

Ammattiosaajan työkykypassi

- Avain hyvinvointiin ja työelämään?

Teemu Joensuu

Opinnäytetyö

Liikunnan ylempi

ammattikorkeakoulututkinto

Liikunta- alan kehittämisen ja
johtamisen koulutusohjelma

12.3.2012



<p>Tekijät Teemu Joensuu</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi 2010</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Ammattiosaajan työkykypassi - Avain hyvinvointiin ja työelämään?</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 49 + 7</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat Timo Vuorimaa</p>	
<p>Ammattiosaajan työkykypassi on Suomen ammatillisen kulttuuri ja liikunta järjestö Saku ry:n kehittämä suorite. Saku ry:n tavoite on että, tehtyään passin opiskelujen aikana, valmistuvalla ammatillisen koulutuksen opiskelijalla on paremmat työkykyisyysvalmiudet selviytyä työelämän ja työkyvyn haasteista. Työkykypassi kuuluu toimintakokonaisuuteen, mikä pyrkii tavoittamaan ne nuoret, joita ei tavoiteta kilpailu- ja koulutustoiminnalla. Passi pyrkii edistämään ammattiin opiskelevien työ- ja toimintakykyisyyttä, liikuttaa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia nuoria sekä herätellä nuoria omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.</p> <p>Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli selvittää miten ammattiosaajan työkykypassi toimii, kuinka hyvin se työelämässä tunnetaan ja miten sitä tulisi kehittää. Lisäksi oli tarkoitus laatia selvityksen pohjalta työkykypassiin kehittämisehdotuksia.</p> <p>Työn aineistoa kerättiin työkykypassia suorittavilta sekä suorittaneilta käyttäjäkyselyllä, mikä toteutettiin verkkokyselynä kahden viikon aikana joulukuussa 2011. Lisäksi aineistoa täydennettiin asiantuntija haastatteluilla, mitkä toteutettiin joulukuun 2011 sekä helmikuun 2012 välisenä aikana. Opiskelijakyselyyn tuli 293 vastausta. Asiantuntijoina haastateltiin: ”hyvä”-hankkeen projektikoordinaattori Jarkko Tuomista, SOK:n henkilöstöpäällikkö Tommi Suvisalmea sekä Atria Oyj:n toimitusjohtaja Juha Gröniä.</p> <p>Ammattiosaajan työkykypassi koetaan hyväksi ideaksi nuorten työkyvyn parantamiselle ja opiskelijoiden hyvinvoinnin parantamiselle. Myös työnantajat arvostavat koulutuksen ponnistuksia elinkeinoelämän kehittämiseksi. Tämä kertoo positiivisesta suhtautumisesta asiaan. Suurin kehittämisen tarve työkykypassilla on internet portaali alpo.fi:n kehittämisessä. Opiskelijat kokevat järjestelmän vaikeaksi käyttää.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan päätellä että, ammattiosaajan työkykypassi on huonosti tunnettu suorite työnantajien keskuudessa. Toisaalta työnantajat ovat erittäin kiinnostuneita passin kaltaisesta toimintamallista.</p> <p>Työkykypassin internet versiota sekä huoltokirjaa tulee päivittää helpommin käytettäväksi. Markkinointia tulee suunnata vahvemmin työelämään sekä muuttaa paremmin kohderyhmään sopivaksi.</p>	
<p>Asiasanat työkyky, työhyvinvointi, työkykypassi</p>	

Degree programme

<p>Authors</p> <p>Teemu Joensuu</p>	<p>Group or year of entry</p> <p>2010</p>
<p>The title of thesis</p> <p>The work capacity certificate - A key to welfare and work life?</p>	<p>Number of pages and appendices</p> <p>49 + 7</p>
<p>Supervisors</p> <p>Timo Vuorimaa</p> <p>The cultural and sports association of Finnish vocational education and training SAKU is responsible for coordinating the work capacity certificate. Certificate motive and lead the student towards engaging in regular physical activity, maintaining his/her functional and work capacity and taking care of his/her health. It is possible to for all students to complete the work capacity certificate, including students who are physically inactive or students who need special assistance.</p> <p>Purpose of this mature was to find out how the work capacity certificate works. Does the work life know the certificate and how it should be develop? Among those, it was purpose to write up success for developing the work capacity certificate.</p> <p>Research material, were collect with questionnaire of those whom were finished or doing the work capacity certificate. Questionnaire (293 answers), were carry trough in December 2011. Material were also collect from the experts of work life and education, with interviewing them in February 2012</p> <p>The students and the employers think that the work capacity certificate is good idea. The biggest problem to solve out is how develop internet sites of the certificate. Students don't like to use the sites.</p> <p>A conclusion was created as a result of the mature, that the work capacity certificate is a poorly known among the employers. On the other hand, the employers are extremely interested in the operations model on work capacity certificate.</p> <p>The students experience the certificate having a positive effect for the promotion of welfare and ability to work, but the image of the certificate and the consciousness of the working life must be developed.</p>	
<p>Key words</p> <p>working ability, the work capacity certificate</p>	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖKYKY.....	3
2.1	Terveys ja toimintakyky	3
2.2	Ammatillinen osaaminen	4
2.3	Asenteet ja arvot.....	5
2.4	Työ ja työympäristö	6
3	AMMATTIOSAAJAN KYMPPIYMPYRÄ.....	8
3.1	Fyysinen jaksaminen työssä.....	9
3.2	Henkinen jaksaminen työssä.....	9
3.3	Turvallisesti työssä.....	10
3.4	Ergonomia.....	10
3.5	Terveellinen ravinto	11
3.6	Uni ja lepo.....	11
3.7	Liikunta ja lihashuolto.....	12
3.8	Terveelliset elämäntavat	12
3.9	Pelisäännöt.....	13
3.10	Harrastuneisuus ja yhteistyötaidot.....	14
4	AMMATTIOSAAJAN TYÖKYKYPASSI.....	15
4.1	Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri ja urheiluliitto, Saku ry	15
4.2	Työkykypassin synty ja kehittyminen	16
5	AMMATTIOSAAJAN TYÖKYKYPASSIN SUORITTAMINEN.....	18
5.4	Toiminta- ja työkykyä edistävä liikunta	18
5.4	Terveysosaaminen	19
5.4	Ammatin työkykyvalmiudet.....	19
5.4	Harrastuneisuus ja yhteistyötaidot.....	20
5.5	Työkykyvalmiuksien kehittäminen.....	20

6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	21
7	TUTKIMUS MENETELMÄT	22
7.1	Tutkimusryhmät.....	22
7.2	Tutkimusasetelma.....	23
7.1	Kyselyn ja haastattelujen sisältö	23
7.2	Tulosten tarkastelutavat	25
8	TUTKIMUS TULOKSET.....	27
8.1	Opiskelijoiden hyvinvointi ja työkyky	27
8.1	Työkykypassista saatu lisämotivaatio omasta työkyvystä huolehtimiseen..	33
8.1	Työkykypassin suorittamisesta saatu hyöty työpaikan saamiselle.....	38
8.1	Työkykypassin suorittamisen hyöty yhteiskunnallisesti	42
9	POHDINTA.....	44
9.1	Kehittämissuhteet.....	48
9.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	49

LÄHTEET

LIITTEET

1 Johdanto

Nuorten alle 18-vuotiaiden työkykyä ei ole tutkittu juuri lainkaan, koska sitä ei ole nähty vielä aiheelliseksi. Varhaisen puuttumisen mahdollisuuksien avulla on mahdollista kuitenkin vaikuttaa nuorten hyvinvointiin sekä työkyvyn tukemiseen. Mitä aiemmin saamme nuoret ymmärtämään hyvinvoinnin merkityksen työn tekoon, sitä terveempiä ja tehokkaampia työntekijöitä saamme tulevaisuudessa. Nuoret ovat toisen asteen koulutuksessa vaiheessa, missä opetellaan ammattialojen perusteita sekä työelämän sääntöjä. Työkykyisyys kuulostaa kaukaiselta asialta, mitä ehtii miettiä sitten myöhemmin. Valitettavasti usein liian myöhään kun on jouduttu jo työterveyshuollon kanssa pohtimaan miten saavuttaa takaisin menetetty työkykyisyys?

Suomen ammatillinen kulttuuri ja urheilu yhdistys Saku ry on kehittänyt yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä opetushallituksen kanssa ammattiosaajan Työkykypassia. Työkykypassin avulla pyritään innostamaan ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa opiskelevia nuoria, joita ei pystytä tavoittamaan kilpailu- ja koulutustoiminnalla. Ammattiosaajan työkykypassi on työkalu, millä ammattiin opiskeleva voi pitää huolta työkyvystään sekä kehittää sitä. Passi pyrkii ohjaamaan omakohtaiseen toimintaan, omatoimisuuteen, liittymään ammattiin sekä kehittämään opiskelijan aktiivisuutta. Passi sisältää osioita työkyvyn eri ulottuvuuksilta. Passin suorittaminen vaatii suorituksia psyykkisen, sosiaalisen sekä fyysisen hyvinvoinnin sektoreilta. Lisäksi passin kiinnittää huomiota myös työturvallisuuteen. (Saku ry 2011, 4).

Nuorten hyvinvointi tai itse asiassa pahoinvointi on noussut valtakunnallisista kouluterveyskyselyistä esille yleiseen keskusteluun. Erityisesti ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden terveystottumukset antavat syytä huoleen tulevaisuutemme toivojen terveydentilasta ja jaksamisesta.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on selvittää, miten hyvin ammattiosaajan työkykypassin suorittaminen toisen asteen peruskoulutuksen yhteydessä on auttanut nuoria siirtymisessä työelämään. Samalla saadaan tietoa nuorten hyvinvoinnin tilanteesta, työkyvystä sekä heidän arvomaailmastaan. Selvityksen pohjalta laaditaan ehdotuksia ammattiosaajan työkykypassin kehittämiseksi. Kuten Järvisalo, J (1995, 18) toteaa, työkykyä tai toimintakykyä ei juuri ole tarkasteltu käsitteenä sinänsä tai työkyvyn kehittämisen tai edistämisen näkökulmasta.

Työkykypassin yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisäksi tutkimusongelmana oli, saavatko opiskelijat passin suorittamisesta lisämotivaatiota omasta työkyvystään huolehtimiseen? Tähän kysymykseen haettiin vastauksia yhteistyössä Saku ry:n kanssa. Tutkimuksen aikana toteutettiin ammattiosaajan hyvinvointi portaalien alpo.fi:n rekisterissä oleville sähköpostilla käyttäjäkysely. Kyselyssä kartoitettiin ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien terveystottumuksia sekä selvitettiin heidän suhtautumistaan hyvinvointiin ja työkykyyn. Haastatteluilla pyrittiin selvittämään koulutuksen sekä työelämän asiantuntijoilta, onko passin suorittamisesta todellisuudessa konkreettista apua työpaikan saamiselle?

2 Työkyky

(Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 18) toteavat työkyvyn arvioinnin muuttuneen työkyvyttömyyden todistamisen sijasta jäljellä olevan työkyvyn painottamiseen. Gould ym. (2006,26- 27) ovat kehittäneet työkyvyn ymmärtämiseen moniulotteisen mallin, mikä jakaantuu työssä jaksamisen, työn ymmärtämisen ja työyhteisön osallisuuteen. Yksilön henkilökohtaisella tasolla ulottuvuudet merkitsevät fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, ammatillista osaamista sekä yleisiä sosiaalisia ja työelämävalmiuksia. Toisaalta, miten työkyky ilmenee, riippuu myös niin työstä tai ammatista, jossa yksilö työpanostaan käyttäen, kuin siitä toimintaympäristöstä, jossa työteon kehykset – työroolit, työnteonvälineet, työprosessit ja yhteistyön muodot - määritellään.

Tulevaisuudessa korostuu henkilöstöpääoman merkitys yritysten menestymiselle ja kehitymiselle. Enää ei riitä, että työpaikoilla koneet ja prosessit ovat huippuunsa viritettyjä. Mukaan tarvitaan henkilöstö, joka on halukas työskentelemään yhdessä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ojala & Ahonen 2003,13.)

Myös yksilövastuu korostuu. Terveiden elintapojen rooli on varsin keskeinen osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Jokainen kantaa itse vastuun esimerkiksi ravinnon ja liikuntatottumusten vaikutuksesta terveyteen ja työkykyyn. (Ilmarinen.J 1995,45.)

Tässä luvussa käsitellään työkykyä Professori Juhani Ilmarisen laatiman työkykytalo- mallin mukaisesti.

2.1 terveys ja toimintakyky

Fyysinen -, psyykinen -, ja sosiaalinen toimintakyky luovat perustan yhdessä terveyden kanssa kokonaisvaltaiselle työkyvylle. Näitä kaikkia tarvitaan työntekijältä hyvään suoriutumiseen työelämässä. toimintakykyä koskevat vaatimukset voivat kuitenkin vaihdella huomattavasti esimerkiksi työn luonteesta riippuen. (Gould.ym 2006, 135).

Luukkalan (2011, 42.) mukaan länsimaalaisilla on elämäntapasairauksia, mitkä johtuvat liian vähäisestä liikunnasta sekä epäterveellisestä, lihottavasta ruoasta. Tämän seurauksena syntyy ylipainoa. minkä taas on todettu olevan merkittävä tekijä sydän- ja verisuonisairauksien, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja 2- tyypin diabeteksen synnyssä. Liikkumattomuus ja heikko fyysinen kunto aiheuttavat sairauspoissaoloja työstä ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä.

Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että fyysisellä kunnolla on merkittävä yhteys työkykyyn. Tutkimuksia on mm. hyvä hapenotto- ja keuhkotestit, hyvä tulos kuntotestissä ja ylipäänsä hyväksi koettu fyysinen kunto. Kaikissa näissä tutkimuksissa on koettu fyysisen kunnan liittyvän vahvasti hyvään työkykyyn. (Gould ym. 2006, 136.)

Ihmiset usein yliarvioivat omaa psyykkistä toimintakykyään. Siitä huolehtiminen koetaan turhanpäiväiseksi. Työn tekeminen koetaan psyykkisen toimintakyvyn tukijalaksi. Valitettavan harvan kohdalla kuitenkin työ ottaa enemmän kuin antaa. Liian harvat voivat sanoa tekemänsä työn merkitsevän hyvää omalle psyykkiselle hyvinvoinnilleen, virkistävän ja ehkäisevän stressiä. (Vartiavaara 2000, 207.)

Fyysisen ja psyykkisen suorituskyvyn heikentymisen syinä ovatkin useimmiten terveydelliset syyt ja sairaudet, joiden aiheuttama toimintakyvyn lasku ja siitä seuraava haitta alentaa työkykyä työn vaatimusten mukaan (Aro, T 1995, 94).

Kuitenkin työllä on meille monta myönteistäkin merkitystä pelkän toimeentulon lisäksi. Työ jäsentää ajankäyttöämme, tuo sisältöä elämään, luo yhteisöön kuulumisen tunnetta sekä on meille kunnia asia. Kuten alussa kerroin toimintakyky rakentuu työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista, sekä sosiaalisesta tuesta. Niin kauan kuin osaamisemme ja työn vaatimusten välillä on tasapaino, jaksamme jos taas vaatimukset ylittävät osaamisemme uuvumme. Kestämme hetkellisesti liian kovia vaatimuksia, mikäli saamme vastapainoksi voimakkaan sosiaalisen tuen työyhteisöltä tai esimieheltä. (Luukkainen 2011, 45.)

2.2 ammatillinen osaaminen

Nyky-yhteiskunnassa uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Juhani Ilmarisen laatiman työkykytalon mukaan, kaiken pohjana on edelleen peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Kuitenkin tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli ns. elinikäinen oppiminen on kasvamassa yhä tärkeämmäksi.

Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta työssä oppimiseen ja työkyvyn kehittämiseen, työkyky heikkenee joko taitojen rapistuessa tai niiden jäädessä työtehtävissä tapahtuvien muutosten takia vaille käyttöä (Leppänen 1995,304).

Osaamisella ei tarkoiteta vain sitä, miten hyvin työntekijä selviytyy päivittäisistä töistään, vaan myös sitä, millaisen panoksen hän pystyy antamaan omien töidensä ja koko työyhteisön toi-

minnan kehittämiseksi (Ojala & Ahonen 2003, 22). Tästä syystä juuri osaaminen ja kyky pitää osaamista yllä ovat ainoa kunnollinen työsuhteturva tänä päivänä (Ojala 1998, 92)

Työkyvyn rakenteet muuttuvat jatkuvasti ihmisen työuran aikana. Ihminen vanhenee, mikä muuttaa yksilön voimavaroja, ja työelämä muuttuu teknologian ja globaalitalouden seurauksena. Gould ym. (2006,24) toteavat työkyvyn säilymisen kannalta olevan välttämätöntä tavoitella terveellistä ja turvallista tasapainoa työn ja ihmisen voimavarojen välillä.

Työntekijän ammatilliset ja erityisesti psykososiaaliset valmiudet sekä sosiaaliset yhteydet helpottavat sopeutumista toimintakyvyn alenemisesta johtuvaan työkyvyn laskuun. (Aro,T 1995,94)

2.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Työkykyyn vaikuttaa myös oleellisesti työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Mikäli työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on vain pakollinen osa toimeentuloa eikä se vastaa yksilön omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Samaa mieltä asiasta on myös Gould ym. (2006,24) Välittömän rajapinnan kautta kokemukset työstä suodattuvat ensin arvoihin ja asenteisiin; hyvät kokemukset vahvistavat ja huonot heikentävät työhön liittyviä arvoja ja asenteita.

Kun työnteko on tärkeätä, huolehdimme osaamisestamme ja vuorovaikutustaidoistamme. Mikäli työ ei tunnu tärkeältä, se ei motivoi; käyttäytymisessämme paine saamattomuuteen ja kohtaamishaluttomuuteen kasvaa. Tällöin puhutaan jonkin asteisesta työkyvyttömyydestä asenteiden ja arvojen tasolla. Jostain syystä emme halua antaa parastamme työhön, tällöin seuraa alisuorittaminen. (Luukkainen 2011, 43.)

Ojala & Ahonen (2003,24) perään kuuluttavat yritysten osuutta arvokeskustelussa. Mikäli yrityksen arvoihin ei kuulu eivät kuulu ihmisen ja osaamisen arvostaminen, he tuskin tekevät missään vaiheessa työkykyä ja työhyvinvointia tukevia valintoja.

Järvikoski, Härkäpää & Mannila. (2001, 26- 27), kehittivät kuntoutussäätiössä moniulotteisen työkykymallin, jossa lähtökohtana ovat työssä jaksamisen ja selviytymisen yksilölliset edellytykset, mutta jossa korostetaan myös työn ja työorganisaation roolia työkyvyn realisoitumisessa.

Työkyvyn kolme ulottuvuutta – jaksaminen, hallinta ja osallisuus ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa. Mikäli työn hallinta suhteessa valmiuksiin sekä työyhteisön normeihin ei ole tasapainossa, se aiheuttaa jatkuvaa stressiä, mikä taas Karasek & Theorellin (1990) mukaan pitkällä aikavälillä muodostuu terveyden ja henkilökohtaisen työkuoron riskitekijöiksi. Viime kädessä stressin kokeminen riippuu yksilöstä (Elo, A 1995,204). kokeeko hän sen ylitse pääsemättömänä haasteena vai motivaatio tekijänä, mielenkiintoisena haasteena.

2.4 Työ ja työympäristö

Työ sisältää paljon muutakin kuin vain yksilön henkilökohtaisen panoksen yritykselle. Konkreettisesti työn ymmärtämiseen kuuluvat myös työolot, työyhteisö ja organisaatio. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa yksilön työtä puhuttaessa työkyvyn ymmärtämisestä. Esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (myöhemmin TYKY.)

Aikaisemmin työntekijän hyvinvointi, työterveyden ja työsuojelun kysymykset nähtiin irrallisina osina aikaansaannoksista ja tuottavuudesta. Nyt niiden nähdään nivoutuvan kiinteästi toisiinsa. (Huuhtanen 1995, 107) Olennaista on myös se, että toimet eivät kohdistu vain yksilöön, vaan myös työhön, työympäristöön ja työyhteisöön. (Rantanen 1992, 45).

Hyvä työnantaja ottaa johtoa myöten huomioon liiketalouden, henkilöstön ja asiakkaat. Työnantajan kannattaa suorittaa huolella jo rekrytointivaihe: valita osaavia ja yhteistyökykyisiä työntekijöitä. Tämä on myös työhakijan etu, kun henkilöstön tarpeiden huomioiminen sitouttaa paremmin ja pidemmäksi aikaa työnantajaan. (Luukkala 2011, 20.)

Toisaalta sitoutuminen on muuttunut kun aiemmin työnantajan ja työntekijän välinen sopimus rakentui pitkälti työn pysyvyyden varaan, on se nyt yhä enemmän sen osaamisen varassa, jonka työntekijä pystyy hankkimaan työsuhteen aikana. (Ojala & Ahonen 2003, 24) Myös johtaminen ja esimiestyö ovat muuttuneet. Aiemmin esimies ei saanut nähdä edes alaisen lääkärintodistusta, niin nykyään esimiehestä on tehty työhyvinvoinnin johtaja, jonka velvollisuus on keskustella alaisensa kanssa työn sisällöstä ja edellytyksistä. (Perälä 2012, 6.)

Rantasen (1998, 12- 14.) mukaan viime vuosina on liian yksipuolisesti korostettu yksilöllistä työkykyä. Jatkossa joudumme yhä enemmän paneutumaan tiimien ja suurempien työyhteisöjen kollektiiviseen työkykyyn. Terveys- ja suorituskykytavoitteiden rinnalle nousevat osaamis-, kehitymis- ja oppimistavoitteet. Nämä korostavat elinikäisen oppimisen periaatetta samoin

kuin jatkuvaa työkyvyn kehittämisen tavoitetta. Tulevaisuudessa kehittyminen ja oppiminen ei koske vain yksilöä vaan myös työyhteisöä, organisaatiota ja yritystä. Kestävän kehityksen avaimet ovat jatkuvassa kehittämis- ja oppimisprosessissa, jota voidaan kutsua yrityksen työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Samoilla linjoilla on myös Karskela (1992, 128) todetessaan, että johtamistapoja on kehitettävä valvovasta ohjaavaksi ja yhteistyöhön soveltuvaksi. Perinteiset työnjohtajan roolit muuttuvat. Työnjohtajasta on tulossa oman ryhmänsä koordinaattori, joka huolehtii ryhmänsä suhteista muuhun yritykseen ja toisaalta asiakkaisiin ja joka vastaa työnteon edellytysten luomisesta ja kehitystyöstä.

Työmarkkinajärjestöjen sopiessa suosituksesta TYKY toiminnan järjestämisestä työpaikoilla 1989 lopulla, työpaikoilla alettiin kiinnittää huomiota palveluksessa olevien henkilöiden työssä selviytymiseen ja mahdollisten sairauksien aiheuttamiin rajoituksiin. Samalla kehoitettiin ryhtymään riittävän varhaisessa vaiheessa toimiin työkyvyn ylläpitämiseen tähtääviin toimiin. (Suutarinen 1992, 40- 41.) Työterveyshuollon neuvottelukunta linjasi TYKY toimintaa tiedonannossaan 26.11.1992 seuraavasti, ”työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamista varten ei ole yleispätevää mallia. Jokaisen työpaikan tulee luoda omat menettelytapansa.”

Hyvä työkyky ei ole tavoittelemisen arvoinen vain työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta. Hyvä työkyky tukee kokonaisvaltaisesti elämänalueiden hyvinvointia. Parhaimmillaan työkyvyn edistäminen – työntekijän voimavarojen tukeminen ja etenkin hyvän työn ja hyvän työllistymisen vahvistaminen – voi lisätä sekä hyvinvointia, onnellisuutta että työllisyysastetta. (Gould ym. 2006, 325.)

Kuten Gould ym.(2006, 7). toteavat, työkyvystä tarvitaan uutta tietoa, koska työkyvyn painotukset ovat ajan mittaan muuttuneet työelämän, väestön, terveyden ja kulttuuristen muutosten myötä. Työkyvyn uusien ulottuvuuksien tunnistaminen on tulevaisuudessa erittäin tärkeää kun pyritään pitkiin työuriin ja työllisyyden kasvuun. Se koetaan tärkeäksi myös kun pyritään lisäämään työikäisten hyvinvointia.

3 Ammattiosaajan kymppiympyrä

Ammattiosaajan työkyvyn kymppiympyrä kuvaa terveyteen, työkykyyn ja jaksamiseen liittyvät tiedot ja taidot, joista ammattiosaajan tulee huolehtia. Ammatillisen osaamisen, kehon hyvinvoinnista huolehtimisen sekä vuorovaikutus ja pelisääntöjen osa-alueet herättelevät ja ohjaavat tekemään omaa terveyttä, toiminta- ja työkykyä sekä jaksamista tukevia valintoja. Nämä osa-alueet muodostavat työkyvyn kolme alinta kerrosta työkyvyn talomallissa, minkä Professori Juhani Ilmarinen on laatinut kuvaamaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Ilmarinen 2003.)

Ammattiosaajan työkykypassi kokoaa kymppiympyrän osa-alueet ammatillisissa opinnoissa toteutettavaksi kokonaisuudeksi. Työhaussa työkykypassilla voi osoittaa toimineensa jo opiskelujen aikana fyysistä ja sosiaalista työkykyä, terveysosaamista sekä aktiivisuutta ja harrastuneisuutta edistään. Seuraavissa osioissa käsitelen Ammattiin opiskelevien liikunta- ja hyvinvointi portaalin alpo.fi (myöhemmin ALPO) mukaan työkyvyn osa-alueita, mitkä selviävät myös kuvioista 1.



Kuvio 1 Ammattiosaajan kymppiympyrä.

Erinomaiseen ammattiosaamiseen kuuluvat hyvät toiminta- ja työkyvyt. Harrastusten monipuolisuudella työnhakija osoittaa sosiaalisia taitoja, pelisilmää ja fyysistä jaksamista. Jokaisen pitää osata huolehtia itsestään. Ilman kunnon lepoa ja ruokaa ei jaksata tehdä työtä ja sitä paitsi työtapaturmat ja poissaolot lisääntyvät, jos unohtaa satsata omaan hyvinvointiinsa. (Lahtinen 2010, 6.)

3.1 Fyysinen jaksaminen työssä

Kuten luvussa 2.1 todettiin, fyysinen -, psyykinen -, ja sosiaalinen toimintakyky luovat perustan yhdessä terveyden kanssa kokonaisvaltaiselle työkyvyille. Fyysisen työssä jaksamisen kulmakiviä ovat riittävästä liikunnasta ja peruskunnosta, terveellisestä ravinnosta, riittävästä unesta ja levosta sekä hyvistä elämäntavoista huolehtiminen.

Samaa mieltä ovat Ahola, Tuisku ja Rossi (2011) artikkelissaan Duodecim terveystieteiden verkkosivuilla. He toteavat että, työntekijöiden olisi hyvä huolehtia omasta palautumisestaan päivittäin, noudattaa työaikoja, levättävä riittävästi sekä elää terveellisten elämäntapojen mukaan sekä harrastaa mieluista ja virkistävää vapaa-ajan tekemistä vastapainona työlle. Kaikki nämä tekijät mahdollistavat voimavarojen riittävyden.

Vaikka työssä väsymisen taustalla on usein liiallinen työmäärä (Luukkala 2011, 59), vahva sydän ja toimivat keuhkot auttavat kaikessa jaksamisessa. Sydän pystyy tarvittaessa tykittämään nopeammin väsymättä liikaa, eikä puuskutus yllätä työntekijää heti pienien ponnistuksien jälkeen.

3.2 Henkinen jaksaminen työssä

Henkinen jaksaminen työssä muodostuu oman osaamisen ja voimavarojen sekä työn tarjoamisen haasteiden ja vaatimusten välisestä tasapainosta. Henkinen kuormitus taas syntyy ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyö vaatimuksista tai koko organisaation toimintatavoista. (Elo 1998, 118). Gould ym. (2006, 179) tutkimuksen mukaan suurin työkyvyn rajoittuneisuuden riski on niillä, jotka kokevat päivittäisen työskentelynsä todella rasittavaksi tai ovat loppenneita vähintään viikoittain.

Mitä paremmin työntekijä kokee pääsevänsä vaikuttamaan työnsä organisointiin ja sisältöihin sekä kehittymismahdollisuuksiinsa, sitä paremmin työntekijä voi työssään. Jo pelkkä uskomus omien vaikutusmahdollisuuksien olemassaoloon vähentää stressiä. (Elo 1998, 119.) Henkistä jaksamista vahvistavat myös hyvä työilmapiiri sekä työtovereilta ja esimiehiltä saatu tuki työhön. Työyhteisössä saatu sosiaalinen tuki voi olla yhteydessä työkykyyn lisäämällä työntekijän motivaatiota ja vähentämällä työn kuormittavuutta konkreettisten neuvojen, toimien tai yhteisöllisyyden tunteen ja arvostuksen kautta. (Pensola 2010, 78.)

3.3 Turvallisesti työssä

Yksilön kannalta sovittujen työtapojen ja määräysten noudattaminen on työturvallisuudesta huolehtimista. Työturvallisuus ei vaadi suuria ponnisteluja vaan koko työyhteisön työturvallisuusosaaminen rakentuu työntekijöiden tekemistä pienistä valinnoista. Järjestelmällisellä työturvallisuustyöllä turvataan henkilöstön työkyky ja edistetään yrityksen liiketoiminnan kannalta parasta mahdollista lopputulosta. (Johansson 1998, 145.)

Työturvallisuuden painopiste on siirrettävä tilastojen tuijottelusta ennakoivaan ja ennaltaehkäisevään työhön. Työympäristöä on kehitettävä poistamalla turvallisen työn esteet. Työympäristön parantaminen on myös henkisen työ hyvinvoinnin suojelua kun siististä ympäristöstä tavarat ja paperit löytyvät etsimättä. Turhan kiireen poistaminen parantaa tehokkuutta ja tuottavuutta kun laatuvirheet ja kaksinkertaiset työt poistuvat. (Johansson 1998, 145-147).

3.4 Ergonomia

Ergonomialla tarkoitetaan työolosuhteiden, -välineiden ja -tapojen suunnittelua ja kehittämistä ihmisten ominaisuuksien, toimintojen ja kykyjen mukaisesti. Tavoitteena on, että työ voidaan tehdä tehokkaasti ja sujuvasti sekä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta tai työtapaturman vaaraa.

Luopajärven (1995, 144) mukaan Työ terveys ja turvallisuus- lehti (4) kirjoitti artikkelissaan kokemuksista työolojen parantamishankkeesta seuraavasti: ”Niska- hartiavaivat vähenivät ja sairaus poissaolot romahtivat, kun tuulilasitehtaan laminointiosastolla parannettiin ergonomiia. Investoinnit maksoivat itsensä vuodessa takaisin.” Ergonomiaan panostaminen on siis myös tehokkuutta ja tuottavuutta parantava tekijä.

Yksilötasolla Kukkonen, Lehtola ja Ketola (1998, 130-135) mukaan ergonomiassa tulee kiinnittää huomiota tarvittavien työ- ja apuvälineiden käyttöön, oikeisiin työasentoihin ja tapoihin, hyvään peruskuntoon, työn tauottamiseen, elpymisliikuntaan ja oikeisiin nostotekniikoihin. Työntekijä pystyy omilla toimillaan vähentämään työn kuormittavuutta ja fyysistä rasitusta huomattavasti.

3.5 Terveellinen ravinto

Terveellinen ruoka on monipuolista, värikästä ja maukasta. Tärkeää on energian saannin ja kulutuksen tapainottaminen sekä säännöllisestä ruokailurytmistä kiinnittäminen. Päivään kuuluvat pääaterioina aamiainen, lounas ja päivällinen. Pääaterioiden lisäksi ruokailurytmiin kuuluvat vielä 2 - 4 välipalaa ja iltapala.

Kasviksia pitäisi kuulua ruokavalioon vähintään puoli kiloa päivässä. Kasvisten lisäksi tärkeää on suosia vähärasvaisia ja vähäsokerisia tuotteita. Pieni päätös päivässä verkkosivujen (pieni-paatospaivassa.fi) mukaan nyrkkisääntönä pätee edelleen tuttu lautasmalli, jolloin lautaselta tulee löytyä vähintään puolet kasviksia, toisen puolen jakavat vähärasvainen liha, kala tai kana sekä peruna, riisi ja pasta. Lautasmalli on havainnollinen apu välttää liika syöminen ja toisaalta tapa varmistaa tärkeiden ravintoaineiden riittävä saanti.

Terveellisen ravinnon vaikutus heijastuu hyvinvointiin verrattaessa lihavuuden merkitystä koettuun työkykyyn. Vaikka lihavuus ei suoranaisesti kuvaa elintapoja, niin se määräytyy kuitenkin suurelta osin ruokailu- ja liikuntatottumusten perusteella. Terveys 2000 tutkimuksen mukaan 60 % huomattavan ylipainoisista kokivat työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi kun vastaava luku normaalipainoisista oli 85 %. (Gould ym. 2006, 159).

3.6 Uni ja lepo

Uni on ihmiselle korvaamattoman tärkeää. Terveen aikuisen unen tarve on 6 - 8 tuntia vuorokaudessa, nuorella hieman enemmän. Unen aikana ihminen palautuu päivän rasituksista sekä fyysisistä että henkisistä ponnisteluista. (www.alpo.fi)

Kohtuullinen määrä myönteisesti koettua työperäistä ja muuta stressiä edistää hyvää unta. Kun taas kohtuuttomasti negatiiviseksi koettu stressi esimerkiksi työssä jaksaminen tai huoli läheisistä heikentää unemme laatua. (Luukkala 2011, 101).

Uni on tärkeää aivojen toiminnalle. Aivot eivät kuitenkaan lepää vaan energiavarastojen lataaminen ja päivän opittujen ja tunnettujen kokemusten järjestely tapahtuu unen aikana. Myös Vartiovaara teoksessaan Jaksamisen rajat (2000, 121) korostaa unen psyykkistä aktiivista toimintaa sekä toteaa unien näkemisessä olevan paljon vertauskuvallisia osia, mitkä työstävät ja tulkitsevat valvetilan aikana kertynyttä materiaalia.

ALPO: n mukaan väsynyt ei voi hyvin. Väsymys näkyy suorituskyvyn alenemisena, keskittymiskyky on heikempi ja rauhattomuus lisääntyy. Mielialakaan ei väsyneenä ole parhaimmillaan. Riittävä uni takaa jaksamisen työssä ja sen jälkeen vapaa-aikana. Varastoon unta ei voi nukkua.

3.7 Liikunta ja lihashuolto

Liikunta voi edistää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä ja toimintakykyä. Kohtuullisen, säännöllisen liikunnan myönteisistä terveysvaikutuksista saadaan koko ajan vahvempaa tutkimusnäyttöä. Liikunnan avulla pystytään ehkäisemään ja hoitamaan monia tuki- ja liikuntaelin-sairauksia, sydän- ja verisuonisairauksia, sekä aineenvaihduntasairauksia. (Vuori & Miettinen 2000, 91).

Liikunta on tehokas tapa ylläpitää terveyttä. Kaupan päälle liikunta tarjoaa harrastajalleen vireyttä ja hyvää mieltä sekä mahdollisuuden viettää aikaa kavereiden kanssa.

UKK- instituutti on laatinut vuonna 2004 Terveyskunnan osa-alueisiin kuuluvan kestävyys eli hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa, liikehallinta eli sujuvaa liikkumista ja tasapainoa, tuki- ja liikuntaelimistön kuntoa eli lihasvoimaa, nivelten liikkuvuutta ja luun vahvuutta sekä painon hallintaa ylläpitävän ja kehittävän ohjeen. Tuttavallisesti tätä kutsutaan nimellä liikuntapiirakka, mikä uudistettiin vuonna 2009.

Liikuntapiirakan mukaan terveyttä ylläpitääkseen pitäisi päivittäin liikkua vähintään 30 minuuttia ainakin kohtuullisen kuormittavasti. Painon nousun kontrolloimiseksi tulisi päivittäin liikkua vähintään 60 minuuttia. Kynnys liikunnan toteuttamiseen ei ole korkea, koska 30 minuutin minimivaatimuksen voi kerätä päivän aikana jopa 10 minuutin pätkissä.

3.8 Terveelliset elämäntavat

Elintavat ovat yhteydessä työkykyyn monin tavoin. Terveyttä edistävät elintavat auttavat pitämään yllä työkykyä, mutta toisaalta työkyvyn rajoitukset ja niihin liittyvät terveysongelmat taas muovaavat henkilön elintapoja. Toisaalta liikunta- ja ravintotottumukset voivat rajoittaa työkykyä sairauksista riippumatta. (Gould ym. 2006, 151)

Nuoren kohdalla siirtyminen kohti aikuisuutta lisää vastuuta omasta itsestä huolehtimisessa. Terveellisistä ja hyvistä valinnoista on pidettävä itse huolta, jotta jaksaisi arjessa hyvin. Luukkainen (2011, 155) kuvaa kirjassaan Jaksaa jaksaa jaksaa, epäterveellisiä elämäntapoja kemialliseksi riippuvuuksiksi. Saatamme heikon tahdon vuoksi usein sortua nautintoaineisiin kuten tupakka, alkoholi, lääkkeet, huumeet tai liika syöminen oman olomme helpottamiseksi. Näillä pyrimme paikkaamaan vajetta mikä on syntynyt arvo- tai tarvetyydytyksestä.

Tästä syystä juuri työttömiksi jääneet nuoret ovat syrjäytymisvaarassa. Heidän terveydentilaansa, psyykkiseen hyvinvointiin ja päihteiden käyttöön tulisi kiinnittää huomiota nykyistä enemmän. (Aromaa, Gould, Ilmarinen, Koskinen 2010, 103).

Terveys 2000 kyselyn mukaan vähän liikuntaa harrastavat, ylipainoiset ja tupakoivat arvioivat työkykynsä huonommaksi kuin muut. Tulos on ollut saman suuntainen jo aiemmissa tutkimuksissa. (Gould ym 2006, 161). Haaste tulevaisuudessa tuntuukin olevan siinä, tuleeko arjessa tehtyä hyviä valintoja. Hyvän olon tärkeimpiä rakennuspalikoita ovat monipuolinen ravinto, riittävä ja monipuolinen liikunta, uni ja lepo, ulkoilu ja puhtaus. (alpo.fi)

3.9 Pelisäännöt

Pelisäännöt antavat mahdollisuuden luottaa, että asiat onnistuvat sovitulla ja sujuvalla tavalla. Tietyn yhteisön yhdessä sopimat pelisäännöt kertovat jäsenilleen, miten asiat etenevät, vaikka yksityiskohdista ei aina olisikaan erikseen sovittu. Weisbordin mallissa tärkeä osatekijä on perustehtävän selvyys. Yhteisön jäsenten on oltava perillä toiminnan tavoitteista ja tarkoituksesta. (Lindström 1995, 183).

Eri yhteisöillä on omia erityisiä pelisääntöjään. Yleisesti hyväksytyjen pelisääntöjen voidaan määritellä olevan toisten ihmisten huomioon ottamista. Ollaan ajoissa paikalla, pidetään huolta tarvittavien tavaroiden mukana olemisesta, pidetään kiinni sovitusta asioista ja osataan korjata omat jäljet. Hyvä yhteistyö mahdollistuu kun pelisäännöt ovat selvät ja niitä noudatetaan. (Luukkainen 2011, 210.) Luottamuksen ansaitseminen edellyttää sitä, että on myös luottamuksen arvoinen.

3.10 Harrastuneisuus ja yhteistyötaidot

Sosiaalisia taitoja tarvitaan joka päivä ja kaikkialla. Niitä tarvitaan yhtä hyvin niin opiskelussa, työelämässä kuin kaikissa muissakin ihmisten kohtaamistilanteissa. Vuorovaikutuksessa vaaditaan sekä kykyä että halua toimia yhteistyössä muiden kanssa. Vuorovaikutuskyky on vaikea määritellä vain yksilön psyykkisistä ja fyysisistä edellytyksistä. Tällöin rinnalle tarvitaan yksilön ulkopuolelle sijoituvia toimintakyvyn sosiaalisia ulottuvuuksia. (Sainio, Koskinen, Martelin ja Gould 2010, 60).

Yhteistyötaidot tai työyhteisötaidot kuten Luukkainen (2011,215), niitä kuvaa ovat hyvät silloin kun tunnemme työmme tavoitteet ja otamme vastuun tehtävistämme. Keskitymme tehtävän kannalta olennaisiin asioihin, olemme oma-aloitteisia ja otamme selvää uusista asioista.

ALPO (2012) listaa vielä että, vuorovaikutus on kykyä kuunnella toista ihmistä ja tehdä havain- toja kuulemastaan ja näkemästään. Arjessa on osattava sekä ilmaista tukea muiden ajatuksille että kertoa perustellusti omia mielipiteitään. Ilman taitoa kuulla ja tulla kuulluksi on vaikeaa solmia ja ylläpitää toimivia ja läheisiä ihmissuhteita.

Kuten kohdassa 2.1 terveys ja toimintakyky, todettiin työelämän harvoin olevan hyväksi psyykkiselle hyvinvoinnille, tarvitsemme työn vastapainoksi harrastuksia. Harrastamisen koe- taan erittäin tärkeäksi keinoksi purkaa työssä vaikeaksi osoittautuneiden asioiden harmittomak- si muuttamista. On erittäin tärkeää löytää työn vastapainoksi jokin harrastus. Käy lähes sääliksi henkilöä, joka aikuisiälläkään ei ole vielä löytänyt/ keksinyt itselleen harrastusta. Usein tällainen henkilö vastaa, ettei hänellä ole aikaa harrastaa. On turhaa yrittää innostaa vastahankaista ai- kuista tekemään jotain, mikä ei tule hänestä spontaanisti. Lasten ja Nuorten kohdalla harras- tusten etsiminen ja kokeileminen on helpompaa. (Vartiovaara 2000, 207- 208).

4 Ammattiosaajan työkykypassi

Ammattiosaajan Työkykypassi kuuluu toimintakokonaisuuteen, mikä pyrkii tavoittamaan ne nuoret, joita ei tavoiteta kilpailu- ja koulutustoiminnalla. Työkykytoimintakokonaisuuden tavoitteena on edistää ammattiin opiskelevien työ- ja toimintakykyisyyttä, liikuttaa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia nuoria sekä herätellä nuoria omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Työkykytoimintakokonaisuudessa pääpaino on oppilaitoksessa tapahtuvalla toiminnalla

Ammattiosaajan työ- ja toimintakykypassin kehitystyö aloitettiin vuonna 2006 yhdessä opetusministeriön ja Opetushallituksen kanssa. Tämän hankkeen myötä SAKU ry halusi osoittaa välittävänsä aidosti ammattiin opiskelevien hyvinvoinnista ja kasvattaa tulevaisuuden työelämän tarpeisiin aktiivisia ja työkykyisiä ammattiosaajia. (Lahti, A 2006, 3.)

Ammattiosaajan työkykypassin käyttöönoton koordinointi on tärkeä osa SAKU ry:n toimintaa. Työkykypassin tavoitteena on innostaa opiskelija aloittamaan työkyvystään huolehtiminen jo opintojen aikana. Passin suorittaminen edellyttää monipuolisia opintosuorituksia niin liikunnasta ja terveystiedosta kuin omatoimisesta harrastamisestakin. (Lahti, A 2009, 3.)

4.1 Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri ja urheiluliitto, Saku ry

Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto, (myöhemmin SAKU ry) on toiminut vuodesta 1949 asti ammatillisen koulutuksen hyväksi. SAKU ry:n tehtävänä on jäsenistön hyvinvoinnin edistäminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen ammatilliseen koulutukseen.

SAKU ry:n toiminta jakautuu kolmeen kokonaisuuteen: opiskelija-, henkilöstö- ja järjestötoimintaan. Opiskelijapalvelujen tavoitteena on opiskelijan hyvinvoinnin tukeminen, aktiiviseksi kansalaiseksi ja järjestötoimijaksi kasvattaminen, opiskelukyvyn edistäminen, liikunnallisen ja aktiivisen elämäntavan kehittymisen tukeminen sekä yhteiskuntavastuullisuuteen kasvattaminen ja sen edistäminen liikunnan ja kulttuurin keinoin. Henkilöstöpalvelujen tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja terveyttä edistävään liikuntaan kannustaminen, työkyvyn edistäminen sekä liikunnallisen elämäntavan kehittymisen tukeminen. Järjestötoiminnan tavoitteena on valtakunnallisen liiton toimintaedellytysten sekä toiminnan kehittämisen tukeminen. (Saku ry:n vuosikertomus 2010, 1-2).

4.2 Työkykypassin synty ja kehittyminen

Vuonna 2003 käynnistynyt SAKU ry:n hallinnoima ESR- rahoitteinen ”liikkumalla opit ammattiisi” -kehittämiprojekti sai jatkoa vuoden 2005 syksyllä. Projektin tarkoitus oli aktivoida harrastustoimintaa oppilaitoksissa. Jatkoprojektissa kehitettiin projektin ensimmäisessä osassa kehitettyjä malleja, kuten opiskelua tukevan ja opintoihin sitouttavan oppilaitosten liikunta- ja vapaa-ajan toiminnan mallin kehittämistä ammatilliseen koulutukseen. Syksyllä 2006 projekti sai lisäresursseja Ammattiosaajan työ- ja toimintakykypassin kehittämiseen. Passilla tähdättiin ammatillisen opiskelijan aktiivisuuden, työ- ja toimintakyvyn sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Opiskelijoita ohjataan oman oivaltamisen ja toiminnan kautta sekä kiinnostumaan omasta terveydestään, että tekemään sitä edistäviä valintoja. (Saku ry:n toimintakertomukset 2003 -2006).

Ammattiosaajan työkykypassia kehitettiin vuoden 2007 aikana yhteistyössä yhdentoista eri koulutuksen järjestäjän kanssa. Kevään kuuden kehittäjäoppilaitoksen toiminta oli osa ”liikkumalla opit ammattiisi” -projektia, ja syksyllä aloittaneiden viiden koulutuksen järjestäjän kehittämistyötä tuettiin Opetushallituksen kehittämisavustuksella. Myös SAKU ry jatkoi passin kehittämistä, levittämistä ja käyttöönottamista vuoden 2008 loppuun saakka opetusministeriön avustamana. Työlle myönnettiin jatkorahoitus myös vuodeksi 2010 ja 2011. (Saku ry:n toimintakertomus 2007).

Käyttöönoton tueksi Opetushallitukselta oli haettavissa keväällä 2008 tukea, jota myönnettiin ensimmäisessä vaiheessa 20 koulutuksen järjestäjälle ympäri Suomea. Keväällä 2009 Opetushallitus käynnisti uuden haun, jossa käyttöönottoon tukea haki 28 koulutuksen järjestäjää, joista rahoitusta myönnettiin 25 koulutuksen järjestäjälle. Hakijoista 13 koulutuksen järjestäjää jätti jatkohakemuksen. Passin kehittämisen avulla onnistuttiin löytämään keinoja opiskelijoiden aktivoimiseksi työkykynsä ylläpitämiseksi. Eniten haastetta asetti kaikille aloille sopivan mallin kuvaaminen sekä passitoimintojen saaminen osaksi oppilaitosten normaalia toimintaa ilman suurempia lisätöitä ja -kuluja. (Saku ry:n toimintakertomus 2008).

Vuonna 2008 työkykypassin tueksi alettiin kehittää ALPO- hyvinvointiportaalia. Portaalia on kehitetty erilaisin käyttöönotto koulutuksin sekä luomalla sinne opiskelijoille mielenkiintoista materiaalia työkyvystä kiinnostumisen herättämiseen. Portaalista opiskelija löytäisi tietoa työkykynsä ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Portaalissa voi myös pitää yhteyttä muihin ammattiin opiskeleviin sekä kirjata passi- ja liikuntasuorituksia. Työkykypassiohjaajat voivat seurata sähköisesti luvan myöntäneiden opiskelijoiden suoritusten edistymistä. Portaalin teknisestä toteu-

tuksesta ja päivityksestä yhdessä SAKU ry:n kanssa vastaavat Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijat. Sisältöä tuotetaan SAKU ry:n, oppilaitosten sekä UKK-instituutin kanssa. (Saku ry:n toimintakertomus 2008).

SAKU on the road -kiertueella levitettiin aktiivisesti ammattiin -mallia, mikä oli jatkoa liikumalla opit ammattiisi hankkeelle. Kiertue on jatkunut tästä eteenpäin erilaisin teemoin. Kiertueella on markkinoitu ammattiosaajan työkykypassia ja ALPO.fi -hyvinvointiportaalia sekä järjestetty ammatillisiin oppilaitoksiin liikunnallisia ja ryhmäyttäviä tapahtumia. Kiertueiden innostama ammattiosaajan työkykypassia on markkinoitu useissa tapahtumissa. Työkykypassi on ollut esillä esimerkiksi koulutuksen järjestäjien koulutustapahtumissa ja erilaisissa hyvinvoinnin teemapäivissä. (Saku ry:n toimintakertomus 2009).

Työkykypassin kehittäminen suuntasi uusille urille 2010, kun marraskuussa Helsingissä järjestetyssä seminaarissa työkykytiedon kohderyhmänä oli oppilaitosten johto, työnantajat ja järjestöt. Mielenkiintoisen seminaarin tärkeintä antia oli yhteinen tahtotila ja näky siitä, että koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteistyöllä on iso merkitys nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteistyön tekemiseen ja aktiivisiin toimenpiteisiin ohjasi myös seminaarin avannut opetusministeri Henna Virkkunen, joka painotti puheenvuorossaan, että hyvinvoinnista huolehtimisessa asenne ratkaisee. (Lahti, A 2010, 2.)

Jatkossa SAKU ry pyrkii lisäämään työkykypassin valtakunnallista tunnettuutta ja vaikuttavuutta. Kouluttaa ja verkostoitua työkykypassin käyttöönottoa koordinoivia henkilöitä kerätä ja levittää työkykypassin käyttöönottoon liittyviä hyviä malleja ja tukimateriaalia pitää yllä ja kehittämme ALPO.fi -hyvinvointiportaalin nuorille suunnattua osiota. (Saku ry:n toimintakertomus 2011).

5 Ammattiosaajan työkykypassin suorittaminen

Ammattiosaajan työkykypassi on työkalu, millä ammattiin opiskeleva voi pitää huolta työkyvystään sekä kehittää sitä. Passi pyrkii ohjaamaan omakohtaiseen toimintaan, omatoimisuuteen, liittymään ammattiin sekä kehittämään opiskelijan aktiivisuutta. Passi sisältää osioita työkyvyn eri ulottuvuuksilta. Passin suorittaminen vaatii suorituksia psyykkisen, sosiaalisen sekä fyysisen hyvinvoinnin sektoreilta. Lisäksi passi kiinnittää huomiota myös työturvallisuuteen. (Saku ry 2011, 4)

Työkykypassilla pyritään vahvistamaan opiskelijan arjen työkykyä ja hyvinvointia sekä työssä jaksamista. Nuoren tulee kestää tulevaisuudessa työn rasitukset niin, että hän jaksaa vielä vapaa-ajallaankin nauttia kiinnostuksen kohteistaan. (Saku ry 2011, 14)

Tässä luvussa käsitellään ammattiosaajan työkykypassin suorittamista Seinäjoen koulutus kuntayhtymän, Koulutuskeskus Sedussa (myöhemmin Sedu). Koulutuskeskus Sedu muodostaa yhden oppilaitoksen, jossa on yhteensä viisitoista opetuspistettä Seinäjoella (6), Lapualla, Ilmajoella (2), Lappajärvellä, Ähtärissä (2), Kauhajoella, Jurvassa ja Kurikassa. Sedussa opiskelee v. 2010 yli 4300 opiskelijaa. Koulutuskeskus Sedun järjestämislupa kattaa yhteensä 4395 ammatillista perustutkinto-opiskelupaikkaa. (Sedu.fi 2012). Työkykypassi on ollut Sedussa käytössä vuodesta 2008. Passia suorittaa alpo.fi verkkosivuston mukaan on tällä hetkellä 683 opiskelijaa. (22.1.2012) Valmiita passeja Sedusta on valmistunut 65 kappaletta. (31.5.2011)

5.1 Toiminta- ja työkykyä edistävä liikunta

Osion tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää liikunnan merkityksen toiminta- ja työkyvylle, sekä tunnistaa oman alansa fyysisiä kuormitustekijöitä. Osio pyrkii ohjaamaan opiskelijaa liikumaan toiminta- ja työkykyään ylläpitäen ja edistäen, sekä tutustuttaa psyykkistä vireystilaa ja jaksamista edistävään liikuntaan. (Saku ry 2011, 2).

Osion suorittamisen vähimmäisvaatimus on 40 tuntia ohjattua liikuntaa. Se voidaan suorittaa valitsemalla pakollisen liikunnankurssin lisäksi valinnainen liikuntakurssi, tai toimimalla aktiivisesti Koulutuskeskuksen järjestämissä liikuntakerhoissa, asuntolan liikuntatoiminnassa tai urheiluseurojen ohjatussa valmennuksessa. Tähän osioon hyväksytään myös ammattialakohtaiset liikunnat esimerkiksi ammattikuntopiirit, joiden suunnitteluun ja ohjaukseen opiskelijat osallistuvat.

5.2 Terveysosaaminen

Osion tavoitteena on että, opiskelija ymmärtää mikä merkitys on liikunnalla, terveellisellä ravinnolla, levolla, riittäväällä unella, ihmissuhteilla, sekä kokonaisvaltaisella terveydellä. Hän osaa ottaa ne huomioon toiminnassaan, sekä tuntee keskeiset ammatinalansa terveyttä ja työkykyä kuormittavat tekijät ja osaa ottaa ne työssään huomioon. (Saku ry 2011, 2).

Osion suorittamisen vähimmäisvaatimus on 40 tuntia terveystiedon liittyvää opiskelua. Se voidaan suorittaa valitsemalla pakollisen terveystiedon kurssin lisäksi valinnainen kurssi tai jonkin muun koulutuksen järjestäjän terveystiedon liittyvä kurssi, esimerkiksi aikuiskoulutuksen tai kansalaisopiston kurssitarjonnasta. Osioon hyväksytään suoritukset ammattialan kuntopiirien, taukojumppien tai teemapäivien suunnittelusta sekä toteuttamisesta. Lisäksi sedussa osioon hyväksytään Suomen punaisen ristin tai vastaan toimijan järjestämät ensi- apu koulutukset. Opiskelija voi osoittaa osaamistaan myös opintotehtävin, kuten pitämällä ruokapäiväkirjaa ja pohtimalla ruokailutottumuksiaan

5.3 Ammatin työkykyvalmiudet

Osion tavoitteena on että, opiskelija tunnistaa alansa ja ammattinsa keskeiset kuormitus- ja riskitekijät sekä osaa kehittää työtään ja työtapojaan kuormitustekijät huomioiden. Hän ymmärtää työturvallisuuden ja työergonomian merkityksen osana toiminta- ja työkykyään. (Saku ry 2011, 2).

Osion vähimmäisvaatimuksena on 40 tuntia ammattiosaamisen taitojen syventämiseen liittyvää opiskelua. Se voidaan suorittaa valitsemalla ammatinalan syventäviä opintoja esimerkiksi työturvallisuuteen tai työergonomiaan liittyen. Työssäoppimisjaksolla opiskelija täyttää Sedussa kehitettyä työkyvyn kuormittavuustehtävää, mikä ohjaa opiskelijaa osion tavoitteiden mukaiseen työ- ja toimintakyvyn tarkasteluun. Osioon hyväksytään suoritukset ammattialan kuntopiirien, taukojumppien tai teemapäivien suunnittelusta sekä toteuttamisesta.

5.4 Harrastuneisuus ja yhteistyötaidot

Osion tavoitteena on että, opiskelija omien mielenkiintojensa mukaan osallistuu ja osallistaa, huolehtii sovitusta asioista, on oma-aloitteinen, kannustaa muita ja toimii hyvän yhteistyön nimissä. Opiskelija ymmärtää harrastusten arvon työkyvyn edistämässä sekä hyödyntää harrastuksiaan työssä jaksamisessa ja ammattiosaamisensa kehittämässä. (Saku ry 2011, 2).

Ammattiosaajan työkykypassi kannustaa kehittämään psyykkisiä ja sosiaalisia toimintakyvyn osa- alueita harrastustoiminnalla. Harrastukset voivat liittyä niin, kulttuuriin kuin liikuntaankin, sekä niitä voi harjoittaa koulujen harrastuskerhoissa tai oppilaitosten ulkopuolella esimerkiksi liikuntaseuroissa. (Saku ry 2011, 10).

Osion suorittamisen vähimmäisvaatimuksena on 40 tuntia omaehtoista harrastuneisuutta mikä, voi olla liikunnallista tai kulttuurillista. Se voidaan suorittaa vapaa- ajan toiminnalla Sedun kerhotoiminnassa, joita on esimerkiksi erityyppiset liikuntakerhot, bändi- ja musiikkikerhot, puu- työkerho, kokkikerho, konetyökerho ja elokuvakerho. Osioon hyväksytään suoritukset kansalaisopiston toiminnasta, seuratoiminnasta, kaupungin ja seurakunnan toiminnasta sekä Saku ry:n järjestämistä tapahtumista ja tempauksista.

5.5 Työkykyvalmiuksien vahvistaminen

Kuten työkyvyn määrittelyssä Gould ym (2006, 26- 27). toteavat yksilön henkilökohtaisella tasolla ulottuvuudet merkitsevät fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, ammatillista osaamista sekä yleisiä sosiaalisia ja työelämävalmiuksia. Tämän osion tavoitteena on vahvistaa ja syventää opiskelijan työkykyvalmiuksia. Opiskelija hankkii lisää tietoa ja taitoa työkyvystä, osallistuu toimintaan, joka tähtää työkyvyn parantamiseen ja siirtää oppimaansa käytäntöön niin opiskelemissaan kuin työelämässään. (Saku ry 2011, 2).

Osion suorittamisen vähimmäisvaatimuksena on 40 tuntia osaamisen syventämistä jonkin tai usean edellisten osa-alueiden vahvistamista niissä kuvatuin perustein.

Yhteensä ammattiosaajan työkykypassin suorittaminen vaatii siis vähintään 200 tuntia työtä opiskelijalta. Passi suoritetaan opiskelijan kolmen vuoden aikana ja opiskelija saa siitä päättötodistusten jaon yhteydessä erillisen todistuksen liitettäväksi ansioluettelonsa. Passin tavoitteena on antaa valmistuville ammattiosaajille paremmat mahdollisuudet omasta terveydestään ja työkyvystään huolehtimiseen sekä auttaa työpaikan saamisessa.

6 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten hyvin ammattiosaajan työkykypassin suorittaminen toisen asteen peruskoulutuksen yhteydessä on auttanut nuoria siirtymisessä työelämään. Tutkimusongelmat olivat seuraavat:

1. Millainen on opiskelijoiden hyvinvoinnin tila sekä työkykyisyys?
2. Saavatko opiskelijat passin suorittamisesta lisämotivaatiota omasta työkyvystään huolehtimiseen?
3. Onko passin suorittamisesta todellisuudessa konkreettista apua työpaikan saamiselle?
4. Voiko tämäntyyppinen apukeino nuorten työkyvyn edistämiseksi olla apuna taistelussa yhteiskunnan työkyvyn parantamiselle?

7 Tutkimusmenetelmät

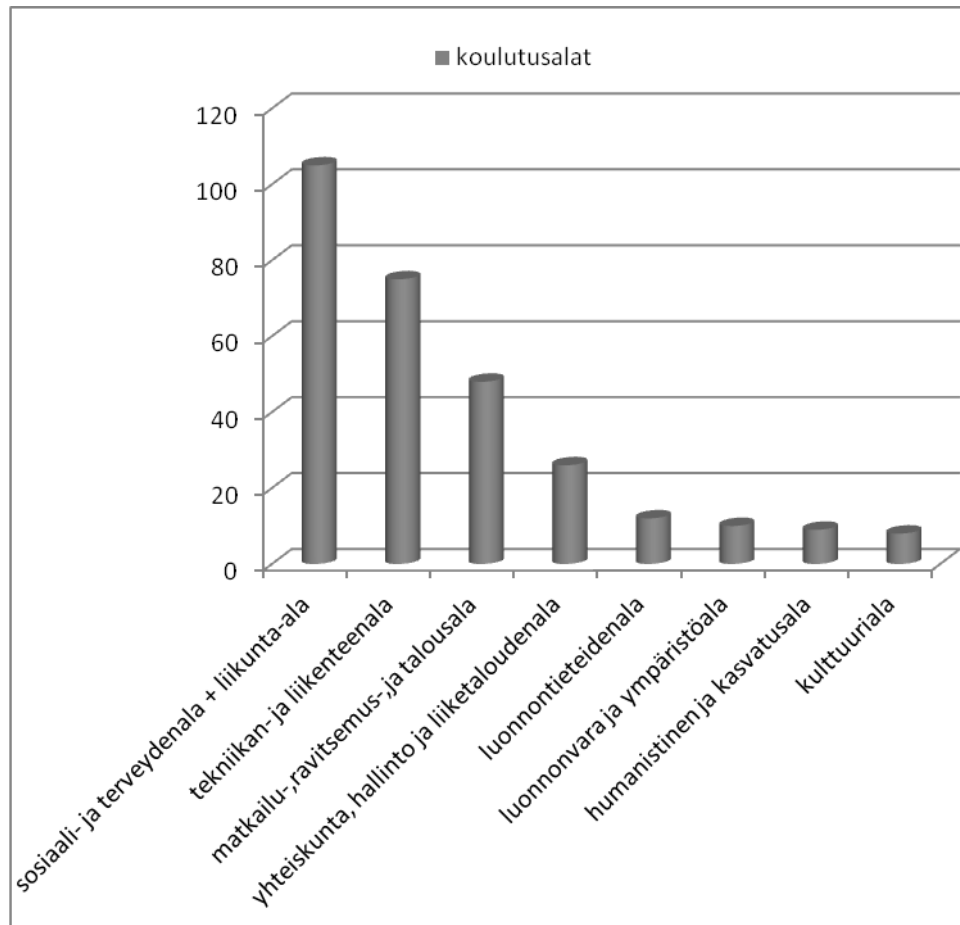
Tässä tutkimuksessa on käytetty kahta eri menetelmää monipuolisten tulosten saavuttamiseksi. Tätä yhdistelmää kutsutaan triangulaatioksi. Tuomi & Sarajärvi (2002, 141) käyttävät Denzinin (1978) tekemää luokittelua, joka pitää sisällään neljä eri triangulaatiotyyppiä 1) tutkimusaineistoon liittyvä triangulaatio, jolloin tietoa kerätään monelta eri taholta, 2) tutkijaan liittyvä triangulaatio, jolloin tutkijoina on monta eri henkilöä, 3) teoriaan liittyvä triangulaatio, jolloin tutkimuksessa pitäisi ottaa huomioon mahdollisimman monta eri teoreettista näkökulmaa sekä 4) metodinen triangulaatio, jossa käytetään useampaa eri metodologiaa. Tässä tutkimuksessa on käytetty viimeistä triangulaation muotoa, olihan aineistonkeruumenetelminä niin kysely kuin haastattelukin.

7.1 Tutkimusryhmät

Tutkimusryhmänä käytettiin toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoita, jotka suorittavat tai ovat suorittaneet ammattiosaajan työkykypassin, sekä ovat kirjautuneet ammattiosaajan hyvinvointi- portaali Alpoon. Saku ry:n hallinnoiman järjestelmän kautta lähetettiin sähköpostikysely 7510 sähköpostiosoitteeseen, mistä vastauksia kyselyyn tuli 293 osoitteesta.

Opiskelijoita vastasi kyselyyn ympäri suomea, 203 naista sekä 90 miestä. Ikäjakaumaksi muodostui 16- 54 vuotta. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin 16- 18-vuotiaita. Selkeästi eniten vastauksia tuli Etelä-Suomesta 38 % vastanneista sekä Länsi- ja Sisä- Suomen alueelta 32 % vastanneista.

Kuviosta 2 selviää, miten työkykypassia suorittaneet olivat sijoittuneet vertailtaessa vastauksia koulutusaloittain. Eniten passin suorittajia tämän tutkimuksen valossa löytyy sosiaali- ja terveyden sekä liikunnankoulutusosalta. Tekniikan ja liikenteen koulutusala oli myös hyvin edustettuna.



Kuvio 2 Kyselyyn vastanneiden jakauma koulutusalojen suhteen.

Opiskelijakyselyn lisäksi työkykypassin hyödyllisyyttä arvioivat Päijät- Hämeen hyvinvoivat äijät- hankkeen projektipäällikkö Jarkko Tuominen, etelä-pohjanmaan Osuuskaupan henkilöstöpäällikkö Tommi Suvisalmi sekä Atria oy:n toimitusjohtaja Juha Grön. Päijät Hämeen hyvinvoivat äijät eli Hyvä- hankkeen tavoitteena on edistää toisella asteella opiskelevien nuorten miesten hyvinvointia, sekä parantaa tulevien sosiaali-, terveys-, ja liikunta-alan ammattilaisten valmiuksia tukea ja edistää nuorten miesten hyvinvointia. Etelä- pohjanmaan Osuuskauppa on alueen suurimpia työllistäjiä, joka rekrytoi vuosittain n. 700 nuorta. Atria Oyj on alueen suurin yksittäinen työllistäjä ja ollut mediassa viime aikoina esillä malliesimerkkinä hyvin hoidetusta työterveys huollosta. Atria onnistui vähentämään kahdessa vuodessa sairaus poissaoloja n. 50 %.

7.2 Tutkimusasetelma

Tutkimus toteutettiin lyhyen aikavälin sisällä marraskuun 2011 ja helmikuun 2012 aikana. Kyselyn (liite 1) tarkoituksena oli antaa tietoa työkykypassia suorittavien ja suorittaneiden ajatuksista itse passin sekä tulevaisuutensa suhteen. Kyselyt teetettiin heille sähköposti kyselynä, mikä oli auki joulukuun 2011 alusta kaksi viikkoa. Ensimmäisen viikon jälkeen kaikille lähetettiin muistutus viesti kyselystä.

Haastatteluihin muodostettiin tutkimustehtävien ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta teemat, joita haastattelussa pääosin käytettäisiin. Haastateltavia oli koulutuksen sekä työelämä sektorilta, joten kysymyksiä muokattiin haastateltavalle sopiviksi. Lisäksi haastateltaville annettiin vapautta kertoa heidän mielipiteitään työkykypassista sen tilanteesta ja kehittämisestä. Asiantuntijoiden osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista. Heidän haastattelut toteutettiin heille parhaiten sopivana aikana. Haastattelut järjestettiin eri paikoissa. Jarkko Tuomisen haastattelu pidettiin työkykypassin koulutuspäivien yhteydessä Tampereella Joulukuun 2011 alussa. Tuominen oli haastateltavista ainut, joka sai kysymysten viitekehykset sekä teemat päivää ennen haastattelua. Suvisalmen haastattelu järjestettiin hänen työpaikallaan helmikuussa 2012. Grönin näkemykset työkykypassista ja sen hyödyllisyydestä taltioitiin tekemällä yhteenveto hänen luennostaan ”työhyvinvointia ja johtamista Atrialla”, sekä täydentävällä keskustelulla välittömästi luennon jälkeen. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin käsittelyn sekä jatkotyöskentelyn helpottamiseksi

7.3 Kyselyn ja haastattelujen sisältö

Tutkimuksessa yhdistetään kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta, kun se toteutettiin ammattiosaajan työkykypassia suorittaville strukturoituna kyselynä sekä asiantuntijoiden haastattelulla. Lisäksi kyselylomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat pystyivät kertomaan mielipiteensä työkykypassin tarpeellisuudesta ja toimivuudesta. Hirsjärven ym. (1997, 125.) mukaan tutkimusmetodien yhdistäminen tuo tutkimukseen syvyyttä, sillä kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus nähdään toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi.

Hirsjärvi ym. (1997, 191) mukaan tarkkoja sääntöjä kysymysten laadinnasta on mahdotonta antaa. Heidän mukaansa kyselylomakkeen tekoa on pidetty jopa taiteen muotona. On olemassa kuitenkin yleisiä ohjeita, joihin myös Hirsjärvi ym. (1997, 191-192) viittaavat (ks. esim. Robson 1994; Borg & Gallin 1989; Foddyn 1995) Niiden mukaan 1. kysymysten selvyys on tärkeintä, 2. rajatut kysymykset ovat parempia kuin laajat kysymykset, 3. lyhyet kysymykset ovat parempia kuin pitkät, 4. kaksoismerkityksellisiä kysymyksiä tulisi välttää, 5. antaa vaihtoehtoja ja välttää 'ei mielipidettä' vastausvaihtoehtoa, 6. mieluummin monivalintaehdojen käyttäminen kuin 'samaa mieltä/eri mieltä'- väitteitä, 7. kysymysten määrän ja järjestyksen harkinta sekä 8. sanojen valinnan ja käytön tarkistaminen. Edellä mainitut kahdeksan kohtaa toimivat tärkeimpänä ohjenuorana muodostettaessa tutkimukseen osallistuneille nuorille monivalintakyselylomaketta. Lomakkeen vastausvaihtoehdot muodostuivat nousevan skaalan mukaan, mitä kutsutaan Likertin asteikoksi. Asteikon käytön riski on ääripäiden käyttö, sillä vastaajat yleensä välttelevät niitä. (Erätuli, Leino & Yli-Luoma 1996, 40).

Vallin (2001, 100) mukaan, jos lomake on pitkä, vastaajat jättävät helposti vastaamatta kokonaan tai vastaavat huolimattomasti. Tämä oli eritoten tärkeää kun mietti, että kyselyyn vastasivat nuoret joille elämän rytmin hektisyys on elämäntapa, keskittymiskyky ei varsinkaan tietokoneella ole pitkä.

Kyselylomake (liite 1) pyrittiin laatimaan opiskelijoille mahdollisimman helposti täytettäväksi ja yksinkertaiseksi. Lomakkeessa käytettiin 5-portaista asteikkoa, sillä mitä vähemmän opiskelijoilla on vastausvaihtoehtoja, sen luotettavampi tulos olisi. Lisäksi oli mahdollista vastata ”en osaa sanoa” muodossa, koska vastaajissa saattoi olla juuri passin suorittamisen aloittaneita, joilla ei vielä välttämättä ole mielipidettä joka kysymykseen.

Kysymykset muodostettiin ammattiosaajan työkyvyn kymppiympyrän pohjalta, koska haluttiin nähdä, miten opiskelijat sen nostamat asiat työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta näkisivät. Tutkimukseen haluttiin myös pohjatietoa motivaatiosta, olivatko he saaneet työkykypassin suorittamisesta itselleen motivaatiota työkyvystään huolehtimiseen. Lisäksi kerättiin tietoa koulutuksen järjestäjien tukitoimista työkykypassin suorittamisen edistämiseksi. Tärkeä kysymys oli myös selvittää opiskelijoiden kautta miten työelämä passiin suhtautuu.

Tutkittaessa työkykypassin suorittamisen hyötyä yhteiskunnan, yksilön ja työnantajien näkökulmasta, muodostuivat haastatteluiden teemat tältä pohjalta. Ei ole tarkoitus luoda turhia pilvilinnoja työkykypassin hyödystä, mikäli työnantajat kokevat sen tarpeettomaksi. Ainoastaan tieteellisesti tutkittu tieto antaa todellisen kuvan työkykypassin vaikutus mahdollisuuksista, pystytäänkö sillä ehkäisemään nuorten työkyvyn laskua ja vaikuttamaan heidän asenteisiinsa sekä omasta hyvinvoinnistaan huolehtimiseensa, sekä saada selville työnantajien mielikuvat passin suorittamisen tarpeellisuudesta. Mikäli tulokset ovat positiivisia, olisi tällä mahdollista saada aikaan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

7.4 Tulosten tarkastelutavat

Tuloksia tarkasteltiin valintakysymyksissä kaikkien vastanneiden osalta suhteellisina frekvensseinä. Lisäksi tuloksia tarkasteltiin erikseen suhteellisina frekvensseinä niiden osalta, jotka ilmoittivat kantansa. Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on selkeyttää aineistoa ja tuottaa siten uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston tiivistäminen ei saisi aiheuttaa informaation katoamista, vaan sen tulisi luoda hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä. (Eskola & Suoranta 1998, 138.)

Analysoitavana oli kahden tyyppisiä haastatteluja, yksi koulutuksen näkökulmasta sekä yksi työelämän näkökulmasta. Lisäksi haastatteluja täydensi työelämän edustajan luennosta tehty yhteenveto sekä täydentävästä haastattelusta saadut vastaukset. Haastattelut litteroitiin sekä yhdisteltiin niissä toistuvia asioita, jotta saadaan selville tutkimustehtävien kannalta pääteemat joita käsitellä.

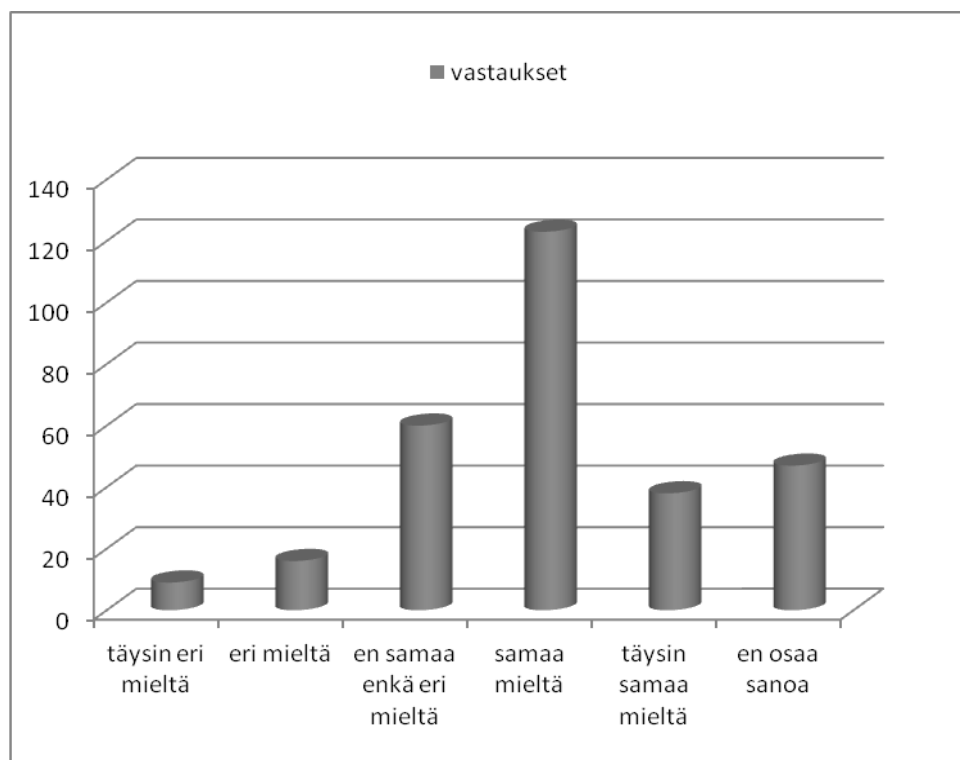
8 Tutkimustulokset

8.1 Opiskelijoiden hyvinvointi ja työkyky

Ammattiosaajan työkykypassi ei ole ainoa projekti, mikä huolehtii nuorten jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Päijät- Hämeen hyvinvoivat äijät hankkeessa on havaittu samankaltaisia tuloksia nuorten hyvinvoinnin tilasta. Hanke perustettiin alkujaan siksi, koska nousi huoli armeija ikäisten hyvinvoinnista ja terveydentilasta. Kohderyhmäksi hankkeeseen valikoitui koulutuskeskus Salpauksen miesvaltaisia aloja.

”Tarve vaihtoon nousi kouluterveyskyselyissä ilmi tulleista ammatillisen koulutuksen ja lukio koulutuksen välisistä terveystietoon ja –käyttäytymiseen liittyvistä eroista. Samoja eroja oli havaittavissa tyttöjä ja poikia vertailtaessa. Tästä syystä kohderyhmäksi valikoituivat koulutuskeskus Salpauksen miesvaltaiset alat.” (Tuominen, J 2011).

Ammattiosaajan työkykypassin yksi selkeä päämäärä on nostaa esille työkykyyn, jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Kuten kuviosta 6 selviää, 161 opiskelijaa oli kokenut Saku Ry:n onnistuneen tehtävässään vastatessaan ”samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”. Vain 25 opiskelijaa 329:stä kokivat passin olevan epäonnistunut tavoitteessaan. Suhteellisenä frekvenssinä onnistuminen on ollut 86% tasolla.



Kuvio 3 Opiskelijoiden arvio työkykypassin kyvystä nostaa työkykyyn, jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita opinnoissa esille.

Jarkko Tuominen, hyvä-hankkeesta uskoo työkykypassin nostavan työkyvyn, hyvinvoinnin ja jaksamisen onnistuneesti esille, varsinkin materiaalien tuottamisessa.

”Passin suorittaminen ei sinällään paranna kenenkään työkykyä tai hyvinvointia, mutta jos se saa ajattelemaan niitä asioita niin se voi kehittyä. 200h laittaa jonkun verran miettimään asioita. Nuorten hyvinvointi ei ole aivan kohdallaan, mutta tämän tyyppiset hankkeet voi auttaa, että nuoret alkavat miettimään näitä asioita. Kun jaamme ammatillisina kokemuksia koulutuksissa se mahdollistaa materiaalien ja toimintamallien leviämisen. Tällöin voidaan saavuttaa työkykypassille tunnettavuutta ja tavoitettavuutta, sekä ideaa, että nuoret havahtuisivat itse, että toimintakyky ja työkyky ovat edellytys hyvälle elämälle.” (Tuominen, J 2011).

Myös opiskelijoiden avoimet vastaukset tukevat tuloksia. Tosin mukana on myös mielipiteitä epäonnistumisen puolesta.

”Auttaa huolehtimaan omasta jaksamisesta työssä ja koulussa. Kiinnittää huomiota liikkumiseen ja ravintoon.”

”Helppo tapa osoittaa aktiivisuutta liikunnan ja harrastuneisuuden osalta, kaikki osaminen ja harrastuneisuus eivät näy päättötodistuksessa.”

”Markkinoisin työkykypassia pitäen lähtökohtana sitä, että liikuttua tulee todella paremmin työkykypassin suorittamisen aikana, kun siitä pitää kirjaa. Liikuntasuoritukset tulevat tehtyä keskitetympin ja ”järkevämmin”, kun konkreettisesti näkee millaisiin harjoituksiin on panostanut ja mitkä osa-alueet puolestaan ovat jääneet vähemmälle. Ainakin omalla kohdalla liikkumisesta tuli monipuolisempaa ”liikuntaympyrän” johdosta..”

”Pohja säännölliselle tärkeälle liikunnalle oman hyvinvoinnin luomiseen. Opittu tapa jo opiskelijana takaa jatkumisen työelämässä. Luodaan rutiineja ja laitetaan oma hyvinvointi arvostukseen.”

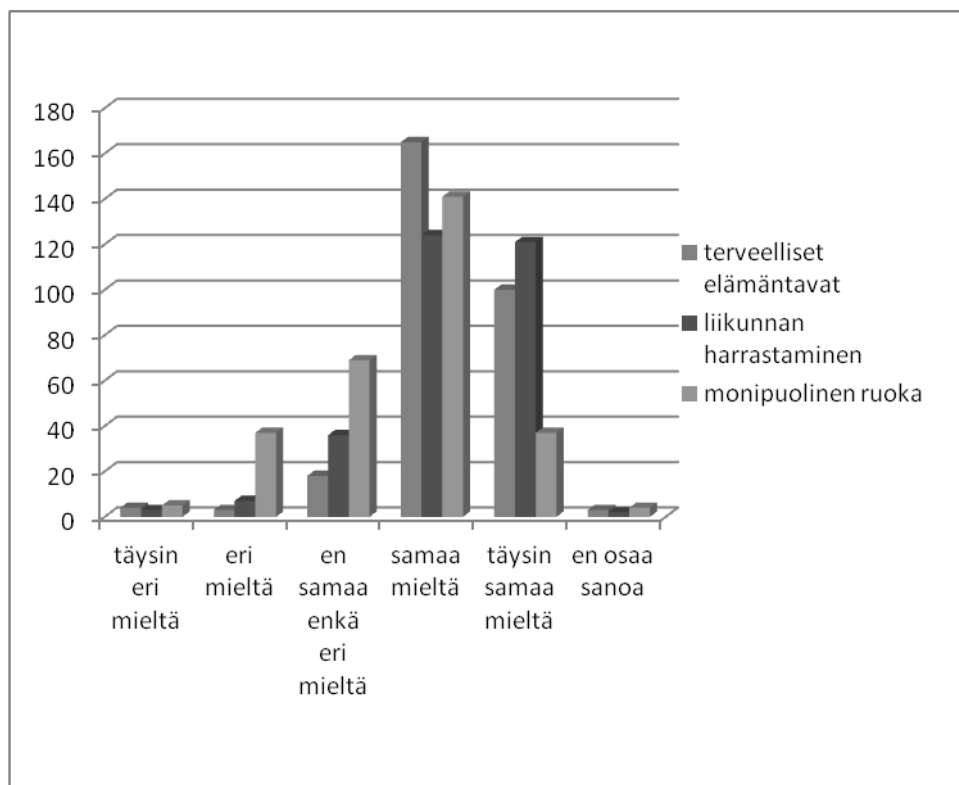
”On plussaa että sinut voidaan nähdä ihmisenä, joka pitää huolta itsestään ja arvostaa hyvää terveyttä ja terveellisiä elämäntapoja.”

”Pääsemme liikuntaneuvojana markkinoimaan ammattiosaajan työkykyä LAO:n opiskelijoille jalkautumisjaksolla. Kerromme siitä mikä se on ja miksi sitä kannattaa täyttää, sekä miten sitä täytetään. Markkinoisin sitä painottaen tulevaisuuden ajatteluun. Työkyvyn säilyttäminen on tärkeää nyky maailmassa, niinpä olisi hyvä, jos tulevaisuuden parantamismahdollisuuksista saisi kerrottua nuorille opiskelijoille.”

”Minusta täysin turha sillä jokaisen pitäisi osata huolehtia jaksamisestaan ja terveydestään ilman mitään passeja.”

”En markkinoisi ollenkaan turha keksintö.”

Ammattiosaajan työkyvyn kymppiympyrä jakautuu kolmeen osioon. Keho työkaluna osio pyrkii herättelemään nuoria, jotta he huolehtisivat elämän tavoistaan, liikunnasta, nukkumisesta ja terveellisestä ravinnosta. Vertailtaessa vastauksia kuten kaaviosta 3 on nähtävissä nuoret kokevat liikunnan ja terveelliset elämäntavat sekä monipuolisen ruoan todella tärkeiksi arvoiksi elämässään.



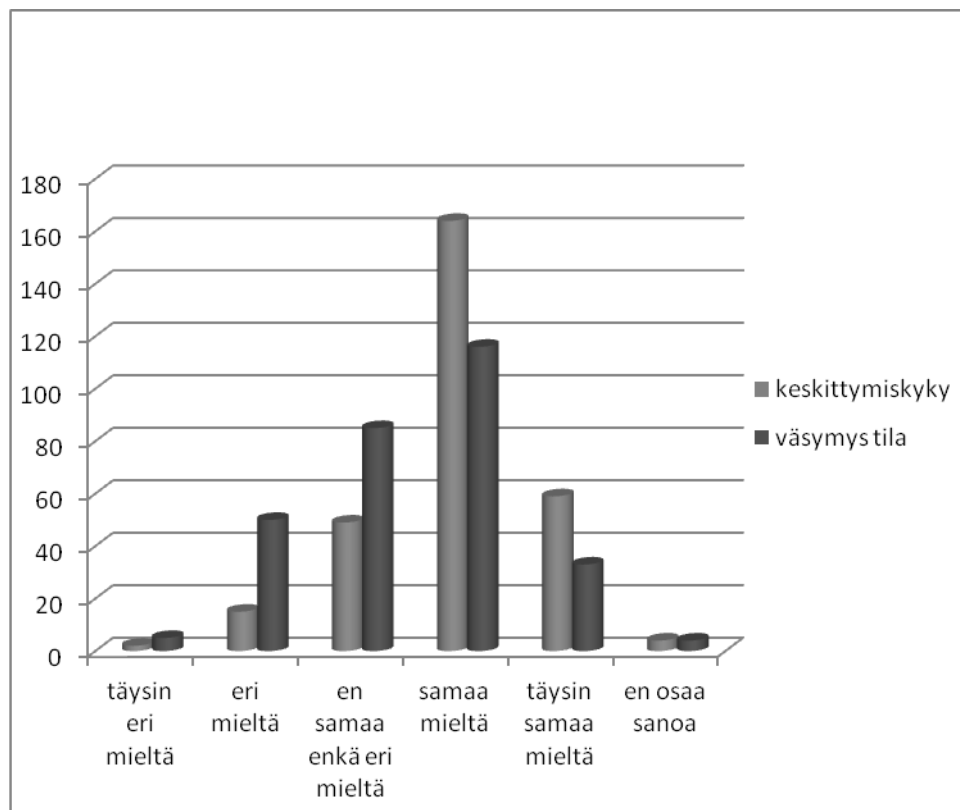
Kuvio 4 Terveellisten elämäntapojen, liikunnanharrastamisen sekä monipuolisen ruoan tärkeys opiskelijoille

Keho työkaluna osioon kuuluva unen merkitys hyvinvoinnille ja työkyvyille aiheutti sen sijaan nuorille selkeää hajontaa vastauksissa. Kysyttäessä ”herään helposti aamuisin kouluun/töihin?”, opiskelijat ilmoittivat, että jopa 32 % on vaikeuksia herätä. 22 % ei osannut sanoa mielipidettään ja 44 %:lla ei ollut ongelmia heräämisessään. Luvut eroavat suuresti muista keho työkaluna osion vastauksista.

Toinen osio ammattiosaajan kymppiympyrästä koostuu ammatillisesta osaamisesta. Tässä tutkimuksessa tätä selvitettiin kyselemällä opiskelijoilta henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen liittyviä asioita. Samoin kuten luvussa 2.2 todettiin, työkyvyn säilymisen kannalta on välttämätöntä tavoitella terveellistä ja turvallista tasapainoa työn ja ihmisen voimavarojen välillä. (Gould ym. 2006,24.)

Kysyttäessä elämän mielekkyyttä ja mielenkiintoisuutta, opiskelijat olivat hyvin positiivisia. 74 % koki elämänsä mielekkääksi, mutta toisaalta jopa 10 % oli asiasta eri mieltä. Seitsemän vastaajaa kertoi olevansa täysin eri mieltä asiasta, että elämä olisi mielekästä ja mielenkiintoista.

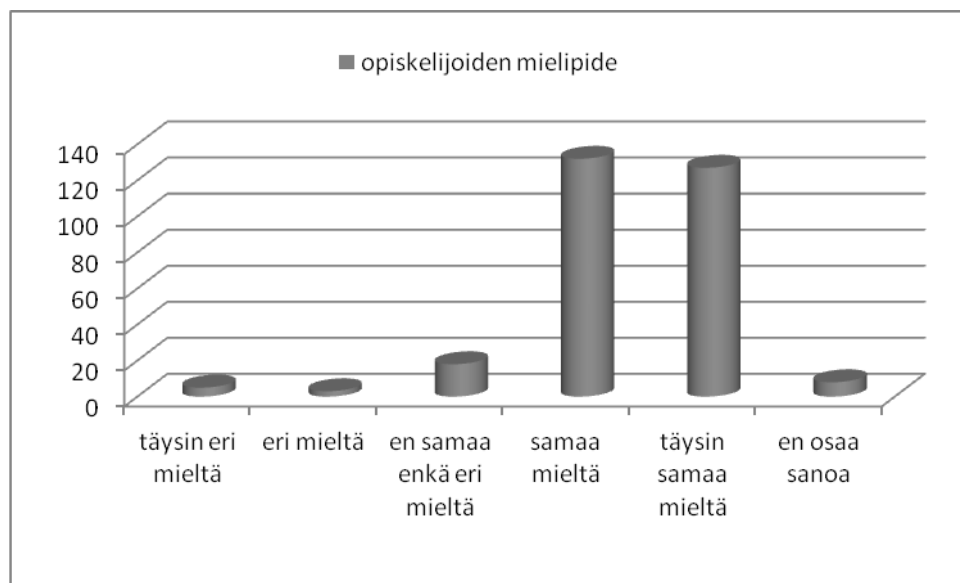
Nuorten voimavaroja kysyttäessä he ilmoittivat jaksavansa koulussa/töissä kyllä keskittyä annettuihin tehtäviin, mutta kotiin päästyään suurin osa ilmoitti tuntevansa olonsa väsyneeksi, mikä selviää kuviosta 4.



Kuvio 5 keskittymiskyky ja koettu väsymystila koulu-/ työpäivän jälkeen.

Kolmatta osiota ammattiosaajan työkyvyn kymppiympyrässä kuvataan yhteistyötaidot ja pelisäännöt nimellä. Tässä tutkimuksessa niitä kartoitettiin kysymällä opiskelijoilta myöhästymisen suhdetta ammattitaitoon. 18 %:in mielestä myöhästymisen koulusta tai työpaikalta ei ole ammattitaidottomuutta. 24 % vastanneista ei osannut sanoa, onko se vai ei hyväksyttävää. Kuitenkin suurin osa vastanneista eli 58 % koki myöhästelyn olevan osoitus ammattitaidottomuudesta

Lopuksi pyysimme opiskelijoita kertomaan mielipiteensä, olisivatko he hyvä valinta työnantajalle. Kuviosta 5 selviää, että 259 opiskelijaa 293:sta olisi palkannut itsensä mieliihyvin töihin.



Kuvio 6 opiskelijoiden mielipide kysymykseen, olisin hyvä valinta työnantajalle

Suvisalmen mukaan voidaan olla samaa mieltä yleisen keskustelun kanssa siitä, että nuorten työkyky on huonontunut ja huonompaan suuntaan olla menossa.

”työterveyshuollon kanssa olemme asiasta keskustelleet ja siellä näkyy fyysinen kunto ja sitkeys, jotka ovat nuorillakin heikentyneet. Ylipaino, istuminen ja koneella olo näkyy niin nuorilla kuin aikuisillakin. Yksittäisenä huomiona siiderin tuleminen muotijuomaksi näkyy ylipainona. Näistä asioista kyllä ollaan työterveyshuollossa huolissaan. Nuorten elämäntavat ovat yleisesti huonontuneet.” (Suvisalmi, T 2012).

Etelä- pohjanmaan osuuskaupassa on käytössä varhaisen tuen malli, missä seurataan sairauspoissaoloja ja asiaan puututaan mikäli asetetut hälytysrajat ylittyvät.

”Esimiehellä oikeus, mutta ennen kaikkea velvollisuus ottaa asia keskusteltavaksi työntekijän kanssa mikäli järjestelmä antaa siihen syyntä. Tämä on tällöin myös työntekijän etu, kun asia nostetaan pöydälle ja pyritään selvittämään mistä poissaolot johtuvat.” (Suvisalmi, T 2012).

Atria oyj, mikä on seinäjoella toimiva elintarvikealan yritys, on uudistanut työhyvinvointi- ohjelmaansa. Atrialle on perustettu uusi työterveysasema, millä ilmoitetaan työntekijöille, että heistä välitetään mutta samalla antaa informaatiota, että heiltä myös vaaditaan työkykyä. Juha Grön on sitä mieltä, että työterveyshuolto olisi kaikkialla järjestettävä yritysten toimesta. Samalla hän peräänkuuluttaa nuorilta sitoutumista työhön.

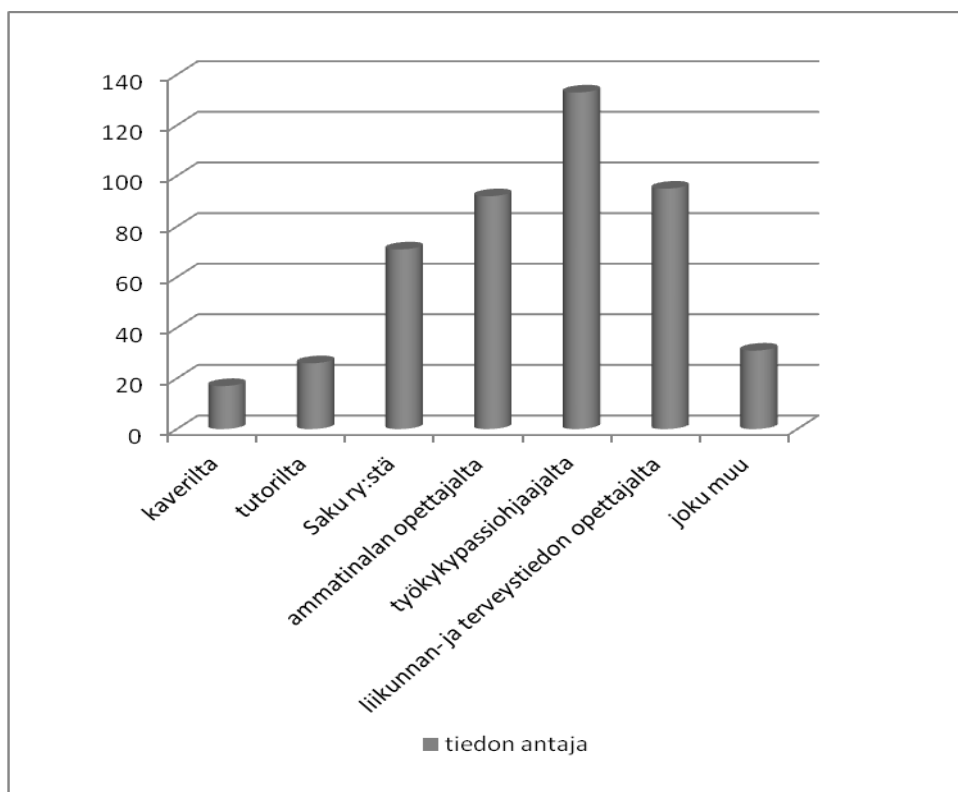
”Atrialla pyritään pitämään huolta työkyvystä työnopastuksen ja sen kehittämisen, sekä ergonomiasta huolehtimisen kautta. Välillä koulusta tullaan töihin ja kuvitellaan, ettei minun tarvitse enää itseäni kehittää. Ollaan sitoutumattomia työhön.” (Grön, J 2012).

8.2 Työkykypassista saatu lisämotivaatio omasta työkyvystä huolehtimiseen

Enemmistö opiskelijoista oli kokenut ammattiosaajan työkykypassin suorittamisen mielekkääksi 44 %. Toisaalta kantaansa ei osannut ilmaista yhteensä 48 % vastanneista. Huomion arvoista oli silti se, että vain 8 % vastanneista oli eri mieltä passin suorittamisen mielekkyydestä. Suhteellisenä frekvenssinä tarkasteltuna tämä tarkoittaa, että 84% passia suorittavista kokee sen tekemisen mielekkääksi. Samoilla linjoilla opiskelijat olivat kysyttäessä ”suosittelisin työkykypassin suorittamista?” Jopa 58 % vastanneista olisi valmiita suosittelemaan passin suorittamista. 34 % ei osannut kantaansa ilmaista ja vain 7 % eivät suostuisi passia suosittelemaan.

Ammattiosaajan työkykypassin suorittamisen tueksi koulutuksen järjestäjät ovat resursoineet työkykypassiohjaajia, joiden tehtävä on auttaa opiskelijoita passin suorittamisessa. Tutkimuksessa nousi esiin, että 14 % vastaajista ei ollut saanut mielestään apua ohjaajalta, kun taas 43 %:in mielestä heistä oli ollut apua. 43 % vastaajista ei osannut sanoa avun saamisen hyödynäkokohtaa.

Työkykypassia pyritään markkinoimaan laaja-alaisesti toisen asteen koulutuksessa. Tutkimuksessa kysyttiin, mistä opiskelijat olivat saaneet tietoa passista ja sen suorittamisesta? Koulutuksen järjestäjien työkykypassiohjaajien kautta oli saatu eniten tietoa passista, kuten kuvioista 7 voidaan todeta.



Kuvio 7 Mistä olet saanut tietoa ammattiosaajan työkykypassista, kyselyn mukaan.

Kohtaan ”joku muu”, vastanneet saivat kirjoittaa lisävastauksen, mistä saanut tiedon? Tietoa oli saatu opinto-ohjaajalta, muun kuin oman alan opettajalta, internetistä, sähköpostilla sekä yksi vastannut ilmoitti saaneensa tietoa passin olemassa olosta työelämästä.

Vaikka, koulutuksen järjestäjät ovat rekrytoineet passin suorittamiseen ohjaajia. Kuitenkin osa vastanneista oli kokenut ohjaajan jättäneen työnsä kesken tai antanut katteettomia lupauksia. Lisäksi opiskelijat kaipaisivat konkreettista hyötyä passin suorittamisesta.

”Opettaja lupasi jatko osion työssä oppimis- jaksolle jota ei kuitenkaan saapunut. jatkossa toivon töiden viemistä loppuun asti jottei tarvitse itse jännittää saako passin vai ei opettajan vuoksi.”

”Ollaan koulussa kahlattu ja hinkattu sitä läpi vaikka kuinka paljon, mut edelleenkin se kokonaisuus on vaikea hahmottaa. Johtuu varmaan myös siitä että meille liikunnanohjaaja opiskelijoille se tulee ikään kuin siinä sivussa, ei tarvi tehdä juuri mitään ylimääräistä. Keväällä meidän luokkalaisten olis tarkoitus mennä kertomaan passista muille amiksille mut tällä hetkellä en ainakaan osaisi sanoa yhdellä lauseella, että mikä se on.”

”Hyödyllinen, mutta meidän koulussa sitä markkinoitiin enemmän vain opintoviikkojen kerrytys mielessä ja loppujen lopuksi siitä ei tullutkaan viittä opintoviikkoa valinnaisiin, niin kuin ensin siitä oli puhuttu vaan osa pakollisiin opintoihin.”

”Sen suorittaminen pitäisi saada mielekkääksi. Ei pakolliseksi pakkopullaksi, miltä se omalla luokalla aikanaan vaikutti. Lisäksi en ole vielä elänyt tilannetta missä sitä olisi kysytty tai siitä olisi ollut jotain hyötyä. Sen suorittaminen pitäisi oikeasti näkyä jossakin!”

”Tekisin markkinoinnin näkyvämmäksi osaksi koulua. Omassa koulussamme passi on vasta alkutekijöissä - paremmin sanottuna OLI alkutekijöissä, mutta nyt olemme jääneet täysin vaille tietoa ja ohjausta. Markkinointia voisi hoitaa erillinen tiimi koulussa (esim. opiskelijayhdistyksen hallitus), ja mielestäni passi voisi muutenkin kytkeytyä opiskelijatoimintaan enemmän. Sen kautta voisi järjestää erilaisia tapahtumia (esim. hyvinvointiaiheisia teemapäiviä tms.)”

”Ammattiosaajan huoltokirjaa tulisi selkiyttää, sekä asian esittämisiin olisi tuotava nuorten mielipidettä, miten he kokevat asioiden selkeyden.

Työkyvyn tarkistus osio on nuorille liian vaikeaselkoinen. He tarvitsevat selkeät suoritusohjeet, miten tehdään, miten arvioidaan. (J, Tuominen 2011).

opiskelijoiden motivaatiota työkykypassin suorittamiseen laskee selvästi sen toimivuus mikä koettiin huonoksi ja sekavaksi. Yleisesti työkykypassin eri osioiden perusteet olivat opiskelijoille vaikeita ymmärtää. Opiskelijat kaipaisivat enemmän tukea passin suorittamiseen.

”Selkeyttä nettisivuille, joista muka pääsee etsimään tietoa passin suorittamisesta. Itsellä ainakin oli hankalaa etsiä tietoa mitä voin passiin täyttää. Itselläni kun en käytä konetta hirveän paljon, oli hankalaa aina aukaista kone sitä varten, että olisin laittanut alpoon jotain ylös.”

”Nettisivut selkeämmiksi. Ohjeet nettisivuille miten passia täytetään, jos opettajat eivät välitä ohjeiden kertomisesta.”

”Eri osa-alueista voisi selittää tarkemmin, että mistä mahdolliset merkinnät voidaan saada, sekä säännölliseksi kaikille opiskelijoille, että jää mieleen.”

”Jos saisi selvemmat ohjeet. Siinä kannustaja (markkinoija) vois vaikka suoraan sanoa että tämä on nyt Sinun itsesi vastuulla täyttää ja organisoida asiat niin että saat sen täytettyä. Mä en koskaan ymmärtänyt, että miten joku opettaja voi laittaa tuonne allekirjoituksen jos ei ole edes nähnyt mun suoritusta tai jotain sellaista. Mä en saanut sitä tehtyä, mutta se johtui tietysti myös minusta itsestäni.”

”Oppilaitoksissa voitaisiin käyttää vielä enemmän aikaa passin opetteluun, mielestäni passin täyttäminen on hankalaa.”

”Se aina unohtuu.. vaikka täytän itse aina harjoituspäiväkirjaa treenaamiseni ohella. mutta alpoa ei aina vain muista täyttää.”

”Itse olen käyttänyt ainoastaan sähköistä Alpo-portaalia ja se on mielestäni toiminut erinomaisesti. Olisin kaivannut enemmän lisätietoa eri osa-alueiden mahdollisista sisällöistä, nyt jäi hieman oman arvailun varaan mitä esim. "työkykyvalmiuksien vahvistamisen" alle voi listata. Kokonaisuudessaan palvelu on ollut kuitenkin oikein hyvä, kannustava ja motivoiva!”

”Tarkempia ohjeita sivustolle, en ole itse oikein ymmärtänyt liikuntaosion raksituskoh-
taa: hyväksiluetaanko passisuorituksiin tai miten siinä nyt kysytäänkin. Eli mikä esim.
sen kysymyksen idea on?”

”Alpoa pitäisi kehittää, esim. testitulosten korjaus ei onnistu nykyisellään.”

”Alpo.fi:ssä omien suoritusten täyttö -kaavake vois olla jotenkin helpompi, nyt tuntuu
että menee ikä ja terveys kun alkaa latoa omia suorituksia sinne. Se pitäisi olla jotenkin
houkuttelevampi. Oon itse käyttänyt esim. heiaheia.com:ia joskus aiemmin ja siitä tyk-
käsini. Siinä oli helpompi muokata jos esim. laitto jonkun kohdan väärin. Olis hyvä et
muokkaus -kohdassa saisi muokattua kaikkia kohtia jos joku on mennyt pieleen. Nyt
jos laittaa esim. väärälle päivälle niin sitä ei voi muuttaa vaan pitää poistaa se kokonaan
ja tehdä uusi.”

”Liikuntatestien tulokset olisi hyvä merkata kirjaan. Tarkennuksia tarvitaan myös al-
po.fi portaaliin. Ominaisuustestien suorittamiseen voisi ottaa avuksi koulutusaloja
esim. lähihoitajista jotka mieltisivät testit uudestaan. mikä on tärkeää?” (Tuominen, J
2011)

Jotkut vastaajista antoivat konkreettisempia vastauksia sekä herättelivät Saku Ry:tä toiminnas-
saan. Herätteleviä vastauksia markkinoinnin kehittämiseksi oli esimerkiksi pyyntö muokata
alpo.fi portaalia ja työkykypassia mainostavaa piirrettyä nuorta poikaa.

”No ei ainakaan millään piirretyllä ukkelilla... Ehkä joku "julkkis" tai joku sellainen oi-
kea kasvo olis parempi kun se piirretty rastahemmo, joka sopis paremmin johonkin
yläaste -juttuun...”

”Enemmän kouluille vierailua ja kertomista asiasta. Ei tuosta tiedä jos joku ei siitä ker-
ro sulle. Ja PALJON selkeämmät ohjeet täyttämiseen!”

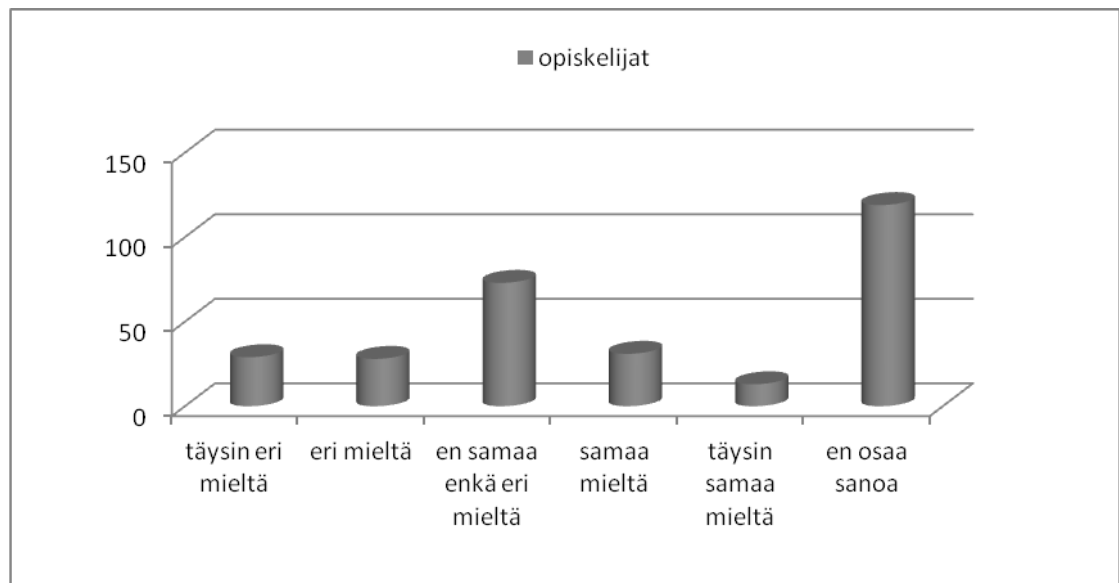
”Hyvä”- hankkeessa Passi on koettu loistavaksi työvälineeksi, kun vain keksitään miten sitä saadaan lanseerattua Salpauksessa. Vuonna 2011 Syksyllä pilottiryhmät aloittivat passin suorittamisen Lahdessa, Orimattilassa ja Nastolassa. Kokemukset opiskelijoilta ovat olleet positiivisia.

”Passi on otettu mielenkiinnolla vastaan, muutamaa soraääntä lukuun ottamatta. Henkilökunta on koulutuspäälliköiden kautta sitoutunutta, mutta ammatti ja atto- aineiden opettajat ovat jakautuneet kahtia. Osa kokee mielenkiintoisena ja osa ylimääräisenä työnä. Tukitoimina on järjestetty teemapäiviä, Pajulahden urheiluopiston liikuntaneuvojaopiskelijoiden järjestäminä. Kun, opiskelijat vetävät toisilleen aktiviteettejä molemmat voittavat. Samoin on saatu hyviä kokemuksia liikuntalajikokeiluista kolmannen sektorin palveluina. Liikunnanopettajat ovat hyvin mukana, mutta silti vaikka hankerahoilla on tarjottu monenlaista toimintaa, niin kaikki eivät ole tarttuneet täkyyn. Ei ole saatu ideasta kiinni työkykypassin integroimisopetuksesta vaan ajatellaan passin toimien olevan opetuksesta pois.” (Tuominen, J 2011).

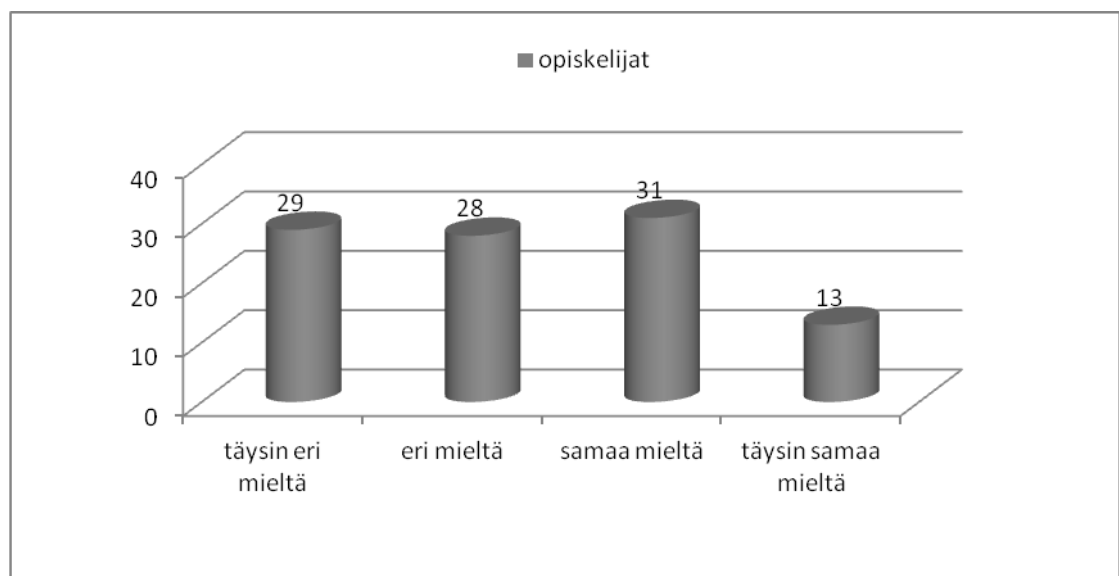
Lisäksi Tuominen kaipasi materiaalin esittämisen ja selkeiden toimintamallien tuottamista myös alpo.fi sivuille, mistä kaikki voisivat toteuttaa testit samalla tavalla. Sähköisestä versiosta ”hyvä- hanke” on saanut positiivista palautetta. Silti materiaalia olisi oltava saatavilla helposti ja nopeasti, sekä olisi osoitettava selkeä yhteys Saku ry:n ja alpo.fi sivujen kesken. Myös jaettu asiantuntijuus sekä muokattavuus mietityttivät Tuomista. Olisi hyvä kun opettaja saisi työvälineen passista, eli sen olisi oltava integroitavissa opetukseen. Pitäisi laatia erilaisia paketteja alpo.fi: hin, joita opettaja voisi liittää passin suorittamiseen. Opettaja/opiskelija voisi rakentaa passin mieleisekseen, kunhan kaikista passeista löytyy vaadittavat 5 osiota.

8.3 Työkykypassin suorittamisesta saatu hyöty työpaikan saamiselle

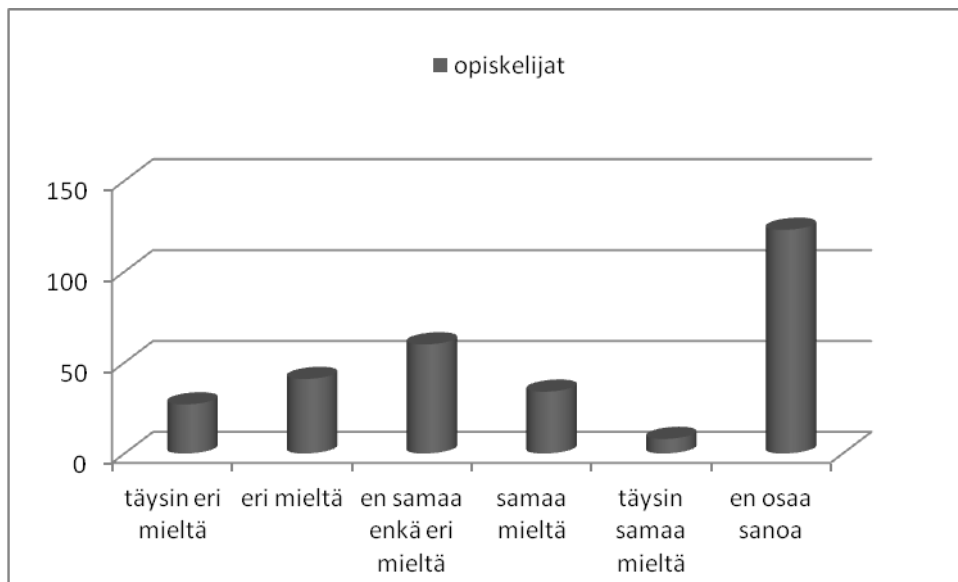
Kuviosta 8a selviää, että suurin osa kyselyyn vastanneista eivät osaa vielä sanoa onko passista ollut hyötyä työpaikan saamiselle. Kuviosta 8b nähdään, että 44 vastaajaa olivat mielestään saaneet apua passista työllistymisensä yhteydessä, kun taas 57 mielestä siitä ei ole ollut apua. Samansuuntaista tietoa kertoo kuvio 9b, missä 42:en vastaajaan ilmoittaa, että työelämä on tietoinen ammattiosaajan työkykypassista. Toisaalta 68 vastaa työelämän olevan tietämätön passin olemassa olost.



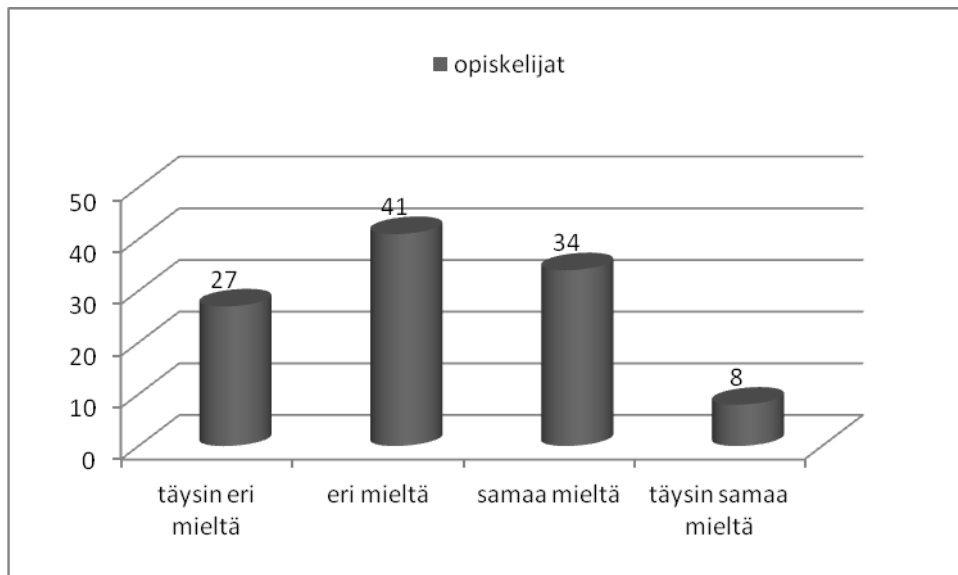
Kuvio 8a Onko passin suorittamisesta ollut hyötyä työpaikan saamiselle? (absoluuttinen frekvenssi)



Kuvio 8b Onko passin suorittamisesta ollut hyötyä työpaikan saamiselle? (suhteellinen frekvenssi)



Kuvio 9a Työnantajat ovat kuulleet ammattiosaajan työkykypassista? (absoluuttinen frekvenssi)



Kuvio 9b Työnantajat ovat kuulleet ammattiosaajan työkykypassista (suhteellinen frekvenssi)

Avoimissa vastauksissa nuoret kaipasivat konkreettista hyötyä työelämään sekä apua työpaikan saamiselle. Tällä hetkellä työkykypassi ei ole nuorten mielestä työelämässä kovinkaan laajalti tunnettu.

”kerrotaisiin koulussa siitä enemmän, ja korostettaisiin sen merkitystä työelämässä.”

”Jos työnantajat tietävät mikä se on niin, silloin varmaan on hyvä jos sinulla on passi. Minun vanhemmat omistavat putkiyhtiön ja ne eivät tiedä mikä passi on ja mitä merkitystä sillä on. Passi on liian helppo saada!”

”Enemmän infoisin työnantajia ja työpaikoilla pitäisi olla mainoksia ja info-lehtisiä siitä.”

”Se pitäisi saada enemmän esille esim. kouluissa/työpaikoilla kertomalla ja käymällä asiaa enemmän läpi.”

”Koulussa toisin passia esille enemmän ja kertoisin työnantajille enemmän tästä. Tuntuu olevan tuntematon asia.”

”Kertomalla siitä aluksi kouluille esim. lähettämällä opettajille siitä materiaalia tai jotain tietoa, koska kukaan kouluista ei ollut koskaan kuullutkaan siitä kun jouduttiin pitämään luento alpo.fi:stä eri laon kouluilla.”

”Työnantajille selvät ohjeet siitä millainen työntekijä on kyseessä jos hänellä passi on suoritettu. Se että työntekijä on suorittanut passin, kertoo siitä että hän erottuu jotenkin normaalista "harmaasta massasta".”

”Enpä muuten, paitsi että työnantajille voisi markkinoida vielä enemmän, jotta siitä voisi hyötyä työnhaussa. Nyt puolella työnantajista ei ole tietoa tästä ja ovat vaan sanoneet että on tuo varmasti hyvä, mutta eipä tuota kysytä.”

”Kävisin esittelemässä passia työnantajille, jotta he tietäisivät mistä passissa on kyse.”

”Hyvä- hankkeella” on ollut muutama kontakti ammatin alan opettajan kautta työelämään. Myös työelämässä ollaan kehittämässä omia toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi. Mikäli työ aloitetaan jo koulusta niin vaikuttavuus on aina parempi.

”Työkykypassin tunnettavuus on vielä heikko työelämässä, mutta kukaan ei pidä ideaa huonona. Työnantajilla huoli miten saada jaksavia työntekijöitä. Parhaimmillaan työkykypassi toimisi hygieni- /työturvallisuus passien tavoin, osoitetaan kiinnostus omaan terveyteen ja hyvinvointiin. Vaikuttavuus olisi tuolloin suurempi. Työnantajat eivät tiedä passista, mutta ovat kiinnostuneita siitä. Siksi onkin tärkeää, että passia suorittavat opiskelijat kertoisivat asiasta työnantajille, kuten moni on jo tehnyt.” (Tuominen, J 2011).

”Hyvä- hankkeen” tavoitteena on tulevaisuudessa päästä levittämään passia lyhyin tietoisuina. Ensi vuonna pyritään pilottialojen yrityksiin työssä oppimis- jaksoille. Kun työelämä on mukana, passin tarve opiskelijoilla moninkertaistuu, Jarkko Tuominen kuvailee.

”Opiskelijat tekisivät opiskelijoiden näköistä materiaalia. Me aikuisina emme pysty näkemään tai asettumaan teini-ikäisen maailmaan. Nuorille on puhuttava heidän kielellään.” (Tuominen, J 2011)

Lisäksi hän toivoo, että viestiä työkykypassista tulisi myös työelämän suunnalta. Toisaalta myös koulun sisäinen yhteistyö ammattialan opettajien sekä ammattia tukevien opintojen opettajien välillä tulisi olla viestiä välittävää.

Suomen osuuskaupan Tommi Suvisalmi on uransa aikana antanut kommentteja samantyyliisiin kysymyksiin työkyvyn tarpeellisuudesta ja työnantajan suhtautumisesta vastaavansiin hankkeisiin. Hän ei kuitenkaan ole koskaan kuullut ammattiosajajan työkykypassista muuta kuin koulutuskeskus Sedun kautta.

”Arvostan kovasti, että oppilaitos maailmassa edistetään työkykyisyyttä, se on niin työnantajan kuin opiskelijankin etu, millä annetaan hyvää pohjaa työllistyä.” (Suvisalmi, T 2012.)

Suvisalmi ottaisi mielellään töihin omasta hyvinvoinnistaan huolehtivia henkilöitä. Ongelma on vain siinä, että mistä rekrytointivaiheessa tietää onko haastattelussa tällainen henkilö?

”Rekrytinnissa työnantaja pyrkii asian selvittämään yksilönsuojan lain luomissa puitteissa. Haastatteluissa ei voida kysyä ammattialan työtehtävien ulkopuolisia asioita, jos ne eivät liity olennaisesti työhön, kuten harrastuksia tai terveystottumuksia. Periaatteessa haastateltava on keskusteluttamalla saatava kertomaan itse näistä asioista.” (Suvisalmi, T 2012).

Myös Juha Grön oli asiasta samaa mieltä Tommi Suvisalmen kanssa. Atrialle panostetaan Rekrytoinnin tärkeyteen. Pyritään löytämään hyvinvoivaa motivoitunutta ja työkykyistä väkeä töihin.

”Atrialla kaikille työhön valituille tehdään ensin määräaikaissopimukset, mikä vakinaistetaan tai puretaan vasta koeaika jakson jälkeen. Tämä riippuu siitä miten työntekijä on työnsä hoitanut. Lisäksi vaadimme peruskoulutuksen haettavaan ammattialaan sekä työterveyshuolto laatii kaikille valituille työhönotto tarkastukset.” (Grön, J 2012).

Suvisalmen mukaan, mikäli työnhakija kertoisi haastattelutilanteessa, että on suorittanut ammattiosaajan työkykypassin, se ikään kuin antaisi luvan haastattelijalle keskustella passiin liittyvistä asioista.

”Jos hänellä olisi iskeä tällainen passi haastatteluvaiheessa pöytään, niin se olisi erinomainen työkalu haastateltavalle ja meriitti listalle. Työkykypassi kannattaisi nostaa esille jo ennakko kaavakkeessa. Jos minä menisin haastatteluun, niin ottaisin sen ilman muuta mukaan. Minä arvostan kovasti sitä, että hakemuksessa ja keskusteluissa haastateltava tuo esiin harrastuneisuutta ja aktiivisuuttaan ylipäänsä.” (Suvisalmi, T 2012).

8.4 Työkykypassin suorittamisen hyöty yhteiskunnallisesti

Nuoria huolesti koulujen tietämättömyys työkykypassista. Moni toisen asteen koulutuksessa oleva suorittaa työkykypassia, vaikka oppilaitoksessa, missä hän käy koulua ei olla kuultukaan passista.

”Luokissa kerrottaisiin siitä.”

”Pitäisin siitä oman infotilaisuuden eri ammattikouluilla, koska kun nuoret kuulevat sen täyttämisen edut, he innostuvat siitä.”

”Kiertelisin erinäisiä ammattioppilaitoksia ja pitäisin siellä työkykypassin esittely tilaisuuksia.”

”Koulussa toisin asiaa enemmän esille ja pitäisin sitä tulevaisuudessa siellä tärkeämpänä, mahdollisesti voisi kuulua pakollisena joidenkin kurssien yhteydessä.”

”joku vois tulla koulussa kertomaan siitä enemmän, kun ei siitä vielä monet oo kuulleet, ainakaan ne joille oon kertonut että suoritan itse sitä.”

”Jokaiseen kouluun tulisi pakolliseksi kurssiksi suorittaa tämä passi. Saisi suoritettua opintoviikkoja, vaikka vapaasti valittaviin. Kouluissa käytäisiin kiertämässä ja kertomassa tästä passista.”

”Sakua voisi mainostaa ihan jo yläasteella, paitsi jos tehdään jo, niin ei mitään.”

Jarkko Tuominen ”hyvä”- hankkeesta, kuvaa työkykypassin olevan kasvuvaiheessa. Tarvitaan positiivisia kokemuksia kentältä, opiskelijoilta, opettajilta toisille opettajille, koulutuspäälliköiltä toisille. Vertaishenkilöiden kautta saadaan massaa passin suorittajiin enemmän. Kehittyminen tapahtuu Innovaation diffuusion teorian kautta. Kolehmainen, S (1997, 46-47). kuvaa Innovaatiota syntyprosessina, jossa ideajoukosta syntynyt innovaatio voi kehittyä ja muuntua. Siihen liittyy myös valmisteluprosessi, missä saadulla informaatiolla on keskeinen vaikutus, mikä myöhemmin saattaa johtaa innovaation käyttöön ottoon. Käyttöön otossa hankitut kokemukset soveltamisesta muokataan paremmin innovaation tarpeita vastaaviksi sekä pyritään aloittamaan innovaation vakiinnuttaminen. Kun innovaatio on organisaation normaalia toimintaa, voidaan sen sanoa olevan vakiinnutettu. Tällöin innovaatio on ikään kuin loppunut, mutta se jatkuu yhä uusien innovaatioiden syntymisenä ja vanhojen paranteluina.

Suvisalmi näkee ammattiosaajan työkykypassilla myös yhteiskunnallista vaikutusta. Voisiko ammattiosaajan työkykypassista sitten olla konkreettista hyötyä työelämään siirtymisessä tai töiden saamisessa?

”Kyllä, ilman muuta. Jos työnhakija on suorittanut kyseisen passin ja tuo haastattelu tilanteessa sen esille se kertoo millainen tyyppi istuu haastattelussa. Tämänkaltaiset tiedot, mitkä selviävät työkykypassin osa-alueista kiinnostavat varmasti työnantajaa sekä haastattelijaa. Esimerkiksi tämä yhteistyötaitojen osa-alueen suorittaminen kertoo, miten hän pärjää töissä ja tulee toimeen muiden kanssa.”

Toimitusjohtaja Juha Grön ei ollut kuullut ammattiosaajan työkykypassista, mutta Kertoi sen kuulostavan hyvältä asialta. Hän ei kuitenkaan usko, että pelkästään passin avulla Atrialta saisi töitä, vaan olisi käytävä läpi heidän rekrytointi seulansa. Ei siitä kuitenkaan haittaakaan olisi. Nuorten työkykyä Grön sanoo vaihtelevaksi. Hän ei kuitenkaan suostu sanomaan sitä huonoksi vaan uskoo nuorista nousevan pitkäaikaisia ja hyvinvoivia työntekijöitä.

9 Pohdinta

Ammattiosaajan työkykypassi koetaan hyväksi ideaksi nuorten työkyvyn parantamiselle ja opiskelijoiden hyvinvoinnin parantamiselle. 58 % opiskelijakyselyyn vastanneista suosittelisi passia kaverille ja vain 7% ei suosittelisi. Myös työnantajat arvostavat koulutuksen ponnistuksia elinkeinoelämän kehittämiseksi. Tämä kertoo positiivisesta suhtautumisesta asiaan.

Suurin kehittämisen tarve työkykypassilla on internet portaali alpo.fi:n kehittämisessä. Opiskelijat kokevat järjestelmän vaikeaksi käyttää. Nykypäivänä opiskelijat ovat aktiivisia tiedon hankkijoita ja tämän tutkimuksen mukaan he eivät saa/löydä portaalista tarvitsemaansa tietoa työkykypassin suorittamiseen: ”Selkeyttä nettisivuille, joista muka pääsee etsimään tietoa passin suorittamisesta. Itsellä ainakin oli hankalaa etsiä tietoa mitä voin passiin täyttää.”

Myös ammattiosaajan huoltokirja koettiin vaikeaksi käyttää. Erityisesti suoritusten kirjaamisen todistaminen koettiin toimimattomaksi.

Vaikka ammattiosaajan työkykypassi on ollut olemassa jo useamman vuoden ajan, ei sitä ole koskaan näin tarkasti tutkittu ja siinä mukana olleilla kouluilla sekä opiskelijoilla on ollut vain pieni näppituntuma siitä, miten työkykypassi todellisuudessa toimii ja auttaa. Tässä tutkimuksessa tätä selvitettiin kyselemällä opiskelijoilta henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen liittyviä asioita. Samoin kuten luvussa 2.2 todettiin, työkyvyn säilymisen kannalta on välttämätöntä tavoitella terveellistä ja turvallista tasapainoa työn ja ihmisen voimavarojen välillä. (Gould ym. 2006,24.)

Kyselyistä saaduista vastauksista voidaan päätellä, että nuoret arvostavat terveellisiä elämäntapoja, liikunnanharrastamista sekä monipuolisen ruoan tärkeyttä. Kun 90 % vastanneista arvosti terveellisiä elämäntapoja ja 83% piti liikunnan harrastamista tärkeänä, voidaan siis todeta perheiden ja koulujen liikunnan- ja terveystiedon opetuksen jo luoneen hyvän arvomaailmapohjan nuorten työkyvylle ja hyvinvoinnille. Totuus näyttää kuitenkin olevan jotain muuta. Huolestuttavaa oli nuorten väsymys koulu- ja työpäivien jälkeen. Kysyttäessä ”herään helposti aamuisin kouluun/töihin?”, opiskelijat ilmoittivat, että jopa 32 % on vaikeuksia herätä. Tätä tulosta kannattaisi varmasti verrata koulujen tilastoihin aamun poissaolojen suhteen ja pyrkiä saamaan opiskelijat virkeinä ja ajoissa kouluun.

Kyselyn mukaan nuoret eivät jaksaa harrastaa vapaa-ajallaan vaan keskittyvät lepäämiseen ja työstä palautumiseen. Nuorten voimavaroja kysyttäessä he ilmoittivat jaksavansa koulussa/töissä kyllä keskittyä annettuihin tehtäviin, mutta kotiin päästyään suurin osa (51%), ilmoitti tuntevansa olonsa väsyneeksi.

Näyttääkin siltä, että nuoret tietävät miten heidän pitäisi elää, kuten aikuisetkin luulevat tietävänsä, mutta on kuitenkin liian helppoa antaa väsymykselle valta ja yrittää vain passiivisesti levätä.

Lieneekö aamu väsymyksellä olevan osuutta asiaan, mutta myöhästymisen suhdetta ammattitaitoon nuoret tuntuvat vähättelevän. 18 %:in mielestä myöhästymisen koulusta tai työpaikalta ei ole ammattitaidottomuutta. 24 % vastanneista ei osannut sanoa, onko se vai ei hyväksyttävää. Lohduttavaa kuitenkin on että, suurin osa vastanneista eli 58 % koki myöhästelyn olevan osoitus ammattitaidottomuudesta. Nuoret tuntuvat välillä olevan pöytäamattomia työn arvo maailmaa kohtaan. Samankaltaista tietoa kertoo työelämän huomiot: ”Välillä koulusta tullaan töihin ja kuvitellaan, ettei minun tarvitse enää itseäni kehittää. Ollaan sitoutumattomia työhön.” (Grön, J 2012).

Saavatko opiskelijat sitten työkykypassin suorittamisesta lisämotivaatiota omasta työkyvystään huolehtimiseen? Kyselyn mukaan, opiskelijoiden arvio työkykypassin kyvystä nostaa työkykyyn, jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita opinnoissa esille oli onnistunut 86%:sti (suhteellinen frekvenssi). Tästä voidaan päätellä, että työkykypassin kaltainen hyvinvointimalli voisi innostaa nuoria kokeilemaan jotain muuta tapaa palautua päivän rasituksista sekä samalla oppia uuden tavan elää. Työkykypassin tavoite, innostaa nuoria vapaa-ajan toimintaan ja harrastamiseen, auttaisi onnistuessaan jaksamaan pidemmällä aikavälillä tekemään myös muutakin kuin vain passiivista palautumista, mikä parantaisi tulevaisuudessa nuorten kykyä palautua nopeammin sekä tehokkaammin päivän rasituksista. Jotta tähän päästään on koulutuksen järjestäjän luotava kannustavia sekä aktiivisia rakenteita opintojen sisälle. Työkykypassin kaltainen malli auttaa kehittämään vapaa-aikaa. Koulupäivän aikana uskon, että opetuksen tasokin saattaisi nousta kun siirryttäisiin perus behavioristisesta tiedon syöttämisestä opiskelijan aktiivisen tutkimisen ja ratkaisemisen kannustamiseen.

Onko työkykypassin suorittamisesta sitten todellisuudessa konkreettista apua työpaikan saamiselle? Passin suorittaneet tai sitä suorittavat eivät kyselyjen mukaan kokeneet sillä olevan riittävä vaikutusta työpaikan saamiselle. Suurin osa vastaajista eivät osanneet sanoa onko sillä vai eikö ole vaikutusta. Suhteellisesti tarkasteltuna 43% vastanneista koki passilla olleen hyötyä työpaikan saamiselle. Miksi sitten 57 % ei ollut saanut apua työpaikan saamiselle? Suurimmaksi syyksi tälle nousi Työelämän tietämättömyys passin olemassa olosta. Ammattiosiaan työkykypassi on vielä melko vähäisesti käytössä testattu, joten sen jalkauttaminen työelämään on vielä pahasti kesken. Suhteellisestikin tarkasteltuna 62 % vastaajista kertoi, etteivät työelämän edustajat olleet kuulleet työkykypassista mitään. Jotkut nuoret ovat vieneet viestiä itsekin työelämään, mutta ensisijaisesti tiedon levittäminen on Saku ry:n sekä koulutuksen järjestäjien vastuulla. Haastatteluissa nousi esiin, että työnantajat ovat kiinnostuneita tämän tyylisestä apukeinosta työkyvyn parantamiseksi: ”Arvostan kovasti, että oppilaitos maailmassa edistetään työkykyisyyttä, se on niin työnantajan kuin opiskelijankin etu, millä annetaan hyvää pohjaa työllisyydelle.” (Suvisalmi, T 2012).

Samalla on kuitenkin todettava, että työnantajat eivät ole kuulleet työkykypassista vielä juuri mitään. Jos tiedon kulku koulutuskeskusten kanssa hakee vielä uomaansa, mikä tuli ilmi opiskelijoiden avoimista vastauksista: ”Työnantajille voisi markkinoida vielä enemmän, jotta siitä voisi olla hyötyä työnhaussa. Nyt puolella työnantajista ei ole tietoa tästä ja ovat vaan sanoneet että on tuo varmasti hyvä, mutta eipä tuota kysyttyä.” Työelämän tietoisuuden tilannetta kuvaa hyvin myös huomio, että esimerkiksi Atria oy:n toimitusjohtaja ei ollut kuullut työkykypassista vaikka heidän Johtava työterveyslääkäriensä on ollut asiasta tietoinen jo yli vuoden ajan.

Työkykypassin vaikuttavuus ja sen tietoisuuden kehittyminen on paljolti kiinni siitä, miten paljon opiskelijat sitä tulevat suorittamaan sekä sen jälkeen kertovat siitä työhönotto haastatteluissa. Saku ry:ssä sekä työkykypassia levittävissä koulutuskeskuksissa on tulevaisuudessa painuuttava passin markkinointiin ja löydettävä uusia keinoja sen levittämiseen. ”Passin suorittaminen pitäisi saada mielekkääksi. Ei pakolliseksi pakkopullaksi, miltä se omalla luokalla aikanaan vaikutti. Lisäksi en ole vielä elänyt tilannetta missä sitä olisi kysytty tai siitä olisi ollut jokin hyötyä. Sen suorittaminen pitäisi oikeasti näkyä jossakin!”

Elinkeino elämän huomio on jollain keinoin herätettävä. Tutkimuksen avoimissa vastauksissa nuoret peräsivät median sekä sosiaalisen median mukaan saamista, jotta työelämän kiinnostus heräisi. Myös koulutuskeskusten sisäinen markkinointi sekä paikallismedia olisi tutkimuksen mukaan saatava tehokkaammin hyödynnettyä. Lisäksi nuoret kaipasivat aikuisempaa otetta

passin markkinointiin: ”No ei ainakaan millään piirretyllä ukkelilla... Ehkä joku ”julkkis” tai joku sellainen oikea kasvo olis parempi kun se piirretty rastahemmo, joka sopis paremmin johonkin yläaste -juttuun...”

Lopuksi on hyvä kysyä voiko tämäntyyppinen apukeino nuorten työkyvyn edistämiseksi olla apuna taistelussa yhteiskunnan työkyvyn parantamiselle? Asiantuntijoiden haastattelussa nousi esiin positiivinen suhtautuminen työkykypassiin sekä hyviä ehdotuksia asian edistämiseksi. Jarkko Tuominen ”hyvä”- hankkeesta, kuvaa työkykypassin olevan kasvuvaiheessa. Tarvitaan positiivisia kokemuksia kentältä, opiskelijoilta, opettajilta toisille opettajille, koulutuspäälliköiltä toisille. Vertaishenkilöiden kautta saadaan massaa passin suorittajiin enemmän. Kaikki eivät työkykypassista suorastaan innostuneet, mutta silti kokivat sen hyväksi ideaksi. Juha Grön ei ollut kuullut ammattiosajaan työkykypassista, mutta Kertoi sen kuulostavan hyvältä asialta. Hän ei kuitenkaan usko, että pelkästään passin avulla Atrialta saisi töitä, vaan olisi käytävä läpi heidän rekrytointi seulansa. Ei siitä kuitenkaan haittaakaan olisi.

Joka tapauksessa nuoret ovat vastuuntuntoisia, koska ilmoittavat kuitenkin jaksavansa hyvin keskittyä koulussa sekä töissä, vaikka selkeästi ovat väsyneitä. Se kuinka pitkään nuoret jaksavat juosta oravanpyörässään on varmasti yksilöllistä ja jotkut jopa onnistuvat siirtymään onnellisesti työelämään ja ehkä siellä löytävät ominaisen harrastuksensa tai jonkin muun keinon huolehtia työkyvystään. Mutta miten käy niille, jotka eivät jaksaa vaan ajavat itsensä loppuun jo hyvinkin nuorena? Tähän kysymykseen tuskin kukaan haluaa saada vastausta. Olisiko jo aika ryhtyä toimiin ennen kuin on liian myöhäistä?

9.1 Kehittämisehdotukset

1. Ammattiosaajan työkykypassin sähköinen huoltokirja alpo.fi sivustoa tulee muokata helpommaksi käyttää. Ideoita voi hakea esimerkiksi heiaheia.com sivustolta, mitä tutkimuksen mukaan on pidetty toimivana. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota ohjeistuksen selkeyteen sekä suoritusten kirjaamisen muokkaamiseen.
2. Ammattiosaajan työkykypassin huonon tunnettavuuden vuoksi markkinointia tulee keskittää työnantajien suuntaan. Passivastaavat sekä muut passin parissa työskentelevien tulee mennä mukaan työelämäjaksojen perehdytys tilaisuuksiin sekä suorittaa intensiivistä ohjausta työelämäjaksojen aikana työpaikoilla. Työelämän tietoisuutta tulee kehittää kaikin keinoin. Tämä tarkoittaa koulutuksen järjestäjien puolelta myös resurssien lisäämistä. Työkykypassi suoritus voitaisiin liittää esimerkiksi opiskelijoiden vapaasti valittavien opintojen tarjontaan, jolloin resurssi kasvaisi passisuorittajien mukaan ja koulutuksen järjestäjän olisi tuolloin mahdollista seurata tehokkaammin passisuoritusten kehittymistä.
3. Ammattiosaajan työkykypassin imagoa tulee kehittää nuorten aikuisten mukaiseksi. Piirretyn pojan tilalle/ rinnalle tulisi luoda konkreettinen roolimalli, johon nuoret voivat samaistua. Samalla tämä henkilöityminen toisi markkinoinnille mahdollisuuksia erityyppiseen mainontaan.
4. Ammattiosaajan työkykypassin levitystyötä tulee jatkaa. Hyviä toimintamalleja tulee jatkossakin saada kaikkien tiedoksi. Passin piirissä toimivien vertaishenkilöiden kanssa käymistä tulee tukea ja koulutuskeskusten johdon mukaan saamiseen tapahtumiin sekä koulutuksiin jatkossa pitää tehostua.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Työkykypassin suorittajien määrä on jatkuvassa kasvussa. Tämän tutkimuksen otanta oli sen verran pieni, 293/7510, joten jo pelkästään siitä syystä tätä tutkimusta ei voida yleistää. Tynjälän (1991, 390) mukaan tulosten siirrettävyys toiseen kontekstiin riippuu siitä, miten samankaltaisia tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat. Kuitenkin Passin suorittamisen toiminta-ajatus tuskin tulee päälinoilta muuttumaan, joten samoilla kyselykaavakkeilla tämä tutkimus olisi mahdollista toistaa.

Tässä tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota tutkijan asemaan ja noudatettiin sekä aineistonkeruussa että tulkinnoissa luotettavuuden kriteereitä. Tutkimusta aloitettaessa on käyty läpi mielikuvia ja ennako-oletuksia suhteesta työkykypassiin. Näin toteutui Eskolan ja Suorannan (1998, 210) kuvaama ”avoin subjektiviteetti” sekä ”varmuus”-kriteeri. Tiedostamalla ennakoasenteet on mahdollista siirtää ne hetkeksi sivuun ja voidaan olla mahdollisimman avoimena aineistolle.

Tämän tutkimuksen osalta jokainen vastaaja on tehnyt oman tulkintansa kyselylomakkeen väitteistä ja vastannut niihin sen perusteella. Osa vastaajista on saattanut ymmärtää kyselylomakkeen väittämät toisin kuin oli tarkoitettu. Mieliala on myös saattanut vaikuttaa vastauksiin. Tapauksissa, joissa opiskelijan vastaukset heittelevät laidasta laitaan, ei voida varmuudella sanoa, johtuvatko erot esimerkiksi motivaation puutteesta, mielialasta tai kysymysten virheellisistä tulkinnoista.

Tynjälä (1991, 392). artikkelissaan kirjoittaa triangulaation vahvistavan tutkimuksen luotettavuutta ja tulosten totuutta. Hänen mukaansa käyttämällä useampaa tutkimusmenetelmää pystytään poistamaan metodien virheellisyydet, sillä hyvin erilaisilla menetelmillä ei todennäköisesti ole samanlaisia vääristymiä. Tässä tutkimuksessa kahdet tutkimustulokset eri menetelmiä käyttämällä olivat samansuuntaisia tukien ja vahvistaen toisella tutkimusmuodolla saatuja tuloksia.

LÄHTEET

Ammattiosaajan työkykypassi, Suomen ammatillinen kulttuuri- ja urheilu ry, 2012

<http://alpo.fi>

Viitattu 7.1.2012

Aro, T, 1995. Yksilön työkyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen, E, Aro, T, Kalimo, R, Ilmarinen, J, Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpitämisen malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Aromaa, A, Gould, R, Ilmarinen, J, Koskinen, S, 2010. Päätelmät. Teoksesta Aromaa, A, Koskinen, S. (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000- luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle hakemus N:o 103124. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Aterioiden koostaminen, Suomen sydänliitto, 2012

<http://www.pienipaatospaivassa.fi/aterioiden-koostaminen>

Viitattu 7.1.2012

Elo, A, 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa Matikainen, E, Aro, T, Kalimo, R, Ilmarinen, J, Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpitämisen malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Elo, A, 1998. Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Aro, T, Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan – Suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Erätuli, M. Leino, J. & Yliluoma, P. 1996. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J & Vastamäki, J 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. metodin valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS- kustannus, 24-42.

Gould, R, Ilmarinen, J, Järvisalo, j & Koskinen, S, (Toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-kyselyn tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.

Hirsjärvi S, Remes S, Sajavaara P. Tutki ja kirjoita 1997. Helsinki: Tammi, 6.painos.

Hirsjärvi S, Remes S, Sajavaara P. Tutki ja kirjoita 2004. Helsinki: Tammi, 10.painos

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huhtanen, P, 1995. Työyhteisön kehittäminen ja työkyky. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3 Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö työterveyshuollon neuvottelukunta.

Ilmarinen, J, 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E, Aro, T, Kalimo, R, Ilmarinen, J, Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpitämisen malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Johansson, K, 1998. Työturvallisuuden kehittäminen ja seuranta. Teoksessa Aro, T, Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan – Suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Järvikoski A, Härkäpää K, Mannila S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Kuntoutus 2001(3): 3-11.

Karskela, V, 1992. Terveyttä ja työkykyä edistävät toimet työpaikoilla. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö työterveyshuollon neuvottelukunta.

Kolehmainen, S, 1997. Innovaatioiden diffuusio ammattikorkeakoulureformissa. Innovaatioiden diffuusioon liittyvien tekijöiden tarkastelua yhdessä ammattikorkeakoulureformiin osallistuvassa yksikössä. Tampere: Tampereen yliopiston julkaisutoimikunta.

Koulutuskeskus Sedu, 2012

www.sedu.fi

Viitattu 10.1.2012

Kukkonen, R, Lehtelä, J, Ketola, R, 1998. Ergonomia ja työtavat. Teoksessa Aro, T, Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan – Suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Lahti, A, 2006, 2009, 2010. Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheilujärjestön Saku ry:n vuosikertomus. Tampere: alpo.fi/henkilöstölle.

Lahtinen Eero, 2010. Työkykypassi– hyvinvointia ammatilliseen koulutukseen. Ammattiosaja (syksy 2010, 6)

Leppänen, A, 1995. Ammatillinen pätevyys ja työkyky. Teoksessa Matikainen, E, Aro, T, Kalimo, R, Ilmarinen, J, Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpitämisen malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Liikuntapiirakka, UKK-instituutti, 2011

<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>

Viitattu 7.1.2012

Lindström, K, 1995. Työyhteisön tilan arviointi. Teoksessa Matikainen, E, Aro, T, Kalimo, R, Ilmarinen, J, Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpitämisen malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Luopajarvi, T, 1995. Ergonomiset tekijät ja työkyky. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3 Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö työterveyshuollon neuvottelukunta.

Luukkala, J, 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi

Otala, L, 1998. Henkilöstön osaamisen kehittäminen, työn kehittäminen ja yhdessä oppiminen. Teoksessa Aro, T, Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan – Suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Otala, L, Ahonen, G, 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell oy.

Pensola, T, 2010. Työttömyys ja työkyky. Teoksessa Aromaa, A, Koskinen, S. (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000- luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle hakemus N:o 103124. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Perälä, B, 2012. (toim.) Atrialaisten sairastelu väheni. Seinäjoki: Ilkka yhtymä.

Rantanen, J, 1992. Työympäristö, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö työterveyshuollon neuvottelukunta.

Rantanen, J, 1998. Työelämän uudet tuulet – Muutoksen aikakausi. Teoksessa Aro, T, Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan – Suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Sainio, P, Koskinen, S, Martelin, T, Gould, R, 2010. Työkyvyn yhteys toimintakyvyn eri ulottuvuuksiin. Teoksessa Aromaa, A, Koskinen, S. (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000- luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle hakemus N:o 103124. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Suutarinen, S, 1992. Työnantajan rooli työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö työterveyshuollon neuvottelukunta.

Saku ry 2012. Ammattiosaajan huoltokirja. Tampere: Saku ry

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. 1991. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Kasvatus 22 (5-6), 387- 398.

Työkyky, Mitä työkyky on, työterveyslaitos 2012

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Viitattu 3.1.2012

Työuupumus, psykiatrian erikoislääkäri Aki Rovasalo, 2011

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681&p_haku=työssä+jaksaminen

Viitattu 3.1.2012

Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. metodin valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS- kustannus, 100-112.

Vartiovaara, I, 2000. Jaksamisen rajat. Helsinki: WS Bookwell oy.

Vuori, I, Miettinen, M, 2000. Kuinka tärkeää liikunta on terveydelle ja toimintakyvylle? Teoksessa Miettinen, M (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö (LIKES).

LIITTEET

Liite 1

AMMATTIOSAAJAN TYÖKYKYPASSI -KÄYTTÄJÄKYSELY

TAUSTATIEDOT

Ikä: *

Ikäsi kokonaislukuna, vain numero

Sukupuoli: *

Mies

Nainen

Asuinalue: *

Etelä-Suomi

Lounais-Suomi

Itä-Suomi

Länsi- ja Sisä-Suomi

Pohjois-Suomi

Lappi

Ahvenanmaa

Tutkintonimike: *

- Valitse -



HYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Terveelliset elämäntavat ovat minulle tärkeitä: *

1 täysin eri mieltä

2.eri mieltä

3.en samaa enkä eri mieltä

4.samaa mieltä

5.täysin samaa mieltä

En osaa sanoa

Liikunta ja harrastaminen on minulle tärkeää.: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Herään helposti aamuisin kouluun/töihin: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Syön monipuolista, maukasta ja värikästä ruokaa: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Koen elämäni mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Tunnen oloni väsyneeksi koulu-/työpäivän jälkeen: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Myöhästyminen koulusta/töistä on ammattitaidottomuutta: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Jaksan keskittyä koulussa/töissä tehtäviini: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.Samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Olen hyvä valinta työnantajalle: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

AMMATTIOSAAJAN TYÖKYKYPASSI

Ammattiosaaajan työkykypassin suorittaminen on/ oli mielekästä. *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Työkykypassi nostaa hyvin työkykyyn, jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita opinnoissa esille: *

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- en samaa enkä eri mieltä
- samaa mieltä
- täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Oppilaitoksen työkykypassiohjaaja auttoi passin suorittamisessa: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Suosittelisin työkykypassin suorittamista: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Ammattiosaajan työkykypassin suorittamisesta on ollut hyötyä työllistymisessäni: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

Työnantajat ovat kuulleet ammattiosaajan työkykypassista: *

- 1.täysin eri mieltä
- 2.eri mieltä
- 3.en samaa enkä eri mieltä
- 4.samaa mieltä
- 5.täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

mistä olet saanut tietoa ammattiosaajan työkykypassista?: *

- 1.kaverilta
- 2.koulun ammattiosaajan työkykypassiohjaajalta
- 3.Saku ry:stä
- 4.ammattialanopettajalta
- 5.tutorilta
- 6.liikunnan- / terveystiedonopettajalta
- 7.joku muu

Voit laittaa merkin useaan kohtaan halutessasi.

Mikäli vastasit joku muu, niin mikä?:

Miten markkinoisit ammattiosaajan työkykypassia?:

An empty rectangular text input field with a thin black border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a small downward-pointing triangle. On the bottom side, there are two buttons: a left-pointing triangle and a right-pointing triangle.

Terveisiä, kehittämissuhteita ammattiosaajan työkykypassiin:

An empty rectangular text input field with a thin black border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a small downward-pointing triangle. On the bottom side, there are two buttons: a left-pointing triangle and a right-pointing triangle.