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Parisuhde

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Perhe

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Työyhteisö

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Muut yhteisöt

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Työhyvinvointi – Miten eri osa-alueet voi ja kuinka huolehdit niistä tällä hetkellä?**Työkyky**

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Työturvallisuus

Tila tällä hetkellä:

Näin huolehdin:

Osaaminen ja sen kehittäminen

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Työyhteisö, viihtyvyys ja oikeudenmukaisuus

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

Työn mielekkyys ja omat vaikutusmahdollisuudet

Tila tällä hetkellä:

Kuinka huolehdin:

TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN

Nyt sinun on aika asettaa itsellesi tavoitteet! Ne voivat olla useita piepiä tai yksi suurempi tavoite, jonka pilkot pienempiin välitavoitteisiin. Keskity asioihin, joihin **sinä itse** pystyt vaikuttamaan.

Hyvin asetettu tavoite on

Selkeä
Mitattavissa
Aikaan sidottu
Realistinen
Tarpeellinen

“Opettelen syömään aamiaisen päivittäin xx.xx.xxxx mennessä.”

“Kuljen työmatkat kävelen/pyörällä kesän ajan.”

“En käytä puhelinta/tietokonetta/tv:tä klo XX jälkeen, jotta uneni olisi laadukkaampaa.”

“Järjestän syyskuun aikana kalenterini mahdollisuuksien mukaan loppuvuodeksi siten, että minulla on enemmän aikaa perheelleni.”

Mitä haluat saavuttaa? **Miksi** haluat saavuttaa sen? **Miten** aiot saavuttaa sen?

Tavoitteiden saavuttaminen vaatii
toimintaa, johdonmukaisuutta ja aikaa!

Asetathan tavoitteet tällä hetkellä itsellesi oleellisimpiin/tärkeisimpiin kohtiin ja keskity niihin.

Työkirjan lopussa on hyvinvoinnin arviointi uudelleen – voit sen avulla seurata mihin koettu hyvinvointisi on asettunut, kun olet kulkenut tavoitteitasi tukevalla tiellä.





Syttyikö lamppu?

Alle voit kirjoittaa yleisiä ajatuksia, ideoita ja huomioita tavoitteisiisi liittyen

Fyysinen hyvinvointi - Tavoitteet SMART-mallilla

Liikunta – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Ruokailu – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Uni – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Palautuminen – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Terveys – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Henkinen hyvinvointi – Tavoitteet SMART-mallilla

Tyytyväisyys elämään/onnellisuus/positiiviset tunteet – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Kokemukset elämän merkityksellisyydestä – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Yleinen motivaation taso – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Osaamisen/itsensä kehittämisen taso – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

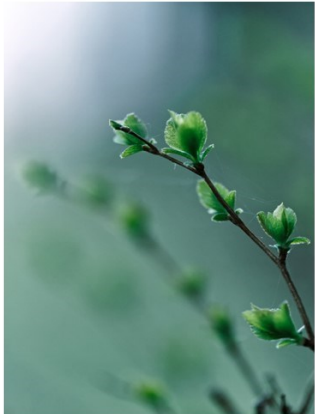
Elämänhallinnan taso – Mitä:

Miten ja miksi:

Tavoite on saavutettu:

Sosiaalinen hyvinvointi – Tavoitteet SMART-mallilla
Ystävyysuhteet – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Parisuhde – Mitä
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Perhe – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Työyhteisö – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Muut yhteisöt – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Työhyvinvointi – Tavoitteet SMART-mallilla
Työkyky – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Työturvallisuus – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Osaaminen ja sen kehittäminen – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Työyhteisö, viihtyvyys ja oikeudenmukaisuus – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:
Työn mielekkyys ja omat vaikutusmahdollisuudet – Mitä:
Miten ja miksi:
Tavoite on saavutettu:

KOKEMANI KOKONAISHYVINVOINTI NYT

Valinta:	Surkea	Heikko	Menettelee	Voisi olla parempi	Tavallinen	Aika hyvä	Hyvä	Mahtava	Huippu
	Hyvinvoinnin osa-alue:		Oma-arvio osa-alueen tilasta tällä hetkellä:						
	Fyysinen								
	Psyykinen								
	Sosiaalinen								
	Henkinen								
Työhyvinvointi									

LIITE 3: OHJEISTUSPOHJA JA TYHY-PÄIVÄN LOMAKE

Ähtäri

TYHY-PÄIVÄ

Ähtäriin kaupungilla on useita työyksiköitä, erilaisin tarpein liittyen työhyvinvoinnin parantamiseen. Osassa työyksiköistä työt hoidetaan pääosin ulkona, osassa sisällä. Osalla henkilöstöstä työ on fyysisesti kuormittavaa, kun toisilla kuormitus kohdistuu henkiseen puoleen ja mittaa stressin sietokykyä.

Millainen vastapaino tekisi hyvää näyttöpäätteen ääressä istuville? Tekisikö rauhalliset ja rentouttavat harjoitukset hyvää henkilölle, joilla on paljon sosiaalisia kontakteja päivissään?

Vuoden sisään mahtuu useita erilaisia jaksoja, osa vuodesta on kilaisempää ja stressaavampaa, kun toisessa kohtaa saapuu tasaisempi vaihe. Työhyvinvointipäivän ajankohdallakin on siis merkitystä - kaivataanko enemmän palautumista tukevaa ja rauhoittavaa tekemistä vai tarvitaanko energiapiikkiä ja vauhtia.

Työhyvinvointipäivän tarkoitus on luoda vastapainoa sen hetkisten tavanomaisten työtehtävien joukkoon ja kannustaa sellaisten aktiviteettien pariin, jotka tukevat niin yksilöiden, kuin yksiköiden työhyvinvointia. Millä keinoilla ja aktiviteeteilla saatte vaihtelua työyksikkönne tavanomaiseen päivään, joka parantaa koettua hyvinvointia ja yhteisöllisyyden tunnetta?

Edellä olevien kysymyksien on tarkoitus herättää pohtimaan syvemmin sitä, mitä työyksikkönne juuri nyt tarvitsee eniten, millainen päivän sisältö tukisi parhaiten tämänhetkistä hyvinvointianne, yhteishenkeä ja työssä viihtymistä. Onko se yhdessä liikkumista, teatterimatka, ruokailu... Yhdessä työhyvinvointipäivän suunnittelemisen antaa jokaiselle halukkaalle mahdollisuuden vaikuttaa päivän sisältöön ja keinon sisältää päivään sellaisia asioita, joille siinä hetkessä on todellinen tarve.

OHJEISTUS:

- Kesto vähintään puolet ja enintään yksi kokonainen työpäivä. TYHY-päivään käytetty aika on työaikaa. Mahdolliset poissaolot sovelletaan siten, kuin kunnassa muutoinkin. TYHY-päivä järjestetään kerran vuodessa/yksikkö.
- Työyksiköiden esihenkilöt ovat ensisijaisesti toimeenpanosta vastuussa, mutta vapaaehtoinen henkilöstön jäsen/jäsenet voidaan valita vastaamaan käytäntöön viemisestä: TYHY-päivän sisällöstä sopiminen, tiedottaminen koko yksikölle, mahdolliset osallistumiset kustannuksiin, tilojen tms. varaaminen...
- TYHY-päivään osallistuu niin vakituiset, kuin määräaikaiset työntekijät huomioiden kuitenkin työyksikön palveluiden ylläpito.
- TYHY-päivän toteutus voi vaihdella riippuen työyksiköistä. Tarvittaessa työyksiköiden TYHY-päivä jaetaan kahdelle (tai useammalle) eri ajankohdalle, jolloin jokainen pääsee osallistumaan. Ryhmäkoon tulisi kuitenkin tukea myös yksiköiden yhteisöllisyyden vahvistamista. Jaettaessa useampaan ryhmään TYHY-päivän tulee olla tasa-arvoinen ja samansisältöinen, ellei toiveista ole noussut muuta.
- TYHY-päivään liittyvistä toiveista kuullaan työyksikön henkilöstöä ja sitä ideoidaan yhdessä työyksikön sisällä. TYHY-päivä järjestetään toimialajohtajan tai hänen määräämänsä henkilön päättämällä tavalla.

Ähtäri

TYHY-PÄIVÄ

Työyksikkö:			
Toteutus pvm(t):			
TYHY-päivä alkaa klo:			
TYHY-päivä päättyy klo:			
Osallistujamäärä:			
Vuonna 2024 TYHY-päivään varattu 15€/hlö. Toimitetaan lasku ☐ Toimitetaan maksuosoitus ☐		Yksimielisesti päätettiin osallistua TYHY-päivän kustannuksiin €/hlö.	
TYHY-päivän toteutus, kustannukset, ajatellut hyödyt työhyvinvointiin:			
Päivämäärä:		Päivämäärä:	
Allekirjoitus:		Hyväksyjä:	