

Ilmapiiri kunnossa – kunto hukassa

Salibandyvalmennuspäälliköiden työhyvinvointi

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kevät 2011
Aleksi Sammalisto

Lahden ammattikorkeakoulu
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

ALEKSI SAMMALISTO:

Ilmapiiri kunnossa – Kunto hukassa
Salibandyvalmennuspäälliköiden työhyvinvointi

Opinnäytetyö, 64 sivua, 4 liitesivua

Kevät 2011

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa salibandyn parissa toimivien valmennuspäälliköiden työhyvinvointia. Tutkimuksessa selvitettiin valmennuspäälliköiden työnkuvaa, fyysistä, henkistä, sosiaalista ja ammatillista hyvinvointia sekä tasa-arvoa ja esimiestyön sujuvuutta.

Teoriaosuudessa keskityttiin työhyvinvoinnin osatekijöihin. Työhyvinvointi koostui Abraham Maslow'n tarvehierarkian viiden portaan tarkastelusta. Lisäksi näkökulmaa haettiin terveellisten elämäntapojen merkityksestä ihmiselle. Työssä jaksaminen, työn aiheuttama stressi, työilmapiiri ja esimiesten kanssa toimiminen olivat myös vaikuttavia tekijöitä hyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto kerättiin internetissä Webropol-kyselyn avulla. Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin 36 valmennuspäällikölle ympäri Suomea ja vastauksia saatiin 16 kappaletta (44 %).

Valmennuspäälliköinä toimivat henkilöt olivat eri tavoin koulutettuja ja heidän työsuhteidensa laatu vaihteli. Vajaa puolet vastaajista (n=16) koki olevansa hyvässä fyysisessä kunnossa. Lisäksi reilut puolet valmennuspäälliköistä ei nähnyt fyysisellä kunnolla olevan vaikutuksia työssä jaksamiseen. Puolet vastaajista (n=16) ilmoitti työn ja vapaa-ajan olevan ajoittain poissa tasapainosta. Lähes kaikkien valmennuspäälliköiden työt tulivat joskus mukaan kotiin. Työpaikalla vallitseva ilmapiiri koettiin lähes kaikkien valmennuspäälliköiden kohdalla erittäin hyväksi. Sosiaalisen hyvinvoinnin suurimpana puutteena nähtiin seitsemän valmennuspäällikön (n=15) kohdalla riittämättömän palautteen määrä. Neljäsosa vastaajista (n=16) ei ollut tyytyväinen työn kuormitukseen. Valmennuspäälliköiden työnkuvaukset olivat laajoja, koska he olivat usein seuran ainoita palkattuja työntekijöitä. Kuusi valmennuspäällikköä (n=16) oli tyytymätön organisaatiossa tapahtuvaan tiedottamiseen ja organisointiin.

Valmennuspäälliköiden työhyvinvointi vaikuttaa tällä hetkellä hyvälle. Työilmapiiri on hyvä ja valmennuspäälliköt nauttivat työnsä tekemisestä. Fyysisen kunnan kehittämiseen olisi osittain tarvetta. Tulevaisuudessa olisi hyvä lisätä seurojen, alueiden ja liiton sisäistä kartoitusta työhyvinvoinnin tilasta.

Avainsanat: salibandy, valmennuspäällikkö, työhyvinvointi

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Sport and Leisure

ALEKSI SAMMALISTO:

The atmosphere in shape - Fitness lost
The well-being at work of head floorball
coaches'

Bachelor's Thesis, 64 pages, 4 appendices

Spring 2011

ABSTRACT

The purpose for my scholarly thesis was to find out about the well-being of head floorball coaches'. The study investigated the job description of a head coach, and their well-being: physically, mentally, socially and professionally, as well as the equality and the performance in a position of power.

The theoretical part focused on the elements of well-being. This meant the examination was done in the light of Abraham Maslow's five-step-study about the hierarchy of needs. In addition, another perspective was sought from the importance of a healthy lifestyle. How they coped at work, ensued stress, felt about the atmosphere and dealt with supervisors were also factors that influenced their well-being.

This study was done with a quantitative research method. Materials for the study were gathered with the internet-based Webropol-program. A questionnaire that was used included both structured, and open ended questions. The questionnaire was sent to 36 head coaches around Finland, and 16 were returned. This meant that 44 per cent answered. As the head of coaches were educated differently, the way and the quality of their work varied. Only a half of the participants felt that they were in a good physical condition. In addition, a half of them stated that sometimes their mental well-being on and off work, was not in balance. Almost all of them agreed that sometimes they took work home. The predominant opinion was that the atmosphere at work was really good. Seven out of sixteen coaches stated that the main shortcoming socially was the lack of feedback. A quarter of them were not content with the amount of work in their occupation. The job descriptions for head coaches varied considerably, since most of them were the only hired employees of any given sports club. Six coaches reported to be unhappy about the briefing and organizing within their organization.

The work conditions today seem good for any of the head floorball coaches. The atmosphere is good and coaches enjoy their work. Some improvement in their physical fitness is in order. In the future, it would be good if the floorball clubs and associations regionally could have internal procedures to map out the state of well-being of the head coaches.

Keywords: floorball, head coach, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI	4
2.1	Maslowin tarvehierarkia	5
2.1.1	Fysiologiset perustarpeet	6
2.1.2	Turvallisuuden tarpeet	7
2.1.3	Liittymisen ja rakkauden tarpeet	9
2.1.4	Arvostuksen tarpeet	10
2.1.5	Itsensä toteuttamisen tarpeet	11
2.2	Fyysinen hyvinvointi	12
2.2.1	Liikunta	13
2.2.2	Ravinto	14
2.2.3	Uni	16
2.3	Henkinen hyvinvointi	17
2.3.1	Työmotivaatio	18
2.3.2	Stressi	19
2.4	Sosiaalinen hyvinvointi	21
2.5	Ammatillinen hyvinvointi	23
2.6	Esimiestyö ja tasa-arvo	25
3	TUTKIMUSASETELMA	28
3.1	Tutkimuksen tarkoitus	28
3.2	Tutkimusongelmat	28
3.3	Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä	28
3.4	Tutkimuksen toteutus ja luotettavuus	29
4	TUTKIMUSTULOKSET	32
4.1	Vastaajien taustatiedot	32
4.2	Fyysinen hyvinvointi	36
4.3	Henkinen hyvinvointi	40
4.4	Sosiaalinen hyvinvointi	42
4.5	Ammatillinen hyvinvointi	43
4.6	Arvot ja esimiestyö	45
4.7	Ammatin rikkaudet, puutteet ja kehittäminen	47
5	POHDINTA	50

LÄHTEET

58

LIITTEET

63

1 JOHDANTO

Salibandy on johdettu sählystä, jota on pelattu Suomessa jo 1970-luvulta lähtien. Opiskelijoiden keskuudessa levinnyt sählyharrastus alkoi 1980-luvun puolivälissä jalostua salibandyksi. Laji syntyi Ruotsissa, mutta sen isänä pidetään unkarilais-syntyistä András Czitromia. Hän kirjoitti myös lajin ensimmäisen merkkiteoksen, jossa hän tutki muun muassa lajin historiaa. Salibandyn ensimmäinen lajiliitto perustettiin Ruotsin Salassa 7. marraskuuta 1979. Suomen Salibandyliitto (SSBL) perustettiin muutamaa vuotta myöhemmin syyskuussa 1985. Salibandyliiton tehtävänä on salibandyn ja sählyn harrastajien edunvalvonta sekä lajin kehittäminen ja mahdollistaminen. Liiton toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot ja urheilun reilun pelin periaatteet. Toiminnassaan liitto pyrkii edistämään tasa-arvoa. Lajiliiton perustamisen jälkeen on ehtinyt tapahtua paljon. Laji on kehittynyt ja dataa kertynyt. Salibandy ei ole kuitenkaan vielä arkistoitunut museoon, vaan sen historia on tallennettu harrastajiin. Kyseessä on niin sanottu ”elävä arkisto”. (Kulju & Sundqvist 2002, 36–37; Huoponen 2010, 5; Salibandyliitto 2010a, c.)

Aluksi laji painottui opiskelijoiden urheiluksi, mutta ajanmyötä se on levinnyt suurista opiskelukaupungeista myös muualle Suomeen. Vuonna 1991 Suomen salibandyliitto käynnisti valmentajakoulutuksen ja junioreiden sarjatoiminnan. Salibandyliiton alaisissa sarjoissa pelasi vuonna 1996 jo yli 1000 joukkuetta. Vuoteen 2000 mennessä salibandystä oli tullut Suomen Gallupin tutkimuksen mukaan Suomen toiseksi harrastetuin joukkuepalloilulaji, edellään vain jalkapallo. Lisensipelaajia oli tuolloin 29000. Suomi sai ensimmäistä kertaa järjestettäväkseen salibandyn MM-kilpailut vuonna 2002. Kisoihin osallistui A- ja B-sarjat mukaan lukien 24 maata. (Kulju & Sundqvist 2002, 40–43.)

SSBL on Suomen Liikunta ja Urheilun (SLU) ja Kansainvälisen Salibandyliiton (IFF) perustajajäsen, Suomen Kuntoliikuntaliiton (Kunto ry.) ja Nuori Suomi ry:n jäsenjärjestö. SSBL tekee läheistä yhteistyötä Koululiikuntaliiton (KLL), Suomen Kuurojen liiton (SKUL), Suomen Invalidien Urheiluliiton (SIU) sekä Lihastautiliiton kanssa. SSBL:n päätoimipaikka sijaitsee Helsingin Myllypurossa. Lisäksi SSBL:lla on aluetoimistot Helsingissä, Turussa, Tampereella, Joensuussa, Oulus-

sa, Lappeenrannassa ja Seinäjoella. SSBL:n palveluksessa on 25 toimihenkilöä. SSBL:n vahvistettu budjetti vuonna 2010 oli noin viisi miljoonaa euroa. (Salibandyliitto 2010c.)

Suomalaisten salibandyseurojen määrä on kaksinkertaistunut viimeisten reilun 15 vuoden aikana. Vuonna 1993 Suomessa oli 350 jäsenseuraa. Vuonna 2009 niitä oli jo peräti 835. Joukkumäärissä kehitys on ollut vieläkin moninkertaisempaa. Vuonna 1993 joukkueita eri sarjoissa ja ikäluokissa oli 463 kappaletta, kun taas kaudella 2009–2010 joukkumäärä oli jo 2291. Suomen Salibandyliiton jäsenrekisterin mukaan pelaajamäärä on kasvanut reilussa kahdessakymmenessä vuodessa runsaasti. Vuonna 1988 pelaajia oli 709. Vuoteen 2009 pelaajien lukumäärä oli kasvanut jo 43 286:een. Suomen Gallupin teettämän kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan sählyn ja salibandyn harrastajamäärät ovat myös tuplaantuneet viidesätoista vuodessa 164000:sta 354000:een. (Salibandyliitto 2010b.)

Salibandy kehittyy ja kasvaa koko ajan. Kansainvälisen salibandyliiton (IFF) tavoitteena onkin saada salibandy jonain päivänä olympialajiksi. Tähän tavoitteeseen päästäkseen salibandyn on kehityttävä myös resursseiltaan. Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan salibandyvalmennuspäälliköiden työhyvinvointia. Valmennuspäälliköiden päätehtäviin lukeutuvat laadukas valmennus ja sen suunnittelu. Valmennuspäälliköiden tekemä työ onkin erittäin tärkeää, jotta lajia pystytään kehittämään. Valmennuspäälliköiden hyvinvointi ja seurassa vallitseva ilmapiiri ovat erittäin tärkeässä roolissa uuden luomisessa. Kasvuun ja uudenluomiseen tarvitaan innovatiivisuutta, innostusta ja uusiutumista edistävää työilmapiiriä. Hyvinvoivan työpaikan (seura) imago houkuttelee uusia osajia (pelaajat ja valmentajat) sekä yhteistyökumppaneita (sponsorit). Työhyvinvointi on siis tärkeä osa kasvustrategiaa ja kehittymistä. (Ojala 2003, 14.)

Tämän työn tarkoituksena on selvittää salibandyn parissa toimivien valmennuspäälliköiden työnkuvaa ja työhyvinvointia. Kulju ja Sundqvist (2002, 22) kuvaavat salibandyn seuratoiminnan työnkuvaa moninaiseksi. Työ sisältää myös epämiellyttäviä tehtäviä. Parhaimmillaan päällimmäisiksi nousevat kuitenkin tekemisen riemu ja erinomaisen urheilumuodon harrastajilleen tuoma ilo. Tämän työn kaltaisia tutkimuksia valmennuspäälliköistä ei ole aiemmin ilmestynyt, joten tämä

olkoon pioneerityö mahdollisille jatkotutkimuksille. Jatkossa olisi suotavaa kerätä kaikkien lajiryhmien valmennuspäälliköistä kattava aineisto, josta saataisiin laajempia tuloksia valmennuspäälliköiden arjesta. Tämän työn aineisto rajoittuu salibandyyn parissa toimiviin valmennuspäälliköihin oman mielenkiinnon ja nuoren kasvavan lajin viehättävyyden vuoksi.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on määritetty tarkoittamaan mielekästä ja sujuvaa työtä turvallisuudessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työyhteisössä ja työympäristössä (Huuskonen 2011). Työlainsäädäntö edellyttää työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimista. (Ojala & Ahonen 2003, 25).

Työhyvinvointi syntyy monesta tekijästä työpaikalla. Siihen vaikuttaa niin työ, työntekijä, esimies, työyhteisö ja koko organisaatio. Työn ja ihmisen välinen suhde on tärkeää. Työhyvinvoinnille on eduksi, kun koko organisaation kaikki osat ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja joustavat jonkin osan muuttuessa. Yksilö on vastuussa omasta hyvinvoinnista ja työnantajan tehtävänä on mahdollistaa työhyvinvointi työpaikalla. (Kaivola & Launila 2007, 128; Leskinen & Hult 2010, 79–80.) Työhyvinvointia ei siis käsitetä työpaikan normaaleista toiminnoista irrallisena vaan se on organisaation eri tahojen muodostama kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on omaksuttu osaksi jokapäiväistä työntekoa (Vesterinen 2006, 30).

Ihmisten henkilökohtainen hyvinvointi on jakautunut fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellisiä elämäntapoja sekä fyysisen kunnon ylläpitämistä. Psyykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä jaksamista sekä työn ja muun elämän välisen tasapainon ylläpitämistä. Sosiaalinen hyvinvointi kattaa suhteet työtovereihin, ystäviin ja perheeseen. Lisäksi sosiaaliseen hyvinvointiin voidaan laskea kuuluminen ammatillisiin tai muihin verkostoihin sekä vuorovaikutuskyky. Yksilön hyvinvointia tukee myös hankittu tietotaito, osaaminen, sisäiset arvot sekä motivaatio työtä ja muuta elämää kohtaan. (Ojala 2003, 15.)

Vertailupohjaksi salibandyn parissa toimiville valmennuspäälliköille voidaan pitää Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden julkaisemaa katsausta vuosikymmenen lopun työolo- ja työterveystilanteesta Suomessa. Kyseinen tutkimus tehtiin keväällä 2009 ja siihen osallistui 3400 palkansaajaa ja yrittäjää. Vastaavia haastattelututkimuksia on tehty vuodesta 1997 alkaen joka kolmas vuosi. (Työterveyslaitos 2010, 3.)

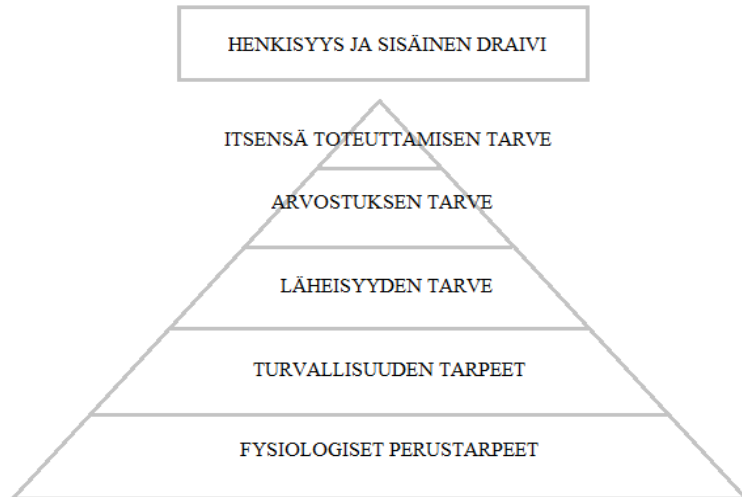
2.1 Maslowin tarvehierarkia

Työhyvinvointia käsittelevät kirjallisuuslähteet (Ojala & Ahonen 2003; Rauramo 2008) pohjaavat ajatuksensa yhdysvaltalaisen psykologi Abraham Maslow'n (1908–1970) tarvehierarkiaan vuodelta 1943. Ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta korostavan suuntauksen eli humanistisen psykologian tärkein ja vaikuttavin teoreetikko Maslow korosti yksilön tutkimusta ja näkemystä henkiseen kasvuun sekä luovaan toimintaan pyrkivästä ihmisestä. Yksilön työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti peilata Maslow'n tunnettuun viisiportaiseen tarvehierarkiateoriaan. Johtavana ajatuksena Maslow'n teoriassa on tarpeiden ja motiivien hierarkkinen järjestyminen eli alemmilla portailla olevien tarpeiden pitää olla edes jollakin tavoin tyydytettyjä ennen kuin ihminen voi toimia motivoituneesti seuraavalla tasolla. Maslow'n mukaan hierarkkinen rakenne ei kuitenkaan ole jäykkä ja muuttumaton, vaan pikemmin joustava. (Dunderfelt, Laakso, Niemi, Peltola & Vidjeskog 2001, 30; Rauramo 2008, 29.)

Maslow'n motivaatioteoriaan kuuluu viisi perustarpeeksi kutsuttua tavoitetta (Kuvio 1). Kaiken toiminnan pohjan luo fysiologiset tarpeet, joita ovat esimerkiksi ravinnon, nesteen ja levon tarve. Toisena seuraa turvallisuuden tarve, joka voi olla fyysistä (työympäristö, työvälineet) tai henkistä (työilmapiiri, kiusaaminen). Kolmantena tavoitteena on rakkauden tai läheisyyden tarve, jossa ihminen haluaa kuulua johonkin yhteisöön (työyhteisö) tai luoda sosiaalisia suhteita (parisuhde). Tämän jälkeen seuraa arvostuksen tarve, joka perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaamisen avulla arvostus esimerkiksi työpaikalla nousee. Viimeisenä tulee itsensä toteuttamisen tarve, jossa ihminen haluaa kehittää omaa toimintaa ja saavuttaa päämääriä. Nämä kaikki perustavoitteet ovat toisistaan riippuvaisia. (Ojala & Ahonen 2003, 20–21; Rauramo 2008, 29.)

Maslow'n tarvehierarkian päälle voidaan lisätä vielä henkisyiden ja sisäisen draivin ulottuvuus, jolla tarkoitetaan ihmisen arvoja, motiiveja ja sisäistä energiaa. Ne ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista. Aiemmin vallinneet yhteiskunnan ja työelämän turvarakenteet ovat murtuneet ja jokaisen ihmisen on itse otettava vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Työnantajan tai kollegoiden toimet eivät vaikuta,

jos oma motivaatio hyvinvoinnin haalimiseen on alhainen. (Ojala & Ahonen 2003, 21–22.)



Kuvio 1. Maslowin tarvehierarkia (mukailtu: Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2008, 27)

2.1.1 Fysiologiset perustarpeet

Ensimmäisen portaalan tarpeilla Maslow tarkoittaa fyysisen ja psyykkisen tasapainon ylläpitoa ja kehitystä. Ilman hyvää fyysistä ja henkistä kestävyyttä työn tekeminen olisi raskasta ja vaikeaa. Terveyttä ja työkykyä edistääkseen ihmisen elimistö vaatii kuormitusta ja haasteita. Työn tasapaino tulisi kompensoida siten, että se olisi tekijälleen miellyttävän haastavaa. Ei liian raskasta ja yksipuolista, muttei myöskään liian kevyttä tai helppoa. Työn monipuolisuudella ja jaksotuksella on tärkeä merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Kuormitus muodostuu työkuormituksen ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Työkuormitus jakautuu fyysiseen, psyykkiseen ja kognitiiviseen kuormitukseen. Vapaa-ajan ja työn välille tulisi muodostua tasapaino, jotta ihminen jaksaisi toimia tehokkaasti ja terveellisesti ilman uupumusta ja ylikuormitusta. Vapaa-aika on palautumista työstä. Palautumisessa ratkaisevaa on riittävän unen saanti. Kuormituksen kokeminen ja siitä palautuminen on hyvin yksilöllistä. (Rauramo 2008, 37–39.)

Psykososiaalinen työympäristö muodostuu johtamisesta, organisoinnista, yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta ja ihmisten yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Psykososiaalisen hyvinvoinnin kehittämisessä työn ja kiireen hallinta (stressi), työn mielekkyyden ja ominen vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen on tärkeää. Työyhteisön johdolta vaaditaan sitoutuneisuutta työolojen kehittämiseen, jotta hyvinvointi lisääntyisi. Kiire ja siitä seuraava stressi ovat kehityksen uhka työssä, sillä kiireen keskellä ei ehdi luoda uutta. Kiire voi kertoa liian suuresta määrästä töitä tai puutteesta niiden hallinnassa. Kiireen hallinnassa auttaa tehtävien priorisointi ja uudelleen jakaminen. (Rauramo 2008, 54–56.)

Ensimmäisen portaan tarpeiden ylläpitäjänä ja voimavarana on ihmisen terveys. Terveellisillä elämäntavoilla voidaan vaikuttaa omaan terveyteen; liikunta, terveellinen ravinto, päihteettömyys, sekä riittävä lepo. Maslow'n terveyden kulmakiviin kuuluu lisäksi yhteen seksikumppaniin pitäytyminen, luonnosta nauttiminen, rukoilu ja elämän sisällön löytäminen sekä hauskan pitäminen. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. (Ojala & Ahonen 2003, 20; Rauramo 2008, 60–61.)

2.1.2 Turvallisuuden tarpeet

Fysiologisten tarpeiden täytyminen ja eloonjäämisen varmistuminen herättää turvallisuuden tarpeet. Ihmisellä on tarve saada suojaa ja järjestystä ympärille sekä elää ilman pelkoa ja ahdistusta. (Dunderfelt, Laakso, Niemi, Peltola & Vidjeskog 2001, 29.) Vakituinen työpaikka mahdollistaa ja turvaa toimeentulon. Se lisää myös fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Huoli työllistymisestä ja toimeentulosta lisää työelämässä mukana olevien turvattomuutta. Turvattomuus onkin yksi merkittävä hyvinvoinnin häiritsejä. Työsuhteen muoto, irtisanomiset, leikkaukset ja suuret muutokset lisäävät turvattomuutta. Kansainvälistyminen, teknologian kehitys, organisaatiomuutokset, työväestön ikääntyminen, verkostoituminen ja osaamisen merkityksen korostaminen lisäävät ja vauhdittavat muutoksia työelämässä. Muutokset lisäävät ihmisten turvattomuuden kokemusta. Muutosvastarinta on

luonnollinen reagointi, koska olemassa oleva tilanne koetaan turvalliseksi. Muutos on toisaalta uuden luomista, mutta samalla vanhan ja tutun järjestelmän tuhoamista. Muutos koostuu luopumisesta, kaaosvaiheesta ja uuden vaiheen alusta. Muutos on oppimisprosessi, jossa elementteinä ovat älyllinen ymmärrys, emotionaalinen sitoutuminen ja kestävä toiminta. Tärkeää on pohtia ja sisäistää syy siihen miksi muutos tehtiin. (Rauramo 2008, 85–90.)

Turvallisuusjohtaminen on turvallisuuteen, terveyteen ja ympäristöasioihin liittyvää suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä ja johtamista organisaatiossa. Tavoitteena turvallisuusjohtamisessa on hallita riskejä ennaltaehkäisemällä tapaturmia, vaaroja ja vahinkoja. Se on jatkuvaa ja vaatii sitoutumista kaikilta organisaatioon kuuluvilta henkilöiltä. Työturvallisuusjohtamisjärjestelmässä arvioidaan mahdolliset riskit, suunnitellaan toiminta joka toteutetaan ja jota seurataan. Se suojaa henkilöstöä ja asiakkaita mahdollisilta vahingoilta ja väärinkäytöiltä. Kehittämistavoitteena järjestelmällä on tuottavuus, turvallisuus, laatu, ympäristö ja hyvinvointi. (Rauramo 2008, 90–91.) Nykyaikaiseen työhön kuuluu turvallisuus. Vaaroja sisältävä työ on yleensä huonosti suunniteltua ja usein myös huonosti johdettua. Osaamattomuus ja puuttellinen kyky hallita muuttuvia tilanteita johtaa usein vaaratilanteisiin ja mahdollisiin vahinkoihin. Turvallisuus työpaikalla on varmistettava, jotta työyhteisöllä on mahdollisuus menestyä ja saavuttaa kunnollisia tuloksia. (Kanerva 2008, 1.)

Turvallisuuden työpaikalla liittyy olennaisesti työpaikkakiusaaminen- ja väkivalta. Työpaikkaväkivalta on ihmisten työssä kohtaamaa ruumiillista tai henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Fyysinen, sanallinen tai kirjallinen uhkailu, ahdistelu ja häirintä tai muu ei-toivottu käytös ovat työväkivaltaa. (Rauramo 2008, 111.) Väkivaltaa esiintyy olosuhteissamme harvoin. Useimmin kysymyksessä saattaa olla asiakkaan väkivaltainen käytös esimerkiksi ravintolatyöntekijää tai poliisia kohtaan. Tänä päivänä väkivaltaan on voinut johtaa myös maahanmuuttaja työntekijöiden rotuun tai uskontoon perustuvat ristiriidat. Kaikissa muodoissaan työpaikoilla tapahtuva väkivalta on karsittava nopeasti pois. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 156.)

Työpaikkakiusaamiseen tulee suhtautua äärimmäisellä vakavuudella samoin kuin väkivaltaan. Ensisijainen vastuu on esimiehellä. Kiusaamisen ilmenemismuodot vaihtelevat tervehtimättä jättämisestä aina raakaan pilkkaamiseen ja poissulkemiseen. Kiusaaminen on suljettava välittömästi pois, mutta tulee myös varmistaa ettei väitteet kiusatuksi tulemisesta ole perättömiä, jolloin väitetyn kiusaajan maine tahrataan. (Airo, Rantanen & Salmela 2008,153–154.) Kiusaaminen johtaa usein kiusatun työilön häviämiseen, masennukseen, unettomuuteen, sairauksiin ja työkyvyttömyyteen. Työpaikoilla voidaan laatia pelisäännöt huonon kohtelun seuraamuksista. Ne kertovat miten toimitaan, mikäli huonoa kohtelua ilmenee. (Rauramo 2008, 116–117.)

2.1.3 Liittymisen ja rakkauden tarpeet

Kahden aiemman portaan tyydyttyneisyys aktivoi liittymisen tarpeen, jota kutsutaan myös nimellä rakkauden tai yhteenkuuluvuuden tarve. Ihmisellä herää läheisyyden kaipuu sekä tarve saada sosiaalisia ja tunnepohjaisia suhteita, kuten ystävyys – ja perhesuhteet. Ihminen alkaa kaivata lähimmäisiä ihmisiään enemmän kuin mitään muuta. Jopa nälän tunne saattaa unohtua. Rakkauden tarve on Maslowin tarpeista tutkituin heti fysiologisten tarpeiden jälkeen. Rakkauden tarve käsittää sen osoittamisen ja vastaanottamisen. (Dunderfelt, Laakso, Niemi, Peltola & Vidjeskog 2001, 29; Rauramo 2008, 31.) Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista (Ojala & Ahonen 2003, 21).

Sosialisaatio- eli yhteisöllistymisprosessi alkaa jo syntyessä ja jatkuu koko elämän. Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmisen toiminnan ja olemassaolon edellytys. Hyvinvoiva ihminen rakentaa ihmissuhteita työssä ja työn ulkopuolella. Yksilön itsetunto muodostuu yhteisössä ja ympäriltä tuleva positiivinen palaute vahvistaa sitä. Hyvin toimivassa yhteisössä jokaisen ihmisen persoonallisuus pääsee täyteen kukoistukseen. Ihminen haluaa olla rakastettu, hyväksyty ja huomattu sekä tuntea itsensä tarpeelliseksi. Parisuhde ja harrastus voivat tuoda yhteenkuuluvuuden tunnetta, mutta nyky-yhteiskunnassa monelle yksinäiselle ainoa yhteenkuuluvuutta tuova yhteisö saattaa olla työyhteisö. Työ saattaa myös siirtyä liiaksi vapaa-ajalle, jolloin perheelle, ystäville ja harrastuksille ei riitä tarpeeksi aikaa. Varsinkin lap-

siperheillä jostain joutuu pakosti luopumaan tai ainakin jättämään kontaktit muihin asioihin vähemmälle. Työyhteisö, jossa on hyvä ilmapiiri ja yhteistyökykyinen henkilökunta, pystyy tekemään tuloksekkaampaa työtä. Tällaisessa työyhteisössä on terveyttä edistäviä vaikutuksia. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan tukea, kannustusta, avointa tiedonkulkua ja luottamusta työpaikalla. Sen avulla organisointi työssä paranee, työhönsä tyytyväisten osuus kasvaa ja työuupumus vähenee. (Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2008, 122–124.)

2.1.4 Arvostuksen tarpeet

Neljäs askel; arvostuksen tarve on jaettavissa alemmaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan muilta ihmisiltä saatua kunnioitusta, huomiointia ja statusta eli sosiaalista arvostusta. Korkeammalla arvostuksen tarpeella tarkoitetaan esimerkiksi itseluottamusta ja johtajuuden tai vapauden tunnetta. Ylempi aste johdetaan siitä, että itsearvostusta on vaikeampi menettää kuin muilta saatua arvostusta. Muilta tuleva arvostus kehittää myös omaa sisäistä arvostusta. On tärkeää, että henkilön läheiset ihmiset arvostavat tämän tekemää työtä. Silloin terveen itsetunnon ylläpitokin on helpompaa. Arvostuksen tulee näkyä arjen toimissa, eikä vain juhla- ja muistopuheissa. (Rauramo 2008, 143–144.) Arvostus tukee sosiaalista hyvinvointia ja lisää turvallisuuden tunnetta tämän päivän työelämässä (Ojala & Ahonen 2003, 21).

Työn tekemisellä on nykypäivänä monta merkitystä. Työn tekemisen kautta voidaan rakentaa kulutusyhteiskunnassa statusta ja arvostusta. Paljon töitä tekevällä tai hyvä palkkaista työtä tekevällä on mahdollisuus rakentaa identiteettiään ostamalla kalliita tuotteita. Työhön voidaan suhtautua monella eri tavalla. Työ voi olla keikka luontoista eli toimeentulon saamista keinolla millä hyvänsä. Se voi olla homma, joka on keikkaa hieman mielekkäämpi, mutta kuitenkin halutessaan vaihdettavissa uuteen hommaan. Työ voi olla ammatti, jolloin henkilö pääsee toteuttamaan koulutustaan. Ura on työtä henkilölle, joka haluaa kehittyä, edetä ja ottaa vastuuta. Kutsumustyö on henkilön sisimmän tahdon toteuttamista, esimerkiksi joillain se saattaa olla vanhustenhoitotyö. Työ saattaa olla myös niin sanottu elä-

mäntehtävä ja missio jolloin työhön omistautuminen on absoluuttista. (Rauramo 2008, 144–145.)

Arvostuksen tunteen lisäämiseen oiva keino on palautteen antaminen ja palkitseminen. Välitön, tilannekohtainen ja oikeasti ansaittu tunnustus on paras keino lisätä työntekijän sisäistä ja miksei myös ulkoista arvostusta. Mikäli työntekijä ei saa palautetta lainkaan tai se on negatiivista, saattaa siitä seurata tarpeettomuuden tunnetta. Kehittyvissä työyhteisöissä palautteen antamiselle ei tahdo jäädä aikaa. Tärkeää kuitenkin olisi, että toimintaa kehitettäisiin suullisen palautteen voimalla, jolloin tilanne olisi aito ja välitön. (Rauramo 2008, 152–153.) Työssä onnistumisesta saatu palaute on useimmille tärkeintä palkitsemista (Leskinen & Hult 2010, 108).

2.1.5 Itsensä toteuttamisen tarpeet

Ismo Alanko laulaa kappaleensa ”Aina nälkä” kertosaäkeessä Maslow’n itsensä toteuttamisen tarpeen sanomaa osuvasti:

”...mull’on aina nälkä, mull’on koko ajan jano, mun on saatava sut, sun on saatava mut, mun on koettava kaikki ja vielä enemmän.”

Neljän edellä mainitun tarpeen tyydyttyessä ihminen saattaa edelleen tuntea olonsa levottomaksi. Viidennessä itsensä toteuttamisen tarpeessa ihmisellä on pyrkimys päästä toteuttamaan ja hyödyntämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan ja saavuttaa sitä kautta äärimmäiset unelmansa. Itsensä toteuttamisen tarve jakautuu älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin. Itsensä toteuttamiseen liittyvä tutkimus on vielä isojen haasteiden edessä, mutta todettua on että aiempien neljän tarpeen tullessa tyydytetyksi, ihminen on terveimmillään ja luovimmillaan. Tällöin omien kykyjen maksimointi ja täyttymysten sekä esteettisten kokemusten hankkiminen on tarpeellista hyvinvoinnin kannalta. (Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2008, 32–33.)

2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi toimii osana ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvää fyysistä kuntoa ja terveyttä. Niillä molemmilla on merkitystä suorituskyvyn ja työssä jaksamisen kannalta. Fyysisen hyvinvoinnin mahdollistavat terveelliset elämäntavat. Terveellisiin elämäntapoihin lukeutuvat terveellinen ravinto, riittävä liikunta, painonhallinta, tupakoimattomuus, alkoholin käytön välttäminen, harrastukset ja riittävä uni. (Mustajoki 2009; Leskinen & Hult 2010, 39–40.) Työikäisen väestön terveyttä ja toimintakykyä heikentävät epäterveellinen ravinto, vähäinen liikunta, sairaudet, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. Nämä kaikki ovat yhteydessä useisiin kansansairauksiin ja voivat johtaa enneaikaiseen kuolemaan. Terveellisten elämäntapojen edistämiseen on siis panostettava, että Suomessa riittää työkykyistä työvoimaa myös tulevana vuosina suurten ikäryhmien jäätyä eläkkeelle. (Tjäder 2010a.)

Terveystottumusten yhteydessä koettu hyvinvointi tarkoittaa usein psykofyysisistä tilaa, jolloin oma ruumis tuntuu elävältä ja toimintakykyiseltä ilman häiritseviä tuntemuksia. Mieliala on kaikin puolin myönteinen. Hyvinvoinnin katsotaan lisääntyvän myönteisiä tunteita vahvistamalla ja monipuolistamalla. Hyvinvoinnin puutteena ja pahan olon merkkinä pidetään ahdistuneisuutta, masentuneisuutta, ärtyneisyyttä, jännittävyttä ja stressiä eli psyykkistä kuormittuneisuutta (Fogelholm, Vuori, Vasankari 2011, 43–44).

Työ ja terveys 2009 – haastattelututkimuksen (n=3400) mukaan 84 % työssä käyvistä henkilöistä arvioi työkykynsä vähintään melko hyväksi ajatellen työn ruumiillisia vaatimuksia. Fyysisen työkyvyn hyväksi kokeneiden osuus pienentyi iän karttuessa. Fyysisesti raskaaksi työnsä koki reilu neljännes vastaajista. Määrä on kasvanut etenkin naisten joukossa. Fyysisesti työnsä raskaaksi kokevien joukossa epäterveelliset elämäntavat ovat yleisempiä kuin fyysisesti työnsä kevyeksi koke-neilla. (Työterveyslaitos 2010, 64, 122,144.)

2.2.1 Liikunta

Liikunta parantaa oikein suoritettuna fyysistä hyvinvointia ja terveyttä (Leskinen & Hult 2010, 43). UKK-Instituutti on kehittänyt työikäisille eli 18–64-vuotiaille suunnatun terveystuokuntasuosituksia hahmottavan liikuntapiirakan (Kuvio 2). Siinä annetut terveystuokuntasuositukset perustuvat asiantuntijoiden lausuntoihin ja aiempiin tutkimustuloksiin. Liikuntapiirakassa suositellaan liikkumaan useana päivänä viikossa vähintään 2,5 tuntia reippaasti tai 1,25 tuntia rasittavasti, jotta kestävyyskunto paranisi. Lisäksi lihaskunnan kohentamista ja liikehallinnan kehittämistä tulisi harjoittaa kaksi kertaa viikossa. Lisää terveyshyötyjä saa liikkumalla kaksinkertaisen määrän. (Fogelholm, Vuori, Vasankari 2011, 67–75, 198-199.)



Kuvio 2. UKK-instituutin terveystuokuntasuositusten liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2011)

Työ- ja toimintakykyä uhkaavien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa liikunnalla on keskeinen rooli. Fyysisellä aktiivisuudella on myös etuja kansa- ja elämäntapasairauksien ehkäisyssä (Leskinen & Hult 2010, 43). Lisäksi liikunnalla vahvistetaan fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä vähennetään stressiä ja unettomuutta. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan vain puolet suomalaisista kokee olevansa hyvässä kunnossa. Työssä käyvän väestön ikärakenteen muutos ja ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen liikuntaelimistön vaivojen vuoksi ovat suu-

ria haasteita koko yhteiskunnalle. Vaivoihin puuttuminen hyvissä ajoin vaikuttaa merkittävästi työikäisten ja iäkkäämmänkin väestön fyysisen toimintakyvyn heikkenemisen ehkäisyyn. Vapaa-ajan ja omatoimisen liikuntaharrastamisen määrä on lisääntynyt, mutta työmatkaliikunta on vähentynyt miehillä 26 prosenttiin ja naisilla 47 prosenttiin. (Tjäder 2011; Fogerholm, Vuori & Vasankari 2011, 32.)

Työ ja terveys – haastattelututkimuksen (n=3400) mukaan noin puolet suomalaisista kuntoilee vähintään kolme kertaa viikossa. Vuodesta 1997 aktiivisuus on ollut koko ajan kasvussa. Naiset ja toimihenkilöt ovat aktiivisimpia liikkujia. (Työterveyslaitos 2010, 141.)

2.2.2 Ravinto

Oikeanlaisella ja oikearytmisellä ravitsemuksella on ratkaiseva merkitys elämänlaatuun. Ruoasta saadun nautinnon lisäksi se tarjoaa kehollemme elintärkeitä ravintoaineita. Liikunta parantaa kuntoa, mutta tuloksiin vaikuttaa olennaisesti se mitä ravintoa elimistölle tarjotaan. Fyysinen kunto ja sen harjoittaminen ovat siis suorassa yhteydessä nautitun ravinnon laatuun ja määrään. (Hall 2003, 207; Leskinen & Hult 2010, 48.) Terveellinen ruoka on monipuolista, maukasta, värikästä ja sisältää runsaasti vitamiineja ja kivennäisaineita. Yksittäisiin ravintoaineisiin ei tarvitse kiinnittää huomiota kokonaisuuden ollessa kunnossa. Päivittäin tehdyt oikeat ruokavalinnat ja riittävä liikunta säästävät monilta vaivoilta ja toimivat keihonona terveelliseen elämään. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2011.)

Työ ja terveys – tutkimuksen (n=3400) mukaan yli puolet työssä käyvistä ihmisistä on ylipainoisia (BMI>25kg/m²). Lihavia (BMI>30kg/m²) oli noin 13 % työssä käyvistä. Lisäksi tutkimuksesta ilmeni, että 2 % naisista ja 4 % miehistä ei syönyt työpäivän aikana lainkaan. (Työterveyslaitos 2010, 142–143.)

Yksilöiden ravintotarpeet vaihtelevat iän, sukupuolen ja fyysisen aktiivisuuden mukaan. Ravintoaineiden saantisuositusten tavoitteena on ehkäistä ravitsemuksen puutostiloja, sekä optimoida elintoimintoja ja terveyttä. Suositukset on laadittu terveille ja kohtuullisesti liikkuville ihmisille. Ravitsemussuositusten mukaan

energiaravintoaineiden tulisi jakautua seuraavasti: hiilihydraatteja 55 %, josta sokeria enintään 10 %, proteiineja 15 %, rasvaa 30 %, josta enintään 10 % kovaa rasvaa. Säännöllinen ruokailu on terveellisen ruokavalion perusta. Ruoan tulee sisältää henkilökohtaisesti tarvitun energiamäärän. Ateriat tulisi nauttia säännöllisesti päivittäin samoihin aikoihin. Nykyaikana perinteiset ruokailuajat ovat unohduneet, mutta henkilökohtainen rytmitys tulisi saada säännölliseksi. Hyvä ohje on ruokailla 3-4 tunnin välein. Myös välipalat lasketaan aterioiksi. Ne estävät makean himoa, napostelua ja iltasyömistä. (Aro, Mutanen & Uusitupa 2007, 47, 56; Leskinen & Hult 2010, 52; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2011.)

Lautasmalli helpottaa laadukkaan aterian koostamisessa. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ravintosuosituksen mukaan puolet lautasesta tulisi täyttää kasviksilla, esimerkiksi raasteella, salaatilla tai lämpimillä kasviksilla. Kasviksia, marjoja ja hedelmiä tulisi syödä muutenkin runsaasti, ainakin viisi annosta päivässä, yhteensä 400 grammaa tai enemmän. Perunan, riisin tai pastan eli hiilihydraattipitoisen ruoan osuus annoksesta on noin neljännes. Loppu neljännes lautasesta jää lihalle, kalalle tai munaruualle eli proteiinipitoiselle ruoalle. Ruokajuomaksi suositellaan rasvatonta maitoa, piimää tai vettä. Aterialla suositellaan käytettäväksi lisäksi leipää pehmeällä kasvisrasvaveitteellä, sekä jälkiruoaksi aterialla täydentäviä marjoja tai hedelmiä. Kovien piilorasvojen ja liiallista suolan ja sokerin käyttöä tulee välttää. (Aro, Mutanen & Uusitupa 2007, 59; Leskinen & Hult 2010, 54–56; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2011.)

Alkoholi ei ole varsinainen ravintoaine, eikä tarpeellinen osa ravitsemusta. Se vaikuttaa ravitsemukseen syrjäyttämällä muita ravintoaineita ja tuottamalla energiaa (Aro, Mutanen & Uusitupa 2007, 139). Alkoholinkäytön suosituksena miehillä on kaksi (20g) ja naisilla yksi (10g) annos päivässä. Yksi annos vastaa yhtä lasillista viiniä, yhtä pulloa keskiolutta tai 4 cl:n annosta väkevää alkoholijuomaa. Alkoholi sisältää valtavan määrän energiaa. Sen saatavuus päivittäisestä energiasta ei saa olla yli 5 %. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2011.)

2.2.3 Uni

Nykyaikana työ on muuttunut enemmän henkistä kuin fyysistä ponnistelua vaativaksi. Työhön tarvitaan yhä enemmän valppautta ja luovaa ajattelua. Sen vuoksi uni on ensiarvoisen tärkeässä osassa jokapäiväistä tekemistä. Ihminen nukkuu elämästään noin kolmasosan, joten sen vaalimiseen kannattaa panostaa. Unettomuus on monelle iso ongelma ja sen syntyperään vaikuttaa usein työhön liittyvät tekijät. Unta verottavat stressi ja epäsäännölliset työajat. Pitkät työajat ja vuorotyö saattavat aiheuttaa terveystriskejä, kuten sydän- ja verisuonisairauksia. Lisäksi väsyneenä tapaturma-alttius kasvaa. Työperäiseen univajeeseen voidaan vaikuttaa omalla tekemisellä. Aktivoituminen oman unenlaadun parannuksesta palkitaan virkeytenä, terveytenä, tehokkuutena ja hyvänä elämänlaatuna. (Härmä & Sallinen 2004, 5-7; Hakonen, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 17-18.)

Unen tärkeimmät tehtävät ihmisen kannalta liittyvät aivojen palautumiseen ja sitä kautta vireyden ja kognitiivisten toimintojen ylläpitoon. Unella on tärkeä tehtävä myös fyysisen hyvinvoinnin sekä vastustuskyvyn ylläpitämisessä. Univajeesta kärsivän henkilön vastustuskyky erilaisille infektioille heikkenee ja tällöin sairastumisvaara on suurempi. Univajeesta kärsivät etenkin vuoro- ja yötyössä olevat henkilöt. (Härmä & Sallinen 2004, 44-50; Leskinen & Hult 2010, 59.) Taukoamatton rasitus kuluttaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Tämän vuoksi rasituksen ja levon rytmi on tärkeä pitää tasapainossa. Suomessa työajat ovat muokkaantuneet poikkeaviksi ja epämääräisiksi, joka aiheuttaa unirytmien katoamisen. Työ- ja yksityisasioista kumpuava stressi heikentää unen laatua joka aiheuttaa kognitiivisten toimintojen, kuten tehokkuuden ja tarkkaavaisuuden heikentymisen työssä. Mitä useampaan asiaan ihminen joutuu jakamaan tarkkaavaisuuttaan, sitä helpommin hän voi altistua mainittuihin univajeen vaikutuksille. Univajeesta kärsivä henkilö alkaa lisäksi ajatella urautuneesti, jolloin hänen tekemisestään katoaa luovuus. (Hakonen, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 19-20; Tjäder 2010b.)

Työssä käyvät ihmiset nukkuivat Työ- ja terveys-tutkimuksen (n=3400) mukaan keskimäärin seitsemän tuntia työpäivinänsä, naiset nukkuivat hieman miehiä pidempään. Univajeesta eli alle kuusi tuntisista yöunista työpäivinänsä kärsiviä oli

vastaajista noin kuudes osa. Miehillä univaje oli naisia yleisempää. (Työterveyslaitos 2010, 142.)

2.3 Henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi on työssä jaksamiselle yhtä tärkeä edellytys kuin fyysinen hyvinvointi. Henkinen hyvinvointi koostuu motivaatiosta työtä kohtaan. Työpainet saattavat johtaa työuupumukseen sekä stressireaktioihin. Paineet saattavat myös heijastua vapaa-ajalle. Henkisen hyvinvoinnin kannalta onkin erittäin tärkeää pitää työn ja vapaa-ajan tasapaino hyvänä. Onnistunut arjen hallinta helpottaa työntekijän jaksamista työssä. (Rauramo 2008, 21.)

Elämän eri osa-alueet tukevat toinen toisiaan. Työn, perheen, harrastusten ja muun elämisen vaatimukset ja yhdistäminen saattaa kuitenkin ajoittain olla vaikeaa. Haasteita työn ja perheen yhdistämiseen tuovat ajankäytön hallinta, elämänrytmin määrittäminen, työntekijänä ja vanhempana olemisen velvollisuudet, vastuut ja odotukset, työelämän epävakaus taloudellisesti, organisaatiomuutokset, kasvaneet joustavuusvaatimukset, sekä tieto- ja asiantuntijatyön yleistyminen. Haasteiden ja paineiden kasautuessa joutuu tekemään kompromissiratkaisuja työn ja perheen välille. Naiset tekevät miehiä enemmän kompromisseja perheen hyväksi ja näin heille jää vähemmän aikaa ja mahdollisuuksia panostaa omaan työhönsä. (Parkkinen 2010c.)

Työ ja terveys – tutkimuksen (n=3400) mukaan kolmasosa palkansaajista koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Johtajista ja ylimmistä virkamiehistä työnsä henkisesti rasittavaksi koki lähes puolet (48 %). Noin puolet vastanneista koki, että työasiat laiminlyövät kotiasioita. Myös kotiasioiden laiminlyötiä tapahtui useimmiten johtajien ja ylempien virkamiesten keskuudessa. (Työterveyslaitos 2010, 84,88, 248.)

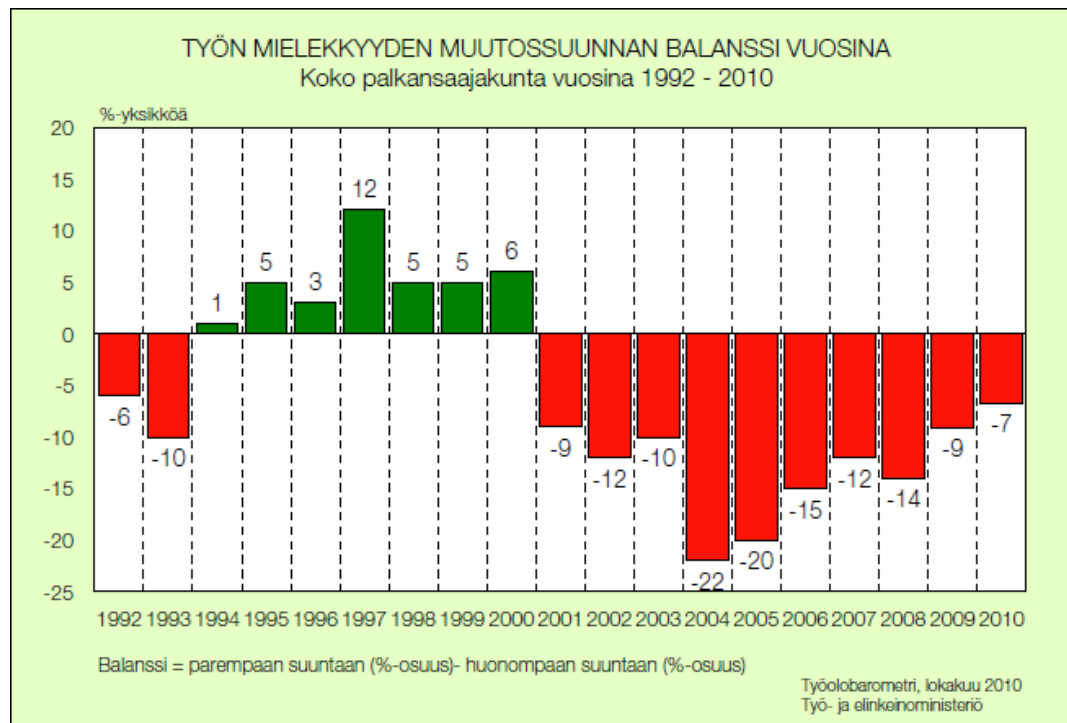
2.3.1 Työmotivaatio

Henkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat hyvällä mallilla silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen iloisena kotiin. Työntekijä on saanut tehdä omaa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaista palkattua työtä, johon hän on myös itse voinut vaikuttaa. Hänellä on tavoitteita ja resurssit niiden saavuttamiseksi. Hän saa palautetta ja osaa myös sitä antaa. Henkinen hyvinvointi työpaikalla koostuu monesta tekijästä ja henkilöstä. (Klemelä 2006.) Tilanteet työpäivän sisällä vaihtelevat suuresti ja siinä samassa myös tulkintamme. Yksi ikävä hetki töissä voi saada äärimmillen mitoitettut seuraukset ja työmotivaation laskun. Haastava asiakas, työpaikkakiusaaja, esimiehen palaute, alaisen hölmöily, tietoliikenne tukos, työkaverin lintsaminen tai jokin vastaava seikka voi saada päivän tuntumaan merkityksettömältä ja pilalle menneeltä. (Nykänen 2009, 57.)

Ihmisten toimintaa ja halukkuutta toimia ohjaa sisäinen voima nimeltä motivaatio. Sana tulee latinankielestä ”motivus”, joka tarkoittaa liikkeelle panevaa tai liikkeellä pitävää voimaa. Tämä sisäinen voima ratkaisee ihmisellä sen, mihin suuntaan hän haluaa suuntautua ja miten voimakkaasti sitä tavoittelee. Yksilön eri motiivien summaan sanotaan motivaatioksi. Motivaatiosta voidaan erotella kolme pääkohtaa: suunta eli mitä tavoitellaan, määrä eli miten intensiivisesti tavoitellaan, sekä laatu eli miten sinnikkäästi ja pitkäjänteisesti asiaa tavoitellaan. (Laine & Vilkkö-Riihelä 2006, 66–67; Airo, Rantanen & Salmela 2008, 51–52.)

Suurin osa suomalaisista on tyytyväisiä työhönsä ja kokevat sen tärkeänä asiana elämässään. Ongelmina kuitenkin koetaan työpaikkojen määrän riittämättömyys, töiden jatkumisen epävarmuus, lisääntyvä kiire sekä suorituspainet. Näiden seikkojen vuoksi nuorten työelämään siirtyminen myöhäistyy, osa parhaassa työiässä olevista jättäytyy pois työelämästä ja varttuneemmat jäävät aikaisemmin eläkkeelle. Ongelmien kasvu saattaa jatkua, mikäli uhkakuvien rinnalle ei kyetä tarjoamaan valoisampia näkymiä kohti parempaa ja kestävämpää työelämää. (Työterveyslaitos 2010, 34.)

Tyytyväisiä nykyiseen työhönsä vuonna 2009 Työ ja terveys – tutkimuksen mukaan oli 86 % palkansaajista. Työn imua eli innostuneisuutta ja tarmokkuutta työssään koki viikottain yli puolet (56 %) palkansaajista, naiset miehiä useammin. (Työterveyslaitos 2010, 84.)



Kuvio 3. Työn mielekkyyden muutos vuosina 1992–2010 (n=1053) (Ylöstalo & Jukka 2010)

2.3.2 Stressi

Stressi on ihmiselle ylihälytystila. Se alkaa usein psyykkisenä ja johtaa myöhemmin myös elimistön fyysiseen kiihtymiseen. Ihmisiä voivat stressata niin hyvät kuin ikävätkin asiat. (Nykänen 2009, 47.) Stressillä tarkoitetaan ristiriitaa työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä. Työn kiireisyys, aikapaineet ja työyhteisön ilmapiirin häiriöt ovat stressireaktion laukaisijoita. (Hakonen, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 42.)

Asioiden pakkautuminen aiheuttaa stressiä. Se on luonnollinen osa elämää ja sen hallintaa. Pitkäaikaista stressiä seuraa työuupumus. Usein kierre alkaa tunteesta, ettei hallitse enää työtään. Kun osaaminen ja jaksaminen työssä alkaa olla ääri-

joilla, ihminen alkaa oireilla henkisesti ja fyysisesti. Luovuus katoaa, kilpailukyky laskee ja haluttomuus lisääntyy. Työuupuneen henkilön vuoksi muiden työntekijöiden paineet kasvavat. Työilmapiiri heikkenee, laatu kärsii ja suhteet työntekijöiden sekä asiakkaiden välillä huononevat. (Ojala & Ahonen 2005, 93.)

Stressitilaan johtava prosessi käynnistyy usein haastavassa tilanteessa, jossa kuvittelemme tavanomaisen toimintamme olevan riittämätön tilanteesta selviämiseen. Elimistö reagoi tällöin kokonaisvaltaisesti parantaen toimintaedellytyksiämme. Psykkiset ja fyysiset tuntemukset synnyttävät koetun stressin. Kohtuullinen ja ohimenevä stressi ei ole terveydelle ja työkyvylle haitallista. Pitkittynyt ja voimakas stressi sen sijaan näkyy ulospäin ja vaikuttaa negatiivisesti sekä terveyteen että työkykyyn. Tällöin on syytä käynnistää muutostoimenpiteet asian korjaamiseksi. (Parkkinen 2010b.)

Stressillä voi olla myös hyviä vaikutuksia. Stressistä ja haastavasta tilanteesta selviäminen on usein myönteinen kokemus, joka vahvistaa uskoa omaan suoriutumiskykyyn. Stressi terävöittää yksilön aistit sekä ajatukset ja sitä kautta virittää toimintaan. Moni tarvitseekin hieman painetta tekemiseensä, jotta saa itsestään parhaan suorituksen irti. Kun painetta ei ole, toiminta ei käynnisty riittävän tehokkaasti. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 143–144; Suutarinen & Vesterinen 2010, 109.) Stressinjakson aikana voi oppia lisäksi uusia selviytymiskeinoja. Priorisointikyky, keskittyminen ja ylimääräisten häiriötekijöiden poistaminen paranee. Stressiä ei pidä sotkea uupumukseen, sillä uupumus tai työuupumus on masennusta muistuttava tila, josta toipuminen on monesti pitkä ja vaikea prosessi. Stressistä palaudutaan helpommin ja nopeammin levon sekä rentoutumisen avulla. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 143–144.)

Työstressin välttäminen koko työuransa ajan on epärealistista. Stressitekijöitä karsimalla ja ongelmiin ajoissa puuttumalla voidaan vähentää riskiä altistua pitkäaikaiselle stressille. Stressitilanteista selviytymiseen käytetään yleisesti kahta hyvin erilaista toimintatapaa. Emootiokeskeisessä tavassa pyritään vähentämään stressin aiheuttamaa epämiellyttävää oloa torjumalla stressitekijän mielestämme, kieltämällä sen tai keksimällä järkevän selityksen sille, miksi asialle ei tehdä mitään. Tällä hoitokeinolla saadaan hetkellisiä tuloksia, mutta pitemmällä aikavälillä se ei pois-

ta ongelmaa vaan sitoo energiaa pois muusta toiminnasta. Tuloksellisempi toimintatapa on ongelmakeskeinenmalli, jossa kartoitaan ongelma, mietitään ratkaisuvaihtoehdot, valitaan sopivimmat ja toteutetaan ne. Tämän tavan omaksuminen auttaa hallitsemaan ongelmat jo silloin, kun ne ovat vielä pieniä ja ratkaistavissa kohtuullisen helposti. (Härmä & Sallinen 2004, 72–74.)

Työ ja terveys – kyselyn mukaan vuonna 2009 8 % työssäkäyvistä suomalaisista koki erilaisin oirein ilmenevää stressiä. Yleisimmin stressoireita kokivat 25–34-vuotiaat naiset, ylemmät toimihenkilöt sekä rahoituksen ja koulutuksen toimialoilla työskentelevät henkilöt. (Työterveyslaitos 2010, 140.) Työterveyslaitoksen tilastoinnin mukaan 37 prosenttia suomalaisista työllisistä kokee nykyään olevansa kokonaan vapaa stressioireista. Lisäksi selvä enemmistö, 67 prosenttia kokee vain vähän tai ei ollenkaan stressioireita. (Nevalainen 2011, 5.)

2.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisten keksinäistä liittoutumista, luottamusta ja toimeentulemistä. Sosiaalinen hyvinvointi muodotuu hyvän ja avoimen työilmapiirin seurauksena. Toimivassa työyhteisössä tiedonkulku on avointa, työn tavoitteet, toimintatavat ja työnjako ovat selkeät ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehditaan. Työilmapiiri ja työtovereiden keskinäiset välit, sekä esimiesten ja alaisten välit ovat työyhteisön toimivuuden, tehokkuuden ja tuottavuuden kannalta keskeisiä tekijöitä. Myös työsuojelu ja työterveyshuolto ovat kiinteänä osana tervettä ja toimivaa työyhteisöä. (Työterveyslaitos 2010, 75; Vauhkonen 2011.)

Hyvän ja avoimen työilmapiirin ydin on siinä, että työntekijät ovat vapaaehtoisesti valmiita jakamaan tietoa, auttamaan toisiaan ja kysymään apua. Asioista uskalletaan puhua avoimesti ja yhteistyö sujuu. Avoimuuteen ei voi käskää vaan se on arvo, jota joko noudattaa tai jättää noudattamatta. Avoimessa työyhteisössä muutosalmiudet ja ongelmanratkaisutaidot ovat tehokkaita. Raikkaan ja iloisen työilmapiirin työntekijät ovat motivoituneita, vastuuntuntoisia ja säilyttävät venymiskykynsä myös muutostilanteissa. Jotta hyvä työilmapiiri ja sosiaalinen hyvinvointi toteutuisivat, tulisi henkilöstölle tarjota riittävästi itsenäisyyttä, yhteenkuuluvuut-

ta, tavoitteita, vastuuta, palautetta ja palkintoja. Yhteistyötä ja sosiaalista vuorovaikutusta työpaikoilla tulisi tukea siten, että työprosessin aikana ihmiset joutuisivat tekemään tiimityötä ja jakamaan tietoaan. Sitä voidaan lisätä myös pitämällä säännöllisesti kokouksia sekä keskustelutilaisuuksia työyhteisön sisällä. (Ojala & Ahonen 2003, 144; Vauhkonen 2011.)

Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy olennaisesti työyhteisön jäsenten välinen luottamus ja arvostus. Työntekijöiden on helpompi toimia työyhteisössä, jossa luottamus pohja on kunnossa. Luottamuksen avulla ihmiset tietävät mikä on heidän tehtävä ja antavat sitä kautta työrauhan myös muille. Hyvin organisoitu työ lisää luottamusta johdon ja esimiesten suuntaan. Kriittisintä luottamuksen kannalta on työyhteisön jäsenten väliset ihmissuhteet, sillä luottamus rakentuu vuorovaikutuksella ja käytöksellä. (Rauramo 2008, 131–133; Laine 2010, 139–141.) Sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää saada arvostusta tehdystä työstä. Arvostuksen saaminen kehittää itsetuntoa. Arvostus lisää työmotivaatiota ja auttaa uuden innovoinnissa. Arvostusta tulee osata myös vaalia itse ja jakaa muille. (Rauramo 2008, 143–144; Leskinen & Hult 2010, 70.)

Yleinen odotus on, että työpaikoilla ihmiset olisivat hyvässä yhteistyössä ja sovussa keskenään, auttaisivat toisiaan eivätkä leiriytyisi ja juoruilisi, ahdistelisi tai kiusaisi toisiaan. Monissa yhteisöissä nämä asiat ovat puettu yritysarvojen muotoon, kuten ”ihmisten keskinäinen kunnioitus on arvomme”. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 152.) Aina tilanteet ja asiat eivät kuitenkaan kulje täysin tasaista tietä vaan jokaisella työpaikalla syntyy ajoittain työntekijöiden välisiä konflikteja ja ristiriitoja. Toimivan työyhteisön merkki on tässäkin tapauksessa siinä, että erimielisyydet ja konfliktit otetaan vakavasti ja käsitellään rakentavasti. Ristiriitoja ja yhteentörmäyksiä syntyy mielipide-eroista, mutta joskus taustalla saattaa olla vakavampi työpaikkakiusaaminen. Se on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, mitätöintiä tai alistamista. Se etenee prosesseina, jonka myötä kiusattu ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan. Työpaikkakiusatun työhyvinvointi ja jaksaminen heikentyy olennaisesti. Tämän vuoksi asia on erittäin vakava ja siihen on puututtava riittävän ajoissa. (Aho 2010a; Vauhkonen 2011.)

Työ- ja terveys Suomessa 2009 – tutkimuksen (n=3400) mukaan 6 % palkansaajista koki olevansa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena. Naiset (8 %) hieman miehiä (4 %) enemmän. Kiusaajana toimii usein yksi tai useampi työtoveri, toiseksi yleisimmin lähiesimies. (Työterveyslaitos 2010, 80.)

Työilmapiiriä tulee kehittää koko ajan, ettei epäkohtia pääse syntymään. Työyhteisössä tulee osata käyttää hyväksi ihmisten erilaisuus esimerkiksi uuden innovoinnissa ja asiakkaitten monipuolisten tarpeiden ymmärtämisessä. Työilmapiirin kehittämiseksi tarkoitetaan organisointia, laadun ja tulosten arviointia, palautteen antamista, toisista välittämistä ja palkitsemista. Hyvä keino työilmapiirin ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyyn on kirkastaa työntekijöiden mieleen työyhteisön tarkoitus: miksi, mitä, miten? Esimiehellä on suuri vastuu ilmapiirin kehittämisessä, mutta siitä vastaa toimiakseen koko työporukka. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa niihin työntekemiseen liittyviin asioihin, jotka kehittävät työn sujumista, yhteistyötä, ilmapiiriä ja toimintatapoja työpaikalla. Kehittäminen on keskustelua ja asioiden uudelleen organisointia yhdessä. (Rauramo 2008, 124–133; Vauhkonen 2011.)

Työ ja terveys – kyselytutkimuksen työilmapiiriä koskevassa yhteenvedossa vastaajat (n=3400) olivat sitä mieltä, että työn tavoitteet ovat hyvin selvillä, tiimimäinen työtapa on ollut viime vuosina hieman vähenemään päin ja että työpaikalla tapahtuvat päätökset tehdään suurimmaksi osin oikean tiedon perusteella ja johdonmukaisesti. Palkansaajista 80 % koki työpaikan ilmapiirin vapautuneeksi ja mukavaksi. Vastaajista 19 % sitä vastoin ilmoitti työpaikan ilmapiirin olevan jännittänyt ja kireä. Palkansaajista 83 % piti työtovereiden keskinäisiä välejä hyvinä. Naisten suhtautuminen keskinäisiin väleihin oli hieman miehiä kielteisempää. (Työterveyslaitos 2010, 75–80.)

2.5 Ammatillinen hyvinvointi

Ammatillinen hyvinvointi käsittää sisäänsä työn kuormituksen tasaisen jakautumisen, työuralla etenemisen, haasteet ja tavoitteet työssä. Oikeaoppinen kuormitus ylläpitää terveyttä ja työkykyä. Kehittymismahdollisuudet takaavat työnlaadun ja

tavoitteiden avulla saadaan työntekijä motivoitua omaan työhönsä ja parempiin tuloksiin. (Högström 2010.)

Liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta kutsutaan fyysiseksi kuormitukseksi. Ruumiillisia kuormitustekijöitä työssä ovat asennot, voiman käyttö, liikkuminen ja liikkeet, kuten nostaminen ja siirtäminen. Työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus on tässä tärkeää. Mikäli työ on yksipuoleista paikallaan istumista, olisi vapaa-ajalla tärkeä liikkua monipuolisesti. Istuma- ja toistotyössä taukoliikunnalla on hyviä vaikutuksia. Fyysisesti erittäin kuormittavaa on ruumiillisesti raskas työ, jossa työtä tehdään suurilla lihasryhmillä. Raskas ruumiillinen työ vaatii hyvää yleiskuntoa. Hyvällä organisoinnilla voidaan helpottaa fyysistä kuormitusta. Apua tuovat ergonominen kalustus ja apuvälineet. Kuormitusta voidaan hallita työasunnoilla, voimankäytöllä ja työtavoilla, jotka kuormittavat liikunta-elimistöä. Liian raju fyysinen kuormitus voi olla haitaksi työntekijän terveydelle. (Rauramo 2008, 42–54; Parkkinen 2010a.)

Henkinen kuormitus syntyy työssä vastaantulevista haasteista ja jatkuvasta kiireestä. Haasteet ja kiireet voivat syntyä töiden liian suuresta määrästä tai puutteesta töiden hallinnassa. Haasteiden kohtaaminen synnyttää usein stressireaktion. Hyvin hoidettuna nämä haasteet parantavat hyvinvointia ja tarjoavat mahdollisuuden uuden oppimiseen. Kiireiden ja haasteiden pakkautuessa ihminen ei ehdi luoda uutta. (Rauramo 2008, 55; Työterveyslaitos 2010, 86.) Työkuormituksen sääteilyssä työntekijöitä auttaa mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin, kuten työmäärään. Työ ja terveys 2009 - tutkimuksen mukaan 50 % suomalaisista palkansaajista koki voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla vähintään melko paljon. Ylemmillä toimihenkilöillä vaikutusmahdollisuudet olivat hyvät 64 prosentilla. (Työterveyslaitos 2010, 86.)

Nykyään vallitseva kova työtahti ja projektiluonteinen työ on lisännyt riskiä siitä, että osaamista ja ammattitaitoa ei uusita riittävän nopeasti. Jokainen henkilö on itse vastuussa oman osaamisensa kehittämisestä, mutta työnantajan tehtävä on varata siihen riittävästi aikaa ja resursseja. (Ojala & Ahonen 2003, 116.) Yksi ihmisen itsensä kannalta merkittävimmistä kilpailutekijöistä työmarkkinoilla on oman osaamisen ylläpitäminen. Se edistää työnhallintaa, jaksamista ja ennenkaik-

kea hyvinvointia. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa sekä hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Oppiminen voidaan jakaa kolmeen pääryhmään: työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus ja omaehtoinen osaamisen kehittäminen. Työllistyminen nykypäivänä on paljon helpompaa, kun muistaa pitää oman ammattitaitonsa nykypäivän ja tulevaisuuden tarpeita vastaavana. Hyvinvoinnin kannalta olennaisinta on, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa. (Rauramo 2008, 161–162.)

2.6 Esimiestyö ja tasa-arvo

Hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemiseen. Johtamistyön keskeinen tehtävä on saada työyhteisö toimimaan yhteistyössä asetettujen tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi henkilöpääoman vaaliminen ja kasvattaminen kuuluu esimiehen tehtäviin. Johtamisen työvälineet ovat muuttuneet vuosien saatossa. Nykyään esimieheltä vaaditaan enemmän ihmisosaamista ja sosiaalisia taitoja verrattuna aikaan, jolloin ihminen oli vain koneen jatkeena koneisiin perustuvassa tuotannossa. Esimiehiltä odotetaan johdonmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Esimiehen tulee omalla toiminnallaan tukea yksilöä ja koko työyhteisöä luovuuden vapauttamisessa. Työyhteisön menestys riippuu usein siitä, kuinka hyvin esimies ymmärtää luovan työn luonnetta ja ilmiöitä. (Ojala & Ahonen 2003, 122; Ojala 2003, 45; Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen, 2005, 152; Laine 2010, 46.)

Menestyksen, hyvinvoinnin ja kestävä kehityksen luova johtaminen on tänä päivänä haasteellisempaa kuin kenties koskaan aikaisemmin. Globalisaatio, kilpailu ja tekninen kehitys pakottavat työyhteisöt jatkuvaan muutosvalmiuteen pärjätäkseen muille kilpailijoille. Henkilöstön hyvinvointi, jatkuva uudistuminen, uusien innovaatioiden kautta kehittyminen sekä toimintaympäristön muutoksiin muokautuva organisaatorakenne ovat organisaatioiden menestyksen kulmakiviä. Näiden asioiden onnistumiseen pystytään vaikuttamaan vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Henkilöstöjohtaminen on siten yksi keskeisimpiä jatkuvan kehittämisen välineitä. Oikeudenmukainen johtaminen ja hyvä esimies-alaisuhde ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvointia rakennettaessa. Kasvavan kilpailun tuoma stressi pakot-

taa myös huolehtimaan esimiehen jaksamisesta ja hyvinvoinnista, sillä hyvinvoiva esimies on edellytys hyvinvoivalle ja tulosta tekeväälle työyhteisölle. (Rauramo 2008, 145–146; Aho 2010b).

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille, mutta viimekädessä se on johdon vastuulla. Tärkeää on, että mahdollisiin ongelma-kohtiin puututaan riittävän ajoissa. Vaikka esimiehillä on suurin vastuu hyvinvoinnin ylläpidosta, heitä ei saa jättää yksin, sillä vain työyhteisön tuella he voivat kehittää hyvinvointia ja ratkaista ongelmia. Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet henkilöt ovat aidosti kiinnostuneita kehittymään ja parantamaan työoloja. Kehittyessään esimies oppii tulkitsemaan työpaikalla vallitsevia tunteita, ilmapiiriä ja kemiaa, jolloin ihmisten kohtaaminen on helpompaa ja luonnollisempaa. Tämän avulla työntekijöille tulee tunne, että heitä arvostetaan esimiehen puolelta. (Rauramo 2008, 146–150.) On olemassa myös huonoja esimiehiä. Huonon esimiehen tunnistaa siitä, että hän ei ota kontaktia, ei keskustele eikä ole kiinnostunut alaisistaan. Huonolla esimiehellä voi olla jonkinlainen suosikkijärjestelmä alaisistaan. Huono esimies mitätöi alaisiaan ja nostaa itseään jalustalle. (Airo, Rantanen & Salmela, 2008, 156.)

Kansanterveyslaitoksen vuonna 2009 julkaiseman Työ ja terveys – tutkimuksen mukaan 90 % vastanneista (n=3400) koki, että heidän lähin esimiehensä kohteli heitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko usein. Näistä 63 % koki, että kohtelu esimiehen puolelta oli oikeudenmukaista ja tasapuolista aina tai hyvin usein. (Työterveyslaitos 2010, 77.)

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pyritään vaalimaan työpaikoilla yhdenvertaisuuden edistämisen ja lainsäädännön keinoilla. Tasa-arvon edistäminen edellyttää johdon ja henkilöstön sitoutumista tasa-arvosuunnitteluun ja toteutukseen. Työelämässä tulee noudattaa yhdenvertaisuuslakia, jossa kielletään syrintä iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, terveydentilan yms. seikkojen perusteella. Lisäksi esimiehen tulee noudattaa miesten ja naisten välistä tasa-arvolakia sekä välttää työpaikasta ilmoittaessa, työntekijää valittaessa ja palvelussuhteen aikana tapahtuvaa syrjintää rangaistuksen uhalla. Yhdenvertaisuuslain ja työlänsäädännön noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Tasa-arvolain noudattamista val-

voo tasa-arvovaltuutettu. (Rauramo 2008, 134–135; Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Työ- ja terveys Suomessa 2009 – kyselytutkimuksen (n=3400) mukaan työelämä on edelleen voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan. Sukupuolten välinen tasa-arvo on tutkimuksen mukaan tasapuolisempaa miesten (72 %) kuin naisten (51 %) mielestä. (Työterveyslaitos 2010, 92.)

3 TUTKIMUSASETELMA

3.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa suomalaisten salibandyvalmennuspäälliköiden työhyvinvointia. Vastaavia tutkimuksia kyseisestä ammattiryhmästä ei ole aikaisemmin tehty. Tarkoituksena on kartoittaa hyvinvointia fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksena on palvella seuratyöntekijöiden hyvinvoinnin kehittämistä. Tutkimus antaa tuloksia tämän hetken hyvinvoinnin tilasta ja kertoo valmennuspäälliköiden työnkuvasta. Vastausten avulla voidaan selvittää, kuinka hyvinvointia sekä työssä viihtymistä voidaan kehittää. Kysymykset ovat hyvinvointiin liittyviä peruskysymyksiä, joiden kautta on helppo lähteä kehittämään hyvinvointia seuratyössä.

3.2 Tutkimusongelmat

Tässä tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin ongelmiin:

- Millainen on salibandyvalmennuspäälliköiden työhyvinvointi tällä hetkellä?
- a. Miten valmennuspäälliköt voivat fyysisesti?
 - b. Miten valmennuspäälliköt voivat henkisesti?
 - c. Toimivatko työyhteisön sosiaaliset suhteet?
 - d. Onko työn kuormitus optimaalinen?
 - e. Ovatko työpaikan arvot ja esimies-alaisuus suhteet kunnossa?

3.3 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmetodia. Tutkimusaineisto kerättiin internetkyselylomakkeella. Tutkimuslomakkeen laatimiseen tuli paneutua huolellisesti, sillä huonosti suunniteltu tai puutteellinen tutkimuslomake saattaa pilata hyvinkin tutkimuksen. Huomioitava oli se, mitä kyselyllä haluttiin saada tietoon ja kuinka aineisto tulitaisiin käsittelemään. Kysymyksiä ei voi muuttaa tai

parannella enää tiedonkeruun jälkeen. (Heikkilä 2008, 47; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198.)

Kysely koostui taustatietojen määrittämisestä sekä hyvinvointiin liittyvistä monivalinta- ja aukkokysymyksistä. Tutkimuksessa käytettiin strukturoituja eli suljettuja vaihtoehtokysymyksiä, sekä avoimia taustatieto- ja mielipidekysymyksiä. Suljettujen monivalintakysymysten etu on niiden helppossa analysoinnissa. Hyvinvointia koskevissa kysymyksissä käytettiin monivalintakysymyksiä, joissa vastaajilla oli useita vastausvaihtoehtoja. Monivalintakysymykset oli asetettu väitemuotoon, johon vastaaja pystyi vastaamaan viidellä eri vastausvaihtoehdolla: eri mieltä, osittain eri mieltä, en osaa sanoa, osittain samaa mieltä ja samaa mieltä. Avomien kysymysten etu on siinä, että niiden avulla saatetaan saada uusia näkökulmia ja parannusehdotuksia. Vastauksiksi voidaan saada hyvinkin persoonallisia ja monipuolisia kommentteja, koska vastaajilla on mahdollisuus sanoa todellinen mielipiteensä. (Heikkilä 2008, 49–51; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198–201.)

Tutkimuksen kohderyhmäksi muodostui salibandyn parissa toimivat valmennuspäälliköt. Kohderyhmän henkilöiden yhteystiedot etsittiin seurojen internetsivuilta. Kohderyhmän henkilöille lähetettiin sähköpostikutsu kyselyyn saatekirjeen kera. Vastaajia jouduttiin muistuttamaan eli karhuamaan kyselystä vielä toisella sähköpostilla. Sähköposti kyselyn etu on sen nopeus ja vaivaton aineiston saanti. Suurimmaksi ongelmaksi saattaa muodostua vastaajakato, jonka suuruus riippuu vastaajajoukosta ja tutkimuksen aihepiiristä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 196.) Kyselyyn pyrittiin saamaan vastauksia kaikilta seurassaan valmennustoiminnasta vastaavilta henkilöiltä. Vastaajia ei rajattu työsuhteen perusteella, vaan osa-aikaiset työntekijät saivat osallistua kyselyyn siinä missä vakituisetkin.

3.4 Tutkimuksen toteutus ja luotettavuus

Tutkimus toteutettiin Webropol-internetkyselynä (Liite 2). Vastaajille lähetettiin sähköpostilla saatekirje (Liite 1) ja linkki kyselyn suorittamiseen. Viestejä lähetettiin 36 kappaletta ja vastauksia saatiin 16 kappaletta, eli vastausprosentiksi muodostui 44,4 %.

Tutkimuksen vastaajajoukko oli suhteellisen pieni tilastolliseen tutkimukseen, mutta salibandyyn parissa toimivia valmennuspäälliköitä on esimerkiksi jääkiekkoon nähden huomattavasti vähemmän. Määrällinen ero korostuu varsinkin kokopäiväisten työntekijöiden joukossa. Vastaajajoukon vähäisyydestä huolimatta jokainen kyselyyn vastannut oli nimenomaan salibandyvalmennuspäällikkö, joten nuorelle lajille saatiin synnytettyä suuntaa antava hyvinvointikatsaus.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida erilaisilla mittaus- ja tutkimustavoilla. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkilä 2008, 187; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Tutkimukseni reliabiliteetti oli hyvä, sillä vastaajat vastasivat hyvin jokaiseen kohtaan kyselyssä. Joissain avoimissa kysymyksissä vastaukset olivat ehkä hieman latteita ja lyhytsanaisia, mutta muutoin vastaajien keskittyminen kysymyksiin oli hyvällä tasolla, joka kertoo siitä että toistettavuus oli hyvä.

Toinen tutkimuksissa arvioitava seikka on validius eli pätevyys. Validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Usein tutkimuksissa saattaa olla vaarana, että vastaajat käsittävät kysymykset toisin kuin tutkija oli ajatellut. Tällöin vastaukset antavat vääriä tuloksia, kun tutkija käsittelee ne kuitenkin oman ajattelumallinsa mukaisesti. (Heikkilä 2008, 186; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–232.) Tutkimukseni validiteetti oli mielestäni muilta osin kunnossa, mutta esimerkiksi valmentajien koulutustietoja olisi voinut kysyä selkeämmin urheilun ja liikunnan näkökulmasta. Nyt saadut vastaukset olivat toisten kohdalla koko elämän aikana saatuja koulutuksia ja toisten kohdalla valmennukseen liittyviä koulutuksia. Lisäksi Työnkuvauksessa olisi voitu käyttää selkeämpää jaoittelua työtehtävissä, sillä avoimien vastausten yhdistelyssä oli ajoittain hankaluuksia.

Tutkimusaineiston laatuun saattavat vaikuttaa seuraavat virheet: käsittelyvirheet, mittausvirheet, peitto- ja katovirheet sekä otantavirheet (Heikkilä 2008, 185). Tässä tutkimuksessa on pyritty tarkastamaan huolellisesti, ettei mahdollisia inhimillisiä käsittelyvirheitä ole päässyt syntymään. Mittausvirheet on pyritty välttämään monivalintakysymyksissä suhteellisen helpon viisiportaisen vastausasteikon avulla.

la. Peittovirheiden mahdollisuus aiheutuu siitä, että tutkimusjoukko on itse hankittu seurojen internetsivuilta, jotka ovat saattaneet olla päivittämättä. Tällöin kysely ei välttämättä ole tavoittanut kaikkia henkilöitä.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Salibandyn parissa toimivien valmennuspäälliköiden työhyvinvointia kartoittavaan kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Kysely lähetettiin 36 henkilölle, joten vastausprosentiksi saatiin 44,4 %. Kyselyssä valmennuspäälliköitä kysyttiin taustatietoja, tehtävän- ja työnkuvaa, koulutusta ja työsuhteen laatua. Hyvinvointiin liittyvät kysymykset oli jaettu fyysisen, henkisen ja ammatillisen hyvinvoinnin kysymyksiin. Lisäksi vastaajilta kysyttiin työpaikan arvoista ja esimiestyöstä sekä ammatin rikkauksista, puutteista ja kehittämistarpeista.

Omaa työhyvinvointiaan vastaajat kuvailivat kolmella eri tavalla. Vastaajista (n=16) yhdeksän koki oman työhyvinvointinsa positiivisena.

”Seurassa on erinomainen henki ja yhteisen tekemisen meininki. Oman edun tavoittelijoita ei ole. Seuran henki heijastuu omaan tekemiseen motivoivana ja koen työhyvinvoinnin erittäin hyvänä.”

Kaksi henkilöä koki oman hyvinvointinsa vastausten perusteella negatiiviseksi.

”Huonot työajat saavat tuntemaan, että olisi aina töissä, joka on huonoasia. Omat harrastukset ovat jääneet pois, joka lisää stressiä ja masennusta.”

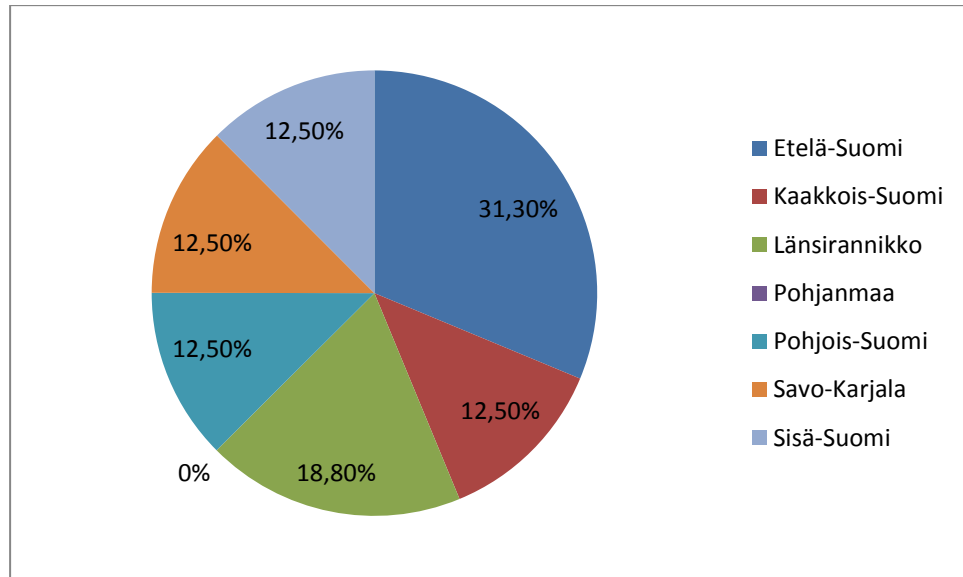
Viisi vastaajista koki hyvinvointinsa positiiviseksi, mutta mainitsivat myös hyvinvoinnin haasteita, kuten liikunnan puutteesta, perheen ja työn yhteen sovittamisesta sekä kasaantuvista työtehtävistä.

”Suurimmaksi osaksi hyvänä, välillä on perheen ja kodin aikatauluja/haluja on vaikea sovittaa yhteen. Varsinkin kun on pieni lapsi kotona.”

4.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista (n=16) 15 oli miehiä ja yksi nainen. Ikäjakauma vastanneiden kesken oli 23-vuotiaasta 55-vuotiaaseen. Keski-ikä vastanneilla oli 34 vuotta.

Maantieteellisesti vastaajat jakautuivat siten, että Etelä-Suomesta vastauksia tuli 31,3 %, Länsirannikolta 18,8 %, Kaakkois-Suomesta 12,5 %, Pohjois-Suomesta 12,5%, Savo-Karjalasta 12,5% ja Sisä-Suomesta 12,5% (Kuvio 4).



Kuvio 4. Vastaajien maantieteellinen jakautuminen (n=16)

Vastaajien (n=16) tehtävänimikkeet jakautuivat pääasiassa kahdella eri tavalla. Seitsemän vastaajista toimi seuroissaan valmennuspäälliköinä ja seitsemän juniorivalmennuspäälliköinä. Lisäksi tutkimukseen osallistui yksi seuratoiminnanpäällikkö ja yksi toiminnanjohtaja. Kaikista vastanneista seitsemän henkilöä ilmoitti toimivansa konkreettisissa valmennustehtävissä seurassaan, joko edustus- tai juniorijoukkueissa.

Työnkuva valmennuspäälliköillä vaihteli laidasta laitaan. Vastanneista 14 (n=16) kertoi selkeästi paneutuvansa seuran valmennustoiminnan koordinointiin ja ohjaamiseen. Valmennuksen koordinointiin kuului valmentajajien rekrytointi ja koulutus, seuran toiminnan linjaaminen, harjoitusten suunnittelu sekä valmentajien mentorointi. Kahdelle vastanneelle kuului valmennustoiminnan organisoinnin lisäksi kaikki seuran asiat, ilman että niistä olisi ennakoon sovittu.

Vastaajista kahdeksan ilmoitti toimenkuvaansa kuuluvan erityisesti junioritoiminnan kehittäminen. Lisäksi kahdeksan vastaajista ilmoitti hoitavansa seuran toimis-

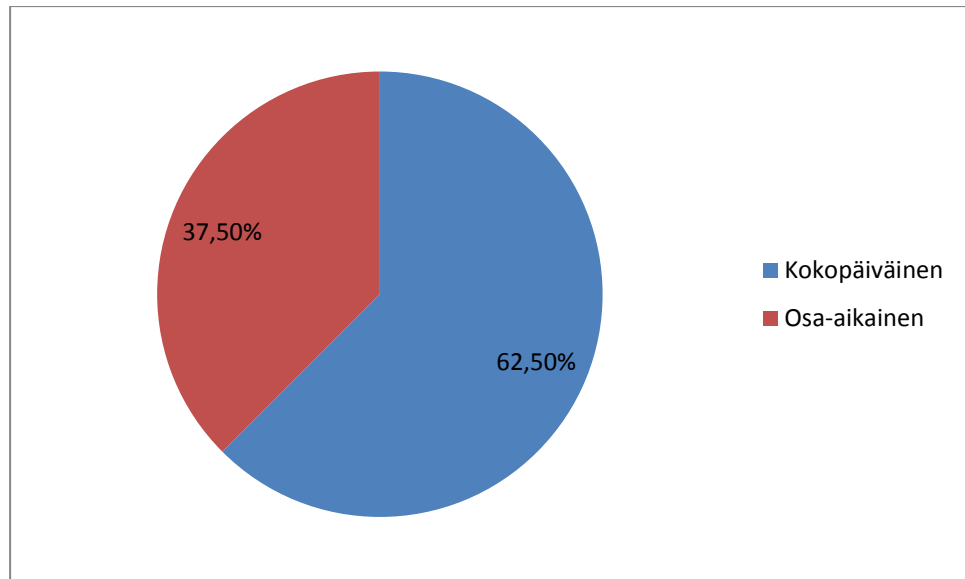
toa ja/tai juoksevia asioita. Seuran joukkueiden valmennuksesta vastasi seitsemän henkilöä. Tehtäväkuvan laaja-alaisuudesta kertoo seuraava osa-aikaisen valmennuspäällikön kuvaus:

”Valmennuksen koordinointi, urheilullisuuden lisääminen, valmentajien kouluttaminen ja koulutuksiin ohjaaminen, valmentajien ammattitaidon lisääminen ns. hiljaisen tiedon avulla - mentorinti, harjoitusten seuranta.”

Valmennuspäällikön ammattiin liittyvää liikunta-alan koulutusta löytyi vaihtelevasti. Kolme valmennuspäällikköä (n=16) oli suorittanut liikunnanohjaajan (AMK) tutkinnon. Kaksi vastaajista oli kouluttautunut liikuntaneuvojiksi, joista toinen kuului myös liikunnanohjaaja (AMK) tutkinnon suorittaneisiin. Viisi oli suorittanut valmentajan ammattitutkinnon ja kaksi valmentajan erikoisammattitutkinnon. Salibandyn huippuvalmentajatutkinnon oli suorittanut kolme vastanneista. Lisäksi joukosta löytyi henkilöitä, jotka olivat suorittaneet salibandyvalmentajan ensimmäisen asteen tutkinnon tai muita liikunta-alan kurssimuotoisia koulutuksia.

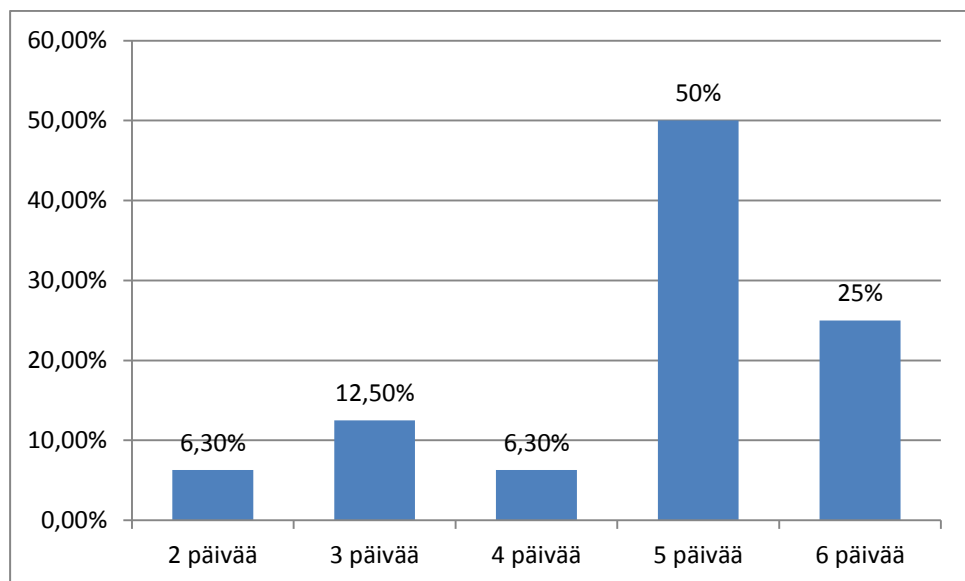
Työkokemus kyseessäolevassa valmennuspäällikön työssä jakaantui vastaajilla (n=16) puolesta vuodesta aina 14 työvuoteen. Keskiarvoksi muodostui kolme vuotta. Vastanneista 13 oli toiminut työssään puolesta vuodesta kolmeen vuoteen. Vastaajien keskiarvoa nostaa kahden vastaajan ilmoittamat kahdeksan ja 14 työvuotta.

Työsuhteen laatu jakautui vastaajien (n=16) kesken tasan. Puolet vastaajista toimi ammatissaan vakituisina työntekijöinä ja puolet määräaikaisina. Valmennuspäälliköistä 62,5 % toimivat ammatissa kokopäiväisesti ja 37,5 % osa-aikaisesti (Kuvio 5).



Kuvio 5. Työn päätoimisuus (n=16)

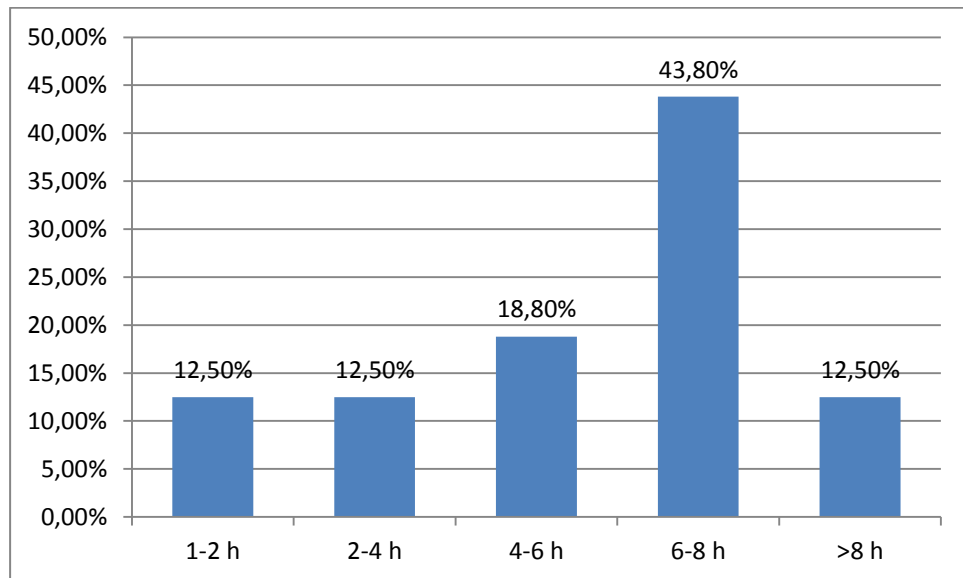
Vastaajista (n=16) 75 % ilmoitti tekevänsä 5-6 päiväistä työviikkoa. Näistä 25 % vietti viikossa vain yhtä vapaapäivää. Loput vastaajista (25 %) teki 2-4 päiväistä työviikkoa (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työpäivät viikossa (n=16)

Suurinosa vastaajista (43,8 %) ilmoitti tekevänsä 6-8 tuntista työpäivää. Alle kuusituntista (1-6h) työpäivää teki yhteensä saman verran (43,8 %). Yli kahdeksan tunnin työpäiviä oli 12,5 %:lla (Kuvio 7). Kaikki osa-aikaiset valmennuspäälliköt tekivät kuusi tuntista tai sitä lyhyempää työpäivää. Osa-aikaisten työntekijöiden

työpäivän pituun oli keskimäärin 2-4 tuntia. Yhtä vastaajaa vaille kaikki kokopäiväiset valmennuspäälliköt tekivät 6-8 tuntia tai enemmän töitä päivässä.



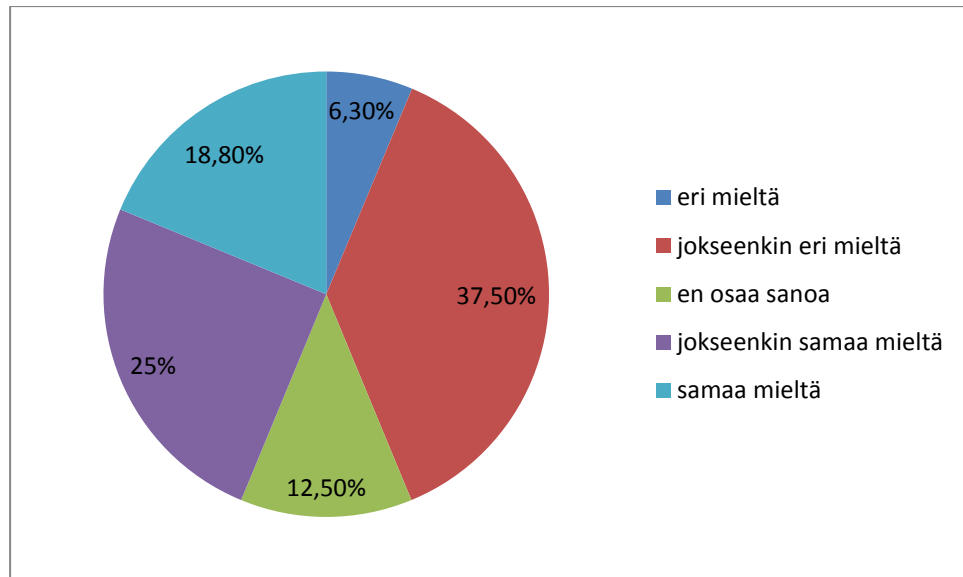
Kuvio 7. Työpäivän kesto (n=16)

Työpäivän kesto pisimmillään oli vastaajilla 4,5 tunnista aina 24 tuntiin. Työpäivän pisimmäiskeston keskiarvoksi muodostui 11,3 tuntia.

4.2 Fyysinen hyvinvointi

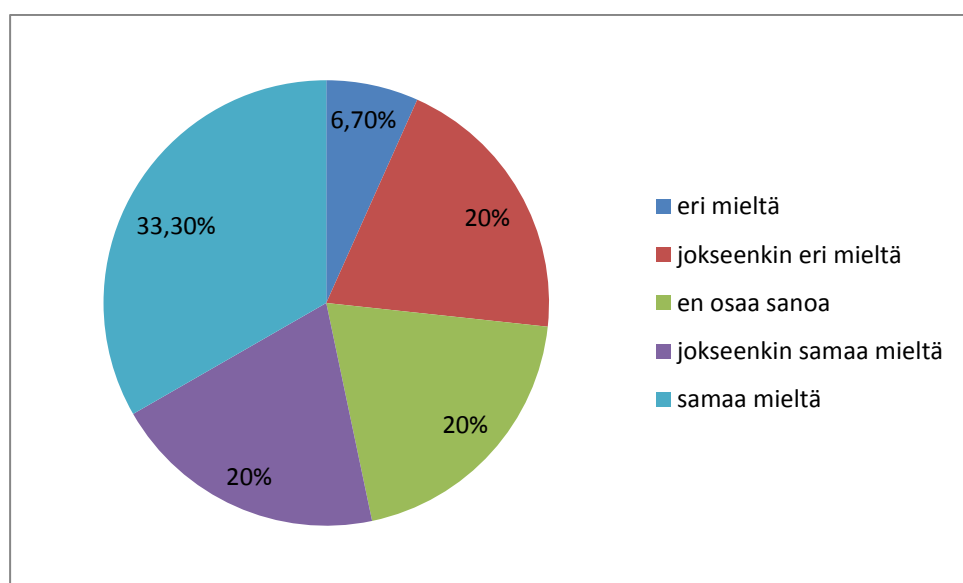
Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa fyysistä ja sen vaikutuksia työtehtävistä suoriutumiseen. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan omia elämäntapojaan. Vastaajat kokivat suurimmiksi heikkouksikseen oman fyysisen kuntonsa sekä riittämättömän unen määrän. Kysymyksiin oli viisi erilaista vastausvaihtoehtoa: eri mieltä, osittain eri mieltä, en osaa sanoa, osittain samaa mieltä tai samaa mieltä.

Oman fyysisen kunnan hyväksi arvioitaessa lähes 45 % vastaajista (n=16) oli joko osittain tai täysin eri mieltä. Valmennuspäälliköistä 25 % oli osittain samaa mieltä ja 18,8 % samaa mieltä (Kuvio 8).

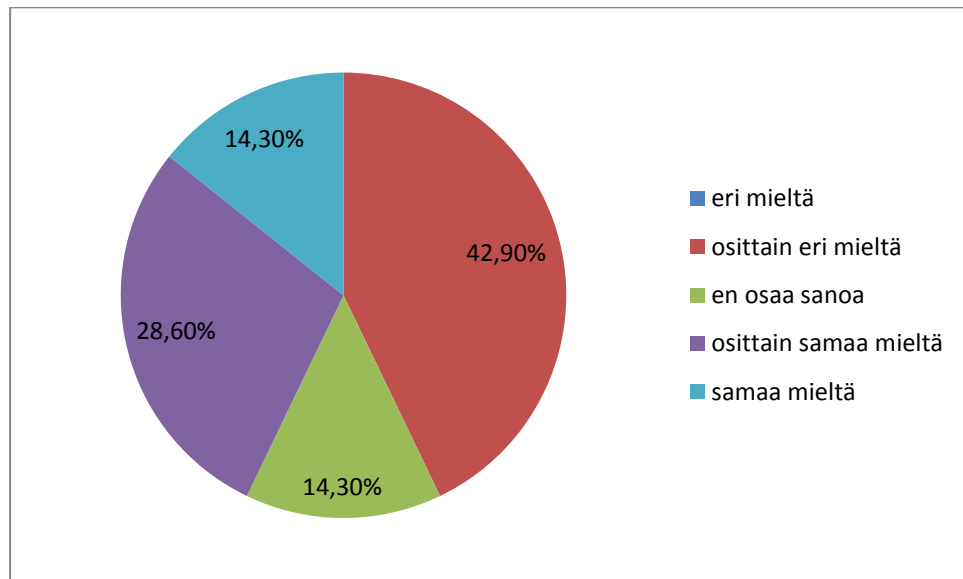


Kuvio 8. Väite: Fyysinen kuntoni on hyvä (n=16)

Kaikki vastaajat (n=16) ilmoittivat kykenevänsä suoriutumaan fyysisesti työtehtävistään. Yli puolet (53,3 %) ei kokenut fyysistä hyvinvointia uhaksi omalle työssä jaksamiselle. Sitä vastoin noin yksi neljäsosa oli eri mieltä väitteestä ja koki oman fyysisen hyvinvointinsa uhaksi työssä jaksamiselle. Valmennuspäälliköistä 20% ei osannut arvioida tilannettaan (Kuvio 9). Oman fyysisen kuntonsa heikoksi arvioivista seitsemästä henkilöstä kolme koki fyysisen hyvinvoinnin olevan uhka työssä jaksamiselle. Kolme henkilöä ei kokenut heikon fyysisen kuntonsa olevan este työssä jaksamiselle (Kuvio 10).

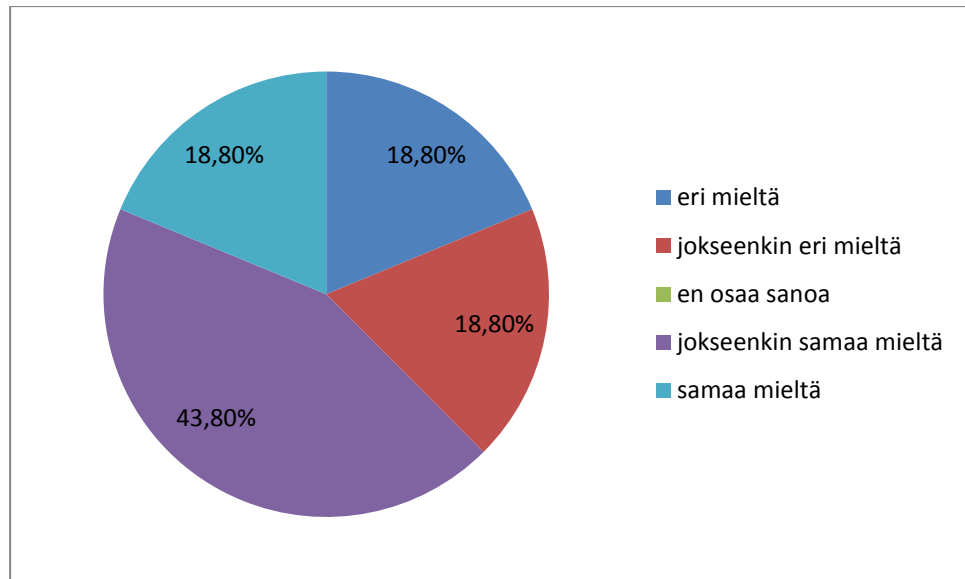


Kuvio 9. Väite: Fyysinen hyvinvointi ei ole uhka työssä jaksamiselle (n=16)



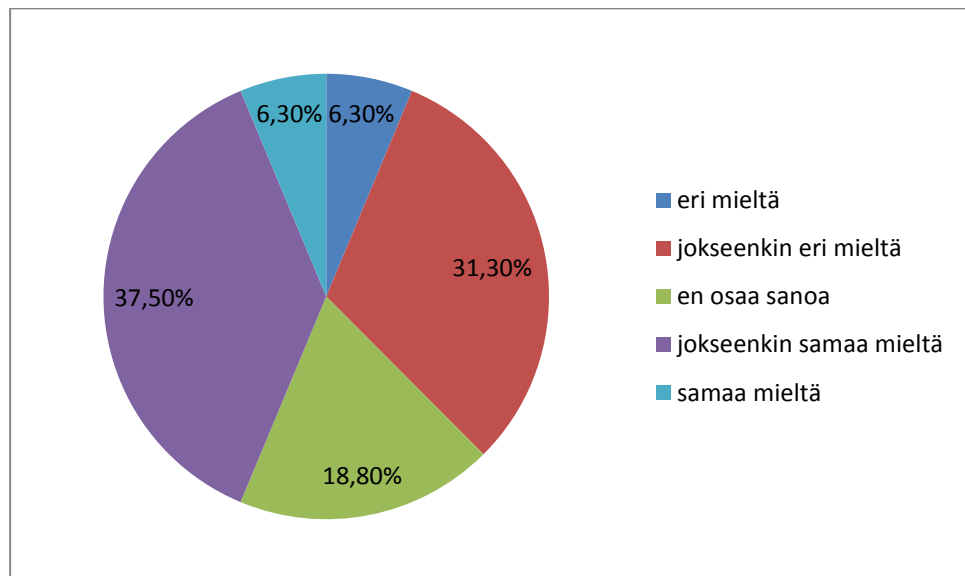
Kuvio 10. Fyysinen hyvinvointi ei ole uhka työssä jaksamiselle henkilöillä, jotka kokivat fyysisen kuntosensa heikoksi (n=7)

Valmennuspäälliköistä (n=16) 75 % ilmoitti, että heidän elämäntapansa ovat terveelliset. Vain vajaa 20 % vastasi elämäntapojensa olevan, joko osittain tai täysin epäterveelliset. Yli 60 % vastaajista ilmoitti harrastavansa omasta mielestään riittävästi liikuntaa työnsä ohella. Loput vajaa 40 % vastasi liikunnan olevan heidän mielestään riittämätöntä. Liian vähän omasta mielestään liikkuvien henkilöiden vastauksia tukee heidän avoimet kommentit siitä, kuinka työ vie aikaa omalta harrastamiselta (Kuvio 11).



Kuvio 11. Väite: Harrastan riittävästi liikuntaa (n=16)

Omasta mielestään riittävästi nukkuvat valmennuspäälliköt (n=16) jakautuivat kahtia. Reilu 40 % koki nukkuvansa riittävästi, kun taas hieman vajaa 40 % ilmoitti nukkuvansa omasta mielestään liian vähän (Kuvio 12). Omasta mielestään liikuntaa riittämättömästi harrastavien joukosta (kuusi henkilöä) puolet koki myös nukkuvansa liian vähän.



Kuvio 12. Väite: Nukun riittävästi (n=16)

Terveellisiä ruokailutottumuksia vastaajista (n=16) noudatti omasta mielestään reilu 60 %. Neljäsosa vastanneista oli osittain eri mieltä ruokailutottumuksiensa

terveellisyydestä. Ruokailujen säännöllisyydessä vastaukset noudattivat miltei samaa linjaa. Vajaa 60 % ilmoitti syövänsä lähes säännöllisesti ja reilu 30 % epä-säännöllisesti. Terveellisesti syövästä henkilöstä 80 % söi säännöllisesti kun taas epäterveellisesti syövästä vain 25 % söi säännöllisesti.

Yli 80 % vastaajista (n=16) koki työnsä turvalliseksi ja vielä suurempi osa (lähes 88 %) ilmoitti olevansa samaa mieltä siitä, että työhön ei sisältynyt turvallisuustai terveystarve. Työolosuhteiden ergonomiasta vastaajat eivät olleet täysin varmoja, mutta kuitenkin yli 60 % ilmoitti niiden olevan hyvällä tasolla. Vajaa 20 % oli osittain erimieltä ja saman verran vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

4.3 Henkinen hyvinvointi

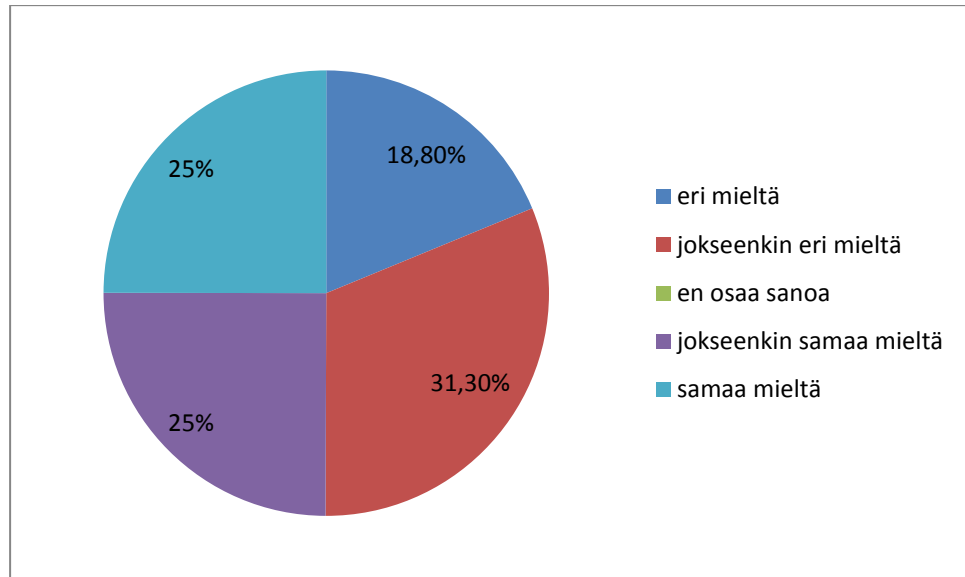
Henkisen hyvinvoinnin osiossa vastaajilta (n=16) kysyttiin heidän suhtautumisesta ja tuntemuksista työtä kohtaan, sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Suurinta vaihtelua vastauksissa tapahtui työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa sekä väsymyksen tai masennuksen kokemisessa. Valmennuspäälliköt suhtautuivat myönteisesti työhönsä. Liki 90 % vastaajista (n=16) suhtautui tekemäänsä työhön positiivisesti. Tosin kaksi henkilöä oli täysin eri mieltä. Toinen heistä ilmoittikin asiansa suoraan:

” Odotan, että pesti loppuu ja pääsen irtautumaan tästä pois.”

Tunne omasta työmotivaatiosta oli valmennuspäälliköillä (n=16) erittäin positiivinen. Lähes 90 % koki olonsa iloiseksi, innostuneeksi ja energiseksi. Vain yksi vastaaja oli tässä täysin eri linjoilla. Vastaajista 75 %:n mielestä töihin oli aina mukava mennä. Loput 25 % ilmoitti, että aina näin ei ole. Näistä 25 %:sta puolet suhtautui työhönsä kuitenkin myönteisesti ja koki itsensä iloiseksi, innostuneeksi ja energiseksi.

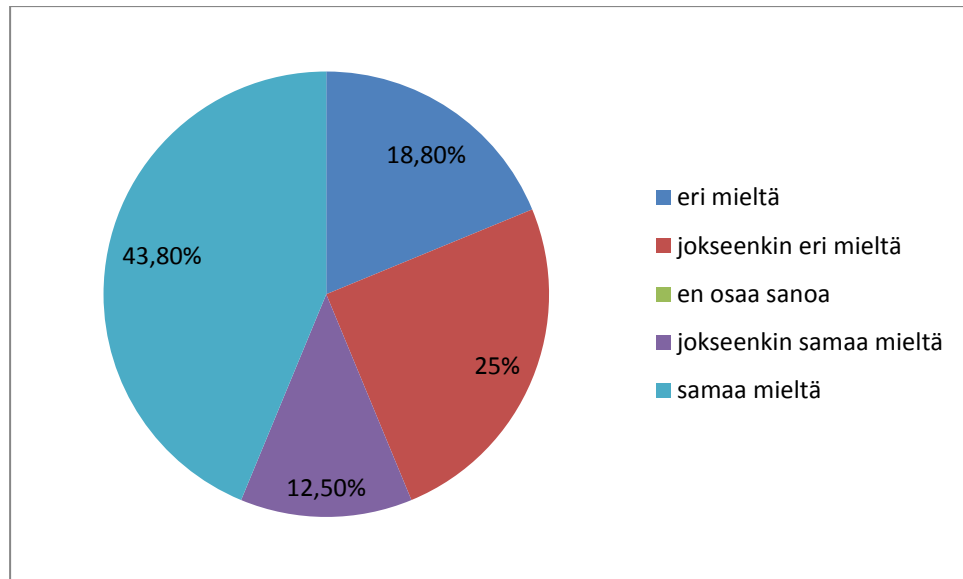
Suurin ristiriita henkisen hyvinvoinnin vastauksissa tapahtui työn ja vapaa-ajan tasapainottelussa. Puolet vastaajista (n=16) koki työnsä olevan tasapainossa vapaa-ajan kanssa, kun taas puolet koki tasapainon järkkävän (Kuvio 13). Lähes

95 % vastaajista joutui hoitamaan valmennuspäällikön virkaa myös kotonaan. Vain yksi vastaaja ilmoitti, ettei töitä tarvinnut viedä kotiin. Kotiin töitä vievistä henkilöistä lähes puolet ilmoitti kuitenkin työn ja vapaa-ajan tasapainon olevan kunnossa.



Kuvio 13. Väite: Työ on tasapainossa vapaa-ajan kanssa (n=16)

Työstä johtuvaa väsymystä tai masennusta ei ollut ilmennyt 56 %:lla vastaajista (n=16). Yksi neljäsosa oli kuitenkin jokseenkin eri mieltä ja lähes 20 % täysin eri mieltä. Lähes 45 % oli siis kokenut työnsä aiheuttavan väsymystä tai vakavemmassa tapauksessa masennusta (Kuvio 14). Vastanneista 75 % hallitsi mahdollisesti väsymyksestä ja kasaantuneista työpaineista johtuvan stressin. Vain kaksi vastaajaa koki stressin olevan ajoittain hallitsematonta.



Kuvio 14. Väite: En koe väsymystä tai masennusta työstäni johtuen

4.4 Sosiaalinen hyvinvointi

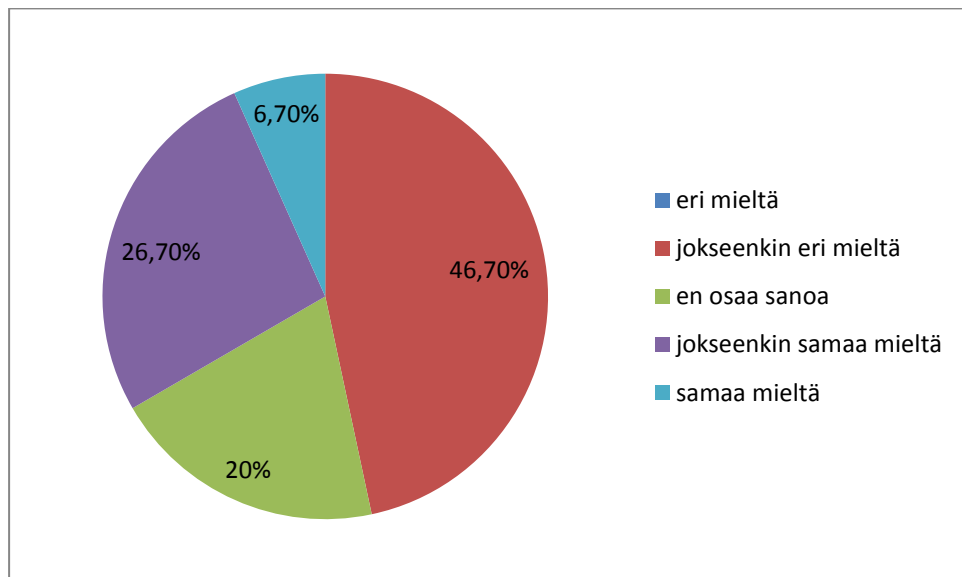
Sosiaalisen hyvinvoinnin kysymykset liittyivät työpaikalla ja työyhteisössä viihtymiseen sekä oman arvostuksen mittaamiseen. Palautteen saaminen oli vastaajien mielestä riittämätöntä. Palaute kannustaa ja lisää työmotivaatiota. Sosiaalisen hyvinvoinnin kysymysten vastaajamäärä (n=15) on pienempi kuin muissa monivaihtokysymyksissä.

Valmennuspäälliköistä (n=15) 80 % ilmoitti viihtyvänsä työyhteisössään. Yksi vastaaja koki asian toisin ja ilmoitti, ettei viihtynyt työyhteisössä. Yli 85 %:n mielestä työyhteisön lisäksi, myös työpaikkojen ilmapiiri oli hyvä. Valmennuspäälliköt toimivat useissa eri ympäristöissä monipuolisen työnsä vuoksi. Reilu 13 % oli jokseenkin eri mieltä työpaikan hyvästä ilmapiiristä.

Miltei kaikki (93 %) vastanneet (n=15) ilmoittivat kykenevänsä toimimaan työpaikalla omana itsenään, eikä heidän tarvitse pelätä joutuvansa leimatuksi oman persoonansa tai ulkonäkönsä perusteella. Yli 85 % koki tulevansa myös hyvin toimeen työkollegoidensa kanssa. Reilu 13 % oli tässä asiassa jokseenkin eri mieltä. Työpaikan ihmisten luotettavuus oli myös hyvä, sillä yli 85 % ilmoitti voivansa luottaa muihin ihmisiin työpaikalla. Vain kaksi vastaajaa oli eri linjoilla luotetta-

vuuden suhteen. Itsensä arvostetuksi ja kunnioitetuksi työpaikallaan koki yli 85 % vastanneista. Yksi henkilö ei kokenut saavansa arvostusta työpaikallaan. Sama henkilö ei myöskään viihtynyt työyhteisössään, ei tuntenut työilmapiiriä hyväksi, ei tullut toimeen kollegoidensa kanssa, eikä luottanut heihin.

Tehdystä työstä saadun palautteen määrä ei ollut kaikkien mielestä riittävä. Lähes puolet (47 %) vastaajista (n=15) oli jokseenkin eri mieltä siitä, että olisi saanut riittävästi palautetta työstä. Vajaa 35 % koki kuitenkin saavansa riittävästi palautetta työstään. 20 % ei osannut sanoa mielipidettään palautteen saannin riittävyyteen (Kuvio 15).



Kuvio 15. Väite: Saan riittävästi palautetta työstäni

4.5 Ammatillinen hyvinvointi

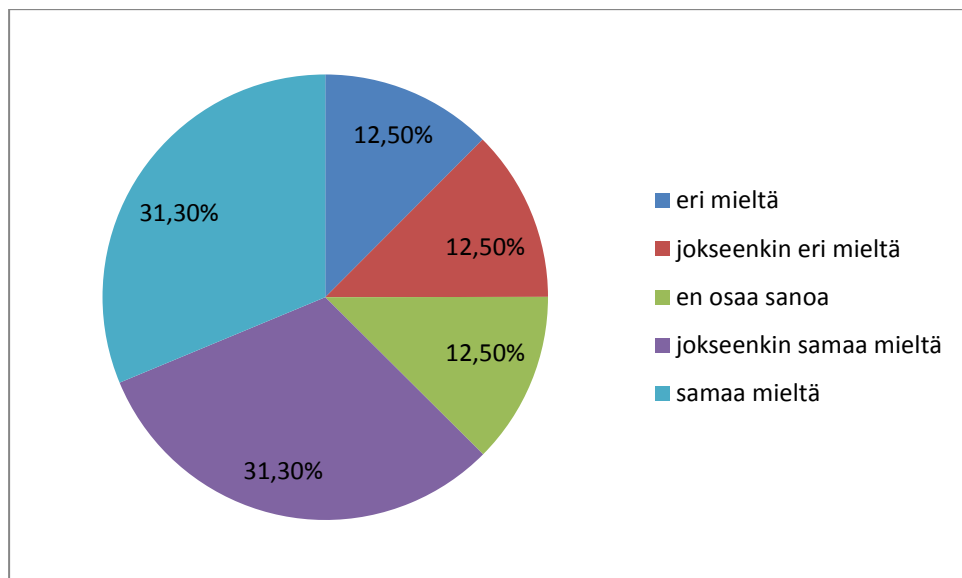
Ammatillisen hyvinvoinnin kysymykset käsittelevät työn kuormitusta, haasteellisuutta ja työuralla kehittymistä. Työn kuormituksesta vastaajat (n=16) olivat jakautuneissa tunnelmissa. Osa-aikaisesti valmennuspäällikön työtä tekevät henkilöt (n=6) kokivat työn halutessaan raskaaksi. He saivat useissa tapauksissa kuitenkin itse päättää työajoistaan ja siksi kokivat homman kuormituksen helpommaksi ja joustavammaksi kuin kokopäiväiset työntekijät.

”Teen tätä oman toimen ohella. Saan itse muokata oman aikatauluni ja siten pystyn myös vaikuttamaan kuormitukseen. Pääasia että asiat hoituu.”

Kokopäiväisten työntekijöiden (n=10) keskuudessa valmennuspäällikön ammattia pidettiin yleisesti erittäin kuormittavana ja keskimääräisesti muita ammatteja raskeampana. Vastauksissa toistui työmäärän paljous ja psyykkisen kuormituksen kasvu työn edetessä.

”Kokonaisvaltaisuutensa sekä työaikojen takia valmennuspäällikön työ on haastava ja vaikuttaa siviilielämään ehkä muita ammatteja enemmän.”

Yli 60 % oli keskivertoa suuremmaksi mainitusta kuormituksesta huolimatta tyytyväinen työn kuormitukseen. Neljäsosa vastaajista ei ollut täysin tyytyväinen työn kuormituksen jakautumiseen (Kuvio 16).



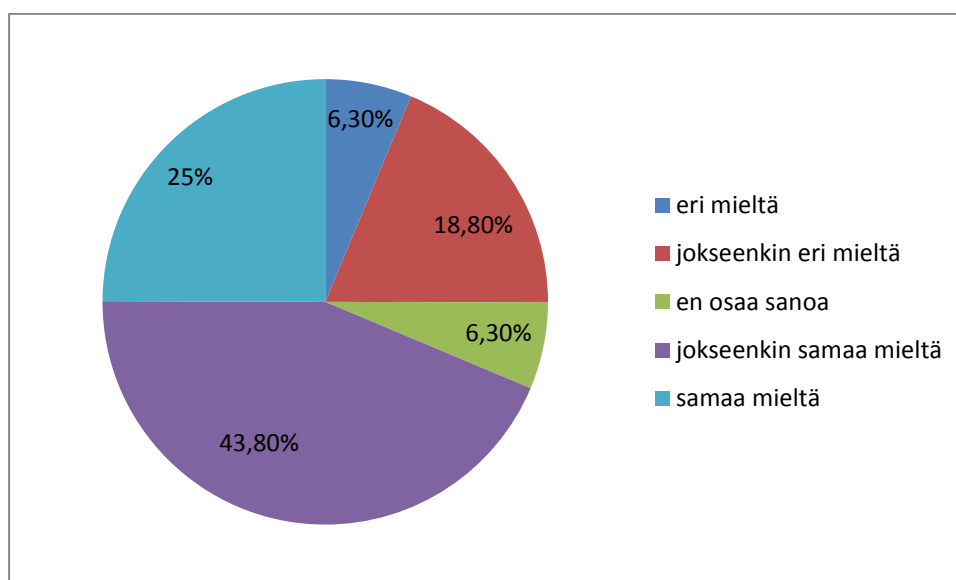
Kuvio 16. Väite: Työn kuormitus on tyydyttävä (n=16)

Lähes 90 % vastanneista valmennuspäälliköistä (n=16) piti runsaasta kuormituksesta huolimatta työstään ja oli sitoutunut siihen. Vain kaksi vastaajaa oli eri mieltä joko työstä nauttimisen, siihen sitoutumisen tai molempien suhteen.

Vastaajista (n=16) 75 % koki omaavansa tehtäväänsä vastaavan ja ajan tasalla olevan koulutuksen ammattiinsa. Lähes 20 % oli jokseenkin eri mieltä. Aiemmin

mainittuja koulutustaustoja vertaillen kyseiset prosentit pitävät aika hyvin paikkansa. Tosin vastaukset ovat henkilöiden omia mielipiteitä, joten pätevyyden rajaa ei ole määritetty. Valmennuspäälliköiden työn haasteellisuudesta vastaajat olivat miltei yhtä mieltä 90 %:n kannatuksella. Vain yksi vastaaja koki, ettei ammatti tarjonnut hänelle riittävästi haasteita. Lähes 90 % oli myös sitä mieltä, että heillä oli selkeitä tavoitteita työssään. Reilu 10 % vastaajista oli osittain eri mieltä työssä tavoitteellisuudesta.

Kaikilla vastanneista (n=16) oli vähintään jonkinlainen halu oppia uutta ammatissaan. Organisaatio, jossa vastaajat työskentelevät tarjoaa lähes 70 %:n mielestä mahdollisuuden kehittyä ammatissaan. Neljäsosa vastaajista ei kokenut organisaationsa tarjoavan riittävästi mahdollisuuksia edetä uralla (Kuvio 17).



Kuvio 17. Väite: Organisaatio tarjoaa riittävät mahdollisuudet kehittyä ammatissa (n=16)

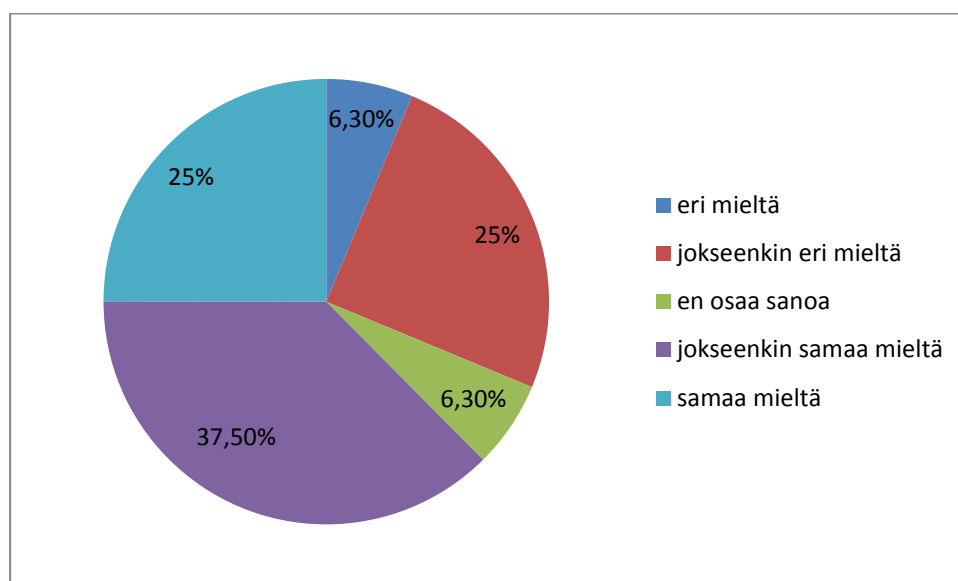
4.6 Arvot ja esimiestyö

Osion kysymyksillä haettiin vastauksia työpaikalla vallitsevaan tasa-arvoisuuteen, esimies-alaisuuteen sekä tiedotukseen. Saatujen vastausten perusteella työntekijöiden keskinäinen tasa-arvo toteutuu kohtalaisen hyvin. Suurin epäkohta ja

kehityksen paikka vastaajien (n=16) mielestä oli työpaikalla tapahtuva organisointi ja tiedottaminen, jotka koettiin ajoittain hieman toimimattomiksi.

Miltei 90 % kyselyyn vastanneista valmennuspäälliköistä (n=16) tunsi työpaikan arvomaailman vastaavan omaansa. Tasa-arvoista ja yhdenmukaista kohtelua työpaikallaan koki saavansa reilu 80 % vastaajista. Osittain tai täysin eri mieltä oli vajaa 13 %. Tasa-arvoon liittyvää ikään tai sukupuoleen katsomatonta arvostusta työpaikalla oli reilu 80 %:n mielestä. Reilu 12 % oli jokseenkin sitä mieltä, että arvostus oli ajoittain liiaksi ikä- tai sukupuolisidonnaista.

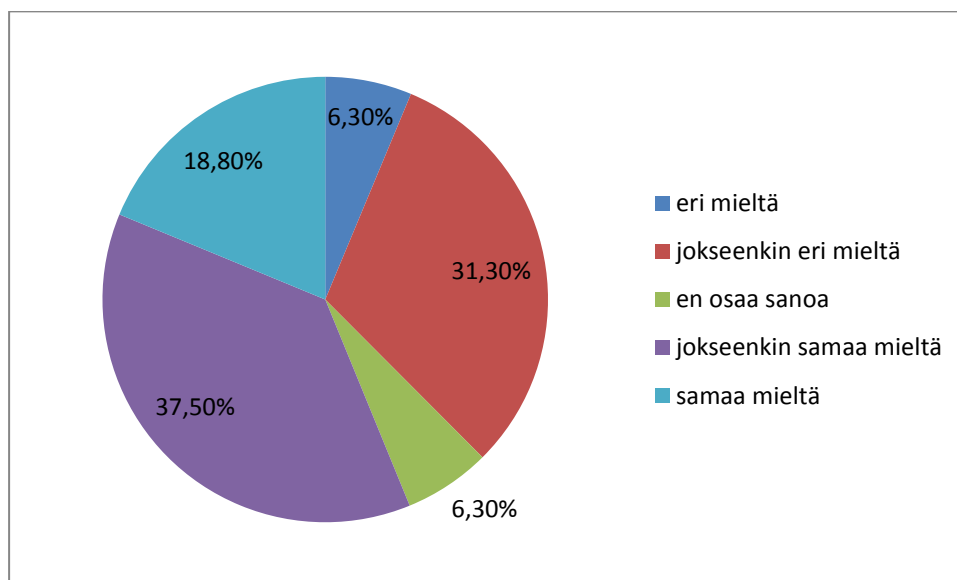
Esimiehet ovat tärkeässä roolissa positiivisen ja motivoituneen hengen sekä koko työhyvinvoinnin ylläpidossa. Reilu 60 % vastaajista (n=16) ilmoitti työpaikkansa esimiesten luovan positiivista ja motivoitunutta henkeä. Yli 30 % oli kuitenkin sitä mieltä että esimiehet eivät ole onnistuneet tai eivät luo lainkaan positiivista ja motivoitunutta henkeä (Kuvio 18).



Kuvio 18. Väite: Esimiehet luovat positiivista ja motivoitunutta henkeä (n=16)

Itse esimiesasemassa toimivista vastaajista (n=16) kaikki olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he loivat alaisilleen positiivista ja motivoitunutta henkeä. Esimiesten ja alaisten välistä vuorovaikutussuhdetta pidettiin hyvänä. Lähes 70 % vastanneista oli sitä mieltä, että esimies-alaissuhde toimii. Reilu 12 % oli jokseenkin eri mieltä.

Työpaikan organisointi ja tiedottaminen keräsi vastaajilta (n=16) sekä positiivisia, että negatiivisia vastauksia. Yli 55 % vastaajista koki organisoinnin ja tiedotuksen olevan hyvällä mallilla, kun taas vajaa 40 % ilmoitti tyytymättömyytensä työpaikan organisointikykyyn ja tiedotukseen (Kuvio 19).



Kuvio 19. Väite: Työpaikassa tapahtuva organisointi ja tiedotus ovat tyydyttävää (n=16)

4.7 Ammatin rikkaudet, puutteet ja kehittäminen

Valmennuspäällikön työstä löytyi vastaajien (n=16) mukaan monia asioita, jotka tekivät ammatista tekijöilleen rakkaan. Vastaajista kahdeksan mainitsi ammatin rikkaudeksi muun muassa sen, että saa auttaa lapsia ja nuoria kehittymään harrastuksen parissa. Viisi henkilöä ilmoitti rikkaudeksi työn sosiaalisuuden ja ihmisläheisyyden. Viisi ilmoitti lisäksi saavansa potkua työhön siitä, kun näkee oman käden jäljen tuottavan tulosta seuran toimintaan. Lisäksi toistuvia vastauksia ammatin rikkauksista oli harrastuksesta saatu työ, ammatin vapaus sekä sen monipuolisuus. Seuraavissa vastauksissa tiivistyy hyvin yleinen näkökulma ammatin rikkauksista.

”Lasten/nuorten hyvinvoinnin kehittäminen, ohjaaminen terveeseen ja liikunnalliseen elämäntapaan sekä positiivisten kokemusten luominen heille.”

”Sosiaalinen ympäristö, vuorovaikutusmahdollisuus sekä suhteellisen vapaat työajat.”

Valmennuspäällikön ammatin puutteista vastaajilla (n=16) tuntui olevan jokaisella oma sanansa sanottavana. Vastaukset olivat hyvin monipuolisia ja niistä huokui selkeä viesti, koska puutteet oli esitetty ajoittain todella tarkasti. Yleisin vastaus oli resurssien puute, joka toistui 12 vastauksessa selkeästi. Resurssien puutteella tarkoitettiin rahan, henkilöstön, ajan ja osaamisen puutetta. Muutoin vastauksiksi saatiin yksittäisiä puutteita. Puutteiksi lueteltiin: heikko organisaatio, työn määrään suhteutettu huono palkka, kiitoksen ja palautteen puute, yksinäinen työ, lasten vanhempien tietämättömyys ja sitoutumattomuus, sekä epävarmuus työsuhteen jatkumisesta. Eräs osa-aikaisesti työskentelevä vastaaja kuvaa puutteita hyvin:

”Seuralla on harvoin ylimääräistä rahaa. Rahan ja oman ajan puutteen vuoksi muutamia suunnitelmia on toteuttamatta. Oma leipätyö sitoo, eikä se anna esimerkiksi mahdollisuutta tehdä joka ilta seuratyötä.”

Eräs kokopäiväinen työntekijä ottaa kantaa puutteisiin myös harrastajien terveyden kannalta:

”Lasten ja nuorten liikunnan vähäisyyden ja vanhempien huonon osallistumisen lastensa harrastukseen ja kannustamiseen. Vanhemmat vain tuovat lapset reeneihin ja lähtevät pois. Liikalihavuus, monipuolisen liikunnan harrastamisen puute sekä motoriikan harjoittelun vähäisyys. Lapset eivät osaa tehdä edes kuperkeikkaa ala-asteella! Liikunta-alan huono työllisyys tilanne. Jumpan ja Zumban ohjaajille on töitä, mutta niin sanottuihin parempiin hommiin ja kehitystyöhön on vaikea päästä.”

Valmennuspäälliköiden työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisehdotukset olivat niukkasanaisia. Viidellä vastaajista (n=16) oli suurimpana kehityskohtena orga-

nisaation toiminnan kehittäminen paremmalla organisoinnilla (ajankäyttö, lisää työntekijöitä ja enemmän rahaa seuralle). Yksittäisiä kehittämisehdotuksia olivat muun muassa seuran sisäisen valmentajakoulutuksen järjestäminen ja avoimuuden sekä virkistystoiminnan lisääminen seurassa. Kaksi vastaajaa oli selkeästi sitä mieltä, että jokainen työntekijä vastaa omasta työhyvinvoinnistaan esimerkiksi peiliin katsomalla ja sitä kautta omaa liikunta-aktiivisuutta lisäämällä.

”Meillä on pieni työyhteisö, joten jokainen vastaa omasta hyvinvoinnistaan.”

5 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää salibandyn parissa toimivien valmennuspäälliköiden työhyvinvoinnin tilaa. Vastaavia tutkimuksia kyseisestä aiheesta ei ole, joten saadut tiedot olivat uusia ja niiden avulla saatiin hyvä kuva tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. Kysely lähetettiin 36 valmennuspäällikölle ja vastausia saatiin 16 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 16 %. Vähäisestä osallistujamäärästä huolimatta tulee kuitenkin muistaa, että kyseessä on nuori ja kasvava laji, joten salibandyn parissa toimivien työntekijöiden määrä on vielä hyvin vähäinen.

Valmennuspäälliköiden työhyvinvointitilanne näyttää kokonaiskuvaa ajatellen hyvältä. Valmennuspäälliköiden fyysinen kunto ei ole kuitenkaan täysin kunnossa. Puolet vastaajista ei koke fyysisen kunnan vaikuttavan valmennuspäällikön ammatin harjoittamiseen. Terveelliset elämäntavat ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta hyvin hallussa. Suurimmat puutteet olivat liikunnan ja unen määrässä. Ammatti koettiin jossain määrin kuormittavaksi ja työt tulivat usein mukana kotiin. Vaaralliseksi työtä ei juurikaan koettu. Kuormittavuudesta huolimatta valtaosa valmennuspäälliköistä viihtyi työssään ja koki itsensä henkisesti hyvinvoivaksi. Lähes kaikki vastanneet kokivat työpaikan ilmapiirin hyväksi ja kollegoiden kanssa toimeentulemisen luontevaksi. Työ tarjosi vastaajille riittävästi haasteita, mutta joidenkin mielestä organisaation tuki ammatissa kehittymiselle oli ajoittain heikkoa. Valmennuspäälliköiden mielestä työpaikalla vallitsee tasa-arvoinen ilmapiiri ja esimies-alaissuhde on valtaosan mukaan toimiva. Työpaikalla tapahtuva organisointi ja tiedottaminen koettiin jossain määrin vajavaiseksi.

Ammatti oli selkeästi miesvaltainen. En näe syytä siihen, miksei nainen voisi toimia yhtä hyvin valmennuspäällikkönä. Ammatissa vaaditaan lajitietämystä, organisointikykyä, sosiaalisuutta ja monia muitakin taitoja. Nuorelle ja kasvavalle lajille tyypillisesti vastaajat olivat suhteellisen nuoria. Keski-ikäsi vastaajilla muodostui 34 vuotta. Ikähaitari oli 23-vuotiaasta aina 55-vuotiaaseen. Valmennuspäälliköinä toimii siis varmasti hyvin erilaisen salibandytaustan omaavia henkilöitä. Valmennuspäälliköiden maantieteellinen painottuma myötäili myös seuramäärien

jakautumista Suomessa. Eniten vastauksia (31,3 %) tuli Etelä-Suomesta, jossa on myös eniten lajin harrastajia.

Kyselyn lähettämisvaiheessa otettiin selville se, että vastaajat toimivat seurassaan valmennustoiminnan koordinaattoreina osa-aikaisesti tai täysipäiväisesti. Tämän vuoksi vastauksissa ilmenneet työnimikkeet, työsuhteen laatu, työtehtävät sekä ammattiin saatu koulutustausta vaihteli suuresti vastaajien kesken. Vajaa puolet ilmoitti toimivansa valmennuspäällikkönä, jolla luultavasti tarkoitetaan koko seuran kaikkien joukkueiden valmennuksen organisointia. Lähes puolet ilmoitti toimivansa juniorivalmennuspäällikkönä, joka sulkee osittain pois mahdollisten edustusjoukkueiden valmennukseen puuttumisen.

Valmennuspäälliköiden työnkuva sisälsi työtehtäviä laidasta laitaan, koska monessa seurassa valmennuspäällikkö voi olla seuran ainoa palkattu työntekijä. Päätehtävänä oli valmennustoiminnan organisointi, mutta puolet vastaajista ilmoitti vastaavansa myös junioritoiminnan kehittämisestä, mikä on tärkeää nuoren ja kasvavan lajin eteenpäin viemisessä. Lisäksi osallistuttiin konkreettiseen valmennustyöhön valmentamalla joko aikuis- tai juniorijoukkuetta. Vastaajat kokivat yhdeksi ammattinsa puutteksi sen, että aika ei tahdo riittää, koska työtehtäviä on niin paljon. Mielestäni työtehtävien runsaus aiheuttaa työn kuormittavuuden. Työn sujumuuden kannalta olisi tärkeää määrittää selkeästi seurassaan työskentelevien työntekijöiden työnkuva.

Valmennuspäälliköiden koulutuspolut ammattiin olivat myös hyvin vaihtelevia. Ammatissa toimivista osa oli suorittanut liikunnanohjaajan AMK-tutkinnon tai kouluttautunut liikuntaneuvojiksi. Huippuvalmentajantutkinto salibandystä löytyi kolmelta vastaajalta, valmentajan ammattitutkinto viideltä ja valmentajan erikoisammattitutkinto kahdelta vastaajalta. Osa vastaajista oli siis vaadittavaa korkeammin kouluttautuneita kyseiseen ammattiin, mutta osalla vastaajista (kolme henkilöä) oli taustallaan vain peruskoulu ja/tai salibandyliiton järjestämä salibandyn alin valmentajakoulutus. Vastauksista voi päätellä, että läheskään kaikilla ammatissa toimivilla ei ole koulutuksen kautta saatua ammattitaitoa valmennukseen ja sen koordinointiin. Osaavista valmentajista ja valmennuspäälliköistä on pulaa muissakin lajeissa. Pitää olla tyytyväinen siihen, että vapaaehtoistekijöitä löytyy,

mutta ammattitaitoa vaalimalla ja valmentajia kehittämällä saadaan parempia tuloksia lajikehityksen kannalta. Lajitietoa ja avoimuutta tulisi lisätä yli seura rajojen, jotta alueellinen ja lopulta koko suomalainen salibandy tuottaisi tulosta.

Työkokemusta vastaajille oli karttunut keskimäärin kolme vuotta, mutta kaksi pisimpään ammatissa työskennellyttä olivat viihtyneet työn parissa jo kahdeksan ja neljäntoista vuoden ajan. Puolet vastaajista teki viisipäiväistä työviikkoa ja työaika oli 6-8 tuntia päivässä, mutta neljäsosa valmennuspäälliköistä ilmoitti tekevänsä kuusipäiväistä työviikkoa ja työpäivän pituus saattoi venyä pisimmillään jopa neljääntoista tuntiin. Kuusi vastanneista toimi valmennuspäällikön roolissa oman siviiliammattinsa ohella osapäiväisenä, eli viikossa työpäiviä kertyi 2-4. Mitä enemmän työtehtäviä ja vastuuta valmennuspäällikön työnkuvaan kuului, sitä enemmän työaikaa tarvittiin. Joissakin seuroissa näyttäisi olevan tarvetta jopa useammalle valmennuspäällikölle. Kaikilla salibandyseuroilla ei siis ole vielä riittävästi resursseja palkata ammattitaitoisia valmennuspäällikköä, vaikka nykyisetkin tuntuivat olevan työtehtävillä ylikuormitettuja. Tulevaisuudessa asiaan toivoisi tulevan parannusta, sillä valmennuspäällikkö pystyy parhaimmillaan kehittämään valmennustoimintaa ja seuraa, sekä samalla koko suomalaista salibandyä.

Leskisen ja Hultin (2010, 39) mainitsema fyysinen hyvinvointi koostuu fyysisestä kunnosta ja terveydestä. Valmennuspäälliköille näiden hyvinvoinnin tekijöiden vaaliminen onkin suotavaa, sillä kyseessä on liikunnallinen ammatti kaikesta papperityöstä huolimatta. Lisäksi he toimivat esimerkkeinä niin alaisilleen (valmentajat) kuin myös seurassa lajia harrastaville junioreille. Omaa fyysistä kuntoaan arvioitaessa valmennuspäälliköt näyttivät olevan huonossa kunnossa. Yli 40 % valmennuspäälliköistä ei kokenut omasta mielestään olevan hyvässä fyysisessä kunnossa. Tämä oli yllätys, vaikka tiedettiinkin ammatin sisältävän liikunnasta poikkeavia hommia. Toisaalta liikunnan parissa työskentelevät henkilöt saattavat arvioida omaa kuntoaan kriittisemmin kuin muut. Saadut vastaukset ovat omia mielenpiteitä, joten valmennuspäälliköt saattavat verrata omaa kuntoaan liiaksi muihin yhä aktiivisesti liikkuviin. Tosiasiassa heikoksi oman fysiikkansa arvioivien valmennuspäälliköiden kunto saattaa olla vähintään yhtä hyvä kuin keskimääräisen suomalaisen kunto.

Valmennuspäälliköistä vain reilu 50 % ei kokenut omassa fysiikassaan ongelmia tai rajoittavuuksia työteon suhteen. Valmennuspäälliköt kokevat oman tilanteensa yleistä tasoa heikommaksi, sillä Työterveyslaitoksen (2010, 64, 122, 144) teettämän Työ ja terveys – tutkimuksen mukaan koko Suomen työssäkäyvistä henkilöistä peräti 84 % arvioi työkykynsä vähintään melko hyväksi ajatellen työn fyysisiä vaatimuksia. Fyysisen kuntonsa työntekoa rajoittavaksi kokeneista kahdella oli myös terveellisiin elämäntapoihin liittyvät kysymykset, kuten liikunnan määrä, unen määrä ja ruokailutottumukset olivat huonolla tasolla. Kyseiset kaksi henkilöä ilmoittivat kaikkiin edellä mainittuihin terveellistä elämää koskeviin väitteisiin, että ne eivät heidän kohdallaan toteudu. Puutteita oli etenkin oman liikkumisen ja riittävän unen määrässä. Tässäkin tapauksessa liikunta-alan työntekijät saattavat kokea oman liikuntamääränsä riittämättömäksi, koska ovat aiemmin liikkuneet huomattavasti enemmän. Puolilla liian vähän omasta mielestään liikkuvista oli myös ongelmia unen määrässä. Valmennuspäällikön monipuolinen työ saattaa viedä niin paljon aikaa, että omasta hyvinvoinnista huolehtiminen jää todella vähäiseksi. Työtehtävät ovat vaihtelevia ja aikataulut usein epäsäännöllisiä, joten esimerkiksi optimaaliset ruokailutauot eivät ole aina mahdollisia. Jos edellä mainitut kaksi vähän liikkuvaa, huonosti nukkuvaa ja epäterveellisesti syövää vastaajaa otetaan pois laskuista, saadaan loppujen neljäntoista vastaajan elämäntapojen terveellisyyskeskiarvoksi kuitenkin neljä (1=huono ja 5=erinoimainen).

Maslow'n fysiologisten tarpeiden täyttymiseen vaaditaan, että työ ei ole liian raskasta ja yksipuolista, muttei myöskään liian kevyttä tai helppoa. Työn monipuolisuudella ja jaksotuksella on tärkeä merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Kuormitus muodostuu työkuormituksen ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2008, 37–39 Valmennuspäälliköiden tehtäväkuvauksia selatessa ei tarvitse ihmetellä, että kuormitus saattaa ajoittain käydä liian raskaaksi. Salibandyseuroilla on usein vain yksi palkattu työntekijä, jonka tulisi hoitaa kaikki asiat. Työntekijä joutuu ylikuormitustilassa venymään jaksamisen äärirajoille, jolloin työuupumuksen ja stressin riski kasvaa. Härmän ja Sallisen (2004, 72) mukaan uupumusta ja stressiä ei voi kokonaan välttää, mutta niitä voidaan hallita ja vähentää tarttumalla ajoissa niiden aiheuttajiin.

Henkisen hyvinvointi koettiin pääosin hyväksi. Jokainen kyselyyn osallistunut vastasi ennako-odotusten mukaisesti kuitenkin vievänsä töitä kotiin. Suurin huomio kiinnittyi Rauramonkin (2008, 21) mainitsemaan työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Peräti puolella vastaajista kyseinen balanssi ei ollut täysin kontrollissa. Työterveyslaitoksen (2010, 84,88, 248) Työ ja terveys – tutkimuksen mukaan tilanne on lähes samalla mallilla koko Suomessa. Valmennuspäälliköillä työn ja vapaa-ajan epätasapainon uskon johtuvan liikkuvasta työnkuvasta, joka pakottaa viemään työasioita myös kotiin ja vapaa-ajalle. Puolet epätasapainossa elävistä koki lisäksi väsymystä tai masennusta työstä johtuen. Lähes puolet koko joukosta kärsi ajoittain väsymyksestä. Tämä on huolestuttavaa, mutta oikein hoidettuna oireet eivät pääse pitkittymään ja aiheuttamaan pahempia haittoja terveydelle ja hyvinvoinnille.

Sosiaalisen hyvinvoinnin vastaajajoukko oli yhden henkilön pienempi kuin muissa monivalintakohdissa eli vastaajia oli 15. Kysymykset liittyivät työpaikan ilmapiiriin ja kollegoiden kanssa toimimiseen. Vastaamatta jättänyt henkilö saattoi toimia tehtävässään täysin yksin, minkä vuoksi tunsivat olevansa kykenemätön vastaamaan kysymyksiin. Tätä oletusta tuki se, että kyseinen henkilö oli vastannut työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisehdotuksiin seuraavalla tavalla:

”Meillä on pieni työyhteisö, joten jokainen vastaa omasta hyvinvoinnistaan.”

Sosiaalisen hyvinvointi oli kokonaisuudessaan hyvällä mallilla ja työpaikoilla vallitsee hyvä ilmapiiri. Sosiaalinen hyvinvointi muodotuu hyvän ja avoimen työilmapiirin seurauksena (Vauhkonen 2011). Lähes kaikki valmennuspäälliköt viihtyvät työssään ja tulevat toimeen kollegoidensa kanssa. Työterveyslaitoksen (2010, 78) Työ ja terveys – tutkimuksessa kaikista palkansaajista 80 % koki työpaikan ilmapiirin vapautuneeksi ja mukavaksi. Palkansaajista 19 % sitä vastoin ilmoitti työpaikan ilmapiirin olevan jännittänyt ja kireä. Valmennuspäälliköiden tilanne on siis varsin hyvä. Avoimuuden ja hyvän työilmapiirin avulla seuratoiminnan ja koko salibandyn kehittäminen on helpompaa. Työssä viihtymätön ja kollegoiden kanssa toimeentulematon vastaaja oli toinen heistä, jotka mainitsivat jo aiemminkin miltei kaikkien asioiden olevan huonosti. Hän ilmoittikin avokysymyksissä, että seuraorganisaatio on surkea ja odottaa määräaikaisen pestinsä

päättymistä. Organisaatiossa saattaa toki olla vikaa, mutta kysymys herää kyseisen henkilön motiiveista hakeutua valmennuspäällikön ammattiin, jos kaikki kerran mättää. Toisekseen kyseinen vastaaja ilmoitti vastaavansa valmennuksen ja kaikkien seuran juoksevien asioiden hoidosta, joten hänellä pitäisi tällöin olla myös valtaa rakentaa organisaatiota parempaan suuntaan.

Suurin epäkohta sosiaalisessa hyvinvoinnissa oli palautteen vähäinen määrä valmennuspäällikön tehtävistä. Rauramo (2008, 152) totesi kirjassaan palautteen mahdollistavan työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen ja työn mielekkyyden lisäämisen. Palautteen antaminen ja ottaminen on niin sanottu ”win-win”-tilanne, jossa kumpikin osapuoli voittaa. Palautteen antaja osaa kiinnittää oikeisiin asioihin huomion ja samalla jalostaa omaa sekä koko seuran toimintaa. Palautteen saaja sitä vastoin ottaa vastaan rakentavaa kritiikkiä, jonka avulla pyrkii parantamaan omaa toimintaansa. Palaute pitää olla välillä myös kannustavaa kehumista, joka motivoi jaksamaan työssä eteenpäin ja luo samalla henkistä hyvinvointia. Hyvän ja avoimen työilmapiirin ydin on siinä, että työntekijät ovat vapaaehtoisesti valmiita jakamaan tietoa, auttamaan toisiaan ja kysymään apua (Työterveyslaitos 2010, 75; Vauhkonen 2011). Varsinkin kyseisessä valmennuspäällikön ammatissa palautteen saaminen ja jakaminen on todella tärkeää, sillä sen avulla seuran ja koko nuoren lajin kehittäminen helpottuu. Samalla pystytään jakamaan useiden henkilöiden tietotaitoa yhteiseen käyttöön. Pulma onkin siinä, kuka antaa palautteen? Valmennuspäälliköiden tulisi pyytää palautetta kirjallisesti esimerkiksi seuran jäseniltä.

Ammatillisen hyvinvoinnin voidaan sanoa olevan kunnossa. Tämä käy ilmi siitä, että peräti 14 vastaajaa oli selkeästi keskiarvon paremmalla puolella ja yksi vastaaja juuri keskiarvossa. Yksi henkilö oli kuormitusta ja uralla etenemistä koskevissa kysymyksissä negatiivisilla linjoilla. Kyseinen henkilö oli sama henkilö, joka vastasi negatiivisesti myös työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin. Ojala ja Ahonen (2003, 116) mainitsivat, että nykyään vallitseva kova työtahti ja projektiluonteinen työ ovat lisänneet riskiä siitä, että osaamista ja ammattitaitoa ei uusita riittävän nopeasti. Jokaikinen vastaaja kuitenkin ilmoitti halusta oppia jotain uutta, joka on positiivinen signaali salibandyille. Nuoren lajin tulee kehittyäkseen saada

ammattitaitoisia tekijöitä, jotta kasvu jatkuu ja unelma salibandystä olympialajina pysyy elossa.

Laine (2010, 46) kirjoittaa kirjassaan esimiehen tärkeimmäksi tehtäväksi kyvyn saada muut työyhteisön jäsenet toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtaminen on vaikuttamista muihin ihmisiin, joten esimieheltä vaaditaan vuorovaikutustaitoja ja tilanneherkkyyttä. Seuratoiminnassa vallitseva esimiesten ja alaisten välinen suhde, sekä työntekijöiden ja toimioiden välinen tasa-arvoisuus koetaan valmennuspäälliköiden mukaan hyväksi ja toimivaksi. Valmennuspäällikkö on usein seurassa toimivien valmentajien esimies. Valmennuspäällikön itsensä esimiehiä voivat olla seuran johtokunnan jäsenet. Näiden suhteiden olisi syytä olla luottamukselliset ja asialliset, jotta seuran tavoitteet ja yhteiset edut täyttyisivät. Tasa-arvoinen kohtelu lähtee seurassa yksittäisestä harrastajasta. Tasapuolinen kohtelu takaa harrastajamäärän säilymisen ja luo hyvät edellytykset toiminnan kehittämiseksi.

Seurassa tapahtuva tiedottaminen ja toiminnan organisointi helpottaa toimiessaan huomattavasti niin valmennuspäälliköiden kuin myös muiden seuratoimijoiden työtä. Tyytymättömyyttä ilmeni seuran organisointitaidoissa ja tiedotuksessa, lisäksi koettiin, ettei saara tarjoa riittäviä mahdollisuuksia kehittyä ammatissa. Organisaatioiden tulisi oman etunsa nimissä tukea työntekijöidensä kouluttautumista, jotta toimintaan saataisiin ammattitaitoa ja kehitystä. Hyvällä organisoinnilla säästettäisiin aikaa ja rahaa. Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty.

Alueellisesti työhyvinvointi on parasta Etelä- ja Pohjois-Suomessa, joissa kummassakin kaikki vastanneet olivat positiivisesti työhönsä suhtautuvia ja näkivät työhyvinvoinnin eri kategorioiden olevat kunnossa. Etelä-Suomesta saadut tulokset ovat iloisia, sillä lajin pääpaino on edelleen pääkaupunkiseudulla. Valtaväestön keskuudessa valmennuspäällikön ammatin työhyvinvointi on terveellä pohjalla. Hälyttävimmät tulokset saatiin Savo-Karjalan alueelta, jossa tulokset olivat reilusti alle keskiarvon eli työhyvinvoinnin kehittämiseksi olisi tarvetta. Myös Sisä-Suomen vastaukset jäivät muiden alueiden hyvinvoinnin tasosta, mutta ne ylsivät sentään keskiarvon paremmalle puolelle.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri asiat ja sen kehittämiseen on varmasti tarvetta joka puolella Suomea. Salibandyseuroissa jokaisella toimijalla on vastuu hyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Ihanteellisessa tilanteessa jokaisessa seurassa tulisi mielestäni olla hyvinvoinnista vastaava henkilö, joka teettäisi esimerkiksi kerran vuodessa kyselyn seuran työntekijöille siitä, kuinka hyvin tai huonosti asiat seurassa ovat. Tämä henkilö voi olla valmennuspäällikkö, seuran puheenjohtaja tai vapaaehtoistoimija. Hyvinvointiseurannan laiminlyönti saattaa johtaa siihen, että hyvinvoinnista muodostuu vaikeasti lähestyttävä aihe. Kasvotusten tapahtuva kehittämiskeskustelu on vaikea toteuttaa hektisessä työtahdissa ja siitä saadut vastaukset saattavat kiertää totuutta.

Jatkossa olisi syytä tehdä laajempi lajista riippumaton kokonaiskatsaus kaikkien valmennuspäälliköiden työhyvinvoinnista. Tehtäväkuvaukset olivat tässäkin työssä erittäin monipuoliset ja ajoittain sekavat. Tämän vuoksi jatkotutkimuksen aiheena voisi olla lisäksi se, mitä valmennuspäälliköt oikeasti tekevät. Tämän tutkimuksen kysymyksiä ja pohjustuksia voidaan käyttää hyväksi tulevaisuudessa. Tulevia valmennuspäälliköiden hyvinvointia koskevien tutkimusten avulla saadaan salibandyille perspektiiviä siitä, miten asiat kokonaisvaltaisesti ovat. Jatkotutkimuksissa vastaajaryhmä voitaisiin kuitenkin rajoittaa päätoimisiin valmennuspäälliköihin, sillä suuremmista lajiryhmistä (yleisurheilu, jalkapallo ja jääkiekko) niitä varmasti löytyy enemmän kuin salibandystä osa-aikaisia ja päätoimisia yhteensä.

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen kokemus. Aihe oli aiemmin käsittelemätön ja siitä saadut tulokset antoivat uusia näkökulmia valmennuspäälliköiden ammatista. Opinnäytetyön toteutuksessa Suomen Salibandyliiton tuki jäi mitättömäksi. Työn tekemisessä minua auttoi opinnäytetyöni ohjaaja Kirsi Hämäläinen, joka antoi parannusehdotuksia aina niitä kysyessäni. Muilta osin tein opinnäytetyöni alusta loppuun itsenäisesti. Opinnäytetyön vaiheisiin sisältyi suunnittelu, kirjallisuuskatsaus, kyselyn toteutus, tulosten analysointi ja pohdinta sekä työn puhtaaksi kirjoitus.

LÄHTEET

Aho, O. 2010a. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.3.2011]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/Sivut/default.aspx

Aho, O. 2010b. Johtaminen ja esimiestyö. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/Sivut/default.aspx

Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Kariston Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Aro, A., Mutanen, M. & Uusitupa, M. 2007. Ravitsemustiede. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Dunderfelt, T., Laakso, J., Niemi, P., Peltola, R. & Vidjeskog, J. 2001. Yksilöllinen ihminen: Psykologia 5. WSOY. Helsinki.

Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Hall, J. 2003. Hyvän kunnon kirja. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Huoponen, M. 2010. Salibandyn elävä arkisto. Salibandylehti 3/2010, 5.

Huuskonen, M. 2011. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 24.3.2011]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Härmä, M. & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni – hyvä työ. Työterveyslaitos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Högström, S. 2010. Työkuormituksen hallinta. Työterveyslaitos. [verkkajulkaisu]. [viitattu 10.3.2011]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/sivut/default.asp
[x](#)

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kanerva, R. 2008. Työ turvalliseksi. Työpaikan hyvät työturvallisuus käytännöt. Edita Prima Oy. Helsinki.

Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla: Yhteinen etu. Suomen mielenterveysseura. [verkkajulkaisu]. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa:

http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf

Laine, N. 2010. Luja luottamus: Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Taurus Media. Tampere.

Laine, V. & Vilkkö-Riihelä, A. 2006. Mielen maailma 4: Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi: Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Mustajoki, P. 2009. Sairauksien ehkäisy. Terveelliset elämäntavat (lyhyt ohje). Duodecim. [verkkajulkaisu]. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00208

Nevalainen, T. 2011. Työntekijöiden stressikäyrä romahti. Etelä-Suomen Sanomat 28.3.2011.

Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. WsoyPro Oy. Jyväskylä.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Juva.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta elämään. WSOY. Juva.

Parkkinen, P. 2010a. Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 10.3.2011]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx

Parkkinen, P. 2010b. Stressi. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.3.2011]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormittuminen/stressi/Sivut/default.aspx

Parkkinen, P. 2010c. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.3.2011]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ ja_perheen_yhteensovittaminen/Sivut/default.aspx

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.

Salibandyliitto 2010a. Lajitieto. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa:

<http://salibandy.net/artikkeli/lajitieto>

Salibandyliitto 2010b. Lisenssi- ja joukkumäärien kehitys. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa:

<http://salibandy.net/artikkeli/lisenssi-ja-joukkumaerien-kehitys>

Salibandyliitto 2010c. SSBL lyhyesti. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa: <http://salibandy.net/laji-info/salibandyliiton-esittely>

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Helsinki.

Tjäder, J. 2010a. Elintavat ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/Sivut/default.aspx

Tjäder, J. 2010b. Lepo ja palautuminen. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/lepo_ja_palautuminen/sivut/default.aspx

Tjäder, J. 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Työterveyslaitos. [verkkojulkaisu]. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx

Tuomivaara, S., Hynninen, K., Leppänen, A., Lundell, S. & Tuominen, E. 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.3.2011]. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/012_yhdenvertaisuus/index.jsp

Työterveyslaitos. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Vammalan Kirjapaino Oy. Sastamala.

UKK-instituutti. 2011. Liikuntapiirakka. [verkkojulkaisu]. [viitattu 9.3.2011]. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>

Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2011. Suomalaiset ravitsemussuositukset – ravinto ja liikunta tasapainoon. [verkkojulkaisu]. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa: <http://wwwb.mmm.fi/ravitsemusneuvottelukunta/FIN11112005.pdf>

Vauhkonen, T. 2011. Työyhteisön työhyvinvointi. Työterveyslaitos. [verkkójulkaisu]. [viitattu 9.3.2011]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOY. Juva.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2010. Työolobarometri lokakuu 2010 ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö. [verkkójulkaisu]. [viitattu 26.2.2011]. Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf

LIITTEET

Liite 1: Kyselyn saateteksti

Hyvä salibandyseuratyöntekijä!

Olen Aleksi Sammalisto ja opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa liikunnanohjaajaksi (AMK). Parhaillaan olen tekemässä opinnäytetyökseni tutkimusta salibandyseurojen valmennus- ja junioripäälliköiden työhyvinvoinnista. Valmistun keväällä 2011.

Työntekijöiden hyvinvointiin kiinnitetään nykyään paljon huomiota. Työhyvinvointi koostuu monesta asiasta. Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö voi paremmin ja on tehokkaampi toimissaan.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa salibandyvalmennuspäälliköiden työhyvinvointia. Vastaavia tutkimuksia valmennuspäälliköiden hyvinvoinnista ei ole aikaisemmin tehty. Kysymykset kartoittavat niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin hyvinvoinnin tilaa.

Ohjaavana opettajana opinnäytetyössäni toimii Kirsi Hämäläinen Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta. Suomen salibandyliitto on myös osoittanut kiinnostuksensa työn tulosten hyödyntämiseen omassa toiminnassaan.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu osoitteessa:

<http://www.webropol.com/P.aspx?id=517462&cid=88726329>

Toivoisin, että vastaisitte kyselyyn 20.2.2011 mennessä. Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Jos kyselyyn liittyen on jotain kysyttävää niin ota rohkeasti yhteyttä:

Aleksi Sammalisto puhelin: 0407706588

sähköposti: sammalek@lpt.fi

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

Kehitetään yhdessä hyvinvointia lajimme parissa!

Liite 2: Kysely

Kysely valmennuspäälliköiden työhyvinvoinnista

Valmennuspäälliköt vastaavat laajasti koko seuran toiminnan organisoinnista ja hoitavat useita seuran liittyviä asioita. Työ on erittäin monipuolista ja saattaa ajoittain olla hyvinkin kuormittavaa niin fyysisesti kuin henkisesti.

Työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi onkin erittäin tärkeää, että kuormitus on hallinnassa.

Tähän kyselyyn vastaamalla saadaan arvokasta tietoa salibandyn parissa toimivien valmennuspäälliköiden työhyvinvoinnista. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia.

Terveisin kyselyn laatija: **Alexi Sammalisto, Lahden ammattikorkeakoulu**

1) Sukupuoli

Mies Nainen

2) Ikä**3) Millä salibandyliiton maantieteellisellä alueella toimit**

Etelä-Suomi Kaakkois-Suomi Länsirannikko Pohjanmaa Pohjois-Suomi
 Savo-Karjala Sisä-Suomi

4) Tehtävänimike seurassa**5) Työnkuvaasi kuuluvat tehtävät****6) Koulutus****7) Työkokemus (ko. työssä)**

8) Työsuhteen laatu

- Vakituinen Määräaikainen

9) Työn päätoimisuus

- Kokopäiväinen Osa-aikainen

10) Työpäivät viikossa (keskimäärin)

- 1 2 3 4 5
 6 7

11) Työpäivän kesto (keskimäärin)

- 1-2h 2-4h 4-6h 6-8h >8h

12) Työpäivän kesto pisimmillään (h)

Seuraavissa kysymyksissä valitse itsellesi sopivin vaihtoehto: 1 = eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = samaa mieltä

13) Fyysinen hyvinvointi

	1	2	3	4	5
Fyysinen kuntoni on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn suoriutumaan fyysisesti työtehtävistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen hyvinvointi ei ole uhka työssä jaksamiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on terveelliset elämäntavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan riittävästi liikuntaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on turvallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni ei sisälly turvallisuus/terveysriskejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteeni ovat ergonomiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Henkinen hyvinvointi

	1	2	3	4	5
Suhtaudun työhöni myönteisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni iloiseksi, innostuneeksi ja energiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on tasapainossa vapaa-aikani kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En vie töitä mukana kotiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsen stressini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole kokenut väsymystä tai masennusta työstäni johtuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töihin on aina mukava mennä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15) Sosiaalinen hyvinvointi

	1	2	3	4	5
Viihdyn työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin olla oma itseni työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen hyvin toimeen kollegoideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani ihmisiin voi luottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua arvostetaan ja kunnioitetaan työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16) Ammatillinen hyvinvointi

	1	2	3	4	5
Pidän työstäni ja olen sitoutunut siihen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työn kuormitukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tehtävääni vastaava ja ajan tasalla oleva koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ tarjoaa minulle riittävästi haasteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatio tarjoaa minulle mahdollisuuden kehittyä ammatissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on halu oppia uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tavoitteita työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17) Arvot ja esimiestyö

	1	2	3	4	5
Työpaikan arvot vastaavat omiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikkia työntekijöitä arvostetaan ikään tai sukupuoleen katsomatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni luovat positiivista ja motivoitunutta henkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luon alaisilleni positiivista ja motivoitunutta henkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehillä ja alaisilla on hyvä vuorovaikutussuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työpaikassani tapahtuvaan organisointiin ja tiedotukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vastaa seuraavaksi muutamalla lauseella lyhyisiin aukkokysymyksiin**18) Millaisena koet oman työhyvinvointisi?**

19) Miten kuormittavana koet valmennuspäällikön työn verrattuna muihin ammatteihin?

20) Miten voisitte kehittää hyvinvointia työyhteisössänne?

21) Minkä asian/asiat näet suurimpana rikkautena ammatissasi?

22) Minkä asian/asiat näet suurimpana puutteena ammatissasi?

Kiitos vastauksista!

Lähetä