

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapeutti

2019

Saara Nevala ja Saana Nurminen

TYÖHYVINVOINTI ISKUSSA

– Työhyvinvointiopas PISKU -hankkeelle


TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Toimintaterapeutti

2019 | 45 sivua, 3 liitesivua

Saara Nevala ja Saana Nurminen

TYÖHYVINVOINTI ISKUSSA

- työhyvinvointiopas PISKU -hankkeelle

Tämän toimintaterapian opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi. Työhyvinvointi on ajankohtainen ja merkittävä, työhyvinvoinnin kansanterveydellinen ja -taloudellinen vaikutus on suuri. Opinnäytetyönä suunniteltiin sisältö työhyvinvointioppaaseen pienyrityksille PISKU hankkeen toimeksiannosta. Varsinainen oppaan visualisointi ja tekninen esitys sekä sen levittäminen siirtyy PISKU -hankkeelle. Toimintaterapia antaa erinomaisen viitekehyksen työhyvinvoinnin tarkasteluun, sillä toimintaterapian perusteorioiden ottavat laajasti huomioon niin yksilön, toiminnan kuin ympäristönkin.

Oppaassa sisällössä pyritään tuomaan työhyvinvoinnin tekijöitä esiin tiiviisti, mutta monipuolisesti. Työhyvinvointi on oppaassa haluttu esittää koko työyhteisön yhteisenä hyvänä ja mahdollisimman positiivisessa valossa. Siksi oppaassa ei käsitellä työpahoinvointia lainkaan. Opas yhdistää sekä työhyvinvoinnin että toimintaterapian teorioita sekä käytännön harjoituksia omatoimisen työhyvinvoinnin lisäämisen tueksi.

Opasta varten luotiin työhyvinvoinnista uusi malli, jossa työhyvinvointia verrataan kukkaan. Kuten kasvit, myös työhyvinvointi tarvitsee monen tekijän yhtäaikaista toimimista, jotta kukinto – mallissa tuottavuus – tulee esiin. Kasvin osina käsitellään toimintaterapian näkemysten viitoittamana yksilöä, ympäristöä ja toimintaa – pienempinä osina ovat yksilön tarpeet ja ominaisuudet, toimintaympäristö, työyhteisö, työn selkeät raamit, työn omatoiminen tuunaaminen ja palautuminen. Hyvinvoinnin tuloksena syntyy tuottavuus, joka on oppaassa havainnollistamassa sitä, ettei työnhyvinvointi ole vain työntekijän oma asia.

Oppaasta kerättiin myös palautetta. Palaute oli pääsääntöisesti hyvää. Sekä mallista että harjoitteista pidettiin. Raportissa esitellään tuloksia tarkemmin.

Opinnäytetyön raportissa käsitellään myös oppaan luomisen taustalla vaikuttaneet seikat, teoriat sekä aikataulut. Raporttiin sisältyy myös oman oppimisen sekä tavoitteiden saavuttamisen pohdinta.

ASIASANAT:

Toimintaterapia, Työhyvinvointi, Työn muotoilu, Työstä palautuminen, Tuottavuus

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational Therapy

2019 | number of pages 45, number of pages in appendices 3

Saara Nevala and Saana Nurminen

WORK-WELLBEING IN SHAPE

a guide for work-wellbeing for PISKU -project

The subject of this thesis of occupational therapy is well-being at work. Well-being at work is a current topic and its effects on the public economy and public health are undeniable. The thesis was given as an assignment by PISKU -project to develop the contents of a guide for work wellbeing for small companies. Occupational therapy gives an excellent framework on wellbeing at work as its basic theories are holistic and include the occupation, the individual and the environment.

Contents of the guide bring up some of the pieces that create well-being at work. There is a sight of holism, still keeping the guide narrowed down and simple. The idea is to bring the attention to the fact that well-being at work is not just about individuals. Everybody – including the company – will benefit from the efforts to increase well-being. And it can be made together, also the company can get involved. Well-being at work is showed in positive manner. The guide consists of theory deriving from occupational therapy and from study of work well-being at work. Besides of the theory there are some tasks that could help improve well-being at work.

For the guide there was created a whole new model of seeing well-being at work. It is seen as a flower. As with plants, there are many factors needed in order to flourish. The flower is seen as the productivity that derives from the wellbeing. The rest of the plant is seen as individual, environment and occupation. These include for example individual needs and characteristics, environmental factors, work community, clear job descriptions, job crafting and recovery at work.

There was an inquiry made for small group of people of the contents of the guide. The answers showed that the model gives a new perspective even for those who already knew a lot about the topic. The tasks were also liked. The outcome of the inquiry is included in the report as well as the theories and models that had an influence on the flower model. There is also a consideration of the process and the outcomes of the thesis.

KEYWORDS:

Occupational therapy, Well-being at work, Job redesign, Recovery from work, Productivity

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 PISKU -hanke ja toimeksianto	6
2.2 Prosessimalli ja käytetyt menetelmät	7
2.3 Aikataulu	8
3 KUKKAMALLIN IDEOINTIIN VAIKUTTANUT TYÖHYVINVOINNIN TEORIA	8
3.1 Motivaatio ja työn mielekkyys	9

3.2 Työn imu	10
3.3 Työhyvinvointi ja tuottavuus	12
3.4 Työhyvinvointi toimintaterapian näkökulmasta tarkasteltuna	13
4 OPPAAN IDEOINTI JA TOTEUTTAMINEN	15
4.1 Tavoitteiden asettaminen	16
4.2 Oppaan työstämisvaihe	16
5 OPPAAN SISÄLTÖ	19
5.1 MULTA: perusta	21
5.2 JUURET: yksilö	23
5.3 AURINKO: työyhteisö / yhteisöllisyys	25
5.4 KUKAN VARSIT JA LEHDET: toiminta	27
5.4.1 Työn raamien selkeys	27
5.4.2 Työn muotoilu eli työn tuunaus	29
5.4.3 Palautuminen	30
5.5 KUKINTO: tuottavuus	32
5.6 Oppaan loppusanat	34
6 PALAUTTEEN KERÄÄMINEN JA HYÖDYNTÄMINEN	35
7 OPPIMISEN JA TULOSTEN POHDINTA SEKÄ JATKOEHDOTUKSET	40
8 LOPUKSI	43
LÄHTEET	43

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

KUVAT

Kuva 1 Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Hakanen 2011, 24).	13
Kuva 2. Oppaan kansilehti	20
Kuva 3 Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen kukkamallin mukaisesti.	34

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista puhutaan jatkuvasti enemmän ja enemmän. Sen kansantaloudellinen merkitys on suuri. Toimintaterapialla on aiheeseen paljon annettavaa. Tarkoituksena on tuottaa sisältö oppaaseen, joka tähtää työhyvinvoinnin parantamiseen työpaikoilla sekä yksilön että yrityksen kannalta. Kohteena ovat toimeksiantajan, eli PISKU – hankkeen kohderyhmän mukaisesti pienet yritykset. Oppaan sisältö on kuitenkin sovellettavissa mihin vain toimintaympäristöön yhtiön toimialasta riippumatta.

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe työelämän vaatimusten kiristyessä jatkuvasti. Työhyvinvoinnin kärsiessä kärsii niin yksittäinen työntekijä, työyhteisö kuin tuottavuuskin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on työstää PISKU -hankkeelle selkeä sisältö työhyvinvointioppaaseen, joka sisältää niin teoriaa kuin käytäntöäkin. Opasta voidaan hyödyntää työpaikoilla omatoimiseen työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Saamamme kokonaiskäsityksen mukaan työhyvinvointi saa nykyään huomiota enenevässä määrin, usein kuitenkin työhyvinvointia tarkastellaan vain kansantaloudelliselta kannalta tai hyvin yksilökohtaisesti kannustamalla ihmisiä esimerkiksi liikkumaan vapaa-ajallaan. Haluamme tässä työssä tuoda tuottavuuden rinnalle yksilöllinen ja samalla holistisempi, toimintaterapian perusteorioiden innoittama, näkökulma. Työhyvinvointi on muutakin kuin työterveys. Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa niin työpaikan sisäiset kuin ulkoisetkin tekijät. Samalla kun opas tuo esille työhyvinvoinnin merkitystä yksilölle, niin se tuo esiin merkityksen myös laajemmassa mittakaavassa, kuten työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseksi.

Tässä raportissa esitellään ensin sekä teoreettiset että käytännölliset lähtökohdat kehittämistyölle. Sitten kuvataan oppaan luomisen ja kehittämisen prosessi sekä sen kulku. Oppaan sisältö esitellään luvussa 4, jonka jälkeen käymme läpi palautteen keräämisen ja hyödyntämisen. Lopuksi arvioidaan tulosta ja omaa oppimista sekä esitetään kehitysehdotukset. Viimeisenä on vielä koonti raportista.

2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tässä kappaleessa esitellään lähtökohdat kehittämistyölle: toimeksiantaja ja tämän toiveet, käytetyt menetelmät sekä aikataulu.

2.1 PISKU -hanke ja toimeksianto

Ajatus oppaaseen alun perin tuli PISKU -hankkeen ensimmäisissä palaverissa, joissa mukana oli kaikki hankkeen edustajat. Hankkeelle haluttaisiin lopulliseksi tuotokseksi jotain konkreettista ja tämä toimeksiannosta toteutettu opas toimisi yhtenä sellaisena. Toimeksiantajana toimii PISKU –hanke, jonka kohderyhmänä ovat mikro- ja pk-yritykset työntekijöineen. Mikro- ja pk-yritykset ovat pienyrityksiä, joissa työntekijöitä on yleisimmin alle kymmenen (10). PISKU on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama 3 -vuotinen valtakunnallinen kehittämishanke. Hankkeen koordinaattorina toimii Turun ammattikorkeakoulu ja mukana toimijoina on Vaasan yliopisto, Lapin ammattikorkeakoulu sekä Aalto yliopisto. (PISKU 2017.)

PISKU -hankkeen päätavoitteena on yritysten tuottavuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin yhtäaikainen kehittäminen. Työhyvinvointi syntyy työssä ja sen edistäminen kuuluu koko työyhteisölle. Koko henkilöstön osaaminen on saatava aikaisempaa paremmin käyttöön. Omaehtoinen työn muotoilu yhdistää työn hallinnan ja kehittämisen työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistäminen eri tekijöiden kautta kuuluu vapaa-ajan lisäksi sisältyä myös työaikaan. (PISKU 2017.)

Yhteyshenkilön kanssa keskusteltu työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Keskustelussa pohdittu, kuinka työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin monia asia, kuten työntekijän oma elämä, työssä tehtävät toiminnot sekä työympäristö. Tällä tavoin huomattu yhteys toimintaterapian ajattelumalliin, johon kuuluu ihminen, toiminta ja ympäristö, jotka ovat jatkuvassa vaikutuksessa toisiinsa. Toimeksiantajan toiveisiin kuului myös tuoda esiin työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen tuottavuuteen. Oppaan toteuttamiseen saimme vapaat kädet, ja alkuun pohdittiin erilaisia mahdollisuuksia aina painetusta oppaasta mobiiliapplikaatioonkin.

Toimeksianto oli tuottaa sisältö erityisesti pienyritysten käyttöön sopivaan työhyvinvointioppaaseen. Oppaassa tuodaan esille konkreettisia keinoja lisätä niin omaa kuin työyhteisön työhyvinvointia. Arvoa yritykselle nostetaan tuomalla esiin tuottavuuden näkökulma: hyvinvoiva työntekijä on myös tuottavampi.

2.2 Prosessimalli ja käytetyt menetelmät

Kehittämistyö toteutetaan siis toimeksiannosta. PISKU projektin puolelta mukana ovat projektipäällikkö Marcus Penttinen (Insinööri (AMK), Tuotantotalous) sekä yhteyshenkilönä Anu Kuikkaniemi (Toimintaterapeutti AMK, Terveystieteiden maisteri). Ohjaavana opettajana toimii Tiina Hautala.

Kehittämistyön prosessimallina käytämme konstruktivistista mallia, joka ottaa huomioon reflektoinnin, sosiaaliset inhimilliset, sosiaaliset ja kulttuurilliset piirteet. Mallin mukaan kehittämistyö etenee prosessina, jossa eri vaiheet seuraavat toisiaan osin limittyneinä. Vaiheita katsotaan olevan seitsemän: kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi ja perustelu, suunnittelu, käytännön toteutus, tuotos, arviointi ja levittäminen. Konstruktivisessa mallissa erityisesti toteutusvaihe kulkee syklisesti jatkuvan arvioinnin ja reflektoinnin ohjaamana uudelleen suuntaamisena ennen tuotoksen tekemistä. (ks. Salonen 2013.)

Menetelminä käytämme tiedonhankintaa jo olemassa olevasta työhyvinvoinnin kirjallisuudesta ja tutkimuksista. Myöhemmässä vaiheessa käytetään hyväksi dialogia oppaan tilaajan kanssa sekä kyselyä oppaan sisällön toimivuudesta. Menetelminä ovat myös tiimityöskentely ja aivoriihet työparin kesken. Prosessiin kuuluu myös jatkuva itsereflektio sekä rakentava palaute työparin aikaansaannoksista. Ennen oppaan luovuttamista toimeksiantajalle toteutetaan myös kysely vapaaehtoisille vastaajille. (ks. Salonen ym. 2017.)

Eettisyyttä huomioidaan valitsemalla lähteet kriittisesti arvioiden niiden validiteettia ja reliabiliteettia. Saadut palautteet tallennetaan anonymisti. Opinnäytetyön suunnitelman aikatauluista pidetään kiinni ja tarvittavat sopimukset allekirjoitetaan.

Ihmistieteissä fyysistä kokonaisuutta olennaisempi usein on henkinen integriteetti, joka käsittää ihmisen tietoisuuden, kokemuksen, arvot sekä vakaumuksen. Eettisyyden ja luotettavuuden takaamiseksi tulee huolehtia osallisten riittävästä informoinnista. Tiedot tulee laittaa helposti saataville, selkeästi ja ymmärrettävästi esitettynä. Kaikkien osapuolien tietosuojan toteutumisesta tulee myös huolehtia. (Kuula 2011, 32-39, 144146.)

2.3 Aikataulu

Tavoite oli esitellä hahmotelma oppaasta PISKU -hankkeen toimijoille maaliskuun loppuun mennessä. Tästä aikataulusta jäimme muutamia päiviä. Saamamme palautteen perusteella muokkasimme opasta ennen pilottiversion printtaamista. Tavoitteenamme oli saada opas työpaikoille tai muulle pienelle testiryhmälle, ja pyytää palautetta strukturoidulla lomakkeella. Palaute analysoitiin, jonka jälkeen toteutettiin tarkoituksenmukaiset muutokset toukokuun aikana.

Raportointi tapahtui osana prosessia ja jatkui syksyyn 2019. Raportointi toimeksiantajalle eli PISKU -hankkeen edustajille tapahtui sekä suullisesti että kirjallisesti työn eri vaiheissa. Tällä tavalla varmistettiin, että opas sai halutun suunnan ja lopuksi muodon. Toimeksiantaja julkaisee oppaan sähköisessä muodossa internetsivustollaan osoitteessa www.iskussa.fi.

3 KUKKAMALLIN IDEOINTIIN VAIKUTTANUT TYÖHYVINVOINNIN TEORIA

Tässä luvussa käsitellään mallin raakaversion luomista ohjannut teoria. Luimme paljon erilaisia julkaisuja – sellaisiakin, joihin ei työssä viitata. Seuraavat asiat nousivat erityisesti esiin lähdemateriaaliin tutustuessa. Teoriaa haettiin vielä mallin synnyttyä teoriasuuntautuneesti lisää. Lisääntynyt teoriapohja on esillä kappaleessa ”oppaan sisältö”. Alaluvuissa on esitelty eräitä työstämistä ohjanneita työhyvinvointiin oleellisesti liittyviä käsitteitä. Erikseen tarkastellaan työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhdetta, mikä oli toimeksiantajan toivomuksesta mukana oppaan sisällössä. Luvun lopussa esitellään toimintaterapian näkökulma aiheeseen. Kappaleiden perässä on lyhyt merkintä, jos kappaleessa ollut teoria on vaikuttanut erityisesti mallin osa-alueiden valintaan.

Viime vuosikymmeninä henkinen puoli työhyvinvoinnissa on nostanut vahvasti päätään. On aloitettu painottaa työssä jaksamista sekä työkykyä osana työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole vain yhden tekijän tuomaa, vaan siihen on nitoutunut saumattomasti monia asioita, jotka luovat yhdessä tätä kokonaisuutta. Huomiota kokonaiskuvassa on saanut myös työn ulkopuoliset vaikuttavat tekijät, kuten yhteiskunta. (Virtanen & Sinokki 2014. 141,154.)

Työhyvinvointi mainitaan myös työturvallisuuslaissa ja se kattaa niin fyysisen kuin henkisenkin hyvinvoinnin. Tällä tavoin pelkästään työntekijä ei ole vastuutettu työhyvinvoinnistaan, vaan sitä puoltamassa ja tukemassa on koko organisaatio sekä työyhteisö. Työturvallisuuslaissa esimerkiksi kehoitetaan kehittämään työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä asioita, kuten pienillä työpaikoilla välitöntä yhteistyötä työntekijän ja esimiehen välillä. (Pakka & Rätty. 2010, 35.)

”Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.” (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Tästä kappaleesta ajatusta multa.

3.1 Motivaatio ja työn mielekkyys

Motivaatio voi tulla joko yksilön sisältä tai ulkoa päin. Ulkoiset motivaation lähteet voivat olla esimerkiksi palkka tai halu miellyttää. Sisäinen motivaatio taas saa ihmisen toimimaan omasta tahdostaan ja tekemisen ilosta. Sisäinen motivaation syntyminen mahdollistumiseksi työn tulisi tyydyttää riittävästi psykologisia perustarpeita: itsenäisyyden tarvetta, yhteenliittymisen tarvetta ja pärjäämisen tarvetta. (Hakanen 2011, 30-32.) Yhteenliittymisen tarve voimakkaasti sidoksissa työyhteisöön.

Motivaation kasvamisen lisäksi työhyvinvointia kehittämällä sekä siihen panostamalla saadaan aikaan muitakin positiivisia tapahtumia kuten poissaolojen vähentymistä, palvelun paranemista sekä asiakkaiden lisääntyneen tyytyväisyyden palveluihin (Pakka & Rätty 2010, 38).

Työn mielekkyys otetaan huomioon osana työhyvinvointia. Mielekkyyden saavuttamiseksi olosuhteiden on oltava kunnossa. Kunnollisten olosuhteiden lähtökohtia on neljä. 1. **turvallisuus**, jolloin työ ei ole uhka terveydelle, 2. **työntekijän kykyjen ja kuormituksen tasapaino**, 3. **edellytykset työn sujuvuudelle ja onnistumiselle** sekä 4. **oikeat välineet työhön**. Nämä työn mielekkyyden palaset luovat työlle merkityksellisyyttä: työntekijä itse sekä hänen ympäristönsä arvostaa tehtyä työtä ja tehdyllä työllä on tarkoitus. (Kehusmaa 2011, 113.) Tästä pohjaa multaan sekä työn raameihin.

Työn mielekkyyttä tarkasteltaessa yksilön kannalta on oleellista myös tiedostaa, miksi kyseinen työ on olemassa ja miksi itse on valinnut sen. Työntekijät voidaan karkeasti jakaa tässä suhteessa kolmeen eri ryhmään. Toimeentulon vuoksi työtään tekevät, uran vuoksi työtään tekevät sekä nk. kutsumusammattissaan työskentelevät. Olosuhteiden katsotaan voivan vaikuttaa siihen, miten ihminen työnsä kokee. Vaikka ihminen tekisi yhdessä työpaikassa työtä vain toimeentulon vuoksi, erilaisissa olosuhteissa hän saattaa kokea olevansa kutsumusammattissaan. (Hakanen 2011, 26-28.) Tästä ajatuksia sekä multaan että juuriin.

Työn kokeminen mielekkääksi sekä hyvän ilmapiirin omaaminen työyhteisössä ovat tärkeitä kriteerejä työmarkkinoilla varsinkin uusia työntekijöitä haettaessa (Pakka & Rätty 2010, 38). Mielekäs ja innostava työ pitää sisällään työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, mahdollisuudet kasvaa sekä oppia, prosessien kehittämiseen osallistumisen ja tasaisesti jakautuneen vastuun näiden onnistumisesta (Jabe 2012, 159). Tästä ajatus työn muotoilun huomioimiseen mallissa.

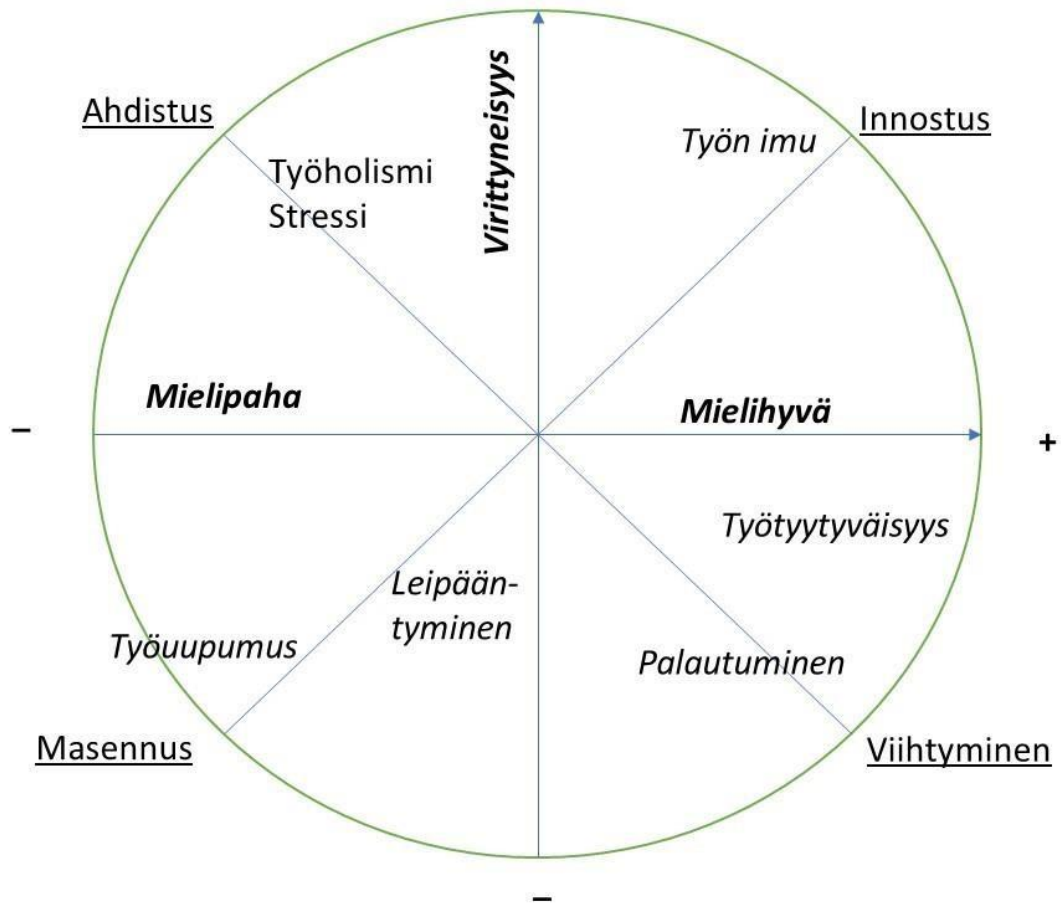
3.2 Työn imu

Jari Hakanen on tutkinut työhyvinvointia Suomessa paljon mm. Työterveyslaitoksen projekteihin liittyen. Hakanen toteaa tutkimusraportissaan suurimman osan tutkimuksesta keskittyneen lähinnä pahoinvoinnin ja sairauksien tarkasteluun. Kuitenkin hänen mukaansa on vaikeaa löytää hyvää ja keskittyä muutakin kuin torjumaan pahoinvointia, mikäli käytössä ei ole positiivisia termejä. (Hakanen 2004, 27.)

Hakanen on muokannut alun perin Peter Warrin luomaa subjektiivisen hyvinvoinnin perusluokitusta kuvaamaan työhyvinvointia ja samalla etsinyt positiivisia termejä, ottaen käyttöön mm. Hollannissa käytetyn "work engagement" -termin suomentaen sen työn imuksi. Työn imu määritellään "suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen". (Hakanen 2004, 28.)

Warrin perusluokituksen pohjalta Hakanen on luonut kuvion työhyvinvoinnin erilaisista tiloista (kuvio 1), joka on täsmentynyt 2004 julkaistusta raportista. Kuviossa jaotellaan työhyvinvoinnin tilat vireystilan ja mielihyvän tunteen mukaan. Korkean virittyneisyyden ja mielipahan yhdistelmä (ahdistus) saa aikaan työelämässä stressiä ja työholismia. Mielipaha ja matala virittyneisyys (masennus) taas saa aikaan työuupumusta. Matala virittyneisyys yhdistettynä mielihyvään (viihtyminen) taas saa aikaan palautumisen työssä. Mielihyvä yhdistettynä korkeaan virittyneisyyttilaan (innostus) näkyy työn imuna. (Hakanen 2011, 21-24.)

Työn imua itsessään ei oppaassa käsitellä. Hakasen tutkimuksia on kuitenkin lähteissä hyödynnetty ja työn imun käsite vaikuttanut suuresti haluamme käsitellä työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta. Opas keskittyy kuvan 1 viihtymisen ja innostuksen väliseen neljännekseen. Virittyneisyys saa siis kasvaa, jotta työn imua pääsee syntymään, mutta välillä tarvitaan palautumista, jottei virittyneisyys nouse liikaa. Tässä kappaleessa on perustaa palautumisen huomioimiseen mallissa.



Kuva 1 Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Hakanen 2011, 24).

3.3 Työhyvinvointi ja tuottavuus

Työhyvinvointiin ja ihmisiin panostamalla on todettu saatavan tuottavuuteen vaikuttavia tapahtumia. Talousvaikutuksia on näkynyt yhtiöissä myös nopealla aikataululla, jonka vuoksi toiminnan kannattavuus on kasvanut. Positiivisia puolia on näkynyt siis tuottavuudessa sekä työntekijöiden parantuneessa työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointia voidaan pitää jopa yrityksen valttikorttina. (Kehusmaa 2011, 81.)

Panostaminen työhyvinvointiin on tarpeellista, sillä nykyään työhyvinvointi on korostunut tärkeäksi kilpailutekijäksi työmarkkinoilla. Työnantaja, joka huolehtii työntekijöistään, saa pitkälläkin tähtäimellä taattua hyvää työvoimaa sekä laadukasta palvelua. Työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeellisuus ja ajankohtaisuus kasvaa, sillä kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta, työntekijöiden ikääntyminen sekä

tuottavuuspaineet ovat luoneet tarpeet työhyvinvointipuitteiden kehittämiseksi. Työhyvinvointiin panostaminen auttaa organisaatiota tuomalla sille kilpailukykyä sekä laadukasta jatkuvuutta sekä vastavuoroisesti työntekijää antamalla puitteet motivaation ylläpitoon ja parempaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hyvinvoiva työyhteisö ja laadukasta työtä tuottava yhtiö auttaa pidentämään työuria, vähentämään sairaus- ja eläkekuluja sekä suurempaan mittakaavaan aseteltuna parantaa kansanterveyttä. (Pakka & Rätty 2010, 38.) Tässä alaluvussa oli karkea ajatus työhyvinvoinnin vaikutuksesta tuottavuuteen mallin ideointivaiheessa.

3.4 Työhyvinvointi toimintaterapian näkökulmasta tarkasteltuna

Toimintaterapian näkökulmasta asioita tarkasteltaessa tulee aina ottaa huomioon yksilöllisyys. Toisaalta toimintaterapian mallit ottavat huomioon yksilön lisäksi myös ympäristön sekä toiminnan. Nämä yhdessä muodostavat dynaamisen kolmikon: kaikki vaikuttavat toisiinsa. Tämä antaa erityisen vahvuuden juuri toimintaterapialle työhyvinvointia tarkasteltaessa. Ympäristönä voidaan ottaa mallista riippuen huomioon paitsi fyysinen ympäristö, myös esimerkiksi sosiaalinen sekä kulttuurinen ympäristö. Sosiaalinen ympäristö töissä voidaan nähdä työyhteisönä, tästä innoitusta aurinkoon.

Model Of Human Occupation eli Inhimillisen toiminnan malli on eräs toimintaterapian käytännön työn malleista. Malli on toimintakeskeinen ja asiakaslähtöinen ja perustuu näyttöön (Kielhofner 2008, 3-4). Sen mukaan tarkasteltuna voidaan tunnistaa työstä suoriutumiseen liittyviä yksilöllisiä ja ympäristöön liittyviä tekijöitä. (Pirttijärvi & Niskanen 2018.) Inhimillisen toiminnan malli toimii työssämme toimintaterapian näkökulman huomioimisen perustana. Kielhofnerin malli on innoittanut kukkamallia kokonaisuudessaan, ja näkyy läpi koko oppaan.

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan jokainen henkilö on yksilöllinen ihminen. Jokaisella on omat fyysiset ja psyykkiset ominaisuutensa, joista muodostuu toimintakyky.

Toimintakykyyn vaikuttavat paitsi ominaisuudet, myös se, miten ihminen kokee itsensä. Jokaisella ihmisellä on myös omat roolinsa niin työelämässä kuin yksityiselämässäänkin. Olemme työntekijöitä, äitejä, isiä, työkavereita, asiakaspalvelun ammattilaisia, johtajia, yrittäjiä jne. Jokaisella on myös omat tapansa ja totumuksensa niin hyvässä kuin pahassa. Toisaalta totumus auttaa meitä suoriutumaan tutuista toimista puoliksi

automaattisesti. Toisaalta se saattaa rajoittaa uusien näkökulmien tai tapojen omaksumista.

Toimintakyvyn ja tottumuksen lisäksi ihmisellä on erityinen ominaisuus, joka on työhyvinvointia ajatellen suuri vahvuus: motivaatio. (Kielhofner 2008, 20.)

MOHO:n mukaan myös jo aiemmin käsiteltyä motivaatiota tarkastellaan syvemmin. Motivaatio koostuu siitä, mitä yksilö kokee tärkeäksi ja mielekkääksi. Oleellista on myös se, että hän kokee pystyvänsä suoriutumaan tehtävästä. Motivaatio ei ole pysyvä tila vaan se muokkaantuu jatkuvasti yksilön ennakoidessa, valitessa, kokiessa ja tulkitessa kokemuksiaan. Positiiviset kokemukset toiminnasta lisäävät yksilön uskoa itseensä toimijana ja rohkaisevat hakemaan haasteita sekä kokemaan toiminnan mielekkäämpänä. Motivaatio muovaa ihmisen tapaa nähdä maailma mahdollisuuksineen ja haasteineen sekä määrää myös paljolti, miten toiminta koetaan. (Kielhofner 2008, 34-47.)

Työnteko tarjoaa toimeentulon, mutta voi olla myös hyvinvoinnin lähde yksilö- ja yhteiskuntatasolla. Ideaalitulanteessa työ antaa yksilölle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja kehittyä, sekä olla osana yhteisöä. Työyhteisön hyvinvoinnilla ja yhteisössä tapahtuvalla vuorovaikutuksella on vaikutus yksilöiden hyvinvointiin. Työ muokkaa jatkuvasti yhteiskuntaa, sekä markkinatalouden tilan kautta, että työikäisten elintason ja hyvinvoinnin osalta. (Wilcock & Hocking 2015, 199.) Tässä perustaa työn muotoilun sekä työyhteisön huomioimiseen mallissa.

Koska opiskelu on väylä ammattiin ja työelämään, voidaan opiskelunkin nähdä välillisesti tuottavan hyvinvointia. Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa myös yhteiskunnan asennoituminen työn ulkopuoliseen toimintaan- eli se, nähdäänkö vapaa-aika palautumisena vai laiskotteluna. Tarve työn ja muun elämän tasapainottamiseen on seurausta ajattelutavasta, jonka mukaan palkkatyö on elämän keskiössä ja muita osa-alueita tärkeämpää. (Wilcock & Hocking 2015, 305). Tässä perustaa palautumisen tarkastelulle mallissa.

Työnteko itsessään on arvostettua ja voi määrittää kulttuurista riippuen sosiaalista asemaa paljonkin (Wilcock & Hocking 2015, 199). Työttömyys aiheuttaa tutkitusti ongelmia elämän eri osa-alueilla, mutta oman työn arvostuksen puute ja epätydyttävä toimenkuva vaikuttavat myös ihmisen hyvinvointiin (Wilcock & Hocking 2015, 185).

4 OPPAAN IDEOINTI JA TOTEUTTAMINEN

Saimme alustavan toimeksiannon jo keväällä 2018 parin toisen jäsenen oltua mukana PISKU -hankkeessa osana projektiopintojaan. Tällöin tapasimme toimeksiantajan yhteyshenkilön Anu Kuikkaniemen ja puhuimme oppaan raameista. Tapaamisessa saimme näkökulmaa toimeksiantajan toiveisiin.

Kehittämistarpeen tunnistaminen oli jo tehty toimeksiantajan toimesta. Ideointia oli myös tehty toimeksiantajan toimesta jo ennen toimeksiannon saamista. Tarkempia suuntaviivoja pohdittiin toimeksiantajan yhteyshenkilön ja opinnäytetyöparin yhteisessä tapaamisessa syksyllä 2018. Suunnittelu- ja toteutusvaihe kulkivat pitkälti käsi kädessä, kuitenkin lopullisen mallin idean synnyttyä toteutus eteni melko suoraviivaisesti.

Kesän 2018 aikana suoritimme tarvittavat opinnot ja rupesimme tutustumaan alustavasti työhyvinvointiin. Virallisesti toimeksianto saatiin syksyllä 2018 ja siitä alkoi opinnäytetyön suunnitelmavaihe.

Suunnitelmavaiheessa lähdimme liikkeelle kirjallisuuskatsauksesta.

Suunnitelmavaiheessa lähestyminen tausta-aineistoon oli aineistolähtöistä. Lähdimme siis rakentamaan teoriaa aineiston pohjalta. Yksittäisistä havainnoista alkoi muodostua pikkuhiljaa suurempi kuva. Tällaista tapaa voidaan kutsua induktiiviseksi päättelytavaksi. (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tietomäärä on valtava: mitä enemmän luimme, sen enemmän työhyvinvoinnista paljastui uusia ulottuvuuksia. Mikään löytämämme malli ei tuntunut hyvälle pohjalle itsekseen, joten halusimme luoda omamme. Lähdimme liikkeelle ajatuksesta saada selkeä yleiskuva työhyvinvoinnista ja suunnitelman valmistuttua käsitys oli jo melko hyvä. Kuitenkin selkeä ajatus oppaan lopullisesta sisällöstä oli edelleen häilyvä ja halusimme vielä kuulla toimeksiantajan näkökulmaa sen päättämiseksi.

4.1 Tavoitteiden asettaminen

Opinnäytetyön suunnitelman valmistuttua saimme PISKUn yhteyshenkilönä toimivalta Anu Kuikkaniemeltä sähköpostin, jossa pyydettiin pohtimaan, olisiko työssä mahdollista korostaa jotenkin visuaalisuutta. Toiveen pohjalta ryhdyimme pohtimaan tapaa, jolla työhyvinvointi saataisiin esitettyä mahdollisimman visuaalisesti.

Aivoriihessä pohdimme asioita, jotka halusimme ehdottomasti pitää mukana: toimintaterapian perusteorioiden lähtökohtana olevan yksilön, toiminnan ja ympäristön dynaamisen kolmikön sekä PISKUn perusajatuksen työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhdistämisen. Halusimme oppaassa pitää mukana myös sekä työhyvinvoinnin monet ulottuvuudet että lukijaystävällisyyden: työhyvinvoinnista on olemassa paljon teorioita sekä tutkimusta, mutta kirjat ovat pitkiä tai keskittyvät vain johonkin ulottuvuuteen. Opinnäytetyön prosessin aikana olemme jutelleet ihmisten kanssa opinnäytetystämme ja sen perusteella huomasimme, että käsitys työhyvinvoinnista yleisesti on melko suppea. Halusimme luoda oppaan, joka antaa käsityksen työhyvinvoinnin moniulotteisuudesta, ikään kuin johdattaa ajattelemaan mitä työhyvinvointi oikeastaan on. Lisäksi meille tärkeää oli positiivisen korostaminen. Toimintaterapian kannalta tärkeänä pidimme myös harjoitteiden lisäämistä.

Tavoitteiksi asetimme

1. holistinen ja positiivinen näkökulma työhyvinvointiin
2. selkeä teoria
3. teoriaa tukevat harjoitukset
4. visuaalinen tuki aiheelle

4.2 Oppaan työstämisvaihe

Opinnäytetyön suunnitelman valmistuttua syntyi ajatus tuottavuuden kukkasesta. Kukassa yksilöä edustavat juuret, toimintaa varsi ja lehdet ja ympäristöä multa ja aurinko. Toimintaterapian mallien mukainen jako kuitenkin yleisen toimivuuden vuoksi hieman paikoin hämärtää: esimerkiksi multa pitää sisällään käytännössä koko työajan ulkopuolisen elämän ja sisältää niin vapaa-ajan, itsestä huolehtimisen sekä työn ulkopuolisen ympäristönkin. Jälkikäteen ajatellen mallin olisi voinut muodostaa esim.

siten, että työn ulkopuolinen elämä olisi mullassa ja työhön liittyvät ympäristöön liittyvät seikat vaikkapa sade. Mallissa muutenkin osaset voisivat olla toisinkin jaoteltuna. Esimerkiksi palautumisen voisi katsoa liittyvän enemmän yksilöön kuin toimintaan, mutta halusimme työssä korostaa kuitenkin sitä, mitä työpaikalla voi tehdä työhyvinvoinnin, ja täten myös palautumisen eteen.

Käytännön harjoitukset ovat omaa käsialaamme, kuitenkin vankasti teoriaan nojaten. Tosin niin laajaa tutkimusta emme ole tehneet, etteikö olisi mahdollista, että samankaltaisia ehdotuksia olisi esitetty muuallakin.

Osat kukkamalliin päätettiin suunnitelmavaiheessa luetun kirjallisuuden aineiston ohjaamana niistä asioista, jotka olivat korostuneet kirjallisuuteen tutustuessa. Osasia varmasti voisi olla monia muitakin työhyvinvoinnin moniulottuvuuden vuoksi, mutta opinnäytetyö, kuten muutkin työt, tulee rajata. Lisäksi tarkoitus oppaan helppolukuisuudesta puoltaa sisällön pitämistä kohtuullisena. Päättämistämme osasista tarvitsimme vielä syvempää tietoa oppaan sisällön kokoamiseksi.

Suunnitelmavaiheessa mainittu systemaattinen tiedonhaku jäi toteuttamatta, koska ajantasaista tietoa oli saatavilla runsaasti.

Oppaan toteutusvaihe kulki suurelta osin osin limittyneenä suunnitteluvaiheen kanssa, eli työstimme mallin teoreettista pohjaa ja oppaan sisältöä yhtäaikaaisesti. Siten teoriapohja laajeni toteutuksen edetessä ja oppaan teoriaosuus on alkuperäistä teoriapohjaa laajempi ja syvempi. Johtoajatuksena oppaan toteutuksessa kehitetty kukkamalli, jota osiltaan innoitti Jari Hakasen työn imun käsite sekä ihmisen, toiminnan ja ympäristön dynaaminen kolmikko. Toteutusvaiheessa aineistoa tarkasteltiin teoriasidonnaisesti, eli aineistosta tehdyt havainnot yhdistettiin kukkamalliin (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

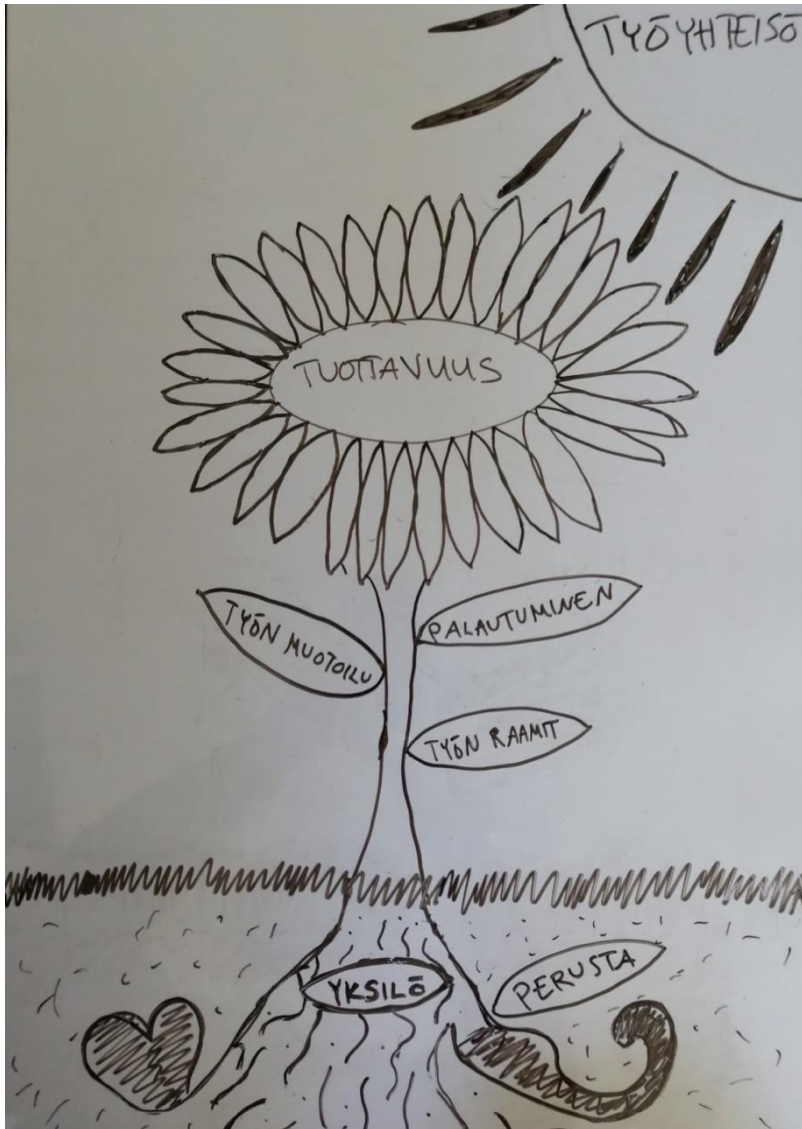
Luonnos oppaasta lähetettiin toimeksiantajalle huhtikuun alussa, muutamia päiviä suunnitellusta jäljessä, sillä halusimme havainnollistaa selkeästi saamamme ajatuksen. Tällöin oppaan alkuosa oli jo melko pitkälti samanlainen kuin lopullisessa versiossa, mutta toiminnan ja tuottavuuden osa-alueet olivat vielä keskeneräiset. Varsinainen esittely siirtyi kuun puoliväliin ja toteutui Skype -palaverissa, jossa toimeksiantajan edustajina paikalla olivat projektijohtaja Marcus Penttinen, yhteyshenkilö Anu Kuikkaniemi, Ursula Hyrkkänen (Turun AMK) sekä Kirsi Polvinen (Aalto-yliopisto).

Toimeksiantajan edustajat olivat tyytyväisiä sen hetkiseen tuotokseen ja saimme hyviä vinkkejä lähteistä, joista voisimme vielä hyötyä.

Varsinaisesti mitään muutostoivetta ei tullut esiin. Selkeänä lisänä tuli toimeksiantajan puolelta toive linkittää hankkeessa tuotettuja infovideoita oppaaseen, joka tulisi julkistettavaksi sähköisenä. Oppaassa onkin linkkejä sopiviin infovideoihin. Projektijohtaja Marcus Penttinen kuitenkin selkeästi kehotti pitämään linjamme siinä, että opas todella pidettäisiin yksinkertaisena. Skype -palaverin aikana sovittiin oppaan sisällön valmistuvan kesäkuun alkuun mennessä, jonka jälkeen visuaalinen toteutus siirtyisi Lapin Ammattikorkeakoulun graafikolle. Opas sovittiin tulevan julkaistavaksi sähköisenä, lisäksi PISKU -hankkeeseen osallistuneet yritykset mahdollisesti saavat printtiversiot oppaasta.

Esittelyn jälkeen edelleen jatkoimme oppaan teoreettisen puolen työstämistä sekä harjoitusten pohtimista. Loput harjoitukset syntyivät teorian pohjalta teorian työstämisen kanssa käsi kädessä. Seuraavassa kappaleessa esitellään toimeksiantajalle luovutetun oppaan sisältö. Oppaan verkkoversio on julkaistu syyskuussa 2019 PISKUn nettisivuilla osoitteessa www.iskussa.fi.

5 OPPAAN SISÄLTÖ



Kuva 2. Oppaan kansilehti

Tervetuloa tutustumaan työhyvinvointiin!

Kannessa kasvaa hyvinvoinnin kasvi, joka hyvin voidessaan tuottaa kauniin kukinnon. Kuten kukat tarvitsevat useita tekijöitä voidakseen tuottaa kukintonsa, myös työntekijän parhaan tuottavuuden esiin saamiseksi on usean asian oltava kunnossa.

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan työstä irrallisia tekoja, vaan työhyvinvointia syntyy myös työssä. Työhyvinvointi ei myöskään ole ainoastaan työntekijän hyöty, vaan siitä hyöttyy niin työyhteisö kuin työnantajakin.

Tässä oppaassa verrataan kasvin juuria yksilöön, työntekijään. Varsi ja lehdet liittyvät toimintaan. Kasvaakseen kasvi tarvitsee myös ympäristönsä tukea: aurinkoa eli työyhteisön tukea sekä kunnan kasvualustan eli asianmukaiset olosuhteet.

Näkyvin osa kukassa on toki tuottavuuden kukinto, mutta kukka ei voi kasvaa ilman vahvoja juuria. Kasvin juuret ovat mullassa, joita vertaamme olosuhteisiin, joissa työntekijä elää ja tekee töitä. Työhyvinvointi ei ole yksilön muusta hyvinvoinnista täysin erillinen asia. Työpaikalla olosuhteiden täytyy olla kunnossa. Näitä voivat olla esimerkiksi asianmukaiset työvälineet ja -tilat sekä ergonomian huomioiminen. Jokainen ihminen on yksilö myös työn ulkopuolella, ja elämäntilanteet vaihtelevat. Työn ja elämän muiden vaatimusten yhteensovittaminen voi olla joskus haastavaakin. Sopivilla joustoilla voidaan parantaa huomattavasti mullan kuohkeutta, jolloin juurakon on parempi kasvaa. Hyvässä mullassa kasvavat vahvat juuret eli yksilöt. Motivaatio, tottumus ja toimintakyky ovat vahvojen juurien osatekijöitä.

Varsi kasvaa vahvoista juurista. Silti kukinnan eli tuottavuuden kasvattaminen vaatii myös vahvan varren sekä yhteyttäviä lehtiä. Näitä verrataan omaehtoiseen työn muotoiluun, palautumiseen sekä järkevään työnjakoon ja sujuviin prosesseihin työpaikalla. Ympäristön täytyy myös tukea kasvua. Hyvä työyhteisö lämmittää kuin aurinko ja on tärkeä osa työhyvinvointia. Työyhteisöä tukee hyvä johtajuus.

Parhaimmillaan työhyvinvointi on sitä, että ympäristö, yksilö ja toiminta muodostavat toisiaan vahvistavan kolmikon. Ympäristö tukee niin työntekijää kuin työn tekemistäkin ja kiitokseksi syntyy kaunis kukka, joka tuottaa iloa ympäristölleen. Yksilö voi myös omilla vahvuuksillaan vahvistaa vartta imemällä välttämättömiä ravintoaineita mullasta. Myös työstä saadut kokemukset vahvistavat.

Oppaassa esiteltävät asiat eivät ole yksiselitteisiä erillisiä kokonaisuuksia, vaan eri otsikoiden alla esiteltävät asiat kietoutuvat toisiinsa – työhyvinvointi on monen tekijän summa, ja vaikuttamalla yhteen asiaan on mahdollista vaikuttaa kokonaisuuteen. Oppaassa esitellään tärkeitä työhyvinvoinnin kokonaisuuden osasia sekä niitä tukevia teorioita. Lisänä on keinoja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Voit keskittyä vain tehtäviin tai halutessasi myös perehtyä teoriaosuuksiin. Voit valita tehtävistä ja pohdittavista asioista itsellesi tärkeimmät ja keskittyä niihin tai halutessasi tehdä, vaikka kaikki.

Tehtäviä tehdessä on hyvä pitää paperia ja kynä lähetyvillä ja laittaa mieleen nousseet asiat heti ylös. Oppaassa on myös lähteitä, joista voit halutessasi hakea lisää tietoa aiheesta.

Työhyvinvointi iskuun!

Tämä työhyvinvoinnin perusteisiin johdettava opas on tuotettu Turun AMK:n toimintaterapian koulutusohjelman opinnäytetyönä. Toimeksiantajana on Pienikin Iskussa eli PISKU-hanke, jonka tarkoituksena on laaja-alaisesti lisätä pienyritysten tietoa työhyvinvoinnin merkityksestä ja sen vaikutuksesta mm. tuottavuuteen. PISKUssa on mukana Turun AMK:n lisäksi Vaasan yliopisto, Aalto yliopisto sekä Lapin AMK. PISKU- hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama. Lisätietoa PISKU- projektista osoitteessa www.iskussa.fi.

5.1 MULTA: perusta

Multa tässä oppaassa tarkoittaa siis olosuhteita, joissa ihminen elää. Työhyvinvointiin vaikuttaa paitsi olosuhteet työpaikalla, myös työpaikan ulkopuoliset asiat. Ihminen on kokonaisuus, eikä työminää voi täysin irrottaa erilliseksi.

Työolosuhteita säätelemässä on useita lakeja: työsuojelulaki, työturvallisuuslaki, työterveyslaki sekä työaikalaki. Ne määrittelevät vähimmäisvaatimukset olosuhteille, joissa töitä voidaan Suomessa teettää. Laeissa käsitellään mm. ergonomiaa sekä työvälineiden turvallisuutta.

Esimerkiksi työaikalaki määrittelee raamit, joiden sisällä voidaan katsoa ihmisen voivan toimia. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen voi kuitenkin olla eri elämäntilanteissa haastavaa. Erityisiä haasteita työn ja muun elämän sovittamiselle aiheuttaa esimerkiksi yksinhuoltajuus tai omaishoitajuus, mutta tarve voida sovittaa koskee jokaista esimerkiksi harrastuksen tai muun sosiaalisen elämän ylläpitämisen vuoksi. Hyviä keinoja helpottaa yhteensovittamista on esimerkiksi työaikajoustot, etättyö mahdollisuuksien mukaan, lastenhoitoa helpottavat palvelut sekä yhteensovittamisen huomioiminen osana työterveyshuoltoa ja henkilöstöpolitiikkaa. Myös

perheystävällisyyden katsotaan olevan vahvuus työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Tärkeää on myös selkeät raamit ja tasapuolisuus henkilöstön kohtelussa. Kaikkien toiveita ja tarpeita kuunnellaan, mutta myös haastavat elämäntilanteet huomioidaan. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 8-18.)

Työn ja vapaa-ajan merkitys on yksilölle suuri. Työn voimavarat sekä stressitekijät voivat vaikuttaa ihmisen kokonaisvoimavaroihin. Mikäli työssä stressitekijöitä on enemmän kuin voimavaretekiä, negatiivinen heijastuu myös vapaa-aikaan. Samoin vapaa-aikaan tai perhe-elämään liittyvät stressitekijät heijastuvat myös työssä. Positiivinen taas lisää positiivista. Voimavaretekiä on mainittu mm. tuki, apu, arvostus, vaikutusmahdollisuudet, kehittymismahdollisuudet sekä palaute. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 12-13.)

Työolosuhteiden kannalta laki vaatii esimerkiksi ergonomian kohdalla sitä, että ”työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta”. Työpaikan rakenteellisesta turvallisuudesta laki määrää, että ”työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille.” (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Panostamalla esimerkiksi akustiikkaan, ilmanlaatuun ja huonelämpötilaan kiinnittämällä voidaan tehdyn tutkimuksen mukaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia (Hongisto ym. 2012, 12-24). Syytä on myös huomioida liikkuvassa työssä tarvittavat välineet ja tilat, mikäli työtä tehdään ensisijaisen työpaikan ulkopuolella (Hyrkkänen & Vartiainen 2009, 15-17).

- Pohdi fyysisiä työolosuhteitanne: ovatko työvälineet kunnossa? Entä työtilat? Mitkä seikat ovat aiheuttaneet haittaa joko itselle tai työnteolle viime aikoina? Mitkä asiat ovat hyvin?
 - Pohdi myös aiheuttaako työn ja muun elämän yhteensovittaminen sinulle vaikeuksia. Milloin tarvitsisit joustoa? Millaista joustoa toivoisit? Milloin olet itse valmis joustamaan?
 - Ota tarvittaessa pohtimasi asiat puheeksi esimiehesi kanssa. Mieti jo etukäteen perustelut esimerkiksi uuden työvälineen tarpeesta tai ehdotus, miten työaikajoustot voisi toteuttaa työn häiriintymättä.
- Jos opasta käytetään työpaikalla yhteisesti:
- Käykää läpi jokaisen vastauksia (tarvittaessa anonyymit paperilaput) ja pohtikaa tuloksia. Olivatko vastaukset kovin samankaltaisia vai hyvin erilaisia?
 - Asioita voi myös kerätä pidemmän, ennalta sovittavan ajan ja käydä tuloksia läpi palaverissa.
 - Kaikkia toiveita ei voi aina toteuttaa, mutta jo asioista puhuminen voi puhdistaa ilmaa. Toteuttakaa mahdolliset parannukset.

Lisää työn ja muun elämän yhteensovittamisesta: <https://www.ttl.fi/tyo-elama-opas-tyopaikoille-tyon-muun-elaman-yhteensovittamiseksi/>

Työympäristöstä: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>

5.2 JUURET: yksilö

Jokainen työntekijä on yksilöllinen ihminen. Jokaisella on omat fyysiset ja psyykkiset ominaisuutensa, joista muodostuu toimintakyky. Toimintakykyyn vaikuttavat paitsi ominaisuudet, myös se, miten ihminen kokee itsensä. Jokaisella ihmisellä on myös omat roolinsa niin työelämässä kuin yksityiselämässäkin. Olemme työntekijöitä, äitejä, isiä, työkavereita, asiakaspalvelun ammattilaisia, johtajia, yrittäjiä jne. Jokaisella on myös omat tapansa ja totumuksensa niin hyvässä kuin pahassa. Toisaalta tottumus auttaa meitä suoriutumaan tutuista toimista puoliksi automaattisesti. Toisaalta se saattaa rajoittaa uusien näkökulmien tai tapojen omaksumista. Toimintakyvyn ja totumuksen lisäksi ihmisellä on erityinen ominaisuus, joka on työhyvinvointia ajatellen suuri vahvuus:

motivaatio. (Kielhofner 2008, 20.)

Motivaatio voi tulla joko yksilön sisältä tai ulkoa. Ulkoiset motivaation lähteet voivat olla esimerkiksi palkka tai halu miellyttää. Sisäinen motivaatio taas saa ihmisen toimimaan omasta tahdostaan ja tekemisen ilosta. Sisäisen motivaation syntymisen mahdollistumiseksi työn tulisi tyydyttää riittävästi psykologisia perustarpeita: itsenäisyyden, yhteenliittymisen ja pärjäämisen tarvetta. (Hakanen 2011, 30-32.)

Motivaatio koostuu siitä, mitä yksilö kokee tärkeäksi ja mielekkääksi. Oleellista on myös se, että hän kokee pystyvänsä suoriutumaan tehtävästä. Motivaatio ei ole pysyvä tila vaan se muokkaantuu jatkuvasti yksilön ennakoissa, valitessa, kokiessa ja tulkitessa kokemuksiaan. Positiiviset kokemukset toiminnasta lisäävät yksilön uskoa itseensä toimijana ja rohkaisevat hakemaan haasteita sekä kokemaan toiminnan mielekkäämpänä. Motivaatio muovaa ihmisen tapaa nähdä maailma mahdollisuuksineen ja haasteineen sekä määrää myös paljolti, miten toiminta koetaan. (Kielhofner 2008, 34-47.) Työn mielekkyyttä tarkasteltaessa yksilön kannalta on oleellista myös tiedostaa, *miksi kyseinen työ on olemassa ja miksi itse on valinnut sen*. Työntekijät voidaan karkeasti jakaa tässä suhteessa kolmeen eri ryhmään: toimeentulon vuoksi työtään tekevät, uran vuoksi työtään tekevät sekä nk. kutsumusammattissaan työskentelevät. Olosuhteiden katsotaan voivan vaikuttaa siihen, miten ihminen työnsä kokee. Vaikka ihminen tekisi yhdessä työpaikassa työtä vain toimeentulon vuoksi, erilaisissa olosuhteissa hän saattaa kokea olevansa kutsumusammattissaan. (Hakanen 2011, 26-28.)

Seuraavia asioita voi pohtia yksin tai porukalla, tai vaikka sekä että:

- Miksi teet työtäsi? Mikä saa sinut tulemaan töihin joka päivä? Onko aina ollut näin? Jos ei, mikä on muuttunut?
- Miksi alun perin valitsit tämän työn?
- Koetko työsi mielenkiintoisena? Mitkä asiat ovat mielenkiintoisia työssäsi?
- Saatko työssäsi onnistumisen kokemuksia? Milloin olet viimeksi onnistunut ja missä?
- Mikä työssäsi tuottaa sinulle tyydytystä tai iloa?
- Saatko työstäsi kiitosta? Onko kannustimia tai palkkioita?

- Mikä saisi sinut haluamaan tehdä työsi paremmin?

Mikäli löysit paljon hyvää, onneksi olkoon: koet työsi motivoivana! Oppaasta saattaa silti löytyä vielä uusia näkökulmia, joilla vahvistaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Jos pohdinnan tulos on täynnä negatiivista, voit jatkaa oppaassa eteenpäin ja pohtia, saisitko muista asioista tukea motivaation löytymiseen!

Mikäli positiivista ei löydy, älä vaivu epätoivoon! Ota asia rohkeasti esiin esimiehesi kanssa vaikkapa kehityskeskustelussa. Mikäli tarpeen, ole yhteydessä työterveyteen tai työsuojeluun. Asioihin voi vaikuttaa!

Infovideo Infovideot: PHARMIA – Merja Vainio ja Elina Ruotsalainen Keskustelua mm. työn palkitsevuudesta.

http://www.iskussa.fi/?p=8595&fbclid=IwAR1_sdnqe4JJOKjOILbG3pn26AZjApl0CnKLMxrLsVy9ncspK70Jd9YBOs

5.3 AURINKO: työyhteisö / yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys työelämässä on monitahoinen asia. Tärkeää yhteisöllisyyden syntymiseksi on luottamus, kunnioitus sekä kuulumisen tunne. Lisäksi kutsutuksi tuleminen, hyväksyntä, yhteinen arvomaailma ja hauskojen hetkien jakaminen yhdessä vaikuttavat ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin. Tärkeää on myös tuen vastaanottaminen ja antaminen sekä kommunikaatio. Kulttuuritekijöistä yhteisöllisyyteen vaikuttavat tiimityöskentely sekä yhteiset selkeät tavoitteet. (Lampinen ym. 2013, 79-82.)

Hyvät työelämätaidot, Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämän Sykettä Työhön -sivuston mukaan, ovat oman ja toisten roolien ymmärtäminen, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä itsensä johtamisen taidot. Erikseen puhutaan myös alais- ja esimiestaidoista (Sykettä työhön 2019). Manka ym. (2010) esittävät työelämätaitoja esimerkein, joista on muokattu muistilista Muista:

- ✦ olla kohtelias ja tervehtiä kaikkia.
- ✦ kiinnostua toisen työstä: auttaa ja osallistua.
- ✦ huolehtia työpaikan viihtyvyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä.
- ✦ tehdä yhteistyötä niin työtovereiden kuin esimiesten kanssa.
- ✦ arvostaa työtovereita, olla luottamuksen arvoinen.
- ✦ kertoa mielipiteesi.

- ✦ kysyä, jos jokin on epäselvää.
- ✦ pyytää palautetta. (Manka ym. 2010, 30.)

Yhteisöllisyyden tunne vaikuttaa yksilötasolla sitoutumiseen, työhyvinvointiin sekä työn laatuun. Yksilötason lisäksi vaikutuksia näkyy myös yhteisössä, jossa yhteisöllisyyden tunne tukee terveyttä, hyvinvointia ja oppimista. Organisaation hyöty yhteisöllisyydestä on parantunut tuloksellisuus. (Lampinen ym. 2013, 79-82.)

Työssään omistautumista ja innostusta kokeva ihminen saa tartutettua innostustaan myös muihin. Motivoituneiden ja myönteisen vuorovaikutuksen omaavien työtovereiden kanssa on mukavampi työskennellä kuin työtään rutiininomaisesti suorittavien kanssa.

Kiireistä huolimatta työhyvinvointia tukee vapautunut ilmapiiri, jossa työntekijät ja esimiehet kannustavat ja rohkaisevat toinen toisiaan. Energisoiva työyhteisö tukee myös uudistushakuisuutta. (Hakanen 2011, 60-63.)

Pohdi:

- Toteutuvatko hyvät työyhteisötaidot työyhteisössäsi? Toteutatko itse niitä? Omalla toiminnallasi voit vaikuttaa koko yhteisöön!
- Onko työpaikalla erillisiä "porukoita"? Jääkö joku ulkopuolelle?

Kokeile:

- Pyydä kaikki mukaan!
- Pidä tauot taukoina. Muista puhua tauoilla myös mukavista asioista. Kysele työkavereilta kuulumisia.
- Pyydä ja anna palautetta.
- Kysele työkaverin työstä ja tarjoa apua tarvittaessa.

Työyhteisössä yhdessä toteutettavaa:

- Toteuttakaa "kiitosseinä". Seinälle laitetaan lappuja, joille kirjoitetaan ylös tilanteita tai asioita, joissa työtoveri, alainen tai esimies toimii hyvin. Käykää kertyneet laput ajoittain läpi.
- Nostakaa myös "kissat pöydälle". Tarvittaessa hyödyntäkää työnohjausta.

Nauraminen sallittu!

Lisää työyhteisöön liittyvistä aiheista: <https://sykettatyohon.fi/fi/tietopankki/Toimiva-työyhteisö>

Infovideo: PHARMIA- Hellevi Kukkonen, puhetta työyhteisöstä ja hyvistä tavoista:

<http://www.iskussa.fi/?p=7583>

5.4 KUKAN VARSII JA LEHDET: toiminta

Seuraavat kolme otsikkoa käsittelevät toimintaa. Kun työllä on **selkeät raamit**, työ on sujuvaa ja tehokasta. Hyvinvoivassa työyhteisössä tehokkuutta ei kuitenkaan aseteta työhyvinvoinnin edelle, vaan työn raamien sisällä on jokaisella mahdollisuus **muotoilla työtään** omannäköisekseen ja siten vahvistaa luovuuttaan. Kuitenkin mieluisakin työ tuo mukanaan myös kuormitusta. Kuormituksesta **palautuminen** on tärkeää, jotta kuormitus ei kerääny ja jaksaa taas. On hyvä huomata, että palautuminen liittyy osin myös multaan ja vahvasti juuriin, mutta palautumista voi edistää myös erilaisilla toimilla työpaikalla.

5.4.1 Työn raamien selkeys

”Työntekijät, jotka muutostenkin keskellä tietävät työpaikan ja oman perustehtävänsä sekä työnsä ensisijaiset tavoitteet ja roolit niiden saavuttamiseksi, voivat selkeiden työn ääri rajojen ansiosta olla luovempia työssään ja muokata työtään itselleen innostavammaksi yhteisten tavoitteiden puitteissa.”

(Hakanen 2011, 55.)

Työpaikoilla toiminta etenee prosesseissa. Prosessit ovat toisiinsa liittyviä toimintoja, joiden avulla tiedot ja/tai materiaalit muutetaan tuotoksiksi. Yrityksessä saattaa olla useita rinnakkaisia prosesseja, jotka tähtäävät lopulta isomman tavoitteen, eli lopputuotteen tai -palvelun saavuttamiseen. Myös näiden prosessien keskinäinen sujuvuus on tärkeää. Prosessit muodostuvat erilaisista toiminnoista ja toiminnot taas joukosta tehtäviä. Prosessikuvauksia voi tehdä monella eri tasolla kuvaten yrityksen toimintaa yleisesti sekä prosessien ja toimintojen kokonaisuutta.

Yksityiskohtaisimmillaan se antaa kuvan työvaiheista sekä yksilöllisestä työstä.

Prosesseja kehittämällä voidaan tavoitella toiminnan tehostamista ja palvelun laadun parantamista esimerkiksi päällekkäisiä työvaiheita karsimalla (JUHTA 2012, 2-3).

Työprosessien sujuvuutta ja työn sisältöä parantamalla voidaan parantaa työhyvinvointia (Kuntatyönantajat 2017).

Työn kokonaisvaltainen hahmottaminen pitää sisällään koko toimintaympäristön tekijöineen ja välineineen. On myös tärkeää hahmottaa organisaation muiden työntekijöiden toimenkuvat ja sitä kautta työnjako sekä asiakkaiden tarpeet. (Schaupp ym. 2013, 5457.) Yksinkertaistettuna siis kuka tekee, mitä tekee, miten tekee, miksi tekee, milloin tekee sekä kenelle tekee.

Pohdi tunnetko oman työsi rajat

- Miksi organisaatio on olemassa? Keitä asiakkaat ovat? Mikä on tuote tai palvelu, jota yritys tarjoaa?
- Miksi sinun työtäsi tarvitaan?
- Mitä, milloin ja miten teet eli mitkä ovat työtehtävät ja työtavat?
- Mitkä ovat työsi tavoitteet?
- Mikä on roolisi organisaatiossa?
- Tiedätkö kehen ottaa yhteyttä missäkin asiassa?

Jos langat ovat kovasti hukassa tai solmussa, on syytä puuttua tilanteeseen. Erityisesti pienyrityksissä aiheesta voi pitää esimerkiksi yhteisen palaverin, jossa jokainen käy läpi omaa työnkuvaansa. Näin kokonaisuus selkenee kaikille. Kehittäkää palaverin pohjalta vaikkapa selkeä työnjakokansio!

Mikäli yhteistä palaveria ei ole näkyvässä, ota työsi rajojen epäselvyyksistä yhteys esimieheesi ja pyydä selvennystä. Voit perustella selvennyksen tarvetta työhyvinvoinnilla.

Infovideo: PHARMIA – Pirjo Padatsu: puhetta mm. siitä, miten organisaatiossa rinnakkaisten prosessien häiriö voi vaikuttaa toiseen prosessiin

<http://www.iskussa.fi/?p=8524>

Infovideo: PHARMIA- Malla Hintsalan ja Kristian Niskalan tiimipalaveri

<http://www.iskussa.fi/?p=7735>

5.4.2 Työn muotoilu eli työn tuunaus

Työn muotoilussa on kyse arjen innovatiivisuudesta. Työntekijä itse muokkaa työstään inspiroivan siten, että omat vahvuudet sekä motivaatio tulevat esille. Tällä tavoin työntekijän hyvinvointia ja motivaatiota edistetään samalla, kun työpaikka kehittyy toimintansa tehostamisessa sekä tavoitteidensa saavuttamisessa. (Kuntatyönantajat 2017.)

Työn omatoimiseen muotoiluun tarvitaan toiminnalle selkeän suunnan antava esimies sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja motivaatiosta huolehtiva organisaatiokulttuuri. Yhteisymmärryksessä työntekijä saa yhteiset tavoitteet, vastuut ja rajat. Niiden puitteissa hän saa itsenäisesti muokata itselleen sopivimmat työtavat käyttöönsä. Työntekijän kokemus arvostuksesta kannustaa muokkaamaan omaa työtään. (Hakanen 2011, 87-88.)

Työn tuunaamista voi toteuttaa monilla eri tavoilla. Yksi tavoista on *työn yksilöllinen tuunaaminen*, eli työssä tarvittavien voimavarojen lisääminen. Voimavaroja voi lisätä esimerkiksi opettelemalla uusia taitoja, huolehtimalla omasta kehittämisestään sekä vaikuttamalla omiin työtapoihin. *Työn voimaannuttavia vaatimuksia voi lisätä* mm. omaksumalla uusia työrooleja, hankkiutumalla uusiin hankkeisiin tai hakeutumalla aktiivisesti uusiin työtehtäviin. Työn tuunaamista voi myös olla *työn haitallisten vaatimusten vähentäminen*. Tähän lukeutuu liian kuormittavien työroolien välttäminen sekä keskittyminen ydintyöhön poissulkemalla turhat aikaa vievät toimet. (Hakanen 2011, 85-87.)

Sisältö, vuorovaikutus ja oma näkökulma työstä ovat asioita, joita voi työssään tuunata. Tuunauksen keinoja voivat olla mm. uuden taidon opettelu, eri työympäristöjen kokeilu, työjärjestyksen muuttaminen, uuden/tuntemattoman työkaverin kanssa lounastaminen tai keskustelukumppanin keskittynyt kuunteleminen. (Työterveyslaitos 2019c.)

Tuunaa itse!

Työn tuunaamisen pohjaksi sopivia kysymyksiä:

- Mikä on työssäsi mukavaa?
- Mistä saat onnistumisen kokemuksia?

- Mitä haluaisit tehdä enemmän?
- Missä olet hyvä?
- Mitä haluaisit oppia?
- Mitä haluaisit kehittää?
- Missä haluaisit parantaa?
- Mitä haluaisit muuttaa tai tehdä eri tavalla?

Valitse yksi sopivalta tuntuva vastaus ja mieti, miten voisit lisätä haluamaasi asiaa työpäiviisi. Mitä voisit tehdä jo tänään? Mihin tarvitset esimiehen hyväksynnän? Työn tuunaaminen voi kohdistua mihin tahansa oppaassa esitettyyn osa-alueeseen!

Esimerkkejä tuunaamisesta:

- Hakeudu kiinnostavaan lisäkoulutukseen
- Tee työtehtävät uudessa järjestyksessä
- Lisää tilanteeseen sopivaa huumoria asiakaskohtaamisiin
- Järjestele työhuone siten, että, että työskentely on sujuvampaa
- Ota haasteeksi tehtävä, jota kaikki välttelevät: näe haasteet mahdollisuuksina -
Järjestä palaveri läheiseen kahvilaan

Lisää tietoa työn muotoilusta:

"Työtä muotoon" -webinaaritallenne PISKUn sivuilla:

http://www.iskussa.fi/?page_id=5870

Webinaaritallenne: Miten tuunaan työstäni innostavamman, mielekkäämmän ja tuottavamman? Äänessä Jari Hakanen, [Työterveyslaitos](http://www.tyoterveyslaitos.fi) Julkaistu 15.10.2017

<https://www.youtube.com/watch?v=YTOTc9aVLMY>

Infovideo: torniolainen hotelli Olof: Hanna Viitavaara <http://www.iskussa.fi/?p=8570>

5.4.3 Palautuminen

Työhyvinvointi kattaa myös työntekijän tarvitseman palautumisajan työpäivän aikana tulleista stresseistä ja rasituksista. Tarve korostuu varsinkin kuormittavaa työtä tehdessä. Riittävä palautuminen auttaa työntekijää pitämään yllä omaa työhyvinvointiaan, tehokkuuttaan ja tarvittaessa auttamaan työyhteisöään.

Palautumisen tarpeen ei tulisi olla jatkuva tila ja tällaisen tilan pitkään jatkuminen voi enteillä alkavaa työuupumusta. Jos näin on, niin palautumisen keinot mm. aika ja/tai tavat ovat riittämättömät. (Hakanen 2011, 98-99.)

Palautumisen keinot ovat jokaisella oman näköisensä. Yleisiä palautumisen mekanismeja ja tapoja on neljä:

- *Henkinen irtautuminen* työtä koskevista ajatuksista joko tietoisesti tai välillisesti esimerkiksi lasten kanssa leikkimällä.
- *Rentoutumisen olotilassa* ihminen kokee rentoutuvansa omalla tavallaan esimerkiksi oleskelun, ulkoilun tai lukemisen avulla.
- *Itsensä haastaminen kartuttamalla taitoja*, joita ei voi työssään hyödyntää.
- *Kontrolli vapaa-ajalla* tarkoittaa mahdollisuutta päättää itse oman vapaa-aikansa käytöstä ajallisesti sekä toiminnallisesti. (Hakanen 2011, 100-101.)

Jokainen ihminen tarvitsee aikaa palautuakseen työstään. Palautumisen tarpeet sekä keinot ovat jokaisella oman näköisensä. Palautuakseen työkuormasta ja stressistä tarvitaan riittävän pitkä lepo öisin, vapaa-ajalla sekä viikonloppuisin. Ajoittain tulevat kovatkaan paineet eivät työhyvinvointia kaada, jos vain palautumisesta huolehtii riittävästi. Ihmisellä on palautumiseen selkeä tarve sekä fysiologisesti että psykologisesti. Palautuminen katsotaan onnistuneeksi, kun fyysisesti kehon stressin tuomat reaktiot ovat palautuneet normaalitilaan ja psykologisesti työntekijä kokee olevansa valmis jatkamaan työtään (Manka 2015, 44-47). Palautumisen perusedellytyksiä ovat riittävä uni, tasapainoinen ravinto sekä liikunta (Työterveyslaitos 2019a).

Vapaa-ajalla palautumiselle tärkeää on työn ja vapaa-ajan selkeämpi erottelu (esim. älä vie töitä kotiin tai pidä työläppäri kotona vain tietyssä huoneessa). Varaa aikaa itsellesi ja tee rentouttavia asioita mistä juuri sinä itse pidät (esim. raskaat fyysiset toimet, lukeminen). Voit myös pyrkiä oppimaan uusia asioita ja haastamaan itsesi sekä hankkia uusia näkemyksiä. Säättele oma aikataulusi ja päätä, miten parhaiten käytät aikaasi ja miten hoidat tehtäväsi. (Manka 2015, 190-194.)

Palautuminen ei kuitenkaan ole vain vapaa-ajan asia: palautumista tapahtuu jo työpäivän aikana erilaisten taukojen aikana. Palautumisen tarve on sidoksissa kuormituksen määrään. (Työterveyslaitos 2019.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi vähentää kuormitusta ja siten tekee palautumisesta helpompaa!

Keinoja työpaikalle:

- Lisää liikettä päivään mm. käyttämällä portaita tai yhteisellä liikuntahetkellä
- Tauota istumatyössä istuminen tasaisin välein. Myös esim. säätöpöytiä voi hyödyntää liiallisen istumisen välttämiseksi. Muita hyödyllisiä apuvälineitä ovat mm. erilaiset tasapainotyynyt ja -tuolit.
- Paineen alla voi olla hyödyllistä rentoutua hetki. Etsi oma keinosi: kuuntele vaikka lempikappaleesi silmät kiinni, lue tovi tai käy pienellä happihyppelyllä.
- Hyödynnä erilaisia mobiiliapplikaatioita rentoutumiseen ja irrottautumiseen. Valikoima on runsas.
- Irrottaudu tauoilla työstä: juttele työkavereiden kanssa muista aiheista
- Taukojen pitäminen taukoina toimii keinona paitsi työyhteisön tukemisessa, myös palautumisen keinona.

Lisätietoa palautumisesta esim. Työterveyslaitoksen Kroppa ja nuppi kuntoon - hankkeen Webinaarisarjassa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kroppa-nuppi-kuntoon-fyysisesti-psykososiaalisesti-raskasta-tyota-tekevien-tyokyvyn-terveyden-edistaminen-tyopaikoilla-2015-2018/>

Tai verkkosivulla <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/>

5.5 KUKINTO: tuottavuus

Työhyvinvoinnilla on selkeä vaikutus myös yhtiön menestykseen ja kuluihin. Tutkitusti voidaan osoittaa, että satsaamalla työhyvinvointiin yrityksen kustannukset pienenevät. Sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ennenaikaiset eläkkeelle jäämiset vähentyvät. Työhyvinvoinnin kukoistaessa työtyytyväisyys, hyvä motivaatio, työilmapiiri ja asiakaspalvelu parantavat tuloksellisuutta. (Manka 2011, 38-44.)

Työhyvinvointiin ja ihmisiin panostamisella on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia tuottavuuteen. Talousvaikutuksia on näkynyt yhtiöissä myös nopealla aikataululla, jonka vuoksi toiminnan kannattavuus on kasvanut. Positiivisia puolia on näkynyt siis tuottavuudessa sekä työntekijöiden parantuneessa työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointia voidaan pitää jopa yrityksen valttikorttina. (Kehusmaa 2011, 81.)

Työhyvinvointi merkitsee viihtyvyyttä sekä hyvinvointia työntekijälle ja sitä kautta parempaa sekä motivoituneempaa palvelua työssä. Tämä parantaa tuottavuutta yrityksille ja muille työorganisaatioille. (Työterveyslaitos 2019b.)

Panostaminen työhyvinvointiin on tarpeellista, sillä nykyään työhyvinvointi on korostunut tärkeäksi kilpailutekijäksi työmarkkinoilla. Työnantaja, joka huolehtii työntekijöistään, saa pitkälläkin tähtämellä taattua hyvää työvoimaa ja laadukasta palvelua. Työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeellisuus ja ajankohtaisuus kasvaa, sillä kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta, työntekijöiden ikääntyminen sekä tuottavuuspaineet ovat luoneet tarpeet työhyvinvointipuitteiden kehittämiseksi. Työhyvinvointiin panostaminen hyödyttää organisaatiota tuomalla sille kilpailukykyä ja laadukasta jatkuvuutta. Samalla työntekijä saa puitteet motivaation ylläpitämiseen ja parempaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Pakka & Rätty 2010, 38.)

Kukkamallin kehyksessä yrityksen jokaista uutta työntekijää voi verrata nupullaan olevaan kukkaan. Työhyvinvoinnin tukeminen auttaa kukkaa kukkimaan, tuen puute taas aiheuttaa sen nuupahtamisen (Kuva 3).



Kuva 3 Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen kukkamallin mukaisesti.

Työhyvinvoinnin vaikutuksia tuottavuuteen:

Työn prosessien sujuvuus:

Hukka-ajan (eli ajan, joka kuluu odotteluun tai vaikkapa päällekkäisten töiden tekoon) vähentäminen on kustannustehokas keino, jonka talousvaikutukset näkyvät nopeasti.

Työelämätaitojen unohtuminen:

Työyhteisössä häiriökäyttäytymisen, eli työelämätaitojen unohtaminen kustannukset ovat suuret. Häiriökäyttäytyminen lisää paitsi hukka-aikaa, myös vaikuttaa palvelun laatuun.

Työntekijöiden vaihtuvuus:

TTK:n selvityksen mukaan yhden kokeneen työntekijän vaihtuminen aiheuttaa keskimäärin n. 60 000€ liikutuksen menetyksen. Vaihtuvuuden kustannukset liittyvät mm. työsuhteen päättämiseen, rekrytointikuluihin, perehdyttämisen kuluihin sekä hiljaisen tiedon menettämiseen.

Sairauspoissaolojen kustannukset:

Yhden päivän poissaolon on laskettu aiheuttavan yritykselle noin 300 euron kulut. (Savolainen ym. 2013, 3-15.)

Lisää työhyvinvoinnin vaikutuksista tulokseen: Jarna Savolainen, Tarja Rätty, Hanna Pratsch, Risto Tanskanen: Työturvallisuuskeskus TTK 2013 Esimies ja eurot – työhyvinvointi johtamisessa. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa:

https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/verkkokauppa/julkaisuhaku?C=5815&a=results&product_id=428

5.6 Oppaan loppusanat

Esitteessä on käyty läpi työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Jokaiseen asiaan liittyen on ollut myös kysymyksiä pohdittavaksi. Kokoontukaa yhteen pohtimaan eri kysymysten tuloksia jokaisen kohdalla ja miettikää, nousiko jokin tietty asia/tietyt asiat yli muiden? Tarvittaessa kootkaa asioita kategoriottain yhteen käsittelemisen helpottamiseksi. Pohtikaa yhdessä mikä on hyvin ja mihin kaipaisitte parannusta.

Kolmen muutoksen esimerkki

Jokainen kirjoittaa itsekseen tarralapuille vähintään 3 asiaa, joihin haluaisi työssään muutosta. Tämän jälkeen kootkaa laput kaikkien nähtäville.

Keskustelemalla valitkaa yksi pieni asia, johon vastausten perusteella kaivataan muutosta ja joka voidaan korjata lyhyellä aika välillä. Asettakaa tälle muutokselle selkeä tavoite ja aikataulu, joka veisi teitä lähemmäs haluttua lopputulosta.

Sovitun ajan kuluessa arvioikaa, miten tavoite on toteutunut. Pohtikaa syitä onnistumiselle tai sen puutteelle.

Keskustelemalla valitaan toinen hieman suurempi ja pidemmän tähtäimen yhteinen tavoite. Päätäkää jo valmiiksi aikataulu, jonka mukaan tavoitteen toteutumista

tarkastellaan tasaisin väliajoin. Esimerkiksi onko työpaikalla kaikilla työtavat ja työtehtävät selvillä vai voisiko niitä selkeyttää jollakin tavalla? Muistakaa käyttää vahvuuksianne hyväksi!

Kolmantena yhteisenä tavoitteena valitkaa nousseista aiheista keskustelemalla sellainen asia, joka on suuri ja isolla aikavälillä toteutettava. Esimerkiksi onko työpaikalla selkeä pitemmän ajan toimintasuunnitelma vai voitaisiinko sitä selkeyttää, vaikka vuosikellon avulla?

Selkeillä tavoitteilla ja aikatauluilla sekä yhdessä keskustelemalla pystytte kulkemaan kohti tavoitteita. (PISKU työpajamateriaali, ei julkaistu)

6 PALAUTTEEN KERÄÄMINEN JA HYÖDYNTÄMINEN

Keräsimme palautetta valmiiksi suunnitelluilla kysymyksillä, joita osin käytettiin haastattelun runkona ja osin kirjallisesti johtuen vastaajien maantieteellisestä sijainnista. Teimme etukäteen strukturoidun lomakkeen, jotta kaikilta vastaajilta kysyttäisiin samoja asioita. Tavoitteena oli saada mahdollisia kehitysehdotuksia oppaaseen sekä muodostaa karkeaa kuvaa siitä, aukeavatko kukkamalli ja opas erilaisille ihmisille. Saimme palautetta 14 vastaajalta (n=14). Vastaajat olivat työparille ennestään tuttuja. Osa oli läheisempiä, mutta osa tarkoituksella tutuntuttuja. Osa pyydettiin henkilökohtaisesti lukemaan opas, osa ilmoittautui vapaaehtoisesti somen kautta esitetyn yleisen pyynnön jälkeen.

Vastauksille tehtiin kvalitatiivinen aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Vastauksista etsittiin eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Lisäksi laskettiin samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien määrää, eli kvantifioitiin ilmiöitä. Lisäksi hyödynnettiin yksittäisissä vastauksissa ilmenneet kehittämissuhteet. Osan perusteella tehtiin muokkauksia oppaaseen, ja jotkin päätyvät jatkoehdotuksiin. Lopuksi tehdyn analyysin perusteella aineistosta tehtiin sanallinen tiivistelmä.

Sisällönanalyysi tarkoittaa aineiston läpi käymistä siten, että aineistoa tarkastellaan etsien eroja ja samankaltaisuuksia. Tutkittavasta aineistosta muodostetaan tiivistetty kuvaus. Kvantifioimalla, yksinkertaistettuna laskemalla, saa varmuutta siitä, ettei

aineistosta tehtyjä päätelmiä ole tehty vain oman tuntuman mukaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Vaikka emme kysyneet sukupuolen lisäksi muita taustatekijöitä, huomasimme vastaajien olevan eri ikäisiä, työskentelevän useilla eri aloilla, erikokoisilla työpaikoilla ja taustakoulutukset vaihtelevat myös. Kaksi vastaajista työskenteli samassa organisaatiossa, muut vastaajat eri työpaikoilla. Kaikki vastaajat kokivat voivansa ainakin jollain tavoin hyötyä oppaasta. Saimme kyselyn tuloksena monia hyviä huomioita, joiden perusteella tehtiin pieniä muutoksia tai lisäyksiä. Kieliopillinen apu erityisesti tuli tarpeen, omalle tekstilleen sokeutuu nopeasti. Viimeiset vastaajat saivatkin eteensä korjatun version.

Kokonaisuutena kommentit olivat positiivisia ja kaikki vastaajat kokivat voivansa hyötyä oppaasta ainakin joiltain osin. Viisi vastaajista koki, ettei saanut oppaasta uutta tietoa. Yhtä lukuun ottamatta kaikki pitivät kukkamallin selkeydestä. Kaikki pitivät tehtävistä ja kokivat niiden soveltuvan omaan ja/tai työyhteisönsä käyttöön. Vain yksi koki tietoa sivulla olevan yksiselitteisesti liikaa ja kaksi oli hieman kahden vaiheilla: toisaalta tietopaketti tuntui suurelle, mutta toisaalta toinen koki tehtävien tiivistävän teorian mukavasti ja toinen ei olisi toisaalta halunnut mitään poistaakaan.

Palaute tehtävistä oli kaikilta vastaajilta hyvää. Kaikki vastaajat kokivat tehtävät itselle ja/tai omalle työpaikalle soveltuvina. Kolme neljästä miehestä tosin vierasti ”kiitosseinän” ajatusta. Toisaalta kaksi muuta miestä mainitsivat erityisesti kiitosseinän käyttökelpoisena ajatuksena.

14 vastaajasta miehiä oli 6 ja naisia 8. Etukäteen meille oli esitetty ajatus siitä, että miehet saattaisivat suhtautua skeptisesti kukkamalliin. Siksi sukupuoli oli näin pienessä otoksessa ainoa taustatekijä, johon virallisesti kiinnitimme huomiota. Mallista pidettiin sukupuolesta riippumatta. Yksi mies tosin pohti, miksi ”tuottavuus on kasvin lyhytikäisin osa” mutta kuitenkin totesi mallin olevan ”selkeä jos ei ylianalysoi”. Vain yksi miespuolinen vastaaja koki mallin haastavan muistipelin lailla.

Otos on toki pieni, ja kaikki vastaajat opinnäytetyön tekijöille entuudestaan tuttuja, joten luotettavien tulosten saaminen oppaan sisällön suhteen vaatisi toisenlaista tutkimusasetelmaa. Kyselyn ensisijainen tarkoitus kuitenkin oli kehityskohteiden

esiintuminen. Ehdotukset ja huomiot huomioitiin ja niiden perusteella tehtiin joitakin muutoksia oppaaseen. Osa huomioidaan jatkoehdotuksissa.

Saadut vastaukset kuitenkin samalla vahvistivat käsitystämme siitä, että luomamme kukkamalli antaa selkeän kokonaiskuvan työhyvinvoinnin palasista ja tehtävät tukevat kokonaisuutta. Kokonaisuutta keuhuttiin positiiviseksi, tiiviiksi, selkeäksi ja toimivaksi. Nämä olivat johtavia ajatuksia meillä koko sisällön tuottamisen prosessissa. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella vaikuttaisi, että olemme onnistuneet tavoitteessamme. Toki tiedostamme, että ikinä ei voi miellyttää kaikkia ja aina jää jotain uupumaan. Olemme kuitenkin tyytyväisiä tuotokseen ja valmiit siirtämään sen eteenpäin toimeksiantajalle.

Koonti kysymyksistä ja niihin saaduista vastauksista

Seuraavaksi esittelemme kysymykset ja koonnit saaduista vastauksista sekä niiden perusteella tehdyistä muutoksista oppaaseen. Viimeisen, sana vapaa -kysymyksen, vastaukset löytyvät alta kokonaisuudessaan. Liitteessä 1 löytyvät muutkin vastaukset kokonaisuudessaan. Vastausten perässä on merkintä, mikäli vastaus on johtanut muutokseen oppaan tekstissä. Luvun lopussa on myös sanallinen koonti tuloksista.

1. Antoiko opas sinulle uutta tietoa työhyvinvoinnista?

5/14 koki ettei saanut uutta tietoa, loput vastasivat saaneensa uutta tietoa tai näkökulmia. Kaikilta yleinen palaute oli kuitenkin rohkaisevaa. Nekin, jotka eivät uutta tietoa saaneet, kokivat muiden vastausten perusteella harjoitusten herättävän ajatuksia.

2. Jäikö jokin oppaan sisällöstä epäselväksi?

Kielioppia korjattu kommenttien perusteella. Muuten kaikki kokivat, ettei varsinaisia epäselvyyksiä jäänyt. Ainoa selkeä pohdituttamaan jäänyt kysymys liittyi mobiiliapplikaatioihin ”Mistä tietää mikä applikaatio on hyvä?”. Eri applikaatioihin emme enää tässä vaiheessa lähde perehtymään, kuitenkin mieltymykset ovat erilaisia eri ihmisillä.

3. Oliko teksti ymmärrettävää ja helppolukuista? Mikä oli epäselvää?

Lähteet häiritsivät kahden lukemista. Jaksotusta sekä keuhuttiin (1 vastaaja) että kritisoitiin (1vastaaja). Muutoin tekstiä pidettiin ymmärrettävänä, joitain kielioppiasioita lukuun ottamatta. Kielioppivirheitä ja lauserakenteita on muokattu erityisesti kahden vastaajan avustuksella. Korjausten jälkeen lähetetyissä versioissa sujuvuutta on keuhuttu. Kuitenkin 7/14 sanoi tekstin olevan ymmärrettävää ja helppolukuista. 12/14 vastauksesta voisi tulkita tekstin olevan sujuvaa ja helppolukuista kielivirheitä lukuun ottamatta. Yksi koki informaatiotulvan suureksi. Yksi arveli keskeneräisen ulkoasun vaikeuttavan lukemista ja totesi tekstin olevan ”paikoitellen melko raskasta luettavaa”. Kysely olisi ollut hyvä tehdä vasta oikeakielisyyden perinpohjaisen tarkastamisen jälkeen. Kysymyksen tulos olisi ollut siten luotettavampi.

4. Auttoiko työhyvinvoinnin vertaaminen kukkaan kokonaiskuvan hahmottamista? 12/14 koki mallin yksiselitteisesti auttavan. Yksi pohti, miksi tuottavuus on kasvin lyhytikäisin osa. Hänkin totesi mallin olevan selkeä ”jos ei ylianalysoi”. 1 ei kokenut mallin selkiyttävän vaan ennemmin haastavan muistipelin tavalla.

5. Onko oppaassa tietoa liian vähän, sopivasti vai liikaa? Mikä oli liikaa tai mitä liian vähän?

Tulos: 11/14 koki tietoa olevan sopivasti. 1 oli hieman kahden vaiheilla oliko tietoa liikaa, tosin totesi laatikoiden kiteyttävän teorian kivasti. 1 koki tietoa olevan ehkä hieman liikaa, mutta toisaalta ei osannut sanoa mikä olisi ollut liikaa. Hän totesikin: ”Mutta toisaalta paljota ei voi tiivistää ilman että asioita jää sanomatta”. 1 koki tietoa olevan sivulla liikaa.

6. Koetko tehtävälaatikoiden kysymysten ja tehtävien olevan käyttökelpoisia tai hyödyllisiä? Mikä oli huono tai hyvää?

Tähän kysymykseen vastasi vain osa vastaajista, sillä kysymys tuli mieleen lennossa työparin toiselle osapuolelle. Kaikki 9/9 vastannutta pitivät tehtävistä yleisesti. Kiitosseinä -harjoitus oli ainoa yksittäinen kommentoitu tehtävä. Siihen suhtautui kriittisesti kolme vastaajaa, toisaalta kaksi nostivat sen erikseen esille erityisen hyvänä ajatuksena. Ensimmäiseltä haastatellulta saatiin alkuun kommentti siitä, että tehtäviä on liikaa. Kun selvennetty ettei kaikkia tarvitse tehdä, mielipide oli toinen. Sen vuoksi lisätty alkupuheeseen maininta siitä, että voi valita itselleen sopivat. Tätä on myöhemmin keuhuttu.

7. Soveltuisivatko oppaan harjoitukset itsellesi/omalle työpaikallasi? 14/14 kokee että ainakin osa tehtävistä soveltuisi. Yksi vastaaja kokee, ettei välttämättä toimisi isossa yrityksessä, mikä ei olekaan oppaan kohde.
8. Sana vapaa: kehitysehdotuksia oppaaseen; miten voisimme vielä parantaa oppaan sisältöä?

Kehitysehdotuksia vastauksissa tuli useita: Johtajuuden lisäämistä malliin toivottiin, tässä vaiheessa emme halunneet lisätä enää niin suurta elementtiä työhön, jonka laajuus on rajattu. Ajatus on ollut kuitenkin esillä myös meidän keskusteluissamme, joten johtajuuden voisi hyvin lisätä malliin myöhemmin ja tämä lisättiin jatkoehdotuksiin.

Toiminnan tehostamisen ja luovuuden suhdetta pohdittiin: ”liika tehokkuusajattelu saattaa tappaa luovuuden. Tekstiä muokattiin korostamaan tätä paremmin.

Työntekijöiden vaihtuvuudesta mainittiin kahdessa kommentissa. Toinen liittyi siihen, miten tietotaitoa menetetään vaihtuvuuden yhteydessä. Toinen siihen, että riittämätön lisäkoulutus ja siten tietotaito saattaa aiheuttaa vaihtuvuutta, kun työntekijä joutuu luopumaan työstään työn vaatimusten kasvaessa ja osaamisen pysyessä ennallaan. Tekstiä muokattiin osaltaan korostamaan vaihtuvuuden yhteydessä menetettävää tietotaitoa, ja muu tietotaidon korostaminen lisättiin kehitysehdotuksiin. Muita kehitysehdotuksiin siirrettäviä kommentteja olivat lukujen suurempi määrä tuottavuus - osioon, ja visuaalisen sisällön lisääminen oppaan lopulliseen versioon.

Kokonaisuutta keuhuttiin positiiviseksi, tiiviiksi, selkeäksi ja toimivaksi. Yksi vastaaja arveli, ettei opas toimisi kovin suurissa yrityksissä, mutta pienissä kyllä. Yksi sanoi odottavansa oppaan ilmestymistä innolla. Toinen totesi, että ”hyvä kun teitte tällaisen”.

7 OPPIMISEN JA TULOSTEN POHDINTA SEKÄ JATKOEHDOTUKSET

Tavoitteina oppaalle olivat:

1. holistinen ja positiivinen näkökulma työhyvinvointiin
2. selkeä teoria
3. teoriaa tukevat harjoitukset
4. visuaalinen tuki aiheelle

Mielestämme onnistuimme oppaan suhteen tavoitteissamme hyvin. Tätä tukevat sekä toimeksiantajalta saatu hyvä palaute, että palautteen keruun yhteydessä saadut vastaukset. Itse prosessi ei kuitenkaan ollut täysin oppikirjojen mukainen. Varsinainen visuaalinen suunnittelu siirtyi Lapin ammattikorkeakoulun graafikolle, joten sitä osaluuetta emme kukkamallia lukuun ottamatta huomioineet.

Opinnäytetyön suunnitelman tekeminen takkusi pahasti osin henkilökohtaisista syistä ja osin prosessiin liittyvän epätietoisuuden vuoksi. Lopulta suunnitelma hyväksyttiin vasta tammikuussa 2019. Tätä ennen parin yhteydenpito toimeksiantajan edustajaan oli lähes olematonta. Toisaalta koulun ohjeiden mukaan toimeksiantajaan tulisi olla yhteydessä vasta suunnitelman valmistuttua, toisaalta aiemmin oli jo puhuttu, että toimeksiantajaan voi olla yhteydessä jo aiemmin. Seilasimme kuitenkin pitkään epätietoisuuden ja tietoähkyn aalloilla, eikä työ edennyt suunnitellusti.

Vihdoin suunnitelman valmistuttua saimme hyvinkin nopeasti ajatuksen työhyvinvoinnin kukkamallista. Halusimme saada ajatuksemme selkeästi esiin ennen sen esittelemistä toimeksiantajalle. Jälkikäteen ajatellen olisi ollut asiallisempaa toimia toisessa järjestyksessä eli esitellä raaka ajatus ja vasta sitten lähteä kehittämään sitä eteenpäin vain, mikäli toimeksiantaja on tyytyväinen ajatukseen. Toimeksiantajan suusta kuultuna kuitenkin ”riskinotto tässä tapauksessa kannatti”. Idean esittelyn jälkeen muutostoiveita ei tullut, vaikka olimme varustautuneet jopa aloittamaan alustakin, mikäli idea ei miellyttäisi. Varsinaisesti siis prosessimallin mukaista tekemistä, uudelleenjärjestelyä ja muokkaamista tapahtui vain yksityiskohdissa.

Eettisen puolen onnistumista pohdittaessa toisaalta onnistuimme lähdevalinnoissamme sekä palautteen anonyymissa toteuttamisessa, toisaalta selväksi jäi, ettei kaikkien

osapuolten riittävä informointi toteutunut toivotulla tavalla. Tästä myös keskustelimme toimeksiantajan edustajien kanssa. Lopputulokseen oltiin hyvin tyytyväisiä, mutta toisaalta esiin tuli, että toimeksiantajan edustajat olisivat toivoneet tiiviimpää yhteistyötä. Tämän opin aiomme kantaa mukanaamme: joskus tiedottamiseksi voi riittää, vaikka se, että juuri tällä hetkellä toteuttamisen aloittaminen hieman viivästyy, mutta valmista tulee sovitussa aikataulussa.

Tutkimuksen luotettavuutta pohtiessa voidaan käyttää osaltaan kvantitatiivisen tutkimuksen käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti sekä kvalitatiivisen tutkimuksen käsitettä vakuuttavuus. Kehittämistoiminnassa laatua määrittää kuitenkin suuresti käyttökelpoisuus. (Toikko & Rantanen 2009, 121-126.)

Validiteetti ja reliabiliteetti on huomioitu lähinnä lähteinä käytettyjen aineistojen osalta. Laadullisena tehtynä palautekyselyn osalta toteutuivat melko huonosti. Otos oli hyvin pieni ja vastaajat entuudestaan tuttuja. Saimme kuitenkin hyviä kehitysehdotuksia sekä karkeaa ajatusta siitä, miten opas mahdollisesti tullaan ottamaan vastaan. Vakuuttavuuden kannalta tarkasteltuna palautteen analysointi tehtiin huolella ja vaiheet tiivistettyyn koontiin on pyritty tuomaan esiin alkaen liitteeseen 1 liitetyistä litteroiduista vastauksista, jatkuen kysymys kysymykseltä tehdyistä koonneista johtaen lopulliseen tiivistelmään. Myös tiedot vastausten hyödyntämisestä on tuotu esiin.

Opasta tarkasteltaessa on selvää, että tapoja oppaan tekemiseen olisi voinut olla monia. Kukkamalli on uusi, ja edustaa tekijöidensä aineistoon perustuvaa käsitystä työhyvinvoinnista toimintaterapian näkökulmasta tarkasteltuna. Opas kuitenkin perustuu luotettavista lähteistä koostettuun tietoon. Mukana on harjoituksia, jotka ovat teoriaan pohjautuvia, mutta silti osin luovan työn tuloksia. Harjoitusten toimivuutta käytännössä ei missään vaiheessa testattu. Testaaminen olisi parantanut työn luotettavuutta. Opinnäytetyölle varattu aika ja työmäärä kuitenkin rajoittavat mahdollisuuksia ja luotettavien tulosten saaminen olisi vaatinut työmäärältään tähän työhön liian suurta panosta.

Oppaan raakaversio esittelyvaiheessa paikalla oli neljä työhyvinvointiin hyvin perehtynyttä henkilöä. Heiltä saatu positiivinen palaute vahvistaa käsitystämme siitä, että oppaan sisältö työ antaa hyvän kuvan työhyvinvoinnin laaja-alaisuudesta, vaikka hekin myönsivät, että oppaassa olisi voinut olla monia muitakin osa-alueita. Oppaan

käyttökelpoisuuden kannalta oleellista kuitenkin oli pitää opas tiiviinä. Lopullisesta tuotoksesta saatu palaute, niin toimeksiantajan edustajilta, palautekyselyn vastaajilta kuin muiltakin työn lukeneilta, puhuu myös käyttökelpoisuuden puolesta.

Työn toteuttaminen oli toisaalta armotonta teoreettista vääntämistä, toisaalta luovaa ongelmanratkaisua. Välillä työ eteni kuin itsestään ja välillä meinasi vuorotellen iskeä epätoivo. Pari kuitenkin tuki toisiaan ja näennäisistä esteistä päästiin aina yli.

Kyselyn jälkimainingeissa ajattelimme, että kielioppi pitäisi ehdottomasti korjata muutaman ystävän avustuksella ennen useammalle lähettämistä. Omalle tekstilleen sokeutuu täysin ja se tuli huomattua paitsi kielen, myös sisällön suhteen. Muutamat tarkennusehdotukset olivat sellaisia, jota ikään kuin oletti tekstin sisältävän. Kuitenkin sisältö oli jäänyt vain omaan päähän. Tämän perusteella seuraavan suuremman työn antaisin jo aiemmin muutamien luettavaksi. Siihen ehkä nuorisoryhmien opinnäytetyöpajat tähtäävätkin.

Jatkoa ajatellen mallin toimivuus olisi mielenkiintoista saada testattua suuremmalla yleisöllä, mikä kuitenkin lienee mielenkiinnon kohde vain tekijöille. Lisäksi mallia voisi tulevaisuudessa kehittää vielä sisältämään johtajuuden. Esimiesten asema työhyvinvoinnin tukemisessa on tärkeä, mikä mainittiin muutamassa palautteessakin. Muita kyselyssä esiin tulleita kehitysehdotuksia olivat yksilön koulutuksen ja tietotaidon korostaminen sekä ehdotus vielä lisätä lukuja ja taulukoita työhyvinvoinnin taloudellisesta vaikutuksesta. Myös harjoitusten toimivuudesta käytännössä olisi mielenkiintoista saada tietoa.

Yksi raakaversioon esittelyyn osallistuneista toimijoista pohti oppaan luonnostelman esittelypalaverissa ajatusta oppaaseen kehitetyn kukkamallin hyödynnettävyyttä tulevassa työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Lisäksi olisi mielenkiintoista saada tietoa oppaan levikistä. Opas voisi myös toimia pohjana työhyvointikoulutuksille ikään kuin johdatuksena aiheeseen. Lisäksi kukkamalli tarjoaa toimintaterapeuteille oivan mallin työhyvinvoinnin tarkastelemiseen toimintaterapeutisesta näkökulmasta.

8 LOPUKSI

Työhyvinvointi opinnäytetyön aiheena oli yllättävän laaja. Prosessin aikana hankkimamme tieto työhyvinvoinnista on vain pintaraapaisu ja opittavaa on edelleen. Selkeän kuvan saaminen aiheesta oli mielenkiintoista ja haastavaa. Haaste oli myös saada saatu kokonaiskuva esiin ymmärrettävällä tavalla. Lopputuloksena tuotettu sisältö hyvinvointioppaaseen oli tavoitteiden mukainen ja olemme varsin tyytyväisiä lopputulemaan.

Saadun palautteen perusteella muutkin pitävät oppaastamme. Jokainen tähän mennessä sen lukenut on löytänyt oppaasta jotakin hyvää. Osa on pitänyt erityisesti kukkamallin suureen kokonaisuuteen luomasta selkeydestä, osa harjoitteista. Toimeksiantaja kokee oppaan myös olevan hyvä ja käyttökelpoinen.

Itse prosessi oli pitkä ja vaiheittain kivikkoisen. Lopussa kuitenkin seisoo kiitos, kuten vanha sananlaskukin tietää. Opinnäytetyötä tehdessämme opimme paitsi työhyvinvoinnista, myös suuremman kokonaisuuden tekemisestä paljon. Opimme myös soveltamaan oman alamme perusteoriaita yleiskielisesti ja ymmärrettävästi. Joitain asioita varmasti jälkiviisaina tekisimme toisin, toisaalta emme voi kuin olla tyytyväisiä oppaaseen.

Alkuhankaluuksien jälkeen opas saatiin valmiiksi aikataulussa.

Kiitos PISKU -hankkeelle mielenkiintoisesta opinnäytetyöaiheesta ja yhteistyöstä sekä ohjaavalle opettajallemme tuesta!

Oppaan verkkoversio on julkaistu syyskuussa 2019 PISKU -hankkeen nettisivuilla osoitteessa www.iskussa.fi.

LÄHTEET

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
Hongisto, V.; Haapakangas, A.; Koskela, H.; Keränen, J.; Maula, H.; Helenius, R.; Nenonen, S.; Hyrkkänen, U.; Rasila, H.; Sandberg, E. & Hyönä J. 2012. Käyttäjälähtöiset toimistotilat, tilaratkaisut, sisäympäristö ja tuottavuus. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114868/Kayttajalahtoiset_toimistotilat.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hyrkkänen, U. & Vartiainen M. 2009. "Säädöyksissä ja hyvissä oloissa" - Mobiilin ja monipaikkaisen työn työolojen ja työkuormituksen arviointimenetelmän kehittäminen. Turun Ammattikorkeakoulu 2009. Turku. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161017.pdf>
- JUHTA 2012. Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta. JHS 152 Prosessien kuvaaminen. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: <http://docs.jhs-suositukset.fi/jhs-suositukset/JHS152/JHS152.pdf>
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. 1. painos. Kauppakamari. Helsinki. Kielhofner, G. 2008. Model of human occupation - Theory and application. 4. painos. Lippincott Williams & Wilkins, Baltimore, MD.
- Kuntatyönantajat 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Viitattu 22.5.2019 <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>
- Lampinen, M.-S., Viitanen, E. & Konu, A. (2013). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 50(1). Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: <https://journal.fi/sla/article/view/8564>
- Manka, M. 2015. Stressikirja - Mistä virtaa? 1. painos. Talentum. Helsinki.
- Manka, M.; Hakala L.; Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua - Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tampere. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Tyo%20iloa%20ja%20imua.pdf>
- Manka, M. 2011. Työnilo. 1. painos. WSOYpro. Helsinki.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: https://ttk.fi/files/5625/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Savolainen, J.; Rätty, T.; Pratsch, H. & Tanskanen, R. 2013. Työturvallisuuskeskus TTK 2013 Esimies ja eurot – työhyvinvointi johtamisessa. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: https://ttk.fi/files/6398/esimies_eurot_netti.pdf
- Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. (Viitattu 8.9.20019.)
- Scaupp, M.; Koli, A.; Kurki, A. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos – Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Toppinen-Tanner, S.; Bergbom, B.; Friman, R.; Ropponen, A.; Toivanen, M.; Uusitalo, H.; Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ@Elämä : Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Luettavissa verkkojulkaisuna osoitteessa: [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-7019%20\(pdf](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-7019%20(pdf)
- Työsuojelu 2019. Työympäristö. Viitattu 22.5.2019 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>
- Työterveyslaitos 2019a. Palautuminen. Viitattu 24.4.2019 <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/>
- Työterveyslaitos 2019b. Työhyvinvointi. Viitattu 24.4.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos 2019c. Työn tuunaaminen. Viitattu 24.4.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyonimu/tyon-tuunaaminen/>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#mvs>

LIITE 1 Kyselylomake



PALAUTEKYSELY

HEI!

Olemme kaksi Turun AMK:n toimintaterapeuttiopiskelijaa. Teemme opinnäytetyönä työhyvinvointiopasta pienyrityksille alasta riippumatta. Toimeksiantajanamme toimii Pienikin Iskussa eli PISKU -hanke, jonka tarkoituksena on laaja-alaisesti lisätä pienyrityksille tietoa työhyvinvoinnin merkityksestä ja sen vaikutuksesta mm. tuottavuuteen. PISKUssa on mukana Turun AMK:n lisäksi Vaasan yliopisto, Aalto yliopisto sekä Lapin AMK. PISKU hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama. Lisätietoa PISKU projektista osoitteessa www.iskussa.fi. Opas julkaistaan verkossa syksyllä 2019.

Pyydämme palautetta oheisen työhyvinvoinnin kokonaisuutta esittelevän oppaan tekstisisällöstä, visuaalista ilmettä ei tässä vaiheessa tarvitse huomioida. Palautteen vastaajat pysyvät koko prosessin ajan anonyymina, ja kerättyä tietoa käytetään vain oppaan toimivuuden testaamiseen ja kehittämiseen.

Pyydämme lukemaan oppaan ja sen jälkeen vastaamaan lomakkeen kuuteen kysymykseen. Kysymyksissä [on vastausvaihtoedot](#), joista pyydämme alleviivaamaan mielestäsi sopivan. Lisäksi jokaisen kysymyksen alla on tila, johon voit halutessasi vielä tarkentaa antamaasi vastausta. Ensimmäiset viisi kysymystä koskevat oppaan sisältöä kokonaisuudessaan ja viimeiset kaksi oppaan sivujen oikealla puolella sijaitsevien tehtäviä tai pohdittavia asioita sisältävien laatikoiden sisältöä. Lopussa on vielä tilaa avoimelle palautteelle. Arvostamme mielipidettäsi!

Tarvittaessa voit ottaa yhteyttä meihin sähköpostitse osoitteeseen

saara.nevala@edu.turkuamk.fi tai saana.nurminen@edu.turkuamk.fi ”

1. Antoiko opas sinulle uutta tietoa työhyvinvoinnista?

Kyllä / Ei

2. Jäikö jokin oppaan sisällöstä epäselväksi?

Kyllä / Ei

Jos vastasit kyllä, voisitko kertoa mikä?

3. Oliko teksti ymmärrettävää ja helppolukuista?

Kyllä / Ei

Jos ei, niin mikä oli epäselvää tai vaikeaa? Jäikö jokin termi epäselväksi?

4. Auttoiko työhyvinvoinnin vertaaminen kukkaan kokonaiskuvan hahmottamista?

Kyllä / Ei

Halutessasi voit kertoa lisää vastauksestasi

5. Onko oppaassa tietoa (alleiviivaa sopiva vaihtoehto)

liian vähän

sopivasti

liikaa

Mikä on mielestäsi turhaa tai liikaa? Mistä toivoisit lisää tietoa?

Oppaan sivujen oikeassa laidassa olevissa laatikoissa on tehtäviä: joko kysymyksiä pohdittavaksi tai ehdotuksia mitä voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Viimeiset kaksi kysymystä koskevat ainoastaan näiden laatikoiden sisältöä.

6. Soveltuisivatko oppaan harjoitukset omalle työpaikallasi?

Kyllä / Ei

Halutessasi voit kertoa lisää vastauksestasi

Muita ajatuksia harjoituksista?

Sana vapaa: kehitysehdotuksia oppaaseen; miten voisimme vielä parantaa oppaan sisältöä?

KIITOS PALAUTTEESTASI!

Saara Nevala ja Saana Nurminen