

# SoteNavi -

- pienten ja keskisuurten hyvinvointialan yritysten  
sosiaali- ja terveysalan rakennemuutoksen  
valmennushanke

TYÖPAJA 3: TYÖHYVINVOINTI YKSILÖN NÄKÖKULMASTA

10.10.2017 TUAS Lakanmaa R-L

**TURKU AMK**  
TURKU UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES



**TAMK** TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU



Osaavaa kansalaistoimintaa

Opintokeskus **Sivis**



EPTEK

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto

# Sisältö:

- Yksilön työhyvinvoinnin näkökulmaa
- Työhyvinvoinnista teoriaa ja tutkimuksia yksilön näkökulmasta
- Miten työhyvinvointia ja omaa asennetta sekä vuorovaikutusta voi harjoitella itse?



# Yleistä (STM, TTL, Työsuojelu.fi)

- Työhyvinvointi tehdään yhdessä
- Työntekijällä on vastuu omasta työkyvystä ja ammatillisesta osaamisesta sekä koko työyhteisön ilmapiiristä
- Hyvinvointia voi kehittää: työoloja ja ammatillista osaamista kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja työterveyshuollon avulla.
- <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



# Työhyvinvointiin vaikuttavat Mankan mukaan:

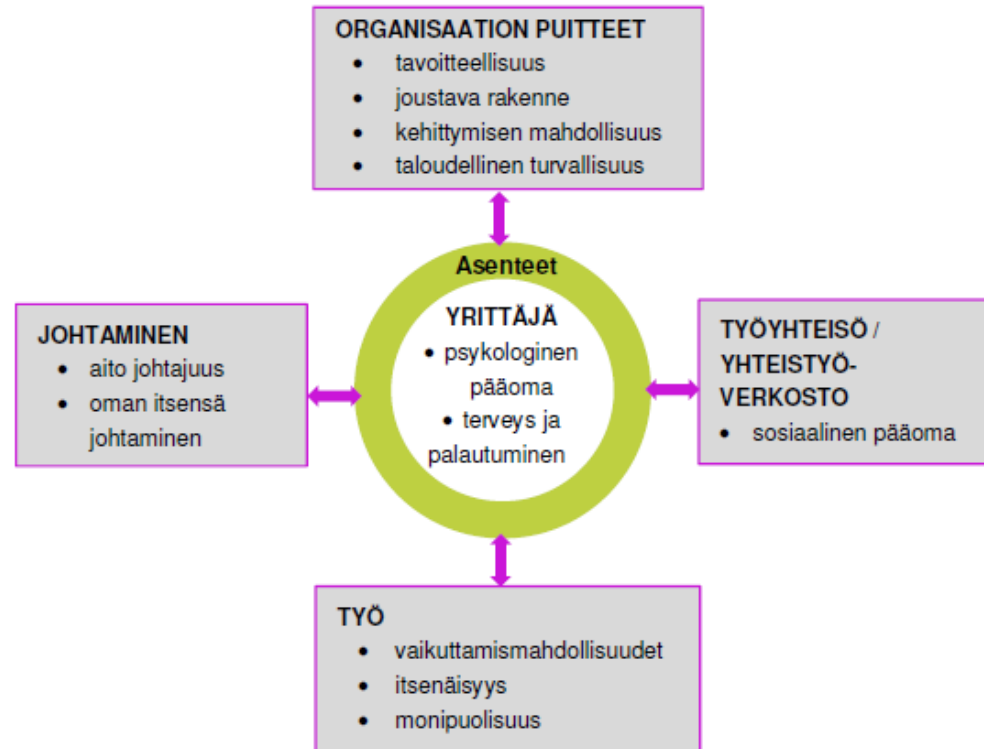
- organisaation piirteet (tavoitteellisuus, joustava rakenne, osaamisen kehittämisen mahdollisuudet, toimiva turvallinen työympäristö ja työn sisällöt, kannustavuus ja vaikutusmahdollisuudet - >rakennepääoma)
- johtaminen ja työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri -> vertikaalinen ja horisontaalinen sosiaalinen pääoma
- viime kädessä työntekijän ominaisuudet ja tulkinta omasta työyhteisöstään. Puhutaan psykologisesta pääomasta ja työntekijän terveydestä ja työkyvystä.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

# Tutkimuksia

- *”Työhyvinvoinnilla ei ole yhtä ainoaa oikeaa määritelmää. Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon liittyvät myös esimerkiksi työpaikan toimivat ihmissuhteet ja työntekijän oma ammattitaito.*
- *Työhyvinvoinnin ilmenemiä ovat muun muassa innostuneisuus, aloitekyky ja motivoituneisuus. Siksi työhyvinvoinnilla on suora yhteys työn tuottavuuteen sekä organisaation kilpailukykyyn ja maineeseen.” (STM 2017)*
- <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnisthttp://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70266a>

# Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011.



Kuva 1. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (vrt. Manka 1999, 2011).

työtä -ohjelma

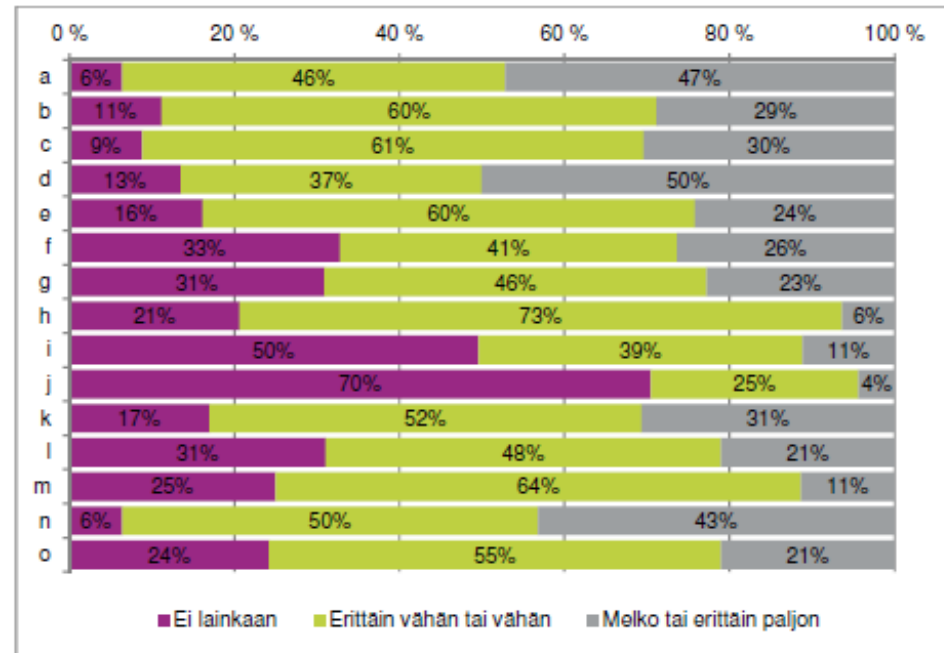
naa  
ta

2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Tuloksia:



- a) Työn henkisen kuormituksen ongelmat
- b) Työn fyysisen kuormituksen ongelmat
- c) Työn organisointiin liittyvät ongelmat
- d) Pitämättömät lomapäivät
- e) Työmotivaation tai työhalujen väheneminen
- f) Jokin sairaus, vamma tai vika
- g) Esimiestyöhön sisältyvät vastuut ja velvollisuudet
- h) Puutteet omassa osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- i) Puutteet alaisten osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- j) Alaisten arvostuksen puute
- k) Yrityksen taloudellinen tilanne
- l) Yrityksen liian alhainen henkilömäärä
- m) Ammatillisten verkostojen puute
- n) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- o) Työn ulkopuoliset vaikeudet (perhe, taloustilanne yms.)

Kuva 4. Muiden yrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina (n=122-125).

# Muita tekijöitä jotka haittaavat työssä jaksamista?

- kiire ja liiallinen työmäärä (13)
- kannattavuus (6)
- ympäröivän yhteiskunnan muutokset ja epävarmuus (6)
- fyysiset vaivat (5)
- byrokratia (4)
- perheen/suvun ongelmat (3)
- sekalaiset (7)

-> tutkimuksen mukaan lähes poikkeuksetta vastanneet ovat ymmärtäneet että oman jaksamisen eteen on tehtävä töitä. Oma aika, loma, suunnitelmallisuus, liikunta, yrittäjäyhteisö, tärkeää saada hallita omaa työtään, hallinnan tunne.





# Pahkin 2015 (1)

- työhyvinvointia tarkastellaan terveytenä (sairauspoissaolo), henkisenä hyvinvointina, jota kuvaavat kuormittuneisuus (stressi, työuupumus) ja jaksaminen (työtyytyväisyys, työn ilo).
- työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä tarkasteltiin yksilöllisesti ja työhön liittyvinä (työnpiirteet, organisaation toiminta, työympäristö).
- työn häilyvyys huomioitiin organisaatiomuutoksia tarkastelemalla.
- vuodet 1986 – 2009 (n enimmillään >4200)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

## Pahkin 2015 (2)

### Tulokset:

- → työntekijöiden työhyvinvointi pysyi samana pitkällä aikavälillä,
- → työntekijöillä joiden työhyvinvointi oli heikompi oli vähemmän yksilöllisiä tai työhön liittyviä voimavaroja kuin hyvinvoivilla työntekijöillä
- → heidän elämänhallinnan tunteensa koherenssi oli heikompi
- → heidän työssään kokemansa sosiaalinen tuki oli vähäisempää kuin hyvinvoivilla työntekijöillä.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



## Pahkin 2015 (3)

- → lisäksi resursseissa tapahtunut muutos vuosien aikana vaikutti menevän eri suuntiin: resurssit lisääntyivät niillä työntekijöillä jotka voivat hyvin ja vastaavasti heikkenivät niillä joiden työhyvinvointi oli heikompi alkuaan.
- → samat tekijät auttoivat työntekijää jaksamaan pitkällä aikavälillä. Vahva elämänhallinnan tunne, ja sosiaalinen tuki olivat yhteydessä sekä työhyvinvointiin että myönteiseen muutkokokemukseen organisaatiossa.
- → hyvä sosiaalinen tuki työtovereilta ennen organisaatiomuutosta ei kuitenkaan suojannut kielteisen muutkokokemuksen työhyvinvointia heikentävältä vaikutukselta.
- → Yksilön oma arvio muutoksen merkityksestä (muutkokokemus) oli yhteydessä hänen terveiteensä ja henkiseen hyvinvointiinsa. Kielteinen oli yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin.

# Pahkin 2015 (4)

- → Kielteinen muutkokokemus heikentää myös myönteistä motivationaalista hyvinvointia eli se ei ainoastaan lisää kuormittuneisuutta.
- → organisaatio voi vaikuttaa muutkokokemukseen, tarjota työntekijälle mahdollisuuksia vaikuttaa. Yritysjohdo ja esimiehet voivat tukea muutosprosessin läpikäymistä.
- → Yksilölliset ja työhön liittyvät voimavaratekijät vaikuttavat terveyteen ja henkiseen hyvinvointiin.
- → muutkokokemus – yksilön oma kokemus muutoksesta ja sen vaikutuksista osoittautui työhyvinvoinnin kannalta merkittäväksi tekijäksi.
- → Henkilöstön osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevien muutosten suunnitteluun luovat pohjan myönteiselle muutkokokemukselle: tarvitaan johdon ja esimiesten

**hyväksikokemaa muutosjohtamista: eli riittävä vuoro vaikutus tuki ja oikeudenmukainen toiminta!**

Umpuvoimaa  
Ei:ltä  
2014–2020



European unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# SOTE ammattilaisten työhyvinvointi tutkimusten mukaan:

- Työhyvinvointi lääkärin työssä : systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin
- [Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti](#) 2016 vol. 53 no. 1 s. 30-43
- Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi
- [Hoitotiede](#) 2016 vol. 28 no. 4 s. 322-334
- [Hammaslääkärien työhyvinvointi Suomessa : 11 vuoden seuranta](#)
- [Suomen hammaslääkärilehti - Finlands tandläkartidning](#) 2015 vol. 22 no. 1 s. 20-31
- Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin
- [Tutkiva hoitotyö](#) 2011 vol. 9 no. 1 s. 29-36

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



## Muita artikkeleja:

- [Staying well in an unstable world of work : prospective cohort study of the determinants of employee well-being](#)
- Millainen työhyvinvointi - sellainen organisaation suorituskyky
- [Työterveyshoitaja](#) 2013 vol. 38 no. 3 s. 14-15
- Työhyvinvointi : miten tarttua häiriökäyttäytymiseen?
- [Pro terveys](#) 2012 vol. 40 no. 6 s. 24-25
- [Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus : selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta](#)
- [Työselosteita / Kuntoutussäätiö](#) no. 41 Helsinki : Kuntoutussäätiö 2011 59 s



## Pursio 2013:

# Millainen työhyvinvointi – sellainen organisaation suorituskyky

- Strateginen työhyvinvointi: täsmätoimet johdetaan organisaation strategiasta ja tavoitteista.
- Suorituskyky on menestystekijä: indikaattoreita ovat osaaminen ja kehittyminen, kyky ja voimavarat, johtaminen, kokonaissuorituskyky.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



# Heiskanen 2012:

## Miten tarttua häiriökäyttäytymiseen? (1)

- Vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta on työyhteisössä jokaisen työyhteisön jäsenen, koska jokainen meistä kontrolloi paremmin omaa käytöstään kuin toisten.
- tavoitteena johdon on luoda ne olosuhteet, jotka takaavat työyhteisön jäsenille fyysisesti, psyykkisesti ja emotionaalisesti turvallinen työyhteisö.
- johdolla on hierarkkinen valta, vastuu ja resurssit siksi avainasemassa.
- tiedetään että 40% tilanteissa häiriökäyttäytyminen on jatkunut yli 3 vuotta, hierarkkinen valta on eri kuin vaikutusvalta ratkaisussa.
- Työhyvinvointityöhön on määrätietoisesti ryhdyttävä koska puuttumatta jättämisen kustannukset ovat liian suuret sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.



# Heiskanen 2012:

## Miten tarttua häiriökäyttäytymiseen? (2)

- Toimenpiteitä:

→ YLINJOHTO:

1. muodosta ymmärrys ja määritä mitä työyhteisöön sopimaton hk on?
2. selvitä kuinka yleinen ilmiö hk on (kysely)
3. luo kaikille yhteiset toimintamallit/prosessit
4. anna tarvittava tuki esimiehille
5. aseta vaatimuksia ja tavoitteita hk taltuttamiseksi



# Heiskanen 2012:

## Miten tarttua häiriökäyttäytymiseen? (3)

- → KESKIJOHTO:

1. sisäistä noudata ja hyödynnä ylemmän johdon kanssa luotuja työvälineitä
2. tunnista omat osaamispuutteet
3. osallistu motivoituneena koulutuksiin, vaadi koulutusta jos sitä ei ole tarjolla
4. jaksaa käydä jatkuvasti johdettaviesi kanssa työhön perustuvaa keskustelua (huom. ehkä ei ole itsestäänselvää kaikille.)
5. johda kulkien organisaatiossa
6. rakenna määrätietoisesti organisaatiokulttuuria (varhainen puuttuminen logiikalla)
7. uskalla pyytää ulkopuolista apua ”asiat pitkittyessään henkilökohtaistuvat...”

Kestävä kehitys ja työtä -ohjelma



# Pääatalo & Kauppi 2016:

## Työhyvinvointi lääkärin työssä, system.kk.

- Lääkäreiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuivat analyysin perusteella kuuteen kategoriaan:
- 1) mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työn hallinta
- 2) palkitsevuus ja arvostus sekä eteneminen työssä
- 3) suhteet työtovereihin ja potilaisiin
- 4) kokemus ja taidot
- 5) työskentelyolosuhteet
- 6) henkilökohtaiset ominaisuudet



# Hakanen & Seppälä 2015:

## Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa seurantatutkimus

- Suosituksia:
  - työn ja työyhteisön voimavarojen vahvistaminen
  - julkisen ja yksityisen sektorin välissä eroja, näitä kavennettava
  - nuoret ovat tiukoilla



# Ojala ym. 2015:

## Pohjoissuomalalaisten ensihoitajien työhyvinvointi

- Ensihoitajat pitivät tärkeänä ensihoitajien vapaamuotoista yhdessäoloa ja erittäin tärkeänä keskinäistä auttamista ja tukemista.
- Yhteenkuuluvuus ja yhteistoiminnallisuus sekä toimiva kommunikointi on tärkeää.
- Erittäin tärkeäksi nähtiin myös työn hyvin tekeminen ja hyvä esimiestyö.
- Työhyvinvointitekijöistä parhaiten toteutui vapaamuotoinen yhdessäolo, työn haastavuus ja mielekkyys sekä ensihoitotyön tekeminen.
- Heikoiten toteutui esimiestyö, asema suhteessa työhön, ammatillisen kehittymisen mahdollisuus ja työn organisointi.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



# Yksilön terveys on kokonaisuus.

## KOKONAISKUVA IHMISEN TERVEYDESTÄ

### FYYSINEN = Objekttiivinen

Liikunta ja Ravinto

Hengitys ja Uni

Ergonomia ja Laitteet

Muut aineelliset edellytykset

### SOSIAALINEN = Kulttuurinen

Työnjako ja Työnorganisointi

Johtaminen ja Työryhmät

Oikeudenmukaisuus ja Työmarkkinat

Palkkaus ja Työssä kehittyminen

### PSYYKKINEN = Subjekttiivinen

Stressinhallinta ja Oman mielen ohjaus

Ongelmanratkaisukeinot ja Luovuus

Rakentava suhtautuminen ja Motivaatio

Arvostus ja Vuorovaikutustaidot

Tony Dunderfelt 13.9.2016, TuAMK,  
luentomateriaali

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Yksilö voi kehittää omaa mielenterveyttään ja työhyvinvointiaan.

## MITÄ PSYKKINEN TERVEYS TARKOITTA? MIKÄ ON PSYKOJUMPPA?

Ratkaisukeskeinen ajattelu = *Ongelmista tavoitteita*

Voimavarakeskeinen ajattelu = *Sisäisten voimavarojen esiintuonti*

Elämänkaaripsykologia = *Yksilön kehitys läpi koko elämän*

Neuroplastisuus = *Aivojen muovautuvuus ja oppiminen*

HOLISTINEN HUMANISMI – IHMISENÄ KEHITTÄMISEN PSYKOLOGIA

Tony Dunderfelt 13.9.2016, TuAMK,  
luentomateriaali



# HYVÄN MIELEN RESEPTI

- Hyvä itsetunto – Ystäväharjoitus
- Sisäisen höpötyksen vähentäminen – Mindfulness
- Tunteen kolmisointu – Tunne, emootio ja tunneilmaisu
- Nopeat rentoutuskeinot – Parasympaattisen aktivointi
- Positiivisen ajattelun taito – Huomata hyvä
- Näkökulman vaihtamisen taito – Ongelmista > Ratkaisuihin
- Erilaisuuden ymmärtäminen – Persoonallisuus ja temperamentti
- Kuuntelemisen taito – 30 sekunnin sääntö
- Irti päästäminen, hellittäminen - Anteeksianto

Tony Dunderfelt 13.9.2016, TuAMK,  
luentomateriaali





<https://www.mielenterveysseura.fi/fi>

*”Kestävä, kilpailukykyinen tietoyhteiskunta ei ole mahdollinen ilman kestävää mielensterveyttä.”*

*Kristian Wahlbeck*  
**Kehitysjohtaja, SMS**

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma



# Harjoituksia, pelejä, treenejä:

[https://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials\\_files/viisi\\_tapa\\_a\\_vahvistaa\\_esite.pdf](https://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/viisi_tapa_a_vahvistaa_esite.pdf)

mieli

Suomen Mielenterveysseura



Viisi tapaa vahvistaa mielenterveyttä

## Hyvän kuuntelijan peli



# MHTT Mielen hyvinvointitreenit työpaikalla (Tony Dunderfelt)

- <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=115330>

Hyviä linkkejä:

- <https://sykettatyohon.fi/fi>

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma



# Harjoitus

- Myönteistäjät -kortit.

Katsotaan yhdessä esimerkki miten omaa näkökulmaa ja asennetta voi muuttaa työyhteisössä?



# Lähteet

- Dunderfelt, T 2016. Mielen hyvinvointitaidot TuAMK 13.9.2016 luentomateriaalit.
- Hakanen, J & Seppälä, P 2015. Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa – 11 vuoden seuranta. Suomen Hammaslääkärilehti 22 (1), 20 – 31.
- Heiskanen, A 2012. Työhyvinvointi: Miten tarttua häiriökäyttäytymiseen? Pro terveys 40 (6), 24-25
- Mäkelä-Pusa, P, Terävä, K & Manka M-L 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011.
- Ojala, A-M, Päätalo, K & Kyngäs, H 2016. Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. Hoitotiede 28 (4), 322 – 334.
- Pahkin K 2015. Staying well in an unstable world of work – prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Doctoral dissertation. Faculty of Social Sciences. Social Psychology. University of Helsinki.
- Pursio, H 2013. Millainen työhyvinvointi - sellainen organisaation suorituskyky. Työterveyshoitaja 38 (3), 14 – 15.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma