



**Työterveyslaitos** | Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

# Työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys

KIRJALLISUUDESSA KUVATUT VAIKUTUKSET TYÖPAIKOILLA

Seppänen Soile  
Ylisassi Hilikka  
Oksa Panu  
Mäkitalo Jorma  
Oksanen Tuula  
Ala-Mursula Leena







**Työterveyslaitos** | Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

## **Työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys**

KIRJALLISUUDESSA KUVATUT VAIKUTUKSET TYÖPAIKOILLA

Soile Seppänen, Hilikka Ylisassi, Panu Oksa, Jorma Mäkitalo, Tuula Oksanen,  
Leena Ala-Mursula

Työterveyslaitos

Helsinki



Työterveyslaitos

PL 40

00032 Työterveyslaitos

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Toimitus: Soile Seppänen

© 2018 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-834-4 (nid.)

ISBN 978-952-261-833-7 (PDF)

PunaMusta Oy, Tampere 2018



## TIIVISTELMÄ

### Lähtökohdat

Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen avulla työterveyshuollot pyrkivät tukemaan työpaikkoja muutoksessa ja vaarojen ja kuormitusten, erityisesti psykososiaalisen kuormituksen vähentämisessä. Menetelmä on rakentunut 2000-luvulla kehittävän työntutkimuksen perustalle. Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikutuksia työpaikalla ei ole selvitetty systemaattisesti. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli koota erityyppiset julkaisut aiheesta ja selvittää, minkälaisia vaikutuksia niissä on kuvattu toteutuneeksi työpaikoilla.

### Aineisto ja menetelmät

Aineisto kerättiin eri tietokannoista kirjallisuushaulla. Työtoimintalähtöisestä työpaikkaselvityksestä löydettiin yhteensä 34 julkaisua, joissa oli kuvattu vaikutuksia työpaikoilla: 5 hankeraporttia, 4 opinnäytetyötä, 22 yleistajuista artikkelia kirjoissa, 2 ammattilehtien artikkelia sekä 1 vertaisarvioitu artikkeli. Analyysi eteni aineistolähtöisesti, ja kuvatut vaikutukset luokiteltiin ja teemoiteltiin. Lopuksi teemat ja luokat ryhmiteltiin sen mukaan, miten niissä kuvatut vaikutukset kohdistuvat työterveyshuollon toiminnan eri kohteisiin.

### Tulokset

Kuvaukset vaikutuksista jakautuivat 24 eri luokkaan ja 8 teemaan. Myönteisiä vaikutuksia kuvattiin toteutuneen työolosuhteissa ja työprosessien sekä työn sisällöllisinä uudistumisina. Yhteisöllisyyden työpaikalla kuvattiin lisääntyneen ja työn jatkuvan kehittämisen mahdollistuneen. Työntekijät olivat kokeneet työnsä mielekkäämmäksi ja työn hallinnan tunteen parantuneen. Esimiehet kuvasivat oppineensa työpaikkaselvitysprosesseissa ja saaneensa tukea työlleen.

### Päätelmät

Työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys saattaa tuottaa perinteistä työpaikkaselvitystä moniulotteisempia ja monitasoisempia vaikutuksia työprosesseihin, työyhteisön toimintaan ja yksilöiden kokemuksiin. Tulokset rohkaisevat työtoimintalähtöisen työpaikkaselvitysmenetelmän käyttöön ja sen vaikuttavuuden ja käytettävyyden systemaattiseen arviointiin.

## ABSTRACT

Since the 1990s, several large projects have developed new activity-based methods for the use of occupational health services. The aim of these new methods is to be better able to influence the psychosocial workload in today's changing work by focusing on the effects on well-being of the work activity itself. The effects of one of the new methods, the activity-based workplace survey, have not yet been scientifically studied. In this study, we examined what kinds of workplaces effects the literature has reported to date.

In this study we searched all the literature on activity-based workplace surveys published in peer reviewed and other professional or popular publications. To enable us to find as many different expressions of the effects at workplaces as possible, we analyzed the material using inductive content analysis. We then categorized these expressions and constructed integrative themes from these categories.

We found 32 articles in 14 publications that reported workplace effects of activity-based workplace surveys. The material included theses, journal articles, articles in books, and projects reports and their external evaluations. The described effects of activity-based workplace surveys included improvements in working conditions and in the processes of work, better flow of information, renewal of work processes, better fluency of work, leading to diminished workload. In addition, clients had benefited from new work process innovations through, for example, better quality of work and patient safety. In terms of work communities, the sense of togetherness had grown stronger as a result of increased support from co-workers, increased cooperation and better quality of interaction. Work had also been continuously developed after the intervention. The personal meaning of work was reported to have strengthened as a result of increased understanding of work as a whole and increased feelings of justice. Workers had gained more control over their work due to increased activity and capabilities, and more opportunities to affect their own work. The supervisors reported gaining direct support in their work, from both the occupational health experts during the process and from activated work communities. The supervisors also appreciated learning new methods for developing work in the future.

Methodologically, this study was based on diverse types of reports at workplaces. This study did not evaluate the processes. More studies on the topic are warranted. Nevertheless, based on the workplace-level reports, the new activity-based workplace survey seems to be a promisingly useful instrument with which occupational health service providers can support well-being at workplaces when facing the new challenges presented by modern work life.



## SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>TAVOITTEET.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>AINEISTO JA MENETELMÄT .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>TULOKSET .....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>27</b>
<b>6</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET JA TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN .....</b>	<b>29</b>
<b>7</b>	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>30</b>

# 1 JOHDANTO

Tietotyö ja kansainvälistyminen muokkaavat työn sisältöjä, osaamisvaatimuksia, työnkuvia ja työmarkkinoita. Verkostoitumisen myötä yhteiskunta on muuttumassa kompleksisemmaksi. Nykyistä työelämää kuvastavat monimuotoiset työsuhteet ja epävarmuus (1). Työn kuormitus painottuu yhä enemmän psykososiaalisen kuormituksen suuntaan (2).

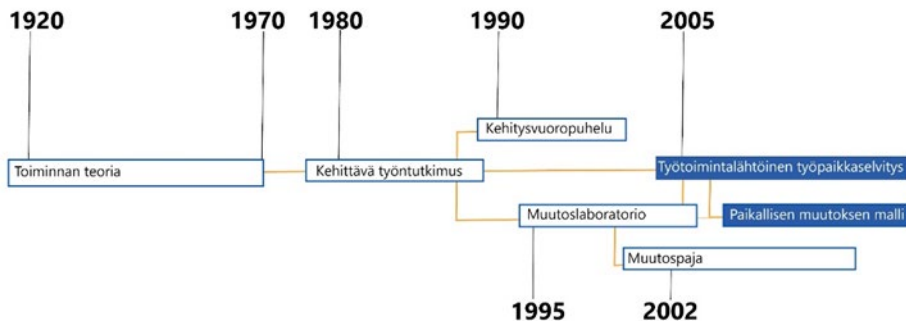
Työterveyshuollon lakisääteisenä tehtävänä on työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn edistäminen työuran eri vaiheissa yhteistyössä työnantajan kanssa. Tähän tavoitteeseen pyritään ehkäisemällä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistämällä työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tukemalla työyhteisön toimintaa. (3). Työterveyshuoltokin on uusien haasteiden edessä: 2010-luvulla työelämä ei ole enää samanlaista kuin työterveyshuoltolain tullessa voimaan 1970-luvulla (4) tai lakia uudistettaessa 2000-luvulle tultaessa. Työterveyshuollon juuret ovat teollisuuden piirissä, joten perinteisesti huomio on kiinnittynyt erityisesti työympäristön turvallisuuteen työstä aiheutuvien sairauksien ehkäisemiseksi. Myöhemmin painopiste on työelämän ja yhteiskunnallisen kehityksen myötä siirtynyt työkyvyn ylläpitämiseen niin työympäristöön kuin työyhteisöön kohdistuvien toimin. Nykyisin työterveyshuollolta edellytetään entistä laaja-alaisempaa otetta, ja aikaisempien hoitavien ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden rinnalle tarvitaan laaja-alaista, työn organisaatioon ja yrityskulttuuriin integroituvaa kehittämistä tukevaa toimintaa (5).

Työpaikkaselvitys on yksi työterveyshuollon perusprosesseista. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. (6). Hyvässä työterveyshuoltokäytännössä (7) erotetaan perusselvitys, joka on koko työterveysyhteistyön perusta, ja toisaalta suunnatut selvitykset, joihin tarve tunnistetaan perusselvityksestä. Selvitys voidaan suunnata esimerkiksi psykososiaalisen kuormituksen kysymyksiin.

Työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys on kehitetty vastaamaan muuttuvan työelämän tuottamiin hyvinvoinnin haasteisiin (8). Se pohjaa kehittävän työntutkimuksen lähestymistapaan ja menetelmiin, joiden juuret ovat kulttuurihistoriallisessa toiminnan teoriassa (9). Kyseessä on etnografista tutkimusta ja toiminnan kehittämistä yhdistävä interventiomenetelmä, jossa työn sujumisen esteitä tarkastellaan osana muutosprosessien keskeneräisyyttä. Muutosprosessien tarkastelun avulla pyritään yhtäaikaisesti edistämään sekä työhyvinvointia että työn muutosta haluttuun suuntaan. Hyvinvointia ei nähdä hyvin sujuvan työn edellytyksenä vaan sen seurauksena. (8).

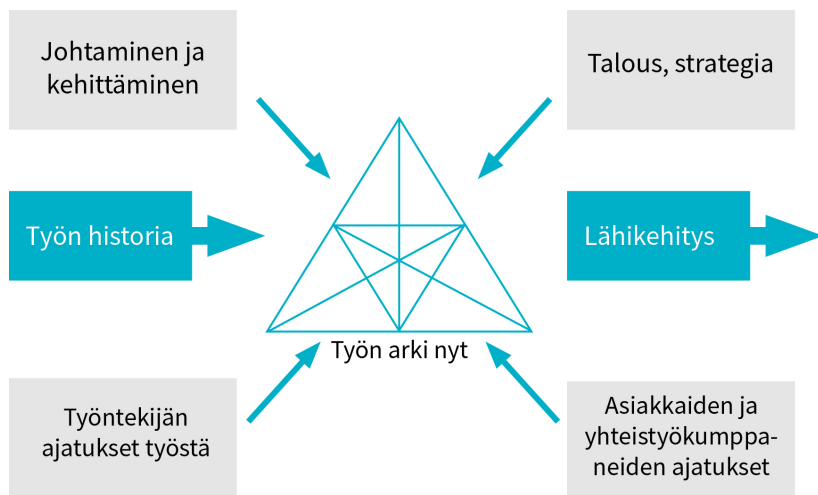


Kehittävän työntutkimuksen pohjalta on kehitetty ensin työpaikkojen kehittämistyöhön Muutoslaboratorio- ja Muutospaja-menetelmät 1990-luvulta alkaen (10,11). Ne perustuvat työyhteisön oppimisprosesseihin, joiden taustalla on ekspansiivisen oppimisen teoria (12). Malleja on sittemmin sovellettu edelleen työterveyshuollon työpaikkaselvitysmalleiksi ja terveystarkastuksiin (kuva 1)



**Kuva 1. Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen kehitys.**

Kehittämistyötä on tehty erityisesti vuosina 2005-2011 laajoissa työterveyshuollon ja kuntoutuksen verkostohankkeissa. Vuosien varrella työpaikkaselvitysmenetelmien nimet ovat muuttuneet, mutta työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys on nykyisin käytössä oleva nimitys. Sitä ei menetelmän kehittämisvaiheessa selkeästi rajattu perusselvityksen tai suunnatun selvityksen kentälle. Menetelmästä on kaksi versiota, niin sanottu paikallisen muutoksen malli (PMM) (kuva 2) ja 3-5 tapaamisen malli (kuva 3). Paikallisen muutoksen mallissa työterveyshuolto ja esimies työstävät aineistoa työn muutoksista, häiriöistä ja jatko-suunnitelmista ennen ja jälkeen työpaikatapaamisen. 3-5 tapaamisen mallissa on nimensä mukaisesti useampia tapaamisia työpaikalla, joissa työstämistä tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa. Malleissa tutkitaan ensin yhdessä nykyistä työtoimintaa, sen sujuumista, häiriöitä, kuormitustekijöitä, työn muutosta ja tulevaisuuden suuntaa. Tarkoituksena on sen jälkeen tuottaa uusia ratkaisuja työn muutoksen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. (13).



**Kuva 2. Paikallisen muutoksen malli, PMM (Määttänen, Poikonen, Rokkanen 2007).**



**Kuva 3: 3-5 tapaamisen malli**



Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvitysmallin vaikutuksista tarvitaan nyt arviointia. Arviointi on erityisen ajankohtaista siksi, että työterveyshuolto etsii osuvia ja vaikuttavia toimintatapoja vastataksaan työelämän muuttuneisiin haasteisiin työkyvyn ylläpitämisessä. Kun työtoimintalähtöisen ajattelutavan mukaan työhyvinvointia synnyttää mm. sujuva ja mielekäs työ, arvioinnissa erityisesti työpaikalla aikaansaatuisten vaikutusten näkökulma on tärkeä.



## 2 TAVOITTEET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli koota kaikki työtoimintalähtöisestä työpaikkaselvityksestä julkaistu tieteellinen sekä yleistajuinen kirjallisuus sekä selvittää, minkälaisia vaikutuksia työtoimintalähtöisellä työpaikkaselvitysmenetelmällä on kirjallisuudessa kuvattu työpaikoilla.

### 3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksen aineistona käytettiin aiheesta julkaistua kirjallisuutta.

Työtoimintalähtöistä työpaikkaselvitystä koskeva suomenkielinen aineisto haettiin systemaattisella kirjallisuushaulla päivämäärällä 28.6.2016, ja haku tarkastettiin vielä 3.5.2018, jolloin enää löytynyt uusia sähköisesti saatavilla olevia tai lainattavia artikkeleita. Haku kohdistui Medic-, Melinda- TYKI- ja Google Scholar -tietokantoihin. Englanninkielistä kirjallisuutta haettiin PubMed-tietokannasta hakusanoilla workplace survey and activity theory. Kirjallisuuteen otettiin mukaan kaikki aiheesta löydetty julkaistu aineisto, siis myös yleistajuiset kirjat, tutkimusraportit ja opinnäytetyöt. Aineiston hakua laajennettiin hakemalla löydetyn aineiston kirjallisuusviitteistä sekä kyselemällä alan kehittäjiltä ja kirjoittajilta. Kaikista löydetystä julkaisuista tarkastelun kohteeksi otettiin ne, joissa kuvattiin työpaikkaselvityksen seurauksena toteutettuja muutoksia työssä tai vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin.

Kuvauksia työpaikkatason vaikutuksista löytyi yhteensä 34 julkaisusta. Löydetty kirjallisuus koostui hankeraporteista (n=3), hankkeiden ulkoisten arviointien raporteista (n= 2), opinnäytetöistä (n= 4), yleistajuisisten kirjojen artikkeleista (n= 22), ammattilehtien artikkeleista (n= 2) ja artikkelista vertaisarvioidussa lehdessä (n=1) (14-47). Taulukossa 1 on kuvattu aineisto.

Julkaisun tyyppi	Tekijä	Otsikko	Julkaisutiedot
Artikkeli vertaisarvioidussa lehdessä	Heikkilä Heli	Työterveyshuollon kouluhyvinvointipaja menetelmäkokeilu ja sen seuraamukset osallistuneen koulun näkökulmasta.	Konseptitoimintakonseptin uudistajien verkkolehti, 5 (2) 2009 <a href="https://helda.helsinki.fi/handle/10138/144099">https://helda.helsinki.fi/handle/10138/144099</a>
Artikkeli ei vertaisarvioidussa lehdessä	Määttänen Eija, Poikonen Marja, Rokkanen Tanja	Työn sujumisen ja muutoksen tutkiminen osana koulujen työpaikkaselvitystä	Työterveyslääkäri 2007;25(4), 85-91



	Rokkanen Tanja, Poikonen Marja, Määttänen Eija	Työpaikkaselvitys muutoksessa ja muutoksen vaikutukset työterveyshenkilöstön omaan hyvinvointiin – osa 2	Työterveyslääkäri 2007;25(4), 80-84
Opinnäyte- työ	Fagerlund Päivi	Työpaikkaselvitysmalli työn arjen tarkastelemiseksi	Laurea ammattikorkeakoulu, Terveysten edistämisen koulutusohjelma Aluelähtöinen kehittäminen ja johtaminen, (ylempi AMK), 2009
	Heikkilä Heli	Työterveyshuolto työpaikan kehittämisvoimavarana – näkökulmia kouluhyvinvointipajan kokeiluvaiheesta	Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, Aikuiskasvatustieteen ja työn kehittämisen maisteriohjelma, Pro gradu- tutkielma, 2009
	Laitinen Pirjo	Uudistuva työterveyshuolto	Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (ylempi AMK), 2013



	Tanka Arja	Työpaikkaselvitysmallin kehittäminen työterveyshuollossa	Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (ylempi AMK), 2011
Hankkeen loppuraportti	Mäkitalo Jorma	TYÖLÄS- Työlähtöisen työterveyshuollon ja kuntoutuksen oppimisverkosto sosiaali- ja terveydenhuollon muuttuvien työorganisaatioiden ja pk-yritysten tukena.	Esr-projektin loppuraportti, projektikoodi S10217, Sosiaali- ja terveysministeriö, 28.10.2011
	Ala-Mursula Leena	Työterveyshuollon välineet ja työelämän uudet haasteet – kehittämishanke.	Oulun Työterveys 30.9.2008 <a href="http://www.tsr.fi/105259">www.tsr.fi/105259</a>
Hankekuvaus		iTYÖLÄS – Työlähtöisen työterveyshuollon ja kuntoutuksen Isä-Suomen oppimisverkosto sosiaali- ja terveydenhuollon muuttuvien työorganisaatioiden ja pk-yritysten tukena.	Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projekin kuvaus. Projektikoodi S10806 <a href="https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10806">https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10806</a>



Hankkeen ulkoisen arvioinnin raportti	Kaakinen Juha, Nieminen Jarmo, Pitkänen Sari, Rissanen Pekka	Yhteistyötä, työvälineitä ja toimintakonseptia kehittämässä. Verven ESR-hankkeen Työhyvinvointia edistävä työn kehittäminen työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyönä arviointi.	Sosiaalikehitys Oy 1/2008
	Spangar Timo, Arnkill Robert, Jokinen Esa, Jääskeläinen Paul, Keskinen Anita	Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. ESR-rahoitteisten Työläs- ja iTyöläs hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti.	Työraportteja 86/2011 Working Papers. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere 2011.
Artikkeli kirjassa	Paso Eija	Työterveyshuolto opetteli tulipalojen sammuttajasta työn tuntijaksi	Mäkitalo Jorma ja Paso Eija: Työ, työ ja työ, Verve, 2. p, 2009 s 46-54
	Paso Eija	Esimies etsii työn kohdetta	s 55-58
	Mäkitalo Jorma	Työlähtöinen työpaikkaselvitys	s 59-68
	Paso Eija	Laatutuotteen teko vaatii osaamista ja kehittämistä	s 130-142
Artikkeli kirjassa	Tolonen Airi	Kotihoidon kehitysristiriitoja ja uusia toimintamalleja	Mäkitalo Jorma ja Paso Eija: Muutostyössä, Verve, 2011 s 25-35





	Paso Eija	Syvempää yhteisymmärrystä	s 38-42
	Paso Eija	Seitsemän kehittämiskohdetta Seinäjoen kotihoidossa	s 43-45
	Paso Eija	Lääkkeitä, mittareita ja muita hoitovälineitä	s 46-49
	Kurki Anna-Leena	Opetusta, kasvatusta ja hoivaa	s 50-57
	Paso Eija	Päivähoidon organisointia uudessa ympäristössä	s 66-69
	Paso Eija	Esimies ja työn pedagoginen jälki	s 70-71
	Keränen Leena ja Säkkinen Taina	Kodinomaista asumispalvelua ja liiketoimintaa	s 72-75
	Paso Eija	Työ sujuvammaksi ja stressi kuriin	s 76-79
	Paso Eija	Voitto väsymiskaudesta	s 80-83
	Österman Maiju	Sairaalatyön työhyvinvointi ja muutokset	s 90-95
	Paso Eija	Vieläkö osasto voi "hoitaa alusta loppuun" potilaansa	s 99-101
	Koli Annarita	Muuttuva opetustyö rasittaa ja innostaa	s 102-109
	Kerkelä Airi	Työpaikkaselvitykset tukevat yhdistyvien koulujen väkeä	s 110-111



	Österman Maiju	Ammattitaitojen opettamisesta opiskelijayhteisön oppimiseen ja kehittämiseen	s 112-115
	Paso Eija	Vilkas vuorovaikutus korvasi vaikenemisen	s 116-118
	Paso Eija	Jäähyväiset pienille kouluille ja yksin työskentelylle	s 119-121
Artikkeli kirjassa	Rokkanen Tanja ja Launis Kirsti	Työhyvinvointipajassa työterveyshuolto kohtaa työorganisaation kehittämisen haasteet	Ramstad Elise ja Alasoini Tuomo (toim): Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa, Raportti 53, Tykes, Helsinki 2007, s 209-229

**Taulukko 1: Tutkimusaineisto.**

Sisältö analysoitiin aineistolähtöisesti, käyttäen induktiivista lähestymistapaa (48). Löydetyistä aineistosta etsittiin kuvauksia työpaikkaselvityksen vaikutuksista työpaikalla. Kaikki erilaiset käsitykset ja kokemukset tuotiin esille. Aineiston käsittelyssä käytettiin apuna Atlas.ti- ohjelmaa. Löydetyistä kuvauksista muodostettiin pelkistetyt ilmaukset, jotka luokiteltiin, ja luokat nimettiin sisällön mukaisesti. Sen jälkeen luokista yhdisteltiin teemoja, jotka myös nimettiin sisällön mukaan. Lopuksi tarkasteltiin teemoitettujen vaikutusten kohteita työpaikkaselvityksiin liittyvässä yhteistyössä, ja ryhmiteltiin teemat kohdistumisen mukaan, tukemaan vaikutusten tarkastelua suhteessa perinteisen työterveyshuollon toiminnan kohteisiin. Ilmausten tulkinnassa pyrittiin mahdollisimman suureen luotettavuuteen. Aineiston ensimmäiseen käsittelyyn osallistuivat tutkimusryhmästä SS ja HY, ja luokituksen ja teemoittelun tekemiseen koko tutkimusryhmä.



## 4 TULOKSET

Tulokset on kuvattu taulukossa 2, jossa esitetään kuvatuista vaikutuksista pelkistetyt ilmaukset, luokat ja teemat, sekä vaikutusten kohdistuminen jaoteltuna perinteisen työterveyshuollon toiminnan mukaan. Kuvauksista muodostettiin 21 eri luokkaa ja niistä 8 teemaa. Taulukkoon pelkistettyjen ilmausten sisältöjä havainnollistetaan tekstissä laajemmin kuvauksin ja sitaatein.

Pelkistetyt ilmaukset	Luokat	Teemat	Kohdistuminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- järjestys parani</li> <li>- tilojen tarkoituksenmukaisuus parani</li> <li>- työrauha lisääntyi</li> </ul>	<p>1.1. Konkreettisia muutoksia tiloihin tai työvälineiden järjestykseen</p> <p>1.2 Toiminnallisia muutoksia tilojen käytössä</p>	1.Työolosuhteiden kohentuminen	Työympäristö
<ul style="list-style-type: none"> <li>- tunnistettiin työn ongelmia ja ratkaistiin niitä</li> <li>- työn selkeys lisääntyi</li> <li>- ylimääräinen työ/päällekkäinen tekeminen väheni</li> <li>- vastuukysymykset selkenivät</li> <li>- toimintatapoja yhteinäistettiin</li> <li>- viitteitä vaikutuksesta työn tuloksellisuuteen</li> </ul>	<p>2.1. Työn konkreettinen kehittäminen</p> <p>2.2 Työn sujuvuus</p> <p>2.3 Työn kuormittavuus</p> <p>2.4 Työn laatu</p>	2.Työprosessien kehittyminen	Työ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- innovatiivisuus lisääntyi</li> <li>- työn kohde hahmotettiin uudella tavalla ja sen ohjaamana kehitettiin toimintoja uusiin tavoitteisiin vastaten</li> <li>- työn sisällöt muuttuivat uudenlaisen yhteistyöhakuisemman työskentelytavan myötä</li> </ul>	<p>3.1. Uusia palveluja asiakkaille</p> <p>3.2 Uusia yhteistyörakenteita ulospäin</p>	3.Muutokset työn sisältöihin	Työpäivän asiakas
<ul style="list-style-type: none"> <li>-keskustelun määrä työyhteisössä lisääntyi</li> <li>-rohkeus puhua työstä lisääntyi</li> <li>-taito keskustella rakentavasti lisääntyi</li> </ul>	4.1 Vuorovaikutus	4.Yhteisöllisyyden lisääntyminen	Työyhteisön toiminta
<ul style="list-style-type: none"> <li>- tiedonkulku parani</li> <li>- palaverikäytäntöjä uudistettiin</li> </ul>	4.2 Tiedonkulku		



-työntekijät alkoivat tehdä enemmän keskinäistä yhteistyötä -työkaveria alettiin auttaa aiempaa helpommin	4.3 Keskinäinen tuki		
-työntekijöiden havainnot, että ei ole ongelmiseen yksin vaan että samoja ongelmia työssä on muillakin - työpaikan ristiriidat helpottuivat -syyllistäminen/syyllistyminen väheni	4.4 Luottamus		
-koettu arvostus koheni -yhteiset toimintaa ohjaavat säännöt selkeytyivät -työnjakoa tasapuolistettiin -kuulluksi tulemisen tunne lisääntyi	4.5 Oikeudenmukaisuus		
- ongelmanratkaisukyky kehittyi - ratkaisukeskeisyys -opittiin selviytymään muutoksessa - asioiden käsittelemisen käytäntöjä jatkettiin prosessissa opitulla tavalla jatkossakin - sitouduttiin paremmin työhön ja sen kehittämiseen	5.1 Uusien teknikoiden omaksuminen 5.2 Sitoutuminen kehittämiseen	5. Kehittämisaamien vahvistuminen	
-opittiin ymmärtämään työtoiminnan kokonaisuutta uudella tavalla -alettiin ymmärtää työn muutosta	6.1 Työtä koskeva ymmärrys	6. Työn mielekkyyden lisääntyminen	Työntekijä



-työn tavoitteet kirkastuivat			
- kaikki pääsivät vaikuttamaan	7.1 Vaikutusmahdollisuudet	7. Työn hallinnan parantaminen	
- nähtiin oman toiminnan merkitys hyvinvoinnin rakentamisessa - motivoituttiin kehittämään - omaksuttiin itsenäiseksi ote työssä	7.2 Aktiivisuus		
- kehittäminen voimaannutti - riittämättömyden tunne poistui - viitteitä sairauspoissaolojen vähenemisestä	7.3 Voimavarat		
- esimies sai suoraa tukea työterveyshuollosta - työyhteisön aktivoituessa esimiestyö helpottui	8.1 Johtamistyön helpottuminen	8. Tuki esimiestyölle	Esimies
- esimies oppi tuntemaan paremmin työtä ja sen ongelmakohtia - esimies pystyi soveltamaan oppimaansa muihinkin työyhteisöihin	8.2 Oppiminen		

**Taulukko 2: Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen kuvatut vaikutukset: niistä pelkistetyt ilmaukset, luokittelu ja teemoittelu, tarkasteltuna kohdistumisen mukaan**

Seuraavassa avataan aineisto-otteiden avulla tuloksia eli aineistossa kuvattuja työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikutuksia työpaikalla.



## Teema 1: Työolosuhteet

Sekä konkreettisilla tila- ja välinemuutoksilla että toiminnallisilla muutoksilla kuvattiin olleiden vaikutuksia työolosuhteisiin.

1.1 Työolosuhteiden kuvattiin parantuneen konkreettisesti uusien tilojen tai järjestyksen paranemisen myötä "... hallin järjestykseen puututtu, ylimääräistä tavaraa viety pois, metalliromun keräys järjestetty, työkalujen ulko- ja sisävarasto tekeillä, käyttökoulutus kesken." (28).

1.2 Olosuhteiden raportoitiin kohentuneen myös toiminnallisten muutosten myötä: tiloja käytettiin tarkoituksenmukaisemmin, tai uusilla toimintatavoilla saatiin esimerkiksi hälyä vähennettyä "Häly laski heti, kahvihuoneesta tuli taukopaikka. Ydinporukka sai työskennellä rauhassa." (41).

## Teema 2: Työprosessit

Aineistossa kuvattiin, kuinka työtä oli kehitetty välittömästi prosessin aikana. Työn sujuvuuden kuvattiin lisääntyneen ja työn kuormittavuuden vähentyneen.

2.1 Työpaikkaselvitys sai monissa otteissa kiitosta konkreettisesta työn kehittämisestä "...asiakastyöpaikat ovat saaneet välitöntä hyötyä hankkeesta muun muassa kehittämissaasteiden tunnistamisen ja toiminnallisten parannusten muodossa." (24). Työpaikkaselvitys ei näyttänyt rajoittuvan pelkästään ongelmien tunnistamiseen vaan niitä myös ratkottiin jo prosessin kuluessa "Sitä mukaa kun yhteinen oppimisprosessi eteni, työn häiriöt piirivätkö esiin ja niihin alettiin miettiä ratkaisuja." (32).

2.2 Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen kerrottiin lisänneen työn sujuvuutta "Oli syntynyt jonkinlainen oivallus siitä, että työhyvinvointia voidaan edistää työtä kehittämällä: tarkasteltu on suunnattava työn arkeen ja sen sujuvuuteen." (18). Toimintatapojen selkeytymisen nähtiin sujuvoittaneen työtä "Työn-tekijöiden mielestä kokeilut ovat selkeyttäneet ja nopeuttaneet työtä." (40) Työn sujuvuuden lisääntymisen nähtiin voivan mahdollistavan myös tuloksellisuuden kohenemistä "Samalla työvoimalla alettiin selvittää työstä aikaisempaa selvästi paremmin" (22).

2.3 Työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kerrottiin vähentyneen työprosessien uudistamisen myötä "Työn kokonaisuuden käsittelyn kautta pystyttiin vähentämään työn kuormittavuutta, sovittiin toimintatapojen muuttamisesta" (25). Vastuukysymyksissä kuvattiin selkeytymistä "Arkeen on löytynyt helpotuskeinoja, kun on tarkasteltu omaa työtä, yhteistyötä ja tiimien välistä avoimuutta.../...Vastuuta jaettaessa kuormitus yksittäisen työntekijän kohdalla on vähentynyt, mikä on lisännyt työhyvinvointiakin." (40).



2.4 Työn laadun oli kuvattu parantuneen, mikä toi hyötyjä asiakkaalle. Tuloksissa se luokiteltiin prosessien uudistamisen teemaan, perustuen siihen, että laadun paranemisen kuvattiin olevan usein seurausta prosessien kehittämisestä tai toimintatapojen yhtenäistämisestä. "Potilaiden kannalta kokeilut lisäävät kuntoutumisen ja hoidon tasalaatuisuutta. Laatu on parantunut, kun kirjaaminen on selkeämpää ja arvioivaa. Kirjaamisen parantaminen myös parantaa hoidon jatkuvuutta ja nostaa esiin eri ammattiryhmien näkökulmat paremmin" (37).

### Teema 3: Työn sisältö

Työn sisällölliseen uudistamiseen luokiteltiin asiakkaalle näkyviä hyötyjä työn kehittämisestä.

3.1 Uusien ratkaisujen myötä kuvattiin tapahtuneen myös työn sisällöllistä kehittämistä, innovatiivisia ratkaisuja asiakasrajapinnassa: "hoidettaville lapsillekin muutokset toivat konkreettisia hyötyjä, uusia viriketoimintoja" (22). Osin asiakashyöty nähtiin seurauksena työn kohteen hahmottamisesta uudella tavalla" Monipuolisissa koulutusaloitteissa tulee esille asiakaskohteen laadullinen muutos, jota otetaan haltuun myös osaamista lisäämällä" (30). Paitsi että työn sisällöllinen kehittäminen nähtiin poikivan hyvinvointia työntekijöille, sen myös nähtiin parantavan työn tuloksia asiakasrajapinnassa: "Olennaista on se, että työyhteisö ideoi ja toteuttaa ratkaisut työhönsä itse ja työterveyshuolto toimii "oivalluttajan" roolissa. Tällöin työhyvinvoinnin ratkaisutkin liittyvät työhön ja työn tekemisen arkeen ja tuottavat pitkällä tähtäimellä parantunutta hyvinvointia myös koulujen oppilaille" (42).

3.2 Työyhteisö alkoi työskennellä erilaisella, ulospäin verkostoituvammalla tavalla, mikä muokkasi työn sisältöjäkin "Reilun vuoden kuluttua työpaikkaselvityksestä esimies kommentoi ko yksikön työskentelevän vertailutyöpisteitä paremmin verkostoituvalla tavalla, innovatiivisemmin ja tuotteliaammin." (22).

### Teema 4: Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyttä edistäviksi tekijöiksi luokiteltiin vuorovaikutuksen paraneminen, tiedonkulun lisääminen, työntekijöiden keskinäisen tuen, luottamuksen sekä oikeudenmukaisuuden tunteen lisääntyminen.

4.1 Vuorovaikutuksen paranemiseen olivat kuvausten mukaan vaikuttaneet lisääntynyt rohkeus ja taito puhua työstä "Työyhteisö alkoi nopeasti käydä semmoista keskustelua joka ennen ei ollut tapana." (25). Pelkkä keskusteluyhteyden syntyminen jo avasi solmuja työpaikoilla "Eräässä työpaikassa tilanne oli päässyt jo niin pahaksi, että porukka ei suosunut saman pöydän ääreen istu-maan edes. Kun me saimme heidät puhumaan keskenään ja vielä innostuneesti työstä, meille sanottiin, että tuokin on kuulkaas jo iso saavutus." (26).



4.2 Tiedonkulun tehostumisen nähtiin helpottaneen yhteisen ymmärryksen syntymistä "Kun kehittämistarpeet tunnistettiin, tulos alkoi näkyä arjessa. Tiedottamiseen panostettiin ja kirjoittamattomat pelisäännöt saatiin paperille." (39). Myös palaverikäytäntöjen uudistaminen näytti edistäneen yhteisöllisyyttä "Henkilöstö sopi säännöllisten tiimipalaverien aikatauluttamisesta ja toteuttamisesta." (40).

4.3 Työntekijöiden yhteistyön nähtiin lisääntyneen työpaikalla "Haastatellut kokivat tilanteessa syntyneen vastavuoroisuutta opettajien välillä: ne, jotka toivoivat itse apua tunneilleen, olivat myös valmiita tarjoutumaan toisten opettajien käytettäväksi" (18). Keskinäistä tukea varten oli kuvattu rakennetun malleja "Tiimirajat ylittävää yhteistyötä on muutettu muun muassa luomalla malleja työryhmätyöskentelyyn..." (34). Työkaveria oli alettu auttaa aiempaa helpommin myös spontaanisti "Henkilökunnassa on vieläkin vajetta mutta nyt toisen tiimin tueksi mennään pyytämättäkin." (39).

4.4 Monet ilmaisut liittyivät luottamuksen lisääntymiseen työpaikalla. Henkilöiden välisten suhteiden kerrottiin vahvistuneen työpajatyöskentelyssä "Koulujen työntekijät kokivat, että pajojen pienryhmätyöskentelyt sekoitettuihin ryhmiin auttoivat heitä tutustumaan toisiinsa..." (43). Luottamuksen lisääntymisen kuvattiin näkyvän esimerkiksi syyllistämisen vähentymisenä. "Ei sen jälkeen ole syyllistetty. Kävi ilmi, ettei tiedotettu eikä tiedetty asioista. Ei ollut sääntöjä, eivätkä kaikki tienneet kirjoittamattomia sääntöjä." (39). Kerrottiin, että yksittäisen työntekijän oli tärkeä huomata, että hän ei ollut työpaikalla ongelmien yksin, vaan muillakin oli samoja ongelmia. "Yksittäiset työntekijät ovat jälkeensä kertoneet yllättyneensä muidenkin työntekijöiden kuin heidän itsensä kokemasta riittämättömyyden ja työn hallinnan menettämisen uhan tunteesta." (15). Arvostuksen koettiin lisääntyneen työpaikalla "Siivoajat sanoivat profiilinsa nousseen yrityksessä ja sen myötä arvostuksenkin." (26).

4.5 Kuvaukset kuulluksi tulemisesta kertoivat oikeudenmukaisuuden kokemuksista prosessin kuluessa "Opettajat kertoivat palautteena kokeneensa prosessin edistäneen tunnetta kuulluksi tulemisesta ja olleen tehokasta vastalääkettä koulun lopetukseen liittyneeseen näköalattomuuteen." (22). Myös työnjaon tarkastelu ja sääntöjen selkeyttämien saattoi vahvistaa oikeudenmukaisuuden tunnetta "Työyhteisön kitkaa saatiin hillittyä pelisääntöjä selkeyttämällä." (27).

## Teema 5: Kehittämisaaminen

Prosessin myötä työyhteisössä kerrottiin omaksutun erilaisia tekniikoita kehittämiseen ja sitoudutun paremmin työhön ja sen kehittämiseen.

5.1 Uudet kehittämisen tavat saattoivat auttaa työn kehittämisessä jatkossakin. "NN on tyytyväinen, että heillä on nyt tekniikoita asioiden käsittelyyn silloinkin, kun kehittämisajatukset ovat hakusessa ja keskustelu hyytymässä." (31). Työtoimintalähtöisten menetelmien kuvattiin auttaneen jäsentämään keskustelua ja kartoittamaan työn ongelmia "Häiriöpäiväkirjan pitäminen oli loistavaa. Sen jälkeen, kun käytiin yksityiskohtia kolmiomallin avulla läpi, löytyi älyttömän hyvin kaikkea..." (39). Mallin nähtiin ohjaavan aina ratkaisujen löytämiseen asti "Paikallisen Muutoksen mallissa pidin mallin toimivuudesta sekä siitä, miten malli osallistaa, sitouttaa ja on ratkaisukeskeinen henkilökohtaisella tasolla." (19). Kerrottiin myös työn muutoksissa selviytymisestä "Isoihin muutoksiin liittyvä kaaos vältettiin ja samalla saatiin välineitä tulevaisuuden jäsentämiseen." (38).

5.2 Työntekijöiden sitoutumisen työn kehittämiseen nähtiin lisääntyneen "Työntekijät on saatu sitoutumaan paremmin työhön ja sen kehittämiseen – ja se lisää hyvinvointia. Että ei lähdetä sillä tavalla töistä, että ei voisi vähempää kiinnostaa." (39). Kerrottiin myös, että kehittämisen tuloksiin oli helpompi sitoutua, kun ne eivät tulleet vain ylhäältä päin "Kehitysehdotukset lähtevät toteutumaan helpommin, kun ne on yhdessä mietitty työyhteisön kanssa." (19).

## Teema 6: Työn mielekkäisyys

Työhyvinvointia rakentavan työn mielekkyyden kokemuksen kuvattiin lisääntyneen.

6.1 Työtä koskeva ymmärryksen kerrottiin lisääntyneen ja työn yhteisten tavoitteiden kirjastuneen "Työlähtöinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa lisäsi organisaatiossa yhteistä ymmärrystä toiminnan tarkoituksesta, kehitysvaihteesta ja haasteista sekä tulevasta suunnasta." (37). Työpaikkaselvityksen kerrottiin auttaneen hahmottamaan, miten yhteinen työ oli muuttunut "...tärkeintä oli käsittää prosessin aikana laajemmin, mitä palvelutalon työlle on tapahtunut." (38). Myös yksittäisen työntekijän kuvattiin hyötynneen ison kuvan hahmottamisesta "Työntekijät alkoivat hahmottaa omaa paikkaansa kokonaisuudessa..." (35).

## Teema 7: Työn hallinta

Työn hallinnan paranemisen teemaan liitettiin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen omaa työtä koskien sekä aktiivisuuden ja voimavarojen lisääntyminen.



7.1 Osallistavan tavan toteuttaa työpaikkaselvitystä kerrottiin lisänneen käytännön vaikutusmahdollisuuksia työhön "Malli aktivoi työntekijöitä ja he saavat arvokkaan osallistumisen kokemuksen" (19). Työntekijät kuvasivat voimaantumista siitä, että pystyivät vaikuttamaan asioihin. "Saatiin kokemus, että asioihin voi vaikuttaa jatkossakin. Pienet seikat vaikuttavat yllättävänkin moneen asiaan. / Omaan työhön vaikuttaminen vaikuttaa myös työhyvinvointiin." (41).

7.2. Työpaikkaselvitysprosessin kuvattiin aktivoineen työntekijöitä kehittämiseen "Uudenlainen työpaikkaselvitys on tukenut moniäänisessä vuoropuhelussa koulutyön asiantuntijoilta eli koulun työntekijöitä aktiiviseen toimijuuteen." (15). Käsitteiden vaikutusmahdollisuuksista kuvattiin muuttuneen "Pajaproessin aikana tapahtui muutoksia käsityksissä oman työtoiminnan kehittämisen mahdollisuuksista" (47) ja vastuun omasta työhyvinvoinnista lisääntyneen "Työpaikkaselvitys herätteli huomaamaan, miten työyhteisö voi vaikuttaa itse toimintaansa." (36). Osallistumisen ja kehittämisen nähtiin motivoineen työntekijöitä "Motivoitumisen näki, kun väki pääsi osallistumaan oman työnsä kehittämiseen ja arviointiin." (29).

7.3 Onnistumisen kokemusten kuvattiin voimaannuttaneen työntekijöitä "Useimmilla ammattialoilla kokeilut ovat edenneet - yksi nopeammin, toinen hitaammin - ja tämä on luonut positiivista virettä ja selkeyttä arkeen. Selkeys on myös tuottanut parempaa työn hallintaa ja työhyvinvointia." (46). Riittämättömyyden tunteen kerrottiin vähentyneen "Pelkoston ryhmän kanssa selviämisestä hälveni yhteisön tuen myötä." (22). Muutamissa kuvauksissa oli maininta esimiehen tai työterveyshuollon havainnosta, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet "Asiakasyhteisön esimiehen mukaan käytetty aika ei mennyt hukkaan saatujen tulosten ansiosta. Työntekijöiden sairauspoissaolot olivat hänen mukaansa selkeästi vähentyneet ja vuorovaikutus kohentunut. Hän kertoi palaavansa usein tps(työpaikkaselvitys)-raporttiin ja sinne kirjattuihin asioihin." (20). Monissa tapauksissa seuranta-aika projektiin loppuarvioon oli sen verran lyhyt, että työpaikkatason pidemmän aikavälin vaikutuksia ei ollut mahdollista arvioida. "Työterveyshuollon kanssa on ollut puhetta siitä, että aika paljon sairauslomat ovat meillä vähentyneet. Tämä voi johtua siitäkin, että suurimmat muutokset ovat meillä ohi. Ei oikein tiedä, mikä on vaikuttanut mihinkin." (33).

## Teema 8: Esimiestyö

Esimiehen kerrottiin saaneen kehittämistyölleen tukea niin työterveyshuollosta kuin työyhteisön tulemisesta mukaan kehittämiseen. Esimiesten kuvattiin myös oppineen prosessin myötä.



8.1 Esimiehet olivat kokeneet saaneensa prosessin aikana tukea työterveyshuollosta "Kyllä luulen, että se vaikutti minun jaksamiseen, että sain jakaa jonkun kanssa asioita ja tyhjentää itseäni." (33). Työntekijöiden aktivoituminen kehittämiseen oli vähentänyt esimieheen kohdistuvia paineita: "Se (työpaikkaselvitys) antoi perspektiiviä myös esimiehen rooliin. Se opetti, että ihmisten pitää itse tehdä muutos ja heitä pitää saada ymmärtämään, että tässä on kyse heistä eikä minusta ja minun tahdostani." (36).

8.2. Esimiesten kerrottiin oppineen paremmin tuntemaan työtä ja sen ongelmakohtia "Esimies oli uusi ja kokonaisuutena koki, että tää oli hyvä juttu ja tätä kautta hän sai vielä enemmän tietoa siitä arjesta kuin mitä kukaan työntekijä olis suoraan hänelle ehkä kertonut." (17). Esimiehet olivat oppineet soveltamaan prosessin aikana oppimiaan menetelmiä jatkossakin "Esimiesten palaute työhyvinvointikartoituksesta oli kiittävää, he kokivat saaneensa hyötyä muidenkin yksiköiden johtamiseen." (22).



## 5 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa analysoimme kaikki julkaistun aineiston kuvaukset työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikutuksista työpaikoilla, perustuen vapaamuotoisiin artikkeleihin, hankeraportteihin ja opinnäytetöihin sekä yhteen tieteellisesti vertaisarvioituun artikkeliin.

Aineisto kerättiin systemaattisella kirjallisuushaulla. Uskomme löytäneemme kaiken 3.5.2018 mennessä julkaistun aineiston. Analysoitavaksi kertyi kuitenkin pääosin ei-tieteellisin metodein kirjoitettua kirjallisuutta. Julkaisujen vapaamuotoinen laatu asetti haasteita jo vaikutusten kuvausten pelkistämiseksi. Ilmaisut olivat osin sitaatteja työntekijöiltä, osin toimittajan tai raportin tai opinnäytetyön tehneen henkilön ilmauksia asioista. Niiden pukeminen käsiteltävään muotoon vaati näiden emic-ilmausten eli henkilön itsensä käyttämisen ilmauksien muokkaamista etic-muotoon eli tutkijan muokkaamiksi ilmauksiksi siitä, mitä alun perin on haluttu sanoa (49). On mahdollista, että ihmisten vastauksia toimittajan kysymyksiin on voinut värittää halukkuus nostaa mieluummin myönteisiä kuin kielteisiä puolia esille. Hankkeiden arvioinneissa ja opinnäytetöissä oli lähtökohtaisesti pyritty systemaattisempaan arviointiin, sillä niistä löytyi rakenne ja selkeät tutkimuskysymykset, kun taas laajalle lukijakunnalle suunnattujen yleistajuisten kirjojen kappaleet oli kirjoitettu elävästi ja värikkäästi, motiivina tiedon jakaminen kiinnostavalla tavalla ja kenties kiinnostuksen herättäminen aihetta kohtaan.

Julkaisuissa kuvatut vaikutukset itsessään olivat monitasoisia ja moniulotteisia. Tuloksista ei voi päätellä syy-seuraussuhteita, vaan vaikutukset ovat monisyisesti yhteydessä toisiinsa, eri luokkiin ja teemoihin. Työyhteisötasolla kuvattiin monenlaisia positiivisia vaikutuksia, jotka paransivat työyhteisön toimivuutta. Työtoimintalähtöinen selvitys näyttää vaikuttavan myös yksilötasolla psykososiaalista kuormitusta helpottaen. Perinteisestä työpaikkaselvityksestä poiketen työpaikkaselvitys kohdistui myös työprosesseihin ja työn sisältöön, ja sen kuvattiin jopa parantaneen tuottavuutta tai tuottaneen asiakashyötyjä. Työtoimintalähtöisessä selvityksessä painottui myös esimiesten saama monitasoinen tuki johtamistyölle. Prosessi ei vaikuttanut jäävän vain kertaluonteiseksi interventioksi, vaan työpaikat arvelivat hyödyntävänsä opittua jäsentämisen tapaa jatkossakin. Vaikutukset näyttivät kohdistuvan myös työympäristöön, vaikkakaan työtoimintalähtöistä työpaikkaselvitystä ei ollut käytetty työpaikkaselvityksen perinteisimpiin kohteisiin eli työympäristön kemiallisten, fyysikaalisten tai biologisten vaaratekijöiden kartoittamiseen ja arviointiin, vaan työpaikkaselvityksessä nousivat esille esimerkiksi työtiloihin ja yleiseen järjestykseen liittyvät seikat.

Aiemmin Työterveyslaitoksen tekemässä selvityksessä on todettu, että työterveyshuoltojen käyttämällä "perinteisillä" työpaikkaselvitysmenetelmillä ei pystytä arvioimaan johtamista, esimiestoimintaa ja työyhteisön hyvinvointia yhtä hyvin kuin ergonomiaa tai kemiallisten riskien hallintaa. Työterveyshuoltojen saattaisi olla hyvä ottaa käyttöön osallistuvia, ratkaisukeskeisiä toimintamalleja työpaikkaselvityksiin erityisesti sellaisissa työpaikoissa, joissa psykososiaaliset kuormitustekijät ovat etusijalla. (5).

Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikutuksia koskien ei löytynyt negatiivisia ilmauksia. Negatiiviset ilmaukset liittyivät itse menetelmän työläyteen ja teorian vaikeaselkoisuuteen. Itse menetelmään liittyvät seikat on jätetty tämän tarkastelun ulkopuolelle, ja keskityttiin menetelmällä saavutettuihin vaikutuksiin työpaikalla.

Tämän tutkimuksen rajoittuneisuus vaikutuksia koskevana tiedonlähteenä liittyy aineiston vapaamuotoisuuteen. Opinnäytetöissä ja hankkeiden ulkoisissa arvioinneissa on systemaattinen rakenne ja selkeät tutkimuskysymykset. Sen sijaan yleistajuisten artikkeleiden tarkoitus ei ole tuottaa systemaattista ja kriittisesti arvioitua tieteellistä tietoa, vaan kuvata ihmisten kokemuksia ja kenties herättää kiinnostusta aihetta kohtaan. Nyt toteutetun asetelman vahvuus on sen perustuminen kaikkeen tarjolla olevaan aineistoon tutkittavasta ilmiöstä, ja analyysin arvioimme luovan tähänastista laajemman ja syvennetyn kuvan työpaikoilla kuvatuista työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikutuksista.

Tutkimuksessa löytyneen ja analysoidun aineiston perusteella ei pystytä suoraan arvioimaan menetelmän vaikuttavuutta työpaikoilla. Tuloksia voidaan hyödyntää esitutkimuksena ja tutkimusasetelmien rakentamisen tukena jatkotutkimuksiin, joissa työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikuttavuutta arvioidaan esimerkiksi prosessiarvioinnin keinoin.



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN

Tämän tutkimuksen perustella työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen vaikutukset näyttävät lupaavilta ja menetelmän käyttöä työterveyshuolloissa voi hyvällä syyllä suosittelaa silloin, kun hyvinvoinnin haasteet liittyvät psykososiaaliseen kuormitukseen ja muuttuvan työn uudenlaisiin kuormitustekijöihin, jotka saattavat jäädä perinteisissä selvityksissä havaitsematta. Lisäksi osallistava työpaikkaselvitys auttaa työpaikkoja kohti keskustelemaa kulttuuria ja antaa ihmisille omaan työhön vaikuttamisen kokemuksen. Erityisesti esimiehet näyttivät hyötävän työtoimintalähtöisestä työpaikkaselvityksestä monin tavoin. On mahdollista, että työn sujuvuuden lisääntyminen kokeilujen myötä paitsi edistää työhyvinvointia, on omiaan myös parantamaan tuottavuutta.

Jatkotutkimuksissa tulee vielä tarkemmin arvioida etenevän prosessinarvioinnin keinoin työtoimintalähtöisen työpaikkaselvitysmenetelmän positiiviset ja negatiiviset vaikutukset työpaikalla ja myös vaikutukset yksilöiden kokemaan psykososiaaliseen kuormitukseen. Lisäksi olisi selvitettävä itse menetelmään ja sen toteuttamiseen liittyvät käytettävyyden näkökulmat. Tärkeää olisi myös selvittää, miten laajasti menetelmä on nykyisin maassamme käytössä ja minkälaista menetelmäkehitystä on tapahtunut. Näiden tietojen pohjalta olisi mahdollista muokata työtoimintalähtöisestä työpaikkaselvitysmenetelmästä entistä toimivampia tai eri tilanteisiin sopivampia mallinnuksia työterveyshuoltojen käyttöön ja panostaa menetelmän kouluttamiseen. Mikäli menetelmästä saataisiin myönteistä vaikuttavuustietoa, voisi työtoimintalähtöistä menetelmää alkaa systemaattisesti tarjota hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisena menetelmänä etenkin työpaikoille, joissa psykososiaalisen kuormituksen ja muutoksen aiheuttamat hyvinvoinnin ongelmat ovat päällimmäisinä.



## 7 LÄHTEET

- 1 Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolot [verkkojulkaisu]. ISSN=2342-2874. 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.2.2018]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot\\_2013\\_2014-11-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html)
- 2 Väänänen, A., Murray M. & Kuokkanen, A. The growth and stagnation of work stress: the publication trends and scientific representations in 1960–2012. *History of the Human Sciences* 2014;27(4): 116–138.
- 3 Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20011383>
- 4 Työterveyshuoltolaki 29.9.1978/743 <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1978/19780743>
- 5 Savinainen M, Peurala M, Manninen P, Rautio M, Oksa P. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys osana yritysten hyvinvointi- ja turvallisuustoimintaa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 55/2010:85
- 6 Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013/708 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>
- 7 Uitti, J (toim) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3-4 p. Helsinki: Työterveyslaitos; 2014
- 8 Mäkitalo J. Työn muutos ja hyvinvointi. Kirjassa: Martimo K-P, Antti-Poika M, Uitti J: Työstä terveyttä. 1. p. Helsinki: kustannus Oy Duodecim; 2010, 179-195.
- 9 Engeström Y: Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia ja haasteita. 1.p. Helsinki: Painatuskeskus; 1995.
- 10 Virkkunen J, Engeström Y, Pihlaja, Helle M. Muutoslaboratorio- uusi tapa oppia ja kehittää työtä. 3. painos, Helsinki: Edita; 2010.
- 11 Rauas-Huuhtanen S, Launis K, Martimo K-P, Pursio H: Muutospaja työhyvinvoinnin edistäjänä – esimerkki sahalla toteutetusta muutospajasta ja pajan kehittelystä. Tykesraportteja 62/2008.
- 12 Engeström Y. Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit Oy; 1987.
- 13 Mäkitalo J (toim.) Työtoimintalähtöisten menetelmien menetelmäopas työterveyshuoltoon. Tietoa työstä. Työterveyslaitos; 2014. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Menetelmaopas\\_tyoterveyshuoltoon.aspx](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Menetelmaopas_tyoterveyshuoltoon.aspx)





- 14 Heikkilä H. Työterveyshuollon kouluhyvinvointipaja menetelmäkokeilu ja sen seuraukset osallistuneen koulun näkökulmasta. Konsepti-toimintakonseptin uudistajien verkolehti 2009;5(2) <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/144099>
- 15 Määttä E, Poikonen M, Rokkanen T. Työn sujumisen ja muutoksen tutkiminen osana koulujen työpaikkaselvitystä. Työterveyslääkäri 2007;25(4), 85-91
- 16 Rokkanen T, Poikonen M, Määttä E. Työpaikkaselvitys muutoksessa ja muutoksen vaikutukset työterveyshenkilöstön omaan hyvinvointiin – osa 2. Työterveyslääkäri 2007;25(4), 80-84
- 17 Fagerlund P. Työpaikkaselvitysmalli työn arjen tarkastelemiseksi. Laurea ammattikorkeakoulu, Terveiden edistämisen koulutusohjelma Aluelähtöinen kehittäminen ja johtaminen, (ylempi AMK), 2009
- 18 Heikkilä H. Työterveyshuolto työpaikan kehittämisvoimavarana – näkökulmia kouluhyvinvointipajan kokeiluvaiheesta. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, Aikuiskasvatustieteen ja työn kehittämisen maisteriohjelma, Pro gradu- tutkielma, 2009
- 19 Laitinen P. Uudistuva työterveyshuolto. Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (ylempi AMK), 2013
- 20 Tankka A. Työpaikkaselvitysmallin kehittäminen työterveyshuollossa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (ylempi AMK), 2011
- 21 Mäkitalo J. TYÖLÄS- Työlähtöisen työterveyshuollon ja kuntoutuksen oppimisverkosto sosiaali- ja terveydenhuollon muuttuvien työorganisaatioiden ja pk-yritysten tukena. ESR-projektin loppuraportti, projekti koodi S10217, Sosiaali- ja terveysministeriö; 28.10.2011.
- 22 Ala-Mursula L. Työterveyshuollon välineet ja työelämän uudet haasteet – kehittämisshanke. Loppuraportti, Oulun Työterveys; 30.9.2008. [www.tsr.fi/105259](http://www.tsr.fi/105259)
- 23 iTYÖLÄS – Työlähtöisen työterveyshuollon ja kuntoutuksen Isä-Suomen oppimisverkosto sosiaali- ja terveydenhuollon muuttuvien työorganisaatioiden ja pk-yritysten tukena. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. Projekti koodi S10806 <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti koodi=S10806>
- 24 Kaakinen J, Nieminen J, Pitkänen S, Rissanen P. Yhteistyötä, työvälineitä ja toimintakonseptia kehittämässä. Verven ESR-hankkeen Työhyvinvointia edistävä työn kehittäminen työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyönä arviointi. Sosiaalikehitys Oy; 1/2008.
- 25 Spangar T, Arnkil R, Jokinen E, Jääskeläinen P, Keskinen A. Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. ESR-



rahoitteisten Työläs- ja iTyöläs hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Työraportteja 86/2011 Working Papers. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere; 2011

26 Paso E. Työterveyshuolto opetteli tulipalojen sammuttajasta työn tuntijaksi. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Työ, työ ja työ. 2 p. Euroopan sosiaalirahasto, Verve, Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsingin yliopisto, 2009; 46-54.

27 Paso E. Esimies etsii työn kohdetta. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Työ, työ ja työ. 2. p. Euroopan sosiaalirahasto, Verve, Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsingin yliopisto; 2009,55-58.

28 Mäkitalo J ja Paso E. Työlähtöinen työpaikkaselvitys. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E.(toim.) Työ, työ ja työ. 2 p. Euroopan sosiaalirahasto, Verve, Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsingin yliopisto; 2009,59-68.

29 Paso E. Laatutuotteen teko vaatii osaamista ja kehittämistä Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E.(toim.) Työ, työ ja työ. 2 p. Euroopan sosiaalirahasto, Verve, Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsingin yliopisto; 2009,130-142.

30 Tolonen A. Kotihoidon kehitysrastiriitoja ja uusia toimintamalleja. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö;2011,25-35.

31 Paso E. Syvempää yhteisymmärrystä. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,38-42.

32 Paso E. Seitsemän kehittämiskohdetta Seinäjoen kotihoidossa. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,43-45.

33 Paso E. Lääkkeitä, mittareita ja muita hoitovälineitä. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,46-49.

34 Kurki A-L. Opetusta, kasvatusta ja hoivaa. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,50-57.

35 Paso E. Päivähoidon organisointia uudessa ympäristössä. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,66-69.



- 36 Paso E. Esimies ja työn pedagoginen jälki. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,70-71.
- 37 Keränen L ja Säkkinen T. Kodinomaista asumispalvelua ja liiketoimintaa. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,72-75.
- 38 Paso E. Työ sujuvammaksi ja stressi kuriin. Kirjassa Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,76-79.
- 39 Paso E. Voitto väsymiskaudesta. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,80-83.
- 40 Österman M. Sairaalatyön työhyvinvointi ja muutokset. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,90-95.
- 41 Paso E. Vieläkö osasto voi "hoitaa alusta loppuun" potilaansa. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,99-101.
- 42 Koli, A. Muuttuva opetustyö rasittaa ja innostaa. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,102-109.
- 43 Kerkelä A. Työpaikkaselvitykset tukevat yhdistyvien koulujen väkeä. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,110-111.
- 44 Österman M. Ammattitaitojen opettamisesta opiskelijayhteisön oppimisen edistämiseen. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,112-115.
- 45 Paso E. Vilkas vuorovaikutus korvasi vaikenemisen. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,116-118.
- 46 Paso E. Jäähvyäiset pienille kouluille ja yksin työskentelylle. Kirjassa: Mäkitalo J ja Paso E. (toim.) Muutostyössä. Verve, Työterveyslaitos, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö; 2011,119-121.



47 Launis K ja Rokkanen T. Työhyvinvointipajassa työterveyshuolto kohtaa työorganisaation kehittämisen haasteet. Kirjassa: Ramstad E ja Alasoini T. (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Helsinki: Tykes raportti 53; 2007; 209-229.

48 Tuomi J ja Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi; 2017.

49 Saaranen-Kauppinen A ja Puusniekka A. Luku 3.3.2 Reliabiliteetti. 2006, KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html). <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 14.11.2018)



Työtoimintälähtöistä työpaikkaselvitystä on kehitetty tukemaan työhyvinvointia psykososiaalisen kuormituksen haasteissa, erityisesti muutostilanteissa. Tätä tutkimusta varten on koottu aiheesta julkaistu kirjallisuus. Tutkimus antaa näkymän työtoimintälähtöisen työpaikkaselvityksen kuvattuihin vaikutuksiin työpaikoilla.



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos  
Arbetshälsainstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

ISBN 978-952-261-834-4 (nid.)

ISBN 978-952-833-7 (PDF)