

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Terveystiedon edistämisen koulutusohjelma
Johtaminen

Anna Kinnunen

Työhyvinvointikyselyn kehittäminen työterveys- huollon käyttöön

Opinnäytetyö 2015

Tiivistelmä

Anna Kinnunen

Työhyvinvointikyselyn kehittäminen työterveyshuollon käyttöön, 44 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Johtamisen suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: Yliopettaja Niina Nurkka, Saimaan ammattikorkeakoulu,

Lehtori Eija Tyyskä, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää työhyvinvointia mittaava kyselylomake työterveyshuollon käyttöön.

Opinnäytetyö toteutettiin kolmivaiheisena kehittämistehtävänä, jossa teorian pohjalta luotiin sarja väittämiä, joiden avulla yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia voidaan mitata. Taustateorianä käytettiin Rauramon Työhyvinvoinnin portaita. Teorian perusteella keskeisiksi teemoiksi nousivat työkuormitus, työturvallisuus, työilmapiiri, arvostus ja osaaminen. Rauramon teoria vahvistettiin muun työhyvinvointia käsittelevän kirjallisuuden ja tutkimusten avulla.

Väittämien sarja testattiin 14:n hengen ryhmällä. Testiryhmä esitti huomioita lomakkeen ja käytetyn kielen selkeyteen liittyen, ja esittivät myös huomioita siitä, millaisia kysymyksiä kysymyssarjan olisi hyvä lisäksi sisältää. Testiryhmän huomioiden perusteella luotiin uusi lomake, jota kommentoi neljä asiantuntijaa. Asiantuntijoista yksi kommentoi lomakkeen teknistä toimivuutta ja sanavalintoja, muut kolme myös sisältöä. Asiantuntijat olivat työelämää hyvin tuntevia hyvinvoinnin ammattilaisia. Asiantuntijoita pyydettiin erillisen kysymyssarjan ohjaamana esittämään huomioitaan lomakkeesta ja sen soveltuvuudesta kunkin valitun teeman testaamisessa. Asiantuntijoiden huomioiden perusteella luotiin lopullinen lomake, jota tullaan hyödyntämään työterveyshuollossa.

Asiasanat: työterveyshuolto, työhyvinvointi, työkuormitus, työturvallisuus, työilmapiiri, arvostus, osaaminen

Abstract

Anna Kinnunen

Creating a form for occupational health care to study well-being at work.

Number of Pages 44, 4 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Name of Your Degree Programme (e.g. Degree Programme in Business Administration/Mechanical Engineering/Fine Arts etc.)

Master's Degree Programme in Health Promotion Management and Leadership

Master's Thesis 2015 Instructors: Principal Lecturer, Dr. Niina Nurkka, Lecturer, Eija Tyyskä, Saimaa University of Applied Sciences

The aim of this thesis was to develop a questionnaire that would help to recognize the state of well-being at work. The questionnaire will be used in occupational health care as a part of co-operation between the occupational health care and accountants.

The questionnaire was based on Päivi Rauramo's Työhyvinvoinnin portaat. Other theories and studies were used to verify the theory. Developing the questionnaire included three phases. First, the questionnaire was tested with a group of 14 workers. The test group was asked to check the form and the questions used. Most participants of the test group worked in an occupational health care clinic. After the testing the form was created anew and sent to a group of specialists that were asked to observe the form critically. Based on their feedback the questionnaire was modified again.

The results of this thesis, the questionnaire that will help the occupational health care and the company to observe the accountants well-being at work will be used in occupational health care. Both the test group and the group of specialists found this kind of questionnaire useful.

A further study is required to modify the form to meet more specific challenges in certain work environments like schools or hospitals. Also a test addressed to supervisors would be needed.

Keywords: occupational health care, work well-being, safety at work, work climate, valuation, know-how

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	7
2.1	Työhyvinvoinnin portaat	8
2.2	Työkuormitus	12
2.3	Työturvallisuus ja työsuojelu	13
2.4	Työilmapiiri	15
2.5	Arvostus	16
2.6	Osaaminen	17
2.7	Työhyvinvoinnin mittaaminen	19
3	Työterveyshuolto	21
3.1	Työterveyshuoltolaki	23
3.2	Hyvä työterveyshuoltokäytäntö	23
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimustehtävät ja tavoitteet	24
5	Opinnäytetyön toteutus	25
5.1	Aloitusvaihe: aiheen ideointi	26
5.2	Suunnitteluvaihe: kyselylomakkeen laatiminen	27
5.2	Esivaihe ja toteutus: kyselylomakkeen testaaminen	30
5.3	Toteutus, tarkistusvaihe ja viimeistelyvaihe: lopullisen lomakkeen muokkaus	30
6	Tulokset	31
6.1	Lomakkeen muokkaus testiryhmän vastausten perusteella	32
6.2	Asiantuntijaraadin huomioid lomakkeesta	35
6.3	Lomakkeen muokkaus asiantuntijaraadin palautteen perusteella	38
7	Pohdinta ja johtopäätökset	39
7.1	Eettisyys	41
7.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja tutkimusmenetelmän arviointi	42
7.3	Jatkotutkimusaiheet	43
	Lähteet	45

Liitteet

- Liite 1 Kysely testiryhmälle
- Liite 2 Saatekirje testiryhmälle
- Liite 3 Kysely asiantuntijoille
- Liite 4 Saatekirje asiantuntijoille
- Liite 5 Lopullinen lomake

1 Johdanto

Työntekijä on yrityksen voimavara, jonka hyvinvointiin työnantajan kannattaa kiinnittää huomiota. Työhyvinvointiin käytettyjen rahojen on laskettu maksavan itsensä takaisin moninkertaisena (Työterveyslaitos 2014a). Työntekijät viettävät työpaikoillaan kolmasosan ajastaan, eikä tämä aika ole työntekijän näkökulmasta vähäinen tai merkityksetön. Työhyvinvointiin panostamalla sijoitetaan yrityksen tulevaisuuteen.

Työsopimuslakiin sisältyvä yleisvelvoite edellyttää, että työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita ja näin ollen ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin hyvän ja luottamuksellisen työilmapiirin sekä toimivien yhteistyösuhteiden luomiseksi koko työyhteisön kesken (Työsopimuslaki 2001). Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 2002, 1 §). Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 8 §). Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä velvoittamalla työnantajat kehittämään työolot sellaisiksi, että ne sopivat sekä miehille että naisille (Tasa-arvolaki 2005 1 §). Nämä lait yhdessä muovaavat pohjan työhyvinvoinnille.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 katsauksen mukaan työhyvinvointi on Suomessa ollut 2000-luvulla aktiivisen kehittämisen kohteena. Työhyvinvointi on katsauksen mukaan myös parantunut. Työntekijät kokevat organisaation johdon olevan yhä kiinnostuneempi henkilöstön hyvinvoinnista. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja näihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa kuitenkin vielä 40 miljardia euroa vuodessa, minkä takia erilaisia työhyvinvointia parantavia keinoja kannattaa ja pitää kehittää jokaisessa organisaatiossa. Terveys ja

taloudelliset tekijät koetaan tärkeimmiksi seikoiksi työssä jatkamisen kannalta, mutta erityisesti mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, joustava työaika, työn keventäminen ja hyvä ja kannustava työyhteisö koetaan entistä merkityksellisemmiksi. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 6-9.)

Työolobarometrin 2014 mukaan työtä tekevät olivat iäkkäämpiä ja koulutetumpia kuin 20 vuotta sitten. Työ on vuosien varrella muuttunut ja esimerkiksi teknologian kehitys on vaikuttanut työn tekemiseen viime vuosikymmeninä. Uusien asioiden omaksuminen on kiinteä osa työtä ja asiantuntemusta on kehitettävä jatkuvasti, jotta muutoksessa pysyisi mukana. Työtä tehdään yhä useammin yli tiimi- ja organisaatorajojen. Epävarmuus, muutokset, oppimisvaatimukset ja kiire tekevät työstä henkisesti vaativaa. Työkyky voi olla koetuksella fyysistenkin työolosuhteiden vuoksi. Työurien pidentämisessä työpaikkojen toiminnalla on merkittävä rooli. Pitkät työurat ovat mahdollisia vain, jos löytyy tuottavia työpaikkoja, joissa työolot ovat kunnossa. Menestyäkseen yritysten ja julkisen sektorin organisaatioiden on uudistuttava ja kehitettävä tuotteitaan ja palveluitaan sekä tuotantoja työmenetelmiä. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 2.)

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia mittaava selkeästi tulkittava lomake työterveyshuollon käyttöön. Lomakkeen tarve tuli esiin normaaleissa työterveyshuollon palaverissa, joissa pohdittiin eri yritysten työilmapiiriä ja tarvetta sen kartoitukseen. Työterveyshuollon asiantuntijat olivat myös vastaanotolla huomanneet työntekijöiden kärsivän etenkin huonosta työilmapiiristä. Lomakkeen avulla kehitetään myös yhteistyötä työterveyshuollon ja yritysten välillä.

2 Työhyvinvointi

Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaaajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. (Työsuojelusanasto 2006.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työ on turvallista, terveellistä ja että työntekijä voi kokea työnsä ja itsensä työntekijänä tärkeäksi paitsi yritykselle myös yhteiskunnalle. Työhyvinvointi tarkoittaa siis työnantajan näkökulmasta halua parantaa työntekijöiden suhtautumista työhönsä ja itseensä työntekijänä niin, että työssäoloaika voidaan kokea tarkoituksellisena aikana ja tehtävänä, johon halutaan satsata. Muutoin työ saatetaan kokea pakollisena veloitteena, josta halutaan selvitä mahdollisimman vähällä vaivalla ja panostuksella. (Työterveyslaitos 2014b.)

Kuntien eläkevakuutuksen mukaan työhyvinvointi koostuu yksilön kokemuksesta työnteon mielekkyydestä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta, työyhteisön ilmapiiristä, sekä työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta. Työhyvinvointi ilmenee organisaation tasolla palvelujen laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena, yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisenä ja yhteistyön sujuvuutena. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007b.)

Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä ja vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä itsellään. Työhyvinvointia tukevat toimijat ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ja työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2014b.)

Hannu Anttosen ja Tuula Räsäsen mukaan työhyvinvointi:

1. on mielekkääksi ja palkitsevaksi koettua turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, joka tukee ammattitaitoisten työntekijöiden elämänhallintaa ja jota tehdään hyvin organisoidussa työyhteisössä.
2. on työntekijän kokemus, johon vaikuttaa se, miten turvallista, terveellistä, hyvin johdettua ja hyvin organisoitua työ on, miten tehokkaasti muu-

toksia työssä hallitaan, minkä tasoisen tuen yhteisö antaa yksilölle sekä miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä ammattitaitoja ja tuottavuusvaatimukset huomioon ottaen.

3. kuvaa työntekijän kokemusta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, ammattitaidosta, muutosten hallinnasta ja työn organisoinnista, hyvästä johtamisesta, työyhteisön tuesta yksilölle sekä työn merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta henkilölle itselleen. (Anttonen ja Räsänen 2009.)

Virolaisen (2012) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteiskunnan, organisaation sekä yksilön yhteinen tehtävä. Yhteiskunnan tehtävä on puitteiden luominen esimerkiksi terveyttä edistävällä lainsäädännöllä, organisaation tehtävä näiden lakien noudattaminen ja turvallisesta ja terveellisestä työympäristöstä huolehtiminen ja yksilön tehtävä on omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. (Virolainen 2012, 11-12.)

Nielsenin (2014) mukaan lähiesimiehet ovat merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin luomisessa. Tämä korostuu etenkin muutoksen yhteydessä. Hyvät suhteet lähiesimiehen ja työntekijöiden välillä auttavat luomaan luottamuksellisen ja tehokkaan työilmapiirin. (Nielsen 2014.) Saarisen (2007) mukaan kolme tärkeintä työhyvinvointiin vaikuttavaa asiaa ovat kokemus oikeudenmukaisuudesta, oman työn merkityksellisyydestä ja kyvystä vaikuttaa omaan työhön. Myös työpaikkojen ongelmat ovat usein henksiä ongelmia, joihin vaikutetaan tunteita ymmärtämällä. Esimies on avainasemassa työhyvinvoinnin luomisessa. Parhaimmillaan esimies ymmärtää ja säätelee omia ja toisten tunteita. (Saarinen 2007.)

2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Maslowin tarvehierarkian pohjalta luotu Työhyvinvoinnin portaat – malli yhdistää Maslowin tarvehierarkiaan käytössä olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja. Mallin avulla voidaan kehittää yksilön sekä työyhteisön ja organisaation työhyvin-

vointia portaittain. Systemaattisen mallin tavoite on ollut löytää ja havainnoida niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin keskeisesti. Rauramo on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat – mallin pohjalta myös työkirjan, joka on tarkoitettu oman henkilökohtaisen ja työyhteisön työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen. Työkirjan ohjeistuksen mukaan ensin tehdään nykytilan arviointi, tunnistetaan hyvinvoinnin esteet ja vahvistajat ja lopuksi laaditaan tavoitteet ja toimintasuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma laaditaan työpaikan omista lähtökohdista ja työtä työstetään yhdessä koko henkilöstön kanssa. Kun arvioinnin tulokset ovat tiedossa, valitaan yhteisessä kehittämiskokouksessa organisaation kannalta tärkeimmät kehittämiskohteet, jotka voidaan toteuttaa lähimmän vuoden sisällä. Mallissa työhyvinvointia tarkastellaan eri kanteilta, sekä yksilön että organisaation näkökulmasta pisteyttämällä ja sanallisella arvion. (Rauramo 2009, 3.)

Maslowin tarvehierarkia

Abraham Maslow (1908 – 1970) on selittänyt ihmisen motivaation syntymistä tarvehierarkian avulla. Maslowin tarvehierarkian (1943) mukaan ihmisen tarpeiden hierarkkinen järjestys on

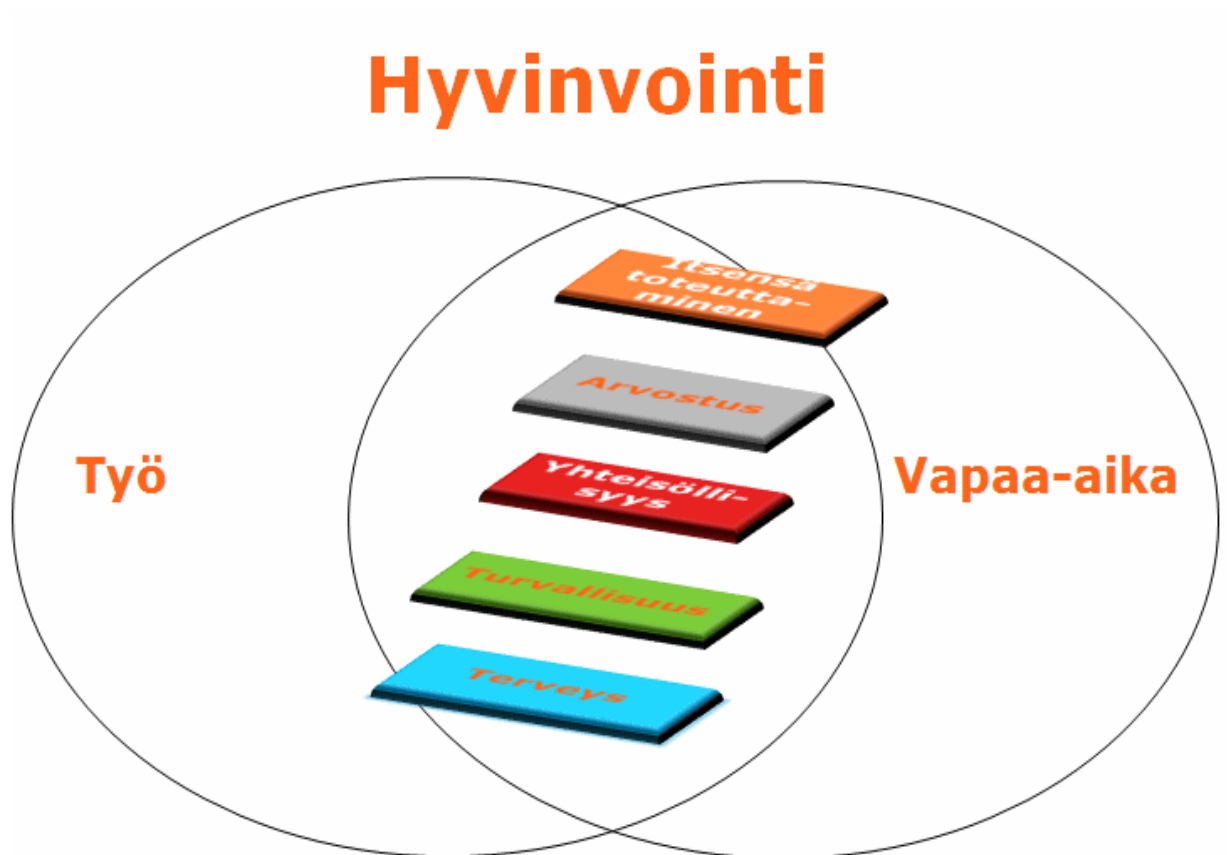
1. fysiologiset tarpeet: hengitys, ruoka, vesi, seksi, lepo, homeostaasi ja erittäminen
2. turvallisuuden tarpeet: työn ja ympäristön turvalliseksi kokeminen, perhe, terveys, moraalit ja omaisuus
3. yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet: lähipiiri ja seksuaalisuus
4. arvonannon tarpeet: oma-arvontunto, itsetunto, muiden kunnioittaminen, muiden osoittama kunnioitus ja saavutukset
5. itsensä toteuttamisen tarpeet: moraalit, luovuus, spontaanisuus, ongelmanratkaisu, ennakkoluulottomuus ja todellisuuden hyväksyminen. (Green 2000).

Maslowin tarvehierarkia esitetään yleensä pyramidin muodossa, jossa ensimmäiset ja pohjakerrokset edustavat ihmisen perustarpeita. Seuraava taso on mahdollista saavuttaa, kun edellisen portaatin tarpeet on saavutettu. Maslowin

mukaan kehittyneemmät motiivit ovat kasvumotiiveja, jotka eivät muutu tyydyttämättöminäkään pakottaviksi, vaan ne katoavat, kun niitä laiminlyödään. (Maslow 1943; Green 2000).

Työhyvinvoinnin viisi porrasta

Työhyvinvoinnin viisi porrasta (kuva 1) kuvaa Maslowin tapaan tasoja, jotka on mahdollista saavuttaa, kun edellisen portaan tarpeet on tyydytetty riittäväällä tavalla. Itseään ja työympäristöä sekä organisaatiota kehittämällä voidaan kavuta kohti ylintä, luovuuden tasoa. Tarvittaessa apuna voi käyttää organisaation ulkopuolisia asiantuntijoita ja joidenkin portaiden kohdalla tämän onkin oleellista (esimerkiksi työterveyshuolto). (Rauramo 2008, 9–10,26.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat Rauramon (2008) mukaan

1. Psykofysiologiset perustarpeet

Ensimmäisen portaan psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ on teki- jälleen sopiva niin, että myös virikkeellistä vapaa-aikaa voidaan viettää, keskity- tään riittävään ja laadulliseen ravintoon ja riittävään liikuntaan ja saadaan tietoa ja mahdollisuuksia sairauksien hoitoon ja ehkäisyyn. Työterveyshuollon rooli on tällä portaalla olennainen. Organisaation tehtävä näiden tavoitteiden saavutta- miseksi on tarkkailla ja tehdä tarvittaessa muutoksia työkuormitukseen, mahdol- listaa työpaikkaruokailu ja tarjota työntekijöille työterveyshuolto. Työntekijän vastuulla ovat terveelliset elintavat. Tavoitteiden täyttymistä arvioidaan kyselyil- lä, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnon mittauksilla. (Rauramo 2008.)

2. Turvallisuuden tarve

Toisen portaan turvallisuuden tarve tyydytetään turvallisen työympäristön ja tur- vallisten toimintatapojen, toimeentulon mahdollistavan palkkauksen ja työsuh- teen sekä oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön keinoilla. Turvalli- suudentarpeen tyydyttymistä tukee myös järjestelmällinen riskienhallinta työpai- koilla, aktiivinen ja asianmukainen työsuojelutoiminta sekä kaikki työpaikan työntekijät huomioiva ja osallistava suunnittelukäytäntö. Organisaation tehtävät ovat työsuhteista ja työoloista huolehtiminen, työntekijän vastuulla ovat turvalli- set, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. Tavoitteiden täyttymistä arvioi- daan tilastoiden avulla, riskikartoituksilla ja työpaikkaselvityksillä. (Rauramo 2008.)

3. Liittymisen tarve

Kolmannen portaan liittymisen tarve luodaan työyhteisöä tukevilla toimilla, tu- loksella ja henkilöstöstä huolehtimalla. Keskeisiä arvoja ovat työyhteisön avoi- muus ja luottamus, hyvä työilmapiiri sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työ- hön ja toimivat esimies-alaisuudet ja palaverikäytännöt sekä kehittyvä työ. Organisaation tehtäviä on huolehtia työyhteisöstä, johtamisesta ja verkostoista, Työntekijän tulee kiinnittää huomiota joustavuuteen, erilaisuuden hyväksymi- seen ja kehitysmuutoksiin. Arviointina käytetään työtyytyväisyys-, työilma- piiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyitä. (Rauramo 2008.)

4. Arvostuksen tarve

Neljännän portaan arvostuksen tarve saavutetaan kaikessa käytännön toiminnassa näkyvillä hyvinvointia tukevilla strategialla, visiolla, sekä eettisesti kestäville arvoilla. Arvostus, kiitos ja asiallinen palaute ovat osana jokapäiväistä arkea ja toimintaa. Organisaation tehtäviä on huolehtia ja tuoda julki yrityksen arvot, toiminta ja talous, palkitsemiskäytännöt, palautteen antaminen ja luoda toimiva kehityskeskustelukäytäntö. Työntekijän tulee omaksua aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Arviointia suoritetaan työtyytyväisyyskyselyillä sekä taloudellisten ja toiminnallisten tulosten avulla. (Rauramo 2008.)

5. Itsensä toteuttamisen tarve

Viidennen portaan itsensä toteuttamisen tarpeen tavoitteena on elinikäisen oppimisen merkityksen ymmärtävä itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, jolle työ tarjoaa oivaltamisen iloa sekä oppimiskokemuksia. Yksilöiden välistä erilaisuutta arvostaan, ja tätä ns. hiljaista tietoa käytetään hyväksi uuden tiedon perustana. Yksilön ja yhteisön osaamisen tukemiseen kiinnitetään huomiota. Organisaation tehtävä on luoda puitteet mielekkäälle työlle, luovuudelle ja vapaudelle. Työntekijä vastaa oman työn hallinnasta ja osaamisen ylläpidosta. Näiden tarpeiden toteutumista arvioidaan kehityskeskusteluissa, osaamisprofiilein, innovaatioilla sekä tieteellisin ja taiteellisin tuotoksin. (Rauramo 2008.)

2.2 Työkuormitus

Työhyvinvoinnin ensimmäisen portaan psykofysiologiset perustarpeet sisältävät työkuormituksen vaikutuksen työntekijän hyvinvoinnille ja siitä palautumisen. Työkuormituksella tarkoitetaan ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosessissa (Leppänen 2007, 3). Työntekijän fyysiseen terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat muun muassa työn fyysinen raskaus, työmenetelmät, työasennot, työvälineet, työssä vaadittava tarkkaavaisuus ja työympäristön, työyhteisön ja työntekijän itsensä ominaispiirteet kuten lihas voima tai ikä. Työkuormitusta vähennetään oikeilla työasunnoilla ja työtekniikoilla, työympäristön muutoksilla ja apuvälineiden käytöllä. (Sillanpää 2009.)

Henkinen ja psykososiaalinen työkuormitus ei fyysisen kuormittumisen sijasta ole päällepäin näkyvää, vaikkakin kuormittuminen olisi huomattavaa. Henkinen kuormittuminen kohdistuu erityisesti aivoihin, ja tämän on tästä johtuen koko toimintakyvyn kannalta oleellista. Henkiseen kuormittumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työpaikan sosiaaliset suhteet, työn organisointi, kiire ja työn mitoitus ja osaamisen puutteet. (Soini 2009, 74-76, 90.) Työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät näyttävät vaikuttavan monitahoisesti työhyvinvointiin, yleiseen hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn sekä sairauspoissaolojen, työtapa-turmien, kuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrään (Kuoppala 2009, 3,42). Työ ja hyvinvointi 2009 hankkeessa todettiin, että työn henkinen rasittavuus ja esimiestyöhön liittyvät epätasa-arvon kokemukset ja epäasiallinen kohtelu esimiehen taholta näkyivät työntekijöiden halukkuutena siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle (Vartia, Hirvonen 2011, 67).

Työtilojen, työmenetelmien ja työvälineiden tarkastelu ja tarvittaessa muuttaminen sekä työn tauotus ovat oleellisia asioita työn kuormittavuuden vähentämisessä. Työn kuormittavuuden huomioiminen jo toimitiloja suunnitellessa on oleellista. Työn johdon tehtävä on yhdessä henkilöstön kanssa arvioida työn kuormittavuutta ja keinoja työn kuormittavuuden vähentämiseksi. Avainasemassa ovat myös henkilön omat toimet työn tauottamiseksi, riittävän ja monipuolisen ravinnon saaminen, riittävä lepo, sopivasti kuormittava vapaa-ajan liikunta, painonhallinta sekä päihteettömyyteen ja tupakoimattomuuteen pyrkiminen. (Rauramo 2008, 61-76.)

Työterveyslaitoksen mukaan työssä oleminen vaikuttaa monin tavoin myönteisesti terveyteen. Liikuntaelimestön vaivat ovat kaikkein tavallisimpia työhön liittyviä terveysongelmia Suomessa ja muissa maissa ja johtava sairauspoissaolojen syy aiheuttaen myös runsaasti pysyvää työkyvyttömyyttä etenkin vanhemmissa työntekijäryhmissä. Suuri ja yksipuolinen työkuormitus, epäergonomiset työasennot ja -menetelmät sekä vaillinainen palautuminen työn rasituksista voivat johtaa liikuntaelinsairauksien syntyyn. (Työterveyslaitos 2015.)

2.3 Työturvallisuus ja työsuojelu

Toisen portaan turvallisuuden tarve saavutetaan huomioimalla sekä fyysinen että henkinen työturvallisuus ja näiden edistämällä. Työsuojelu on työorganisaatioiden omaa lailla säädettyä toimintaa.

Eskolan (2008) mukaan turvallisuus on moniselitteinen käsite ja tarkoittaa eri yhteyksissä eri asioita. Yleisesti turvallisuudella tarkoitetaan vapautta uhkista ja sitä voidaan tarkastella kysymällä ketä turvataan, miltä ja miten. Perinteinen turvallisuuden tutkimus on laajennettu käsittelemään sotilaallisen turvallisuuden lisäksi taloudellisen, poliittisen, ympäristöllisen ja sosiaalisen turvallisuuden. Osa tutkijoista korostaa turvallisuuden sosiaalisesti rakennettua luonnetta, turvallisuuden ja turvattomuuden tunne on aina sosiaalisen prosessin tulos. Feministit haluavat korostaa turvallisuuden erilaista merkitystä eri sukupuolille ja kritisoivat turvallisuuden käsitettä naisten kohtaamien turvallisuusuhkien ulkopuolelle jättämisestä. Turvallisuuden käsitteestä halutaan myös irrottautua, turvallisuus ei joidenkin tutkijoiden näkemyksen mukaan ole positiivinen käsite vaan se voidaan nähdä myös negatiivisena vallankäytön välineenä. Eskolan mukaan turvallisuuskäsite onkin pitkän ajan kuluessa erilaisten ajattelutapojen muovama käsite, joka muuttuu maailman mukana. (Eskola 2008.)

Turvallinen työyhteisö tarkoittaa myös, ettei työpaikalla ole väkivallan uhkaa, kiusaamista, syrjintää tai häirintää. Kyseisten vaarojen torjuminen tulee sisältyä organisaation pääperiaatteisiin ja on työturvallisuuslaissa säädettyä toimintaa. Kriisitilanteiden jälkihoito (esimerkiksi työyhteisön jäsenen kuolema tai väkivaltatilanne) tulee käynnistää tarvittaessa. Kaikki kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään liittyvät asiat ovat ensisijaisesti kuitenkin jokaisen työntekijän vastuulla. (Rauramo 2008, 109-110, 115.)

Rauramon mukaan turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Työhyvinvoinnin kannalta olisi oleellista, että työntekijä ei joudu kantamaan jatkuvaa huolta työsuhteen jatkumisesta ja riittävästä toimeentulosta. Riittävä tiedonsaanti työhön ja sen jatkumiseen liittyvissä asioissa on oleellista kuten myös riittävä koulutus työn

muuttuessa. Muutosjohtamisen onnistuminen on avainasemassa mielenterveyden ja työssä jaksamisen tukemisessa. (Rauramo 2008, 85-86.)

Työsuojelu tarkoittaa kaikkia niitä toimia, jotka organisaatio tekee työturvallisuuden parantamiseksi. Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Työsuojelun piiriin kuuluu myös työpaikan henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Työturvallisuutta parannetaan riskiarvioilla, pelastus- ja turvallisuussuunnitelmillä sekä terveellisellä ja turvallisella työympäristöllä. Työsuojelussa painottuu ennaltaehkäisy. Yrityksen johdon vastuulla on terveellisten ja turvallisten puitteiden mahdollistaminen, työntekijän vastuulla terveellinen ja turvallinen toiminen, sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen ja puutteiden havainnointi ja niistä ilmoittaminen. Työturvallisuus on yhteistyötä koko henkilöstön kanssa. (Kämäräinen 2009, 8,12.)

2.4 Työilmapiiri

Työhyvinvoinnin kolmannen portaan olennaisin käsite työilmapiiri on organisaatioilmapiiriin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostaman kokonaisuus, ja se voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien henkilöiden havaintojen summaksi (Rauramo 2008, 124-125). Organisaatioilmapiiri heijastaa organisaation normeja, asenteita ja arvoja ja siihen vaikuttavat henkilöstön ja etenkin johdon käyttäytyminen ja menettelytavat. Ilmapiiri kuvaa terminä tapaa, jolla työympäristö vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja käyttäytymiseen. (Virrolainen 2012, 184.)

Nakarin (2003) mukaan käsitettä työilmapiiri on hankala määritellä. Nakarin tutkimustulokset osoittivat, että sairauspoissaolot ja stressitason muutokset olivat yhteydessä toisiinsa. Hyvä ilmapiiri vähensi stressiä ja huono lisäsi stressiä ja sairauspoissaoloja. Työyhteisön ilmapiiriin muutos liittyi työntekijöiden hyvinvointiin ja työilmapiiriin tuloksia hyödyntävällä kehittämistoiminnalla oli positiivinen vaikutus työilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Nakari 2003, 157 – 159, 189.)

DeJoyn ja Dellan (2014) mukaan esimiesten tapa kommunikoida alaisten kanssa on oleellista hyvän työilmapiiriin luomisessa. Kommunikointi pitää sisällään

sekä verbaalisen, että non-verbaalisen viestinnän, ja viestin sisältö voi muuttua sen mukaan, miten se non-verbaalisesti esitetään. Yrityksen kannattaakin luoda kommunikointimalli väärinkäsitysten minimoimiseksi. (DeJoy ym. 2014.)

Pessin (1999) mukaan työilmapiirin perusta luodaan jo ennen varsinaista työuran alkua kotona, koulussa ja opiskelujen aikana oppimalla yhteistyömuotoja, kohtaamalla työpaineita ja yksityiselämän kautta. Ratkaisevinta on se, miten yksilö arvostaa ja kunnioittaa toisia henkilöitä. Työyhteisön avoimuudella, sekä yhtiön sisällä että suhteessa ympäristöön on merkitystä työilmapiirin kannalta. Ylimmällä johdolla on suurin vastuu, mutta jokainen yksilö voi vaikuttaa työilmapiirin avoimuuteen omalla käyttäytymisellään. Turvallisuuden tunne tukee hyvän työilmapiirin muodostumista samoin kun aito kiinnostuneisuus alaisista. Työilmapiiriin vaikuttaa myös työn luonne ja määrä sekä päätöksenteko organisaatiossa. Päätöksenteko tulisi olla selkeää, viivytyksetöntä ja alaisia arvostavaa. Oikein käytettynä päätöksentekopalaverit koko työyhteisön kesken tukevat hyvää työilmapiiriä, mutta voivat olla epävarman esimiehen toteuttamana myös työilmapiirille haitallisia. Yksilö motivoituu työhönsä, kun hänellä on tunne että häneen luotetaan, työhön pystyy vaikuttamaan, työ sisältää sopivasti vastuuta ja pätevyyttä arvostetaan. Työilmapiiriin vaikuttaa myös kriisitilanteiden selvittämistavat, fyysisen työympäristön turvallisuus ja viihtyvyys sekä henkilökohtainen terveys. (Pessi 1999.)

2.5 Arvostus

Neljännän portaan arvotuksen tarpeen saavuttaminen liittyy työn ja työntekijän arvoihin ja arvostuksen tunteeseen. Synonymisanakirjan mukaan arvostus – sanan synonyymit ovat muun muassa kunnioitus ja suosionosoitus (Synonymisanakirja). Jaarin (2004) tutkimuksen mukaan suomalaisten työelämässä mukana olevien itsetunto rakentuu henkilökohtaisen tiedollisen, taidollisen ja sosiaalisen osaamisen tunteesta sekä yksilökeskeisestä, itsensä korostamiseen liittyvästä arvopohjasta käsin. Työn avulla ollaan osa yhteiskuntaa ja työllä on positiivinen merkitys yksilön omanarvontunnolle. Työelämän roolit muokkautuvat organisaatiossa vallitsevien sääntöjen, odotusten ja vaatimusten mukaisesti. Onnistumisen tunne työssä ja kyky tehdä työtä hyvin on tärkeä tekijä henkilön omanarvon tunteen muodostumisessa. (Jaari 2004,10.)

Rauramon (2008) mukaan arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Yksilölle erityisen merkittävää on hänen tärkeänä pitämien henkilöiden arvostus. Työelämässä näitä ovat esimiehet, työtoverit, asiakkaat ja ammatti- ja toimialan auktoriteetit. Oleellista arvostamisessa on, että henkilö pystyy käyttämään tietojaan ja taitojaan. Hyvä esimies-alaissuhde ja oikeudenmukainen, tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen johtaminen ovat merkittävimpiä työkyvyn ja hyvinvoinnin tekijöitä. Rakentava palaute työstä johtaa myös työn tuloksellisuuteen. Omaa työtään arvostava työntekijä pystyy arvostamaan myös toisen työtä. Vastavuoroinen arvostus lisää positiivisen organisaatiokulttuurin syntymistä ja ylläpitämistä. (Rauramo 2008, 143-145.)

Työntekijän oma elämä, koettu itsearvostus ja työskentelyä ohjaavat arvot vaikuttavat kaikki yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Työelämän arvot ovat myös muuttumassa. Y- sukupolvi, eli noin vuosina 1977-1990 syntyneet nykyiset työntekijät, arvostavat työssä viihtymistä, nopeaa päätöksentekoa, tiimityöskentelyä, suoraa puhetta ja palautetta sekä kyseenalaistavat johtamisen toimintamallit. Johtajilta odotetaan valmiutta tiimityöhön, kykyä jakaa vastuuta ja kykyä luoda hyvä, inspiroiva työilmapiiri. (Paloheimo-Koskipää 2010.)

2.6 Osaaminen

Viidennen portaan itsensä toteuttamisen tarve sisältää elinikäisen oppimisen ja osaamisen käsitteet. Helakorven (2009) mukaan ammatillinen osaaminen muodostuu toisaalta ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämänaikana muokkaavat. Osaaminen on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä. Se on sekä formaalin koulutuksen että informaalin kokemuksen ja kehityksen tulosta eikä vain tietämistä, vaan laajempaa tekemisen hallintaa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus painottuu aiempaa enemmän. Osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta sekä jatkuvaa arviointia ja kehittämistä ja sitä sekä itsearvioidaan että arvioidaan ulkoisesti. Osaaminen on kontekstisidonnaista ja sen arviointi on arvosidonnaista ollen yhteydessä toimintakulttuuriin. (Helakorpi 2009, 3-4.)

Virolaisen (2012) mukaan ammatillisen ydinosaamisen lisäksi tarvitaan entistä enemmän kykyä hallita ja hyödyntää erilaista tietoa ja osaamista. Osaamisen jatkuva kehittäminen ja uusien kiinnostuksen kohteiden löytyminen pitää mielen vireänä ja aivot kunnossa ja rakentaa työmarkkinakelpoisuutta omankin organisaation ulkopuolella. Ikä vaikuttaa oppimiseen tehostavasti, mikäli henkilö on motivoitunut. Tällöin tietoa on kokemuksen myötä helpompi valikoida ja yhdistellä. Organisaation osaaminen muodostuu yksilöiden osaamisen yhdistämisestä, tavasta toimia yhdessä ja luoda uutta. (Virolainen 2012.)

Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2002) mukaan työn epätasainen jakautuminen, työnpaljouteen uupuminen ja työstä syrjäytymiseen voidaan vastata ottamalla työntekijöiden oppimisresurssit käyttöön. Samalla parannetaan työhyvinvointia ja luodaan uusia mahdollisuuksia niille, joiden työntekoon ovat vaikuttaneet tuotannon muutokset. Työn tuotannollisuuden tehostaminen on johtanut työn ja ammattien oppimisen siirtämiseen oppilaitoksiin työssäoppimisen sijaan, mutta pelkkä koulutus ei kuitenkaan riitä, vaan työorganisaatioiden on kehityttävä nopeammin kuin koulutusjärjestelmä pystyy muuttumaan. Toisaalta taas esimerkiksi palvelualoilla yksinkertainen vaihetyö on lisääntynyt, eikä sen oppiminen aseta erityisiä oppimisvaatimuksia. Työorganisaatioissa oppiminen on moniulotteinen ilmiö, joka pitää sisällään välittömän oppimisen lisäksi symbolisen ja piilevän tiedon sisäistämisen. (Järvinen ym. 2002, 7-10.)

Osaamista kehittämällä organisaatio voi kehittää kilpailukykyään ja saavuttaa tavoitteensa. Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla ja työssä tapahtuvaan oppimiseen vaikuttaa koulutuksia enemmän työntekijöiden kyky jakaa tietoja ja taitoja toisille organisaation jäsenille. Jokaisen organisaation jäsenen on tärkeää tuntea yhteinen visio ja tavoitteet joita kohti päästään työssä tarvittavaa osaamista, tietoa ja taitoja kehittämällä. Osaamisen kehittämisessä on tärkeää ennakoida myös tulevaisuutta. Yksilötasolla osaaminen ja elinikäinen oppiminen edistävät työssä jaksamista ja hyvinvointia sekä takaavat kilpailukyvyyn työmarkkinoilla. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ on sopivan haastavaa ja vastaa yksilön ominaisuuksia. (Rauramo 2008, 160-162.)

2.7 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työelämän kehittäminen on viime vuosina ollut yksi keskeisiä ohjelmallisia ja toiminnallisia politiikka-alueita Suomessa. Tästä huolimatta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen sekä sairauspoissaolot ovat varsin yleisiä ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä nousee hitaasti. Työssä jatkamisen kannalta keskeiset olosuhteet ja riskit muotoutuvat työpaikkatasolla. Jotta työssä jatkamista tukevaa työtä voidaan onnistuneesti tehdä, tarvitaan mittareita, joilla työkyvyn alenemista ja menettämistä voidaan ennustaa nimenomaan työpaikkatasolla. Työhyvinvointitoiminnalla on ilmeistä vaikutusta. Toiminnan vaikutus näkyi koetussa työhyvinvoinnissa, muussa hyvinvoinnissa ja terveydessä ja epäsuoremminkin myös sairauspoissaoloissa ja työkyvyttömyyseläkkeissä. Tutkijoiden mukaan työhyvinvointitoiminnan tulee olla tarkkaan suunniteltua ja kohdennettua, mikä tahansa toiminta millä tahansa tavalla toteutettuna ei anna toivottua tulosta. Toisaalta mikään toiminta ei aiheuttanut kielteisiä vaikutuksia. (Kuoppala, Väänänen-Tomppo, Hinkka, Lamminpää 2009, 3, 41-42.)

Työhyvinvoinnin mittaamisen taustalla on halu kehittyä organisaationa. Mittareiden toivotaan vastaavan kysymykseen siitä, missä organisaatiolla olisi parannettavaa. Ajoittain työn johdon näkemys työhyvinvoinnista on työntekijöitä positiivisempi, joten mittauksia tulisi suorittaa juuri työhyvinvoinnin näkökulmasta. Oleellista on mittaamisen säännöllisyys ja toimenpiteet, joita mittausten tulosten perusteella tehdään. Mittaamisen perusteella nähdään, mihin suuntaan työhyvinvointi on menossa ja onko edellisten mittausten jälkeisillä toimilla ollut merkitystä. Mittaukset ovat tärkeitä myös ennaltaehkäisevien työsuojelutoiminnan kannalta, koska niistä saadaan tietoa työoloista, työntekijöistä ja työpaikan ilmapiiristä. (Virolainen 2012, 110 -111, 118.)

Yrityksissä mittaaminen tapahtuu erilaisten tilastojen, kuten sairauspoissaolojen ja tapaturmatilastojen kautta. Muita käytettyjä keinoja ovat organisaatiokyselyt ja haastattelukyselyt työntekijöille eri menetelmillä (esimerkiksi yksilöhaastattelut, ryhmäkeskustelut). Kolmas tapa on luoda vertailevia tilastoja esimerkiksi vertaamalla eri vuosien sairauspoissaolotilastoja. (Virolainen 2012, 115 -116). Kela korvaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista korvausluokassa I 60 %, jos työterveyshuolto ja työpaikka ovat yhteistyössä sopineet työ-

kyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta. Yksi näistä toimintatavoista on sairauspoissaoloseuranta. (Kela 2012a.)

Erilaisia subjektiivista työhyvinvointia mittaavia kyselyitä työterveyshuollon käytössä ovat Voimavarat työssä, Työstressikysely sekä Työkykyindeksi, joita käytetään työterveystarkastusten yhteydessä kartoittamaan työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja. Voimavarat työssä kehitettiin 1990-luvun lopulla ja sen avulla pyritään tunnistamaan voimavaroja ongelmien kartoittamisen sijaan (Motiwell 2014). Työstressikyselyä käytetään keräämään tietoa työn koetusta psyykkisestä kuormittavuudesta etenkin jaksamiseen liittyvän ohjauksen ja neuvonnan suuntaamiseksi. Kyselyä voidaan käyttää myös henkilöstön stressitason muutoksien raportoinnissa sekä työyhteisön kehittämistarpeiden perustelussa. Työkykyindeksikyselyn avulla pyritään selvittämään työntekijän työkyky ja suunnittelemaan työkykyä tukevaa toimintaa. (Työterveyslaitos 2015b.)

Varsinaisia koko työyhteisöä selvittäviä työhyvinvointikyselyjä tarjoavat useat eri yritykset omana palvelunaan. Tällaisia ovat esimerkiksi eri eläkevakuutusyhtiöiden omat palvelut. Kyseisiä palveluita yritykset käyttävät omina hankintoinaan ja halutessaan toimittavat tulokset työterveyshuoltoon. Usein kuitenkin työterveyshuolto on näistä testeistä ja tuloksista tietämätön. Lisenssillä toimivia työterveyshuollolle markkinoituja palveluja on esimerkiksi työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö – kysely. Tämän kyselyn tarkoitus on selvittää henkilöstön hyvinvointia ja työyhteisön ilmapiiriä, tunnistaa organisaation vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä kehittämistoimenpiteiden suuntaaminen oikeisiin kohteisiin. (Työterveyslaitos 2015c.) Parempi Työyhteisö - kyselyn haaste toimipisteelleemme ovat hinta sekä valtakunnallisen työterveysyhteisön kokemukset tai kokemuksen puute kyselystä.

Valtakunnallisesti työhyvinvointia mitataan Työterveyslaitoksen Työ ja terveys – haastattelututkimuksen ja Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrien avulla. Työ ja terveys- tutkimus on puhelinhaastattelututkimus, jossa kerätään seurantatietoa Suomen työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Katsaus ja siihen liittyvä haastattelututkimus on julkaistu vuodesta 1997 alkaen joka kolmas vuosi. Rekisteri- ja tilastotietojen lisäksi on käytetty haastattelututkimusten aineistoja ja asiantuntija-arvioita. Tutkimus kertoo työelämän muutok-

sista ja työhyvinvoinnin tärkeydestä työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. (Työ ja terveys Suomessa 2015, 3,5.)

Työolobarometrin avulla seurataan työelämän laatua palkansaajien näkökulmasta. Barometri kertoo työelämän muutoksista yli 20 vuoden aikana, mutta tutkimukseen on vuosien varrella otettu mukaan myös uusia, ajankohtaisia teemoja. Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tehtyihin puhelinhaastatteluihin. Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko maassa. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 2.)

3 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteet ovat työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, terveellinen ja turvallinen työympäristön luominen, hyvin toimiva työyhteisö, sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen (Kela 2012b). Suomessa työterveyshuolto alkoi kehittyä suurteollisuuden tarpeesta huolehtia työntekijöiden ja heidän perheidensä terveydestä sekä työstä johtuvien sairauksien hoitamisen ja ehkäisyn tarpeesta. Työterveyslaitos perustettiin vuonna 1951 ja nykyinen työterveyshuolto pohjaa vuonna 1971 luodulle työmarkkinajärjestöjen sopimukselle, jossa alettiin painottaa ehkäisevää työterveyshuoltoa ja kiinnitettiin erityistä huomiota vaarojen torjumiseen. Työterveyshuoltolaki luotiin vuonna 1978 ja sen tavoitteena oli säätää työterveyspalvelujen järjestäminen työnantajien velvollisuudeksi. (Antti-Poika, Martimo, Husman 2003,29.)

Työterveyshuoltoa tarjoamalla työnantaja investoi tuottavuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Työpaikan ja työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuusongelmin ennaltaehkäisyyn sijoitetut varat saadaan 3-5 kertaisena takaisin. Kela korvaa noin 60 % työterveyshuollon ennalta ehkäisevän toiminnan kustannuksista ja 50 % yleislääkäritasaisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon kustannuksista. Kokonaisvaltainen myös sairaanhoidon sisältävä työterveyshuolto maksaa vuodessa keskimäärin noin 145 euroa työntekijää kohti. (Työterveyslaitos 2014b.)

Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksen mukaan työterveyshuollon palveluiden piiriin kuului noin 1,9 miljoonaa henkilöä mikä tarkoittaa 91 % :a palkansaajista. Heistä 86 %:lla oli mahdollisuus myös sairaanhoitoon työterveyshuollon osana. Pienillä työpaikoilla ja yrittäjien keskuudessa kattavuus on edelleen puutteellinen. Työterveyshuolto on perehtynyt työpaikkakäynneillä tutkimusta edeltäneen kolmen vuoden aikana joka toisen työterveyspalvelujen piiriin kuuluvan työoloihin ja tehnyt terveystarkastuksen kahdelle kolmesta työntekijästä. Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys työterveyshuoltoon on lisääntynyt. Palveluja piti vuonna 2012 hyvinä tai kiitettävinä neljä viidestä Työ ja terveys -kyselyn vastaajista. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 219.)

Halosen (2013) tutkimuksessa merkittävät työpaikkojen henkilöriskit liittyivät työyhteisön toimintaan, terveyteen ja hyvinvointiin sekä osaamiseen. Merkittäviä tekijöitä olivat henkinen kuormittuminen, stressi, työilmapiiri, riittävä erikoisosaaminen, henkilöstön sairauspoissaolot sekä johtaminen ja esimiestyö. Tutkimuksessa kävi ilmi, että henkilöriskitekijät ovat moninaisia, eikä niitä tunneta hyvin. Etenkään pienillä yrityksillä ei ole riittävää osaamista ja riittäviä resursseja kokonaisvaltaisen henkilöriskihallinnan toteuttamiselle. Työterveyshuollon ammattihenkilöt kokivat, että toiminnan organisoiminen on työterveyshoitajien varassa, eikä riittäviä resursseja ja osaamista ole ja työterveyshuolto painottuu yksilön hoitamiseen. Työterveyshuollolle ei muodostu kokonaiskuvaa asiakasorganisaation toiminnasta eikä myöskään asiakasorganisaatiolle terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä henkilöriskeistä. Asiakasorganisaatiossa ei usein myöskään tiedetä, mitä palveluja työterveyshuolto tarjoaa, eikä työterveyshuoltoa nähdä strategisena yhteistyökumppanina. (Halonen 2013, 133–142.)

Työterveyshuollon tehtävät on määritelty työterveyshuoltolainsäädännössä. Työterveyshuollon tarkka sisältö määräytyy aina yrityksessä tehtävän työn, työolosuhteiden ja työjärjestelyiden sekä henkilöstöön liittyvien tekijöiden perusteella. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

3.1 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolakiuudistus tuli voimaan vuoden 2002 alusta. Työterveyshuoltolain tarkoitus on tukea terveyttä ja työkyvyn säilyttämistä sekä parantaa työelämän laatua ja edistää työturvallisuutta. Lain tarkoituksena on varmistaa, että työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet toteutetaan. Lain tavoitteena on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä niin, että ne tukevat työelämään osallistumista entistä pidempään. Työterveyshuollon toiminnan tulee kohdistua työpaikoilla terveyden ja työkyvyn edistämiseen. Työterveyshuollon tulee tehdä toimenpide-ehdotuksia sekä antaa tietoja, neuvoja ja ohjausta selvitysten ja arviointien perusteella. (STM 2004.)

Työterveyshuoltolaki 2001 määrittää työterveyshuollon työnantajan velvollisuudeksi. Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen ilmainen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen – ja haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi (Työterveyshuoltolaki 2001 6 §). Työkykyä ylläpitävä toiminta määritellään seuraavasti: Tässä laissa tarkoitetaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä (Työterveyshuoltolaki 2001 3 §).

3.2 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö on valtioneuvoston asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö 2007 velvoittaa työnantajan ja työterveyshuollon tuntemaan työpaikan psyykkisen ja sosiaalisen tilanteen. Psykkistä ylikuormitusta kuvaavia tekijöitä ovat esimerkiksi jatkuva kiire, henkilöistä riidat ja liian suuri vastuu työssä. Työ ei myöskään saa olla ilman haasteita. Psykkisiä kuormitustekijöitä selvitetään työtä ja työoloja havainnoimalla, haastatteluilla sekä kyselymenetelmillä. Mikäli normaalin työpaikkaselvityksen lisäksi on tarvetta kerätä lisää tietoa työpaikan työhyvinvoinnista, hyvä työterveyshuoltokäytäntö ohjaa työterveyshuoltoa toimimaan viisivaiheisen kysely-

palaute-menetelmän mukaisesti. Tämän menetelmän mukaiset viisi aihetta ovat:

1. Toteutuksen suunnittelu: määritellään työnantajan kanssa tavoitteet ja suunnitellaan koko prosessin toteuttaminen käytännössä. Informoidaan kaikkia asianosaisia
2. Toteutusvaihe: Jaetaan kysely, neuvotaan vastaamisessa ja perustellaan miksi kyseisiä asioita kysytään. Sovitaan palautuksesta ja korostetaan tietojen luottamuksellisuutta
3. Tulosten analysointi ja yhteenveto: tehdään suhteessa niihin tavoitteisiin, joista suunnittuvaiheessa sovittiin
4. Tulosten kirjallinen raportointi: käsitellään niiden henkilöiden ja ryhmien kanssa, joista suunnitteluvaiheessa on sovittu
5. Prosessin päättäminen: Asetetaan uudet kehittämistavoitteet havaittujen puutteiden ja haittojen korjaamiselle; mitä tehdään, seuranta jne.
(Manninen, Laine, Leino, Mukala ja Husman. 2007 s. 92-93.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimustehtävät ja tavoitteet

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on laatia työhyvinvointia mittaava, selkeästi tulkittava lomake työterveyshuollon käyttöön.

Tämän kehittämistyön tehtävät ovat:

1. Työhyvinvointia mittaavan lomakkeen laatiminen.
2. Työhyvinvointia mittaavan lomakkeen testaaminen.
3. Työhyvinvointia mittaavan lomakkeen kehittäminen asiantuntijaraadin avustuksella.

Opinnäytetyön tavoitteena on, että laadittavaa työhyvinvointia mittaavaa lomaketta voidaan käyttää hyväksi työhyvinvointia parantavien toimien suunnittelussa työterveyshuollon asiakasyrityksissä.

5 Opinnäytetyön toteutus

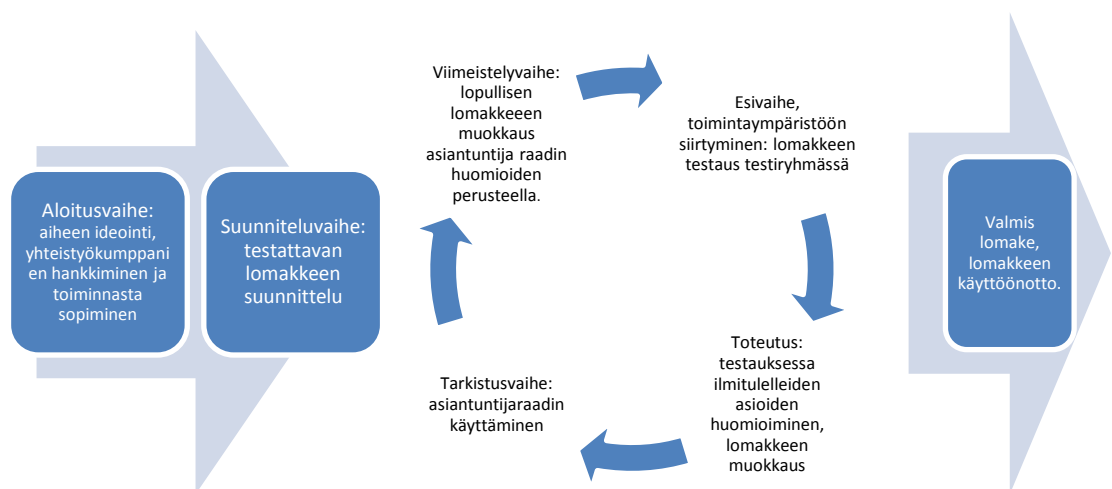
Opinnäytetyö on kehittämistehtävä, jota on ideoitu työterveyshuollossa sekä asiakasyritysten kanssa. Kehittämistyönä luodaan työhyvinvointia mittaava kysely, jonka tarkoitus on mitata työhyvinvoinnin tilaa asiakasyrityksessä. Tarvittaessa lomaketta voidaan muokata myös yrityksen tarpeisiin sopivaksi esimerkiksi muutaman lisäkysymyksen avulla.

Kehittämistyöllä pyritään luomaan uusia ja entistä kattavampia palveluita, tuotantomenetelmiä ja – välineitä (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21–22). Kehittämistyö pohjautuu työelämän tarpeisiin ja sen eteenpäin vieminen edellyttää kumppanuutta ja vastuullista yhdessä toimimista ja tekemistä. Tutkimuksellinen kehittäminen voi saada alkunsa esimerkiksi organisaation kehittämistarpeista tai halusta saada aikaan muutoksia. Kehittämistyössä ei vain selitetä asioita, vaan etsitään parempia vaihtoehtoja ja viedään asioita yhdessä eteenpäin. Tavoitetta määriteltäessä on oleellista pyrkiä tuottamaan työelämästä ja sen kehittämisestä sellaista tietoa, joka kehittää ja uudistaa työelämän osaamis – ja tietopohjaa. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014.)

Kehittämispohjaisen oppimisen keskeisiä piirteitä ovat autenttisuus, kumppanuus, kokemuksellisuus ja luovuus. Autenttisuus tarkoittaa, että aihe on aito työelämästä lähtöisin oleva, jonka asiantuntijaksi halutaan kehittäminen ja jolla etsitään ratkaisua todelliseen ongelmaan. Kumppanuus tarkoittaa yhteistyötä, jonka edetessä koko yhteisö oppii. Päämäärä saavutetaan yhdessä etsimällä ja tuloksia arvioimalla. Kokemuksellisuus on koko yhteisön kokemusten keräämistä ja jakamista. Tutkimuksellisuus tarkoittaa tutkivaa ja kriittistä työtettä ja luovuus n koko työskentelyprosessin voimavara. (Ojasalo 2014, 15-17.)

Tässä opinnäytetyössä kehittämistarve on noussut työelämästä ja yritysten tarpeista, ja kyselylomaketta työstetään yhdessä työelämässä vaikuttavien esimiesten kanssa heidän tarpeidensa mukaan. Lomaketta muokataan myös muiden työterveyshuollon ammattihenkilöiden kanssa etenkin testausvaiheessa. Lomake palvelee työterveyshuollon ammattihenkilöiden työvälineenä, jolloin työstä hyötyvät myös asiakasyritykset. Lomaketta arvioivat myös asiantuntijat, jotka tarkastelevat kysymyksiä työterveyshuollon ulkopuolisina henkilöinä.

Salonen (2013) esittelee konstruktivisen kehittämistoiminnan ideaalimallin Toikon ja Rantasen (2009) laatimien lineaarisen ja spiraalimallien pohjalta (kuva 2). Tämä kehittämistehtävä on toteutettu kyseisen mallin mukaisesti. Mallin vaiheet ovat: 1. Aloitusvaihe (ideointi) 2. Suunnitteluvaihe (hankeidean kirkastaminen), 3. Esivaihe (toimintaympäristöön siirtyminen), 4. Työstövaihe (toteutus), 5. Tarkistusvaihe (arviointi), 6. Viimeistelyvaihe (hiominen) ja 7. Valmis tuotos. Mallissa Salonen pyrkii ottamaan huomioon prosessin läpi jatkuvan reflektoinnin ja inhimilliset tekijät, joihin sisältyy vuorovaikutusta, pysähtymistä, arviointia ja eteenpäin suuntautuneisuutta. (Salonen 2013, 16-17.)



Kuva 2. Kehittämistehtävän prosessin eteneminen Salosen (2013) konstruktivisen kehittämistoiminnan ideaalimallin mukaisesti

5.1 Aloitusvaihe: aiheen ideointi

Opinnäytetyön aiheeksi haettiin paitsi yritystä myös opinnäytetyön tekijää hyödyttävää kehittämistehtävää, jonka metodinen viitekehys olisi työympäristöstä. Työhyvinvointilomakkeen kehittäminen nousi aiheeksi useiden asiakasyritysten samanaikaisen tarpeen takia ja siksi, ettei sopivaa valmista työhyvinvointikyselyä ollut yrityksellä käytössä, eikä jo käytössä olevien lomakkeiden katsottu vastaavan tarvetta. Kyselyn vastauksia käytetään hyväksi työhyvinvointiin tärkeitävien toiminnan suunnittelussa ja toimintaa suunnitellaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden, yritysten esimiehien ja yrityksen työntekijöiden yhteistyönä.

5.2 Suunnitteluvaihe: kyselylomakkeen laatiminen

Hyvä kyselylomake on siisti ja selkeä sekä kysymysten osalta hyvin aseteltu eikä ole liian pitkä. Hyvä lomake etenee loogisesti, vastausohjeet ovat selkeät ja yksinkertaiset. Kysymykset kannattaa ryhmitellä loogiseksi kokonaisuudeksi ja kysely kannattaa aloittaa helpoilla kysymyksillä mielenkiinnon herättämiseksi. Lomakkeessa on hyvä olla myös kontrollikysymyksiä testaamassa vastausten luotettavuutta. Lomaketta laadittaessa tulee olla selvillä mitä halutaan tutkia sekä miten aineistoa käsitellään. Avoimia kysymyksiä kannattaa käyttää silloin, kun vaihtoehtoja ei tiedetä etukäteen. Asenteita, arvoja ja mielipiteitä mitattaessa on korostettava, että vastausten tulee kuvastaa juuri sitä, mitä henkilö itse asiasta ajattelee tai kokee. Kyselylomake tulee testata noin 5-10 hengen ryhmällä ja testata kysymysten toimivuutta, lomakkeen selkeyttä, ohjeiden selkeyttä ja yksiselitteisyyttä sekä vastausvaihtoehtojen sisällöllistä toimivuutta. Kyselylomakkeeseen tulee myös liittää saatekirje, jossa kerrotaan tutkimuksen taustaa ja vastaamista sekä motivoidaan vastaaja vastaamaan kyselyyn. (Heikkilä 2014.)

Lomake (liite 1) muokattiin Työhyvinvoinnin portaiden pohjalta edellä esitettyjen peri-aatteiden mukaisesti. Lomakkeen halutaan vastaavan työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin henkilön oman kokeman pohjalta. Lomakkeessa pyrittiin napakkuuteen, selkokieliisyyteen ja laatimaan väittämät niin, että tulkinnanvaraa olisi mahdollisimman vähän. Avoimet kysymykset pidettiin lyhyinä ja yksinkertaisina. Vastaajille annettiin myös mahdollisuus kommentoida kysymysten ulkopuolelta. Lomakkeen ulkoasu pyrittiin saamaan mielenkiintoa herättäväksi. Lomakkeen kysymykset ovat suurelta osin väittämiä, jotka vastaaja arvio Likertin asteikon mukaan, joka mahdollistaa nopeasti täytettävän ja selkeän kyselylomakkeen laatimisen. Mukaan liitettiin avoimia kysymyksiä, joilla vastaaja voi kertoa omin sanoin työhyvinvoinnista ja lähettää terveisensä työterveyshuoltoon.

Kysymykset ryhmiteltiin Rauramon Työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti viiteen ryhmään, joista kaksi yhdistettiin kysymysten samankaltaisuuksien takia. Väittämät luotiin positiivishenkisiksi, ja vastausvaihtoehtoja annettiin neljä, täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä.

Neutraali kohta, esimerkiksi en osaa sanoa jätettiin vastausvaihtoehdoista pois, etteivät henkilöt vastaisi lomakkeeseen pelkästään tätä vaihtoehtoa käyttämällä. Lisäksi kysyttiin avoimilla kysymyksillä mitä muuta haluaa kertoa työhyvinvoinnista ja mielipidettä kyselystä ja sen toimivuudesta.

Ensimmäisen portaan psykofysiologisten tarpeiden perusteella luotiin väittämistä ryhmä, joka otsikoitiin **Työn kuormittavuuden hallinta**. Ensimmäisen portaan perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijälleen sopivaa ja työ, terveys ja vapaa-aika ovat sopivassa suhteessa keskenään (Rauramo 2008, 37). Väittämät tähän ryhmään ovat:

- Viihdyn työssäni
- Työtilat ovat asianmukaiset ja turvalliset
- Ergonominen työskentely onnistuu
- Työn tauottaminen onnistuu
- Työpaikkaruokailu on mahdollista
- Työ ei ole liian kuormittavaa fyysisesti
- Työterveyshuolto on järjestetty niin, että se tulee työssä jaksamistani.

Toisen portaan turvallisuuden tarpeiden perusteella luotiin väittämistä ryhmä, joka otsikoitiin **Työn ja työyhteisön turvallisuus**. Toisen portaan perustarpeet täyttyvät, kun työ mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon (Rauramo 2008, 85). Väittämät tähän ryhmään olivat:

- Tiedonkulku on avointa
- Organisaation ja työyksikköni tavoitteet ovat minulle selviä
- Oman työni tavoitteet ovat minulle selviä
- Työntekijöitä kohdellaan asianmukaisesti ja ystävällisesti
- Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti
- Työturvallisuusasioita pidetään tärkeinä
- Mahdolliset tapaturma- ja läheltä piti-tilanteet käsitellään asianmukaisesti
- Työsuojelutoiminta tukee työssä jaksamista
- Ketään ei kiusata, häiritä ja syrjitä

Kolmannen portaan liittymisen tarpeiden sekä neljännen portaan arvostuksen tarpeiden perusteella luotiin väittämistä ryhmä, joka otsikoitiin **Yhteishenki ja arvostus**. Kolmannen portaan keskeisiä arvoja ovat työyhteisön avoimuus ja luottamus, hyvä työilmapiiri sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja toimivat esimies-alaisuhteet ja palaverikäytännöt sekä kehittyvä työ. Neljännen portaan tarpeet saavutetaan hyvinvointia ja tuottavuutta tukevilla missiolla, visioilla, strategialla sekä eettisesti kestäville arvoilla, jotka näkyvät kaikessa käytännön toiminnassa. (Rauramo 2008, 122, 143.) Väittämät tähän ryhmään olivat:

- Työilmapiiri on hyvä
- Esimiehet kunnioittavat työntekijöitä
- Työntekijät kunnioittavat esimiehiä
- Työntekijät kunnioittavat toisiaan
- Saan palautetta työstäni
- Voin antaa palautetta työstä
- Koen työni palkitsevana
- Tunnen ylpeyttä työstäni
- Esimieheni tukee jaksamistani työssä
- Työtoverit tukevat jaksamistani työssä
- Hyvästä työstä palkitaan
- Palkitseminen on oikeutettua ja tasapuolista
- Kehityskeskustelut luovat positiivista ilmapiiriä

Viidennen portaan itsensä toteuttamisen tarpeeseen liittyvät mielekäs työ ja osaamisen hallinta (Rauramo 2008, 160). Väittämät otsikoitiin **Itsensä toteuttaminen**, ja väittämät olivat:

- Työ on sopivan haasteellista
- Koen onnistuvani työssäni
- Työnantaja tulee työssä kehittymistä esimerkiksi järjestämällä koulutuksia
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu
- Voin hoitaa tärkeitä henkilökohtaisia asioita tarvittaessa työajalla

- Haluan jatkaa nykyisessä työssäni
- Suositteaisin työpaikkaa ystävälleni

5.2 Esivaihe ja toteutus: kyselylomakkeen testaaminen

Testiryhmä vastasi kyselyyn Webropol-lomakkeella, johon esimies jakoi linkin sähköpostilla. Testaava ryhmä koostui suomalaisen lääkäriaseman työntekijöistä, ja ryhmässä oli mukana myös työterveyshuollon ammattihenkilöitä. Testiryhmää pyydettiin saatekirjeessä kiinnittämään huomiota kyselyn pituuteen ja vastaamisaikaan, kysymyksien ryhmittelyyn, kysymysten selkeyteen, käytettyyn kieleen, kyselyn rakenteeseen, mahdollisiin puutteisiin kysymysten suhteen ja siihen, käyttäisivätkö kyselyä omissa asiakasyrityksissä (liite 2). Kyselyyn vastasi 12 henkilöä, joista osa (4) ainoastaan mielipideväittämiin.

Koska testiryhmä oli vastauksissaan lähes yksimielinen, ja kysymykset oli ymmärretty hyvin, heräsi kysymys onko kyseinen testiryhmä ammatillisen taustansa takia valmiimpi vastaamaan tällaiseen kyselyyn. Päädyin antamaan lomakkeen vielä kahden ulkopuolisen henkilön testaukseen saadakseni enemmän kuvaa kysymysten ymmärtämisestä muissa ammattiryhmissä. Nämä henkilöt olivat esimiestehtävissä tekniikan piirissä vuosia toiminut henkilö, ja vasta muutamana vuoden työkokemuksen järjestötoista omaava henkilö.

5.3 Toteutus, tarkistusvaihe ja viimeistelyvaihe: lopullisen lomakkeen muokkaus

Kurkelan (2009) mukaan asiantuntijaraadin käyttö kyselylomakkeen testauksessa on tehokas menetelmä kyselyn toimivuuden varmistamiseksi. Lomake annetaan asiantuntijoiden kommentoitavaksi. Kommenttien pohjana on etukäteen laadittu arviointiluokitus, jonka avulla asiantuntijat kohdistavat huomionsa systemaattisesti samankaltaisiin asioihin. (Kurkela, 2009, 5).

Testiryhmän ja heidän vastausten huomioiden perusteella lomake muokattiin uudelleen ja tähän versioon pyydettiin asiantuntijoiden mielipiteitä (liite 3). Nämä asiantuntijat olivat:

1. Avioliittotyössä toiminnanjohtajana työskentelevä teologian tohtori. Hänen mukaansa hyvän avioliiton perusperiaatteet ovat samoja kuin hyvän ja toimivan työyhteisön ja hän haluaa tarkastella kysymyksiä tästä näkökannasta.
2. Työyhteisökonsultti, jolla on pitkä kokemus myös työntekijänä ja esimiehenä. Hänen näkökantansa on ennen kaikkea henkisen jaksamisen tukeminen työpaikalla.
3. Sairaanhoidaja/terveydenhoitaja, jolla on kahdenkymmenen vuoden kokemus työstään. Tällä hetkellä hän toimii keskisuuren sairaanhoitopiirin päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna ja on toiminut ammattiyhdistystoiminnassa useita vuosia. Hänen näkökantansa on koko työyhteisön toimivuus, etenkin työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvät asiat.
4. Valtiotieteiden maisteri, joka arvio lomakkeen toimivuutta tutkijan näkökannalta.

Asiantuntijoilta pyydettiin kirjallinen palaute, jota tarkennettiin saatekirjeessä (liite 4). Palautteeseen pyydettiin huomioita sekä tilastokeskuksen asiantuntijoiden arviointiluokituksen lomakkeen perusteella, että strukturoidulla kyselylomakkeella, joka jaettiin kyselylomakkeeseen liitettynä. Asiantuntijoiden havaintojen perusteella luotiin lopullinen lomake, jota käytetään työterveyshuollossa.

6 Tulokset

Varsinainen testiryhmä vastasi kyselyyn webropol- lomakkeella. Vastaava hoitaja, jonka kautta kysely lähetettiin kertoi omat huomionsa sähköpostilla. Ryhmän ulkopuolisista henkilöistä toinen kirjasi huomionsa paperille, toinen vastasi sähköpostilla.

Ensimmäisenä huomionsa kertonut asiantuntija numero 4 kertoi huomionsa suullisesti kehittämistehtävän tekijän kirjatessa huomiot ylös. Muut asiantuntijat vastasivat webropol- lomakkeelle (2) ja sähköpostilla (1).

6.1 Lomakkeen muokkaus testiryhmän vastausten perusteella

Testiryhmänä toimineet lääkäriaseman työntekijät pitivät lomaketta hyvänä ja toimivana. Myös testiryhmän ulkopuolinen esimiestehtävissä toimivan henkilön mielestä lomake oli hyvä ja selkeä. Toinen testiryhmän ulkopuolinen henkilö löysi lomakkeesta enemmän huomautettavaa, esimerkiksi osa käsitteistä kaipasi hänen mukaansa avaamista. Lomake oli kaikkien vastaajien mielestä sopivan pituinen ja ulkoasua pidettiin hyvänä. Kaikki vastaajat kokivat myös, että lomake olisi käyttökelpoinen työyhteisöissä, omassa tai asiakasyrityksissä. Ainoastaan yksi vastaaja pohti kysymysten riittämättömyyttä ja koki, että kysely olisi mahdollisesti liian suppea. Toisaalta yritys, johon lomaketta tuotetaan, toivoi kysymysten tiivistämistä. Nopea vastaaminen vaikuttaa vastausten perusteella kuitenkin oleelliselta asialta.

Vastausten (taulukko 1) perusteella vaikuttaa siltä, että työhyvinvointia tuntevien mielestä kysymykset ovat selkeitä ja niihin on helppo vastata, mutta käytetty termistö ei välttämättä ole kaikille työntekijöille tuttua. Esimerkiksi sanat työsuojelu tai työturvallisuus saattaa johdattaa vastaajan ajattelemaan, ettei kysymys koske häntä itseään. Työsuojelu mielletään ehkä äärimmäiseksi keinoksi puuttua työturvallisuusasioihin ja työturvallisuus fyysisten, terveyttä uhkaavien tilanteiden minimoimiseksi.

Mielipideväittämien kohdalla vastauksien perusteella mietintää aiheuttaa kysymys: *Työpaikkaruokailu on mahdollista*. Vastausten perusteella mietityttää, onko kysymys ymmärretty mahdollisesti siten, että työntekijöillä olisi mahdollisuus osallistua ruokalatyypiseen ruokailuun, vai onko kysymys ymmärretty niin kuin se on tarkoitettu: työpaikkaruokailua varten on varattu rauhallinen, erillinen tila, ja työpaikkaruokailu on siten ja työn rytmityksen puolesta mahdollista järjestää. Sama saattaa koskea väittämää työn tauottamisesta: *Työn tauottaminen onnistuu*.

Saan palautetta työstäni- ja *Hyvin tehdystä työstä palkitaan-* väittämät aiheuttivat myös hajontaa vastauksissa. Näitä kysymyksiä kannattanee selventää esimerkiksi lisäämällä kysymykseen *Saan palautetta työstäni* palautetta kuvaava adjektiivi, esimerkiksi kannustava. *Hyvin tehdystä työstä palkitaan-* väittämässä

palkinto saatetaan mieltää rahapalkinnoksi. Kysymystä kannattaa jatkossa selventää tai muotoilla kysymys esimerkiksi muotoon: Hyvin tehty työ huomioidaan.

Muissa väittämissä hajonta oli vähäisempää. Sen sijaan avoimeen kysymykseen: *Lisäksi haluan sanoa seuraavaa työhyvinvointiin liittyen* vastasi varsinaisesta testiryhmästä ainoastaan kolme. Ryhmän ulkopuolinen vastaaja koki, että hänellä olisi ollut sanottavaa monestakin kohdasta, mutta yksi avoin kysymys ei motivoinut vastaamaan tai auttanut jäsentämään vastausta. Hänen selkeä toivonsa oli, että kysymysmahdollisuus olisi jokaisen ryhmän lopussa, jolloin vastausta tulisi pohdittua kyseisten kysymysten perusteella.

Ryhmän ulkopuolisen vastaajan kommentti otsikoinnin kuvauksista auttaneen rivityöntekijöitä miettimään ja kohdentamaan vastauksiaan kyseisiin ilmiöihin liittyen, ja tämä kannattanee sisällyttää lopulliseen lomakkeeseen. Sen sijaan mahdollisuus jättää vastaamatta johonkin kysymykseen saattaa aiheuttaa vastauksien hutilointia. Osa kysymyksistä, etenkin: *Mahdolliset tapaturma – ja läheltä piti - tilanteet käsitellään asianmukaisesti ja Työsuojelutoiminta tukee työssä jaksamista* pitää joko muotoilla uudestaan tai antaa vastaajalle mahdollisuus jättää vastaamatta. Monella pienellä ja kevyttä työtä tekevällä työpaikalla kysymykset eivät saata olla tuttuja vaikkakin työsuojelutoiminta on lailla säädettyä toimintaa ja sitä kautta koskee kaikkia työntekijöitä. Läheltä piti- tilanteita ei samoin kevyessä työssä ole välttämättä tullut vastaan. Kysymyksen voisi mahdollisesti muotoilla koskemaan myös erilaisten virheiden käsittelyä työpaikalla.

Testauksen perusteella lomakkeen otsikointia selvennettiin lisälauseilla ja väittämien sanavalintoja ja lauserakenteita muokattiin, sekä lisättiin selventäviä ja kuvaavia sanoja. Kysymys työntekijän terveydentilasta lisättiin ensimmäiseen osioon. Likertin asteikko 4-1 oli testaajien mielestä toimiva, joten se säilytetään. Jokaisen ryhmittymän jälkeen lisättiin vapaakenttätila, johon vastaajat voivat kommentoida jokaista osa-aluetta erikseen (liite 3).

	Kommentit	Huomio
Lomakkeen ja kysymysten selkeys	<p>Kaikki kysymykset hyviä ja pienellä mietinnällä en mitään muuttaisi</p> <p>Kysymykset ymmärsi hyvin enkä keksi lisää kysymyksiä</p> <p>Voisin käyttää itsekin</p> <p>Lomake/kysymykset oli hyvä ja selkeä (x5)</p> <p>Asteikko on kuvaava</p>	Ei toimenpiteitä
	<p>Kysymysten ymmärtämistä auttaisi, jos ne olisi mahdollisimman henkilökohtaisessa ja käytännönläheisessä muodossa ja muotoiltu passiivin sijaan henkilökohtaiseksi väitteeksi jotta tulee ilmi, että nyt haetaan nimenomaan työntekijän subjektiivista kokemusta asioiden tilasta, eikä esimerkiksi sitä, miten asia on organisoitu</p> <p>Osa käsitteistä kaipaa avaamista: mitä on "työsuojelutoiminta", "työturvallisuusasiat"</p>	Kysymyksiä muokataan niin, että kysymykset vastaavat muotoilultaan toisiaan osioittain. Työsuojelua ja työturvallisuutta koskevat kysymykset muotoillaan uudestaan selventävästi.
Kyselyn pituus	<p>Kyselyn pituus oli sopiva</p> <p>Sopivasti vaihtoehtoja 1 -4 sekä kysymyksiä</p> <p>Tuntuu kovin suppealta, mutta en tiedä mitä vastauksilla haetaan Olisiko siihen voinut vielä lisätä väittämän työntekijän terveydentilaan liittyen</p> <p>Aikaa meni 5 minuuttia</p> <p>Kysymysten määrä melko suuri, voisikohan osan kysymyksistä poistaa tai yhdistää</p>	Kyselyyn lisätään kysymys työntekijän hyvinvoinnista. Muutoin kyselyn pituus katsotaan sopivaksi. Tarvittaessa valmista lomaketta voidaan muokata kyselykohtaisesti ja poistaa tai yhdistää kysymyksiä.
Tekniset huomiot	Jokaisen osion loppuun olisi hyvä saada mahdollisuus avovastaukselle – kun avovastaus on vain lopussa, se käsittelee niin laajaa kokonaisuutta, ettei oikein tiedä mistä kertoisi.	Lisätään vapaakenttä jokaisen kysymysryhmän loppuun.
	Kaikki kohdat eivät välttämättä koske kaikkia vastaajia, vaihtoehto "ei koske minua" ainakin tapaturmatilanteisiin	Muotoillaan kysymys uudelleen ja laajennetaan se kattamaan myös työssä tapahtuvia virheitä.

Taulukko 1. Lomakkeen muokkaus testiryhmän huomioiden perusteella.

6.2 Asiantuntijaraadin huomiot lomakkeesta

Ensimmäiseksi lomake annettiin neljännen asiantuntijan arvioitavaksi. Neljäs asiantuntija arvio lomaketta tilastokeskuksen käyttämän asiantuntijoiden arvo-luokituksen mukaisesti, jolloin huomiota kiinnitetään esimerkiksi johdantoon, vastausvaihtoehtojen terminologiaan, vastausluokituksiin, ulkoasuun, kysymyk-sen esittämiseen (Tilastokeskus 2015). Asiantuntija kiinnitti ensimmäiseksi huomiota kyselyn otsikkoon, ja koki, ettei ”Kysely työhyvinvoinnista” ole riittävän kuvaava nimi kyselylle. Asiantuntija koki, että otsikko vähintäänkin kaipasi sel-ventämistä johdannossa. Asiantuntija kiinnitti huomiota ryhmittelyyn, ja koki, että samaa aihealuetta käsiteltiin useassa kohdassa, ja teoriasta tietämätön hämmentyy kun kysymyksiä, joiden kokisi kuuluvan aiempia otsikoiden ja otsi-koiden selvennyksien alle tuleekin myöhemmin kyselyssä. Asiantuntija esitti myös huomion, ettei varsinaisella teorialla ole kyselyn vastaajalle mitään merki-tystä. Muutamat sanat ja sanavalinnat olivat hänen mielestään myös ongelmal-lisia. Asiantuntija koki, että koska ergonomia on lainasana, ei se välttämättä ole tarpeeksi kuvaava ja täysin ymmärrettävissä. Asiantuntija koki myös, että kysy-mykset ”Tiedonkulku on avointa” ja ”Voin antaa palautetta työstä” olivat liian ylimalkaisesti kysytyt ja kaipasivat täsmennystä. Asiantuntija kiinnitti huomiota myös ensimmäisen ryhmittelyn otsikointiin työn ja vapaa-ajan suhteesta, kyse-lyän ensimmäisestä osasta puuttuivat kysymykset vapaa-ajasta.

Neljännen asiantuntijan huomioiden perusteella lomake muokattiin vielä ryhmit-telyn kohdalta niin, että ensimmäinen ja neljäs osio muodostavat yhden koko-naisuuden Työn kuormittavuuden hallinta, jota selvennettiin: Tässä osiossa pohditaan työn, terveyden ja vapaa-ajan sopivaa suhdetta sekä työn mielek-kyyttä ja osaamista. Osa-alueeseen lisättiin kysymys vapaa-ajasta: ”Työasiat eivät vaivaa minua kohtuuttomasti vapaa-ajalla”. Kysymys: ”Ergonominen työs-kentely onnistuu” muutettiin muotoon: ”Ergonominen, turvallinen ja terveellinen työskentely onnistuu”. Kysymys ”Tiedonkulku on avointa” muutettiin muotoon: ”Tiedonkulku organisaatiossa ja työyksikössäni on avointa”, ja kysymys: ”Voin antaa palautetta työstä” muotoon: ”Voin antaa palautetta kaikista työhöni liitty-vistä asioista”.

Neljännän asiantuntija huomioiden perusteella muokatun lomakkeen linkki lähetettiin asiantuntijoille 1, 2 ja 3 sähköpostilla (liitteet 3 ja 4). Lomakkeeseen muo-
toiltiin avoimet kysymykset asiantuntijoiden mielipiteitä varten. Kysymykset
myötäilivät työhyvinvoinnin viiden portaalan periaatteita. Lisäksi asiantuntijoille
annettiin mahdollisuus kommentoida kyselyä sähköpostilla ja käydä sähköpos-
tin kautta keskustelua myös keskenään.

Asiantuntijoiden 1, 2 ja 3 huomiot lomakkeesta

Asiantuntijat vastasivat lomakkeen toimivuuteen taulukon 2 mukaisesti. Asian-
tuntijat löysivät haasteellisia sanamuotoja ja kyseenalaistivat erityisesti kysy-
myssarjojen otsikoinnin ja kysymysten välisen yhteyden. Useassa kohtaa asian-
tuntijat kokivat, etteivät otsikoiden selvennykset kuvanneet kysymyssarjaa tar-
peeksi kattavasti tai joitain kysymyksiä jäi otsikoinnin kuvauksen perusteella
puuttumaan. Lisäksi asiantuntijat miettivät kysymysten ja mielipideväittämien
johdattelevuutta ja sitä, pystytäänkö kysymysten ja annetun asteikon täysin sa-
maa mieltä – täysin eri mieltä avulla selvittämään todellinen työhyvinvoinnin tila.

Asiantuntijoille lähetettiin kaikkien asiantuntijoiden mielipiteet sisältävä taulukko
kommentointia ja lisäyksiä varten, asiantuntijat kokivat, ettei heillä ole lisättävää
kommentteihin.

	Asiantuntija 1	Asiantuntija 2	Asiantuntija 3
Kysymysten toimivuus työn kuormittavuuden mittarina	Fyysisen kunnon ylläpitäminen, ja työnantajan mahdollisuuksista sen tukemiseen / liikunnan lisäämiseen (liikuntasetelit / kuntoilumahdollisuudet työpaikalla / työmatkaliikunta...)	Miten fyysiset/henkiset oireet näkyvät kun kuormittavuus, turvallisuus järkkyy!	KVTES?
Kysymysten toimivuus työn ja työyhteisön turvallisuuden mittarina	Kysymyksiä lukiessa mieleen piirtyy kuva varsin ideaalista työyhteisöstä, jollaista tuskin on olemassa. Voisiko kysymyksiä toisin muotoilemalla päästä paremmin käsiksi mahdollisiin työpaikan epäkohtiin - jos osa kysymyksistä olisi selkeästi negatiivisviritteisiä .	Mistä/ tunnistan, miten huomaan käytännössä päivittäin hyvän yhteishengen?	Voisiko "tavoitteet" sanaa korvata jollain muulla sanalla?
Kysymysten toimivuus arvostuksen mittarina	Tässä sama seikka (edellisen osion huomio).	Mistä tunnistan, miten huomaan käytännössä päivittäin, että minua ja työtäni arvostetaan?	"Kunnioittava" sanana?
Kysymysten toimivuus työn mielekkyyden ja osaamisen mittarina	Jos kyse on Yhteishenki ja arvostus - osion viimeisimmistä väitteistä, oman osaamisen kehittämisen kysymykset ovat jääneet huomiotta.	Kuinka syvällisesti nämä kysymykset haastavat pohtimaan ja havainnoimaan todellisesti esim. työn mielekkyyttä ja osaamista.	Mielekkyyttä mitataan, mutta miten tässä osaamista mitataan?
Kysymysten ja käytetyn kielen selkeys ja ymmärrettävyys	Ehdotan kahteen lauseeseen muutosta:	Kysymykset olivat selkeitä ja ehkä hie- man ohjaavia,	
Ohjeistuksen selkeys	Ohjeistus on alusta saakka erittäin selkeä	Selkeä ja ymmärrettävä	Muutama kohta kaipaa tarkennusta.
Kysymysten otsikointi ja ryhmittely	Viimeinen osio olisi kaivannut selkeämpää jäsentelyä. Ne olisi voitu jakaa kolmeen selkeästi otsikoituun osioon asiantuntijoille tehdyn jaottelun mukaisesti.		Hyvä
Asteikon 4-1 kuvaavuus	Kuvasi hyvin.		Vaihtoehtoihin kohta "en osaa sanoa"
Kyselyn ulkoasu	Hyvä	Hyvä	Selkeä.

Taulukko 2 . Asiantuntijoiden huomiot lomakkeesta

6.3 Lomakkeen muokkaus asiantuntijaraadin palautteen perusteella

Asiantuntijoiden palautteen perusteella kysymyssarjan otsikoinnit muokattiin uudelleen yksinkertaisemmiksi ja jätettiin otsikoiden selventävät lauseet pois tarpeettomina. Kysymykset ryhmitellään kuitenkin edelleen vastaamisen selkiyttämiseksi ja keventämiseksi, pitkä luettelo kysymyksiä tuntuu helposti raskaalta vastata.

Likertin asteikosta (4-1) ei luovuttu, vaan kysymykset on pyritty tekemään niin, että ne kuuluvat jokaisen työterveyshuollon asiakkaan työhyvinvointiin, ja koskevat täten jokaista vastaajaa. Toisaalta yksittäisen yrityksen kohdalla lomaketta voidaan myös muokata. Väittämien positiivissävytteisyyden toivotaan haastavan vastaajan ajattelemaan työhyvinvointiaan myönteisen kautta. Jos osa kysymyksistä muutetaan päinvastaisiksi hankaloittaa se kysymyssarjaan vastaamista ja ohjeiden omaksumista, eikä keskiarvoihin perustuva raportointi ole selkeää. Jos taas kaikki kysymykset käännetään negatiivisiksi, esimerkiksi ”työtoverit eivät arvosta toisiaan” väittämät eivät toimi positiivisen hengen luojana, vaan saatetaan luoda koko kyselyn ja työhyvinvoinnin ylle negatiivinen sävy.

Sanamuotoja muutettiin asiantuntijoiden huomioiden mukaisesti ja nämä muutokset katsottiin aiheellisiksi. Lisäksi lisättiin muutama kysymys asiantuntijoiden huomioiden perusteella. Lisäkentät säilytetään jokaiselle osiolla erikseen.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Työterveyshuollon ja yritysten välistä toimintakulttuuria ja -käytäntöjä on Työ ja terveys Suomessa 2012 - katsauksen mukaan kehitettävä työpaikkakeskeisemmäksi niin, että terveys- ja työkykyongelmien syihin päästään vaikuttamaan. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja näihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn 40 miljardin euron kustannuksiin vuodessa voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämällä. Huonot työolot ja suuret riskit nähdään usein asiaankuuluvina tietyillä toimialoilla ja ammateissa, vaikka juuri niissä työhyvinvoinnin parantamisen hyödyt olisivat kaikkein suurimmat. Jotta työhyvinvointia tukevat toimet voitaisiin priorisoida paremmin, on työhyvinvoinnin johtaminen sidottava yrityksen strategiaan ja ymmärrettävä sen taloudellinen merkitys yritykselle. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 5-7.)

Raution (2004) mukaan työterveyshuolto on järjestelmänä yksi merkittävä väline, jolla työssä jakamiseen voidaan pyrkiä vaikuttamaan. Työterveyshuollolta odotetaan aktiivista näkymistä työpaikoilla, asiantuntijuutta sekä ennaltaehkäisevämpää otetta. Työterveyshuollolta odotetaan myös apua ja tukea erilaisiin ongelmatilanteisiin. Työterveyshuollon käyttämät menetelmistä osa ei vastaa tämän päivän vaatimuksiin, ja työterveyshuollon osaamisen laajentamiseen on tarvetta, mikäli halutaan vastata työyhteisöjen tämän päivän ongelmiin. Etenkin työkykyä ylläpitäviä prosesseja tulee kehittää ja etsiä aktiivisesti keinoja tämän toiminnan kytkemiseksi työyhteisöjen normaaliin toimintaan. (Rautio 2004, 174–179.)

Luomani kyselyn perusteella työhyvinvointiin ja henkilöstön viihtymiseen ja sitoutumiseen työpaikkaan voidaan pyrkiä vaikuttamaan samalla kun se kertoo tärkeää tietoa yksilön kokemasta työhyvinvoinnista. Samalla voidaan tarkastella työntekijöiden hyvinvointiin tähtäävien lakien toteutumista työyhteisössä. Yhteistyö koko henkilöstön kanssa on oleellista onnistuneen lopputuloksen saavuttamiseksi. Työilmapiirikartoitusten yhteydessä kannattaa Rauramon työhyvinvoinnin työkirjan mukaisesti koko henkilöstön kanssa pohtia keinoja, joita työhyvinvoinnin parantamiseksi on jo tehty, sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin. Jo se, että henkilö pysähtyy miettimään omaa suhtautumistaan työhönsä ja työhyvinvointiinsa on tärkeää ja voi vastaaja saattaa kokea asiaa mietittyään että asiat

työpaikalla ovatkin kohtalaisen hyvin tai herää miettimään omaa rooliaan työhyvinvoinnin osatekijänä. Myös tulokset tulee käydä läpi koko henkilöstön kanssa, ja samalla yhdessä miettiä, miksi nämä tulokset saatiin, ja mitä voidaan tehdä asioiden parantamiseksi. Samalla annetaan henkilökunnalle mahdollisuus vaikuttaa asioihin.

Työpaikoilla ei ikään kuin ole varaa olla selvittämättä työhyvinvointiaan ja unohtaa sen kehittäminen. Työ- ja terveys Suomessa 2012 tutkimukseen mukaan hyvään suuntaan työhyvinvoinnin suhteen ollaankin menossa (Työ ja terveys Suomessa 2012, 6). Työterveyshuoltoa tarjoamalla työnantaja voi auttaa työntekijöitään pitämään huolta paitsi omasta henkilökohtaisesta terveydestään myös suunnitella koko työyhteisöä koskevia parannustoimenpiteitä ja projekteja. Työterveyshuollolla on käytössään moniammatillinen ja monialainen osaaminen, joiden avulla yrityksen tarpeista lähtevää toimintaa voidaan suunnitella. Tämä kysely toimii yhtenä yhteistyön välineenä. Sitä testannut yritys oli kyselyyn tyytyväinen ja koki, että kyselyn avulla saatiin totuutta vastaava kuva yrityksen työhyvinvoinnista ja myös vastauksia siihen, mitä osa-alueita työyhteisössä kannattaa kehittää. Myös kyselyä kommentoineet asiantuntijat olivat kyselyyn tyytyväisiä ja kokivat, että sille on tarvetta.

Lomaketta voidaan työterveyshuollossa käyttää joko webropol-lomakkeena tai paperiversiona ja testattu ulkoasu säilytetään. Asiantuntijoidenkin vastausten perusteella kyselyn suunnittelu ja alustus koko työyhteisön kanssa on oleellista ja prosessi voidaan toteuttaa Hyvän työterveyshuoltokäytännön ja Rauramon Työhyvinvoinnin portaiden työkirjan ohjeita mukaillen.

Väittämiä on koko opinnäytetyön tekemisen ajan muokattu työhyvinvoinnin viiden portaan mukaisesti, ja näiden portaiden eri periaatteet on pyritty sisällyttämään kysymyksiin niin, että kysymykset kattaisivat pääosin nämä periaatteet. Oleellisimmiksi asiasanoiksi valikoitui teoriassa esitellyt työkuormitus, työturvallisuus, työilmapiiri, arvostus ja osaaminen, joiden haluttiin näkyvän myös lopullisessa lomakkeessa. Kysymyssarjat ryhmiteltiin näiden otsikoiden alle. Neljännen asiantuntijan huomio teorian merkityksettömyydestä vastaajalle on osuva, ja lopullisen kysymyssarjan kysymykset eivät seuraakaan

työhyvinvoinnin viiden portaan periaatteita muutoin kuin edellä asiasanojen perusteella.

Rauramon Työhyvinvoinnin portaat toimivat oivallisena viitekehyksenä kyselylle. Myös muut työhyvinvointia tutkineet asiantuntijat ovat päätyneet samoihin teemoihin Rauramon kanssa, ja valitsemani teemat toistuvat muissa tutkimuksissa ja työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa. Työhyvinvoinnin portaiden avulla kyselyä voidaan tarvittaessa myös laajentaa, mikäli tämä jatkossa katsotaan tarpeelliseksi. Jatkossa, kun kyselyä on ehditty käyttää runsaasti, voidaan myös luoda keskiarvoja eri ammattiryhmien välille ja vertailla uusia tuloksia näihin arvoihin. Kokonaisuudessaan kysely tullee tarjoamaan työterveyshuollolle hyvän yhteistyö-työkalun työhyvinvoinnin kehittämiseksi asiakasyrityksissä.

Lopullista lomaketta ei sisällytetä opinnäytetyön raporttiin lomaketta käyttävän työterveyshuollon kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

7.1 Eettisyys

Kehittämistyö tulee tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti, ja sen tulosten on oltava käytäntöä hyödyttäviä. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevien henkilöiden on tiedettävä, mitä ollaan tekemässä, mitkä ovat toiminnan kohde ja tavoitteet ja mikä heidän roolinsa on tässä tehtävässä. Vastaajien on myös tiedettävä miten tietoja tullaan käyttämään ja ovatko henkilöt tunnistettavissa vastauksista. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,48-49.)

Kehittämistyötä sitoo samat lainalaisuudet kuin tieteellistä tutkimusta muutoinkin, rehellisyys, tarkkuus, lähteiden merkintä, tiedonhankinta- ja arviontimenetelmien eettisyys. Kehittämistyöntekijän on näiden lisäksi otettava huomioon kohdeorganisaation käytännöt ja eettiset säännöt ja työn tulosten omistusoikeudet. Myös kysymys vastaajien vapaaehtoisuudesta vaatii pohdintaa, vaikkakin kyselyihin vastaaminen sinänsä on vapaaehtoista, työyhteisön jäsenen velvollisuus on osallistua työyhteisön kehittämiseen. (Ojasalo ym. 2014, 49.)

Tässä kehittämistyössä eettisyys toteutui edellä mainittujen lähtökohtien mukaisesti. Kyselystä ja sen käyttämisestä osana opinnäytetyötä sovittiin suullisesti en-

sin kohdeorganisaation esimiehen kanssa ja kyselyn täyttäviä työntekijöitä informoitiin osallistumisesta opinnäytetyöhön. Yritykseltä pyydettiin kirjallinen lupa. Vastaaminen tapahtui nimettömänä ja ainoastaan kehittämistyöntekijä on käsitellyt vastauksia. Opinnäytetyössä ei käsitellä kohdeorganisaatiota tai sen työyhteisön tuloksia, vastauksia ja prosessia käytetään apuna ainoastaan varsinaisen lomakkeen laatimisessa. Raportoinnissa ja tietojen keräämisessä noudatettiin tieteellisen tutkimuksen eettisiä periaatteita. Asiantuntijaraati sai luotettavaan julkaistavan raportin sen hetkisen version kysymyslomakkeiden lisäksi. Työterveysalan yritykseltä, jossa lomaketta tullaan käyttämään, pyydettiin kirjallinen lupa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja tutkimusmenetelmän arviointi

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaara mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tämä tarkkuuden vaatimus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. (Hirsjärvi ym. 2004, 217.) Tämän kehittämistehtävän vaiheet on pyritty selittämään yksityiskohtaisesti. Yksityiskohtainen selittäminen on auttanut myös kehittämistehtävän tekijää jäsentämään tietoa.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon tutkija puolueettomuus ja tutkijan rooli tutkittavan yhteisön jäsenenä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija aiemmat tiedot voivat vaikuttaa aineiston käsittelyyn. (Hirsjärvi ym. 2004, 157.) Tässä kehittämistehtävässä työterveyshuollon ammattilaisuudesta oli sekä hyötyä että haittaa. Haittaa aiheutui käsitteiden käytöstä ja vaarasta, että käsitettä pidetään vakiintuneena myös tavallisen työterveyshuoltoa ja työilmapiiriä tarkemmin tuntevan kansan parissa. Samaan ongelmaan törmäsin testiryhmän kanssa, myös heille käsitteistö oli selvää kun taas työterveyshuollon ulkopuolinen henkilö koki jotkin käsitteet hankaliksi. Hyötyä ammattilaisuudesta oli taas kokonaisuutta ajatellen. Lomaketta tullaan käyttämään työterveyshuollossa, joten työterveyshuollon ammattihenkilö on myös oikea henkilö lomakkeen laatijaksi. Vuosien kokemus työntekijöiden ja työyhteisöjen kuuntelijana on tuo-

nut runsaasti tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja myös tietoa siitä, miten työyhteisön työhyvinvointia ollaan onnistuttu parantamaan.

Tutkimusmenetelmä vaikutti toimivalta menetelmältä kyselylomakkeen laatimiseksi etenkin kun sitä pystyi hieman varioimaan tarpeen vaatiessa. Ohjaajien, testiryhmän ja asiantuntijoiden panostus ja nopea toiminta veivät työtä testivaiheessa nopeasti eteenpäin. Erityisen ilahduttavaa oli, että kaikki lomakkeen työstämiseen osallistuneet henkilöt jaksoivat konkreettisesti miettiä kyselylomakkeen toimivuutta ja kokivat myös lomakkeen ja työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeäksi asiaksi. Teoria osuuden työstäminen toi kehittämistyön tekijälle paljon työvälineitä työelämää ajatellen.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Lomaketta voidaan kehittää luomalla kohdennetut tutkimukset tietyille ammattialoille tai työpaikkoihin painottaen näiden alojen erityispiirteitä, esimerkiksi siivoustyön fyysinen työhyvinvointi tai tietojenkäsittelyalan henkinen työhyvinvointi. Tämä luomani kysely vastaa osittain myös näihin kysymyksiin, mutta tarkentavat kysymykset olisivat tietyille osa-alueille varmasti tarpeen riittävän tiedon saamiseksi.

Tämä kysely on suunnattu työntekijöille. Esimiehet hyötyisivät omasta vastaavasta kyselystä, jossa olisi tarkentavia kysymyksiä juuri esimiestyöhön liittyviin henkisiin altisteisiin liittyen.

Kuvat

Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat Rauramon (2008) mukaan s.11.

Kuva 2. Prosessin eteneminen Salosen (2013) konstruktivisen kehittämistoiminnan ideaalimallin mukaisesti s.22.

Taulukot

Taulukko 1. Lomakkeen muokkaus testiryhmän huomioiden perusteella. s.35.

Taulukko 2. Asiantuntijoiden huomiot lomakkeesta s.38.

Liitteet

Liite 1. Kysely testiryhmälle

Liite 2. Saatekirje testiryhmälle

Liite 3. Kysely asiantuntijoille

Liite 4. Saatekirje asiantuntijoille

Lähteet

Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Antti-Poika, M. & Husman, K. Martimo, K-P. & Ahonen, G. (toim.) 2006. Työterveyshuolto. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. s.18.

DeJoy, D.M & Della, L.J. 2014. Culture, Communication, and Making Workplaces Healthier. Teoksessa Day, A & Kelloway, E.K & Hurrell J.Jr. (toim.) Leadership and Climate on a Psychologically Healthy Work Place. Workplace Wellbeing. Wiley-Blackwell. Pondicherry. India. 195-196.

Eskola, S. 2008. Turvallisuus käsitteenä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Strategian laitos. Julkaisusarja 3, Strategian asiantietoa, No 10, 2008. . Luettavissa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3_10.pdf. Luettu 29.10.2015.

Green, C. D. 2000. "A Theory of Human Motivation". <http://www.psych.yorku.ca/classics/Maslow/motivation.htm>. Luettu 12.5.2015.

Halonen, K. 2013. Pari askelta jäljessä- tuurilla mennään. Tutkimus suomalaisten organisaatioiden ja työterveyshuollon toteuttamasta henkilöriskienhallinnasta strategisen johtamisen välineenä. Väitöskirja. Aalto University publication series. Helsinki.

Heikkilä, A. Jokinen, P. & Nurmela, Tiina. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Luettavissa: www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/download/1164/1053

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Dark Oy. Vantaa.

Jaari, A. 2004. Itsetunto, elämänhallinta ja arvot - Korrelatiivinen tutkimus Morris Rosenbergin itsetuntokäsitteen taustasta suomalaisilla työikäisillä. Tiivistelmä. Luettavissa: www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=101045&n=tiedote

Järvinen, A. Koivisto, T. Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. WS Bookwell Oy. Juva.

Kuntien eläkevakuutus. Luettavissa: www.kuntatyokunnossa.fi. Luettu 5.10.2014

Kurkela, R. 2009. Tilastollinen tiedonkeruu- verkko-oppimateriaali. Tilastokeskus. Virtual Statistics. Luettavissa: <http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/05/08/>. Luettu 24.9.2015.

Kuoppala, J. Väänänen-Tomppo, I. Hinkka, K. Lamminpää, A. 2009. Työhyvinvointipyramidi. Työhyvinvointi, työssä suoriutuminen ja työstä vetäytyminen valtiolla. Loppuraportti. Valtionkonttori.

Kansaneläkelaitos. 2012a. Työterveyshuollon korvauksen määrä. Luettavissa www.kela.fi/korvauksen-maara. Luettu 17.9.2015.

Kansaneläkelaitos 2012b. Työterveyshuollon sisältö ja tavoitteet. Luettavissa: www.kela.fi/tyoterveyshuollon-sisalto. Luettu 29.10.2015.

Kämäräinen, M. 2009. Työsuojelun perusteet. Työsuojelu- lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Työterveyslaitos. Sastamala.

Leppänen, A. 2007. Työ ja ihminen 1/2007. Työterveyslaitos. Luettavissa: www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihiminen_1_2007.pdf Luettu 7.11.2015.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2015. Työolobarometri. Syksy 2014 ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Luettavissa: www.tem.fi/files/42223/TEMrap_9_2015_web_13022015.pdf

Manninen, P. Laine, V. Leino, T. Mukala, K. ja Husman, K. (toim.). Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Helsinki 2007.

Maslow, A, 1943. Hierarchy of Needs.

Motiwellin verkkosivut. 2014. Luettavissa: www.motiwell.fi/uutiset/uutiset/voimavarat-tyossa-kysely-15-vuotta. Luettu 24.9.2015.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research.

Nielsen, K. 2014. Leadership and Climate in a Psychologically Healthy Workplace. Teoksessa Day, A & Kelloway, E.K & Hurrell J.Jr. (toim.) Leadership and Climate on a Psychologically Healthy Work Place. Workplace Wellbeing. Wiley-Blackwell. Pondicherry. India. 239-240.

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.

Paloheimo-Koskipää L. 2010. Työpiste -Tiedon ja arjen kohtaamispaikka. Uutiset. Näin Y-sukupolvi käyttäytyy työelämässä. Työterveyslaitos. Luettavissa: www.tyopiste.ttl.fi. Luettu 29.10.2015.

Pessi Y. 1999. Työilmapiiri. Hakapaino Oy. Helsinki.

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

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Edita. Luettavissa: http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

Rautio, M. 2004. Muuttuva työelämä haastaa työterveyshuollon kehittämään menetelmiään ja osaamistaan. Väitöskirja. Diakonia ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 9. Helsinki.

Saarinen, M. 2007. Tunneälykäs esimiestyö. Esimiesten kykypohjaisen tunneälyosaamisen laadullinen kuvaus ja määrällinen mittaaminen. Väitöskirja.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Luettavissa: julkaisut.turkuamk.fi. Luettu 15.7.2015.

Sillanpää, J. 2009. Työsuojelun perusteet. Työn kuormittavuus. Työterveyslaitos. Sastamala.

Soini, S. 2009. Työsuojelun perusteet. Henkinen hyvinvointi. Työterveyslaitos. Sastamala.

Suikkanen, A. Linnakangas, R. Martti, S. Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Luettavissa:

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Luettavissa: www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3830.pdf Luettu 29.5.2015.

Synonyymisanakirja. www.suomisanakirja.fi/arvostus. Luettu 12.9.2015.

Tasa-arvolaki 2014. Luettavissa: www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609. Luettu 29.10.2015.

Tilastokeskus. Virtual Statistics. Arviointiluokitus. Luettavissa: http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/05/08/lt_01.html. Luettu 24.9.2015.

Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki.

Työsopimuslaki 2001. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa:
www.tem.fi/files/26154/2_2015_Tyosopimuslaki_01072015.pdf. Luettu
29.10.2015.

Työterveyshuoltolaki 2001. Luettavissa:
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383 Luettu 28.11.2015.

Työterveyslaitos. 2015a. Työhyvinvointi. Luettavissa:
www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/liikuntaelimet_ja_tyo/sivut/default.aspx. Luettu 11.9.2015.

Työterveyslaitos. 2014a. Työterveyshuolto. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/hyodyt_ja_kustannukset/sivut/default.aspx. Luettu 29.5.2015

Työterveyslaitos. 2014b. Hyvinvointi työpaikoilla.
www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx.
Luettu 10.9.2015.

Työterveyslaitos 2010. Muuttuva työelämä. Luettavissa:
www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tietotyön_muutokset/tietotyön_haasteet_tyohyvinvoinnille/Sivut/default.aspx Luettu 7.5.2015

Työterveyslaitos 2015c. Parempi työyhteisö. Luettavissa:
www.ttl.fi/fi/palvelut/parempi-tyoyhteiso/party/sivut/default.aspx Luettu
24.9.2015.

Työterveyslaitos 2015b. Terveempi työntekijä. Luettavissa:
www.ttl.fi/fi/palvelut/terveempi-tyontekija/tyokykyindeksi-ja-tyostressikysely/sivut/default.aspx Luettu 24.9.2015.

Työturvallisuuslaki 2002. Luettavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 29.10.2015.

Työsuojelusanasto. 2006. Sanastokeskus TSK ry. Helsinki.
Vartia, M. & Hirvonen, M. 2011. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Työ, Terveys ja työssäjaksamisajatukset. Työterveyslaitos. Tampere.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

Virolainen, L. 2012. Valtionkonttorin uutiskirjeitä. Luettavissa:
<http://www.valtiokonttori.fi/uutiskirjeet/Public/default.aspx?nodeid=25584&culture=fi-FI&contentlan=1> Luettu 12.10.2015.

Yhdenvertaisuuslaki 2014.
www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325. Luettu 29.10.2015.

Luettavissa:

Työhyvinvointi testiryhmä

Kiitos, että vastaat tähän kyselyyn ja osallistut lomakkeen testaamiseen. Käytän vastauksia muokatessani työhyvinvointia mittaavaa kyselyä työterveyshuollon käyttöön osana ylempään ammattikorkeakoulun opintojani. Työssäni ei käsitellä yrityksenne työilmapiiriin liittyviä asioita. On kuitenkin tärkeää, että vastaat kysymyksiin todellisten ajatustesi mukaisesti. Toimitan vastaukset työhyvinvoinnistanne esimiehellenne. Henkilötietoja ei kysytä, eivätkä ne selviä vastaamalla.

Kyselyn vastaamiseen menee aikaa muutama minuutti.

Arvostele väittämät niin, että arvo 4 = lähes tai täysin samaa mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä ja 1 = lähes tai täysin eri mieltä. Viimeisiin avoimiin kysymyksiin vastaa omin sanoin.

1. Työn kuormittavuuden hallinta. *

Viihdyn työssäni.

Työtilat ovat asianmukaiset ja turvalliset.

Ergonominen työskentely onnistuu.

Työn tauottaminen onnistuu.

Työpaikkaruokailu on mahdollista.

Työ ei ole liian kuormittavaa fyysisesti.

Työterveyshuolto on järjestetty niin, että se tukee työssä jaksamista.

Pystyn irtautumaan työstäni vapaa-ajalla, eikä työasiat vaivaa minua kohtuuttoman paljon.

En joudu liikaa joustamaan työaikojen suhteen.

2. Työn ja työyhteisön turvallisuus. *

Tiedonkulku on avointa.

Organisaation ja työyksiköni tavoitteet ovat minulle selviä.

Oman työni tavoitteet ovat minulle selviä.

Työntekijöitä kohdellaan asianmukaisesti ja ystävällisesti.

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Työturvallisuusasioita pidetään tärkeinä.

Mahdolliset tapaturma- ja läheltä piti -tilanteet käsitellään asianmukaisesti.

Työsuojelutoiminta tukee työssä jaksamista.

Ketään ei kiusata, häiritä tai syrjitä.

3. Yhteishenki ja arvostus. *

Työilmapiiri on hyvä.

Esimiehet kunnioittavat työntekijöitä.
Työntekijät kunnioittavat esimiehiä.
Työntekijät kunnioittavat toisiaan.
Saan palautetta työstäni.
Voin antaa palautetta työstä.
Koen työni palkitsevana.
Tunnen ylpeyttä työstäni.
Esimieheni tukee jaksamistani työssä.
Työtoverit tukevat jaksamistani työssä.
Hyvästä työstä palkitaan.
Palkitseminen on oikeutettua ja tasapuolista.
Kehityskeskustelut luovat positiivista ilmapiiriä.

4. Itsensä toteuttaminen. *

Työ on sopivan haasteellista.
Koen onnistuvani työssäni.
Työnantaja tukee työssä kehittymistä esimerkiksi järjestämällä koulutuksia.
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu.
Voin hoitaa tärkeitä henkilökohtaisia asioita tarvittaessa työajalla.
Haluan jatkaa nykyisessä työssäni.
Suosittelisin työpaikkaani ystävälleni.

5. Lisäksi haluan sanoa seuraavaa työhyvinvointiin liittyen:

6. Mieleni tästä kyselystä ja sen toimivuudesta työyhteisöjen hyvinvoinnin mittaajana. Mikä ei toimi tai minkä kohdan tai asian toimivuutta kannattaisi miettiä uudelleen?

Hyvä testiryhmä!

Kiitos kun suostutte testaamaan lomakettani. Suoritan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Saimaan ammattikorkeakoulussa terveyden edistämisen koulutusohjelmassa. Näihin opintoihin kuuluu opinnäytetyö, jota varten olen suunnitellut työhyvinvointikyselyä. Kyselylomake on siis vasta tekovaiheessa, ja saadakseni työn ja lomakkeen loppuun tarvitsen koeryhmän, noin 10-20 henkilöä, jotka vastaavat kyselyyn normaalisti ja arvioivat lopuksi vielä kyselyn (kysymysten) toimivuutta. Testauksen jälkeen muokkaan lomaketta tarvittaessa edelleen ja tätä lomaketta arvio kolmihenkinen asiantuntijaraati, johon kuuluu työhyvinvoinnin ammattilaisia. Tämän jälkeen luon vielä lopullisen lomakkeen, joita varsinaisissa kyselyssä siis käytetään.

Eli tämä testiryhmä on se, johon toivon teidän osallistuvan. Sinänsä se, ketä henkilöt ovat, ei ole minulle ratkaisevaa. Kyseiseltä ryhmältä saan koostettua palautteen käyttööni. Itse en näitä vastauksia käsittele millään muotoa työväni PAITSI mainitsemiani kysymyksiä lomakkeen toimivuudesta. Firman omia asioita tai työhyvinvointia ei käsitellä työssä eikä firmaa esitellä tunnisteettavasti. Esittelen vastaavan ryhmän ylimalkaisesti, esimerkiksi työaikojen tai työn raskauden ja vastuullisuuden ja/tai koulutusasteen muodossa.

Linkki kyselyyn on:

<https://www.webropolsurveys.com/S/3D3225AE95389941.par>

Vastusaikaa en ole rajannut, toivoisin vastauksia noin viikon sisällä. Vastamiseen ei mene kauaa, arviolta muutama minuutti. Toivoisin, että miettisitte kyselyä kriittisesti, onko pituus hyvä, onko ryhmittely järkevää, onko kysymykset selkeitä, onko käytetty kieli hyvä ja selkeä, onko rakenteellisesti jotain mitä pitäisi muuttaa, paljonko aikaa meni vastaamiseen, onko jotain oleellista, mitä vielä olisi pitänyt kysyä, käyttäisittekö vastaavaa omissa asiakasyrityksissänne tms.

Kiitos vielä!

T. Anna Kinnunen

Kysely työyhteisön hyvinvoinnista

Tämän kyselyn tarkoitus on selvittää työyhteisösi hyvinvointia niinkuin sen itse koet. Valitse alla oleviin väittämiin omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Vapaakenttiin voit kirjoittaa omin sanoin mielipiteesi työhyvinvointiin liittyen. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti työterveyshuollossa, eikä vastaajan henkilöllisyys välity vastausten mukana. Vastaamiseen menee aikaa noin viisi minuuttia.

1. Työn kuormittavuuden hallinta

Tässä osiossa pohditaan työn, terveyden ja vapaa-ajan sopivaa suhdetta sekä työn mielekkyyttä ja osaamista.

Valitse vastausvaihtoehdoista se, mikä vastaa lähimmin omaa mielipidettäsi.

- 4 = täysin samaa mieltä
- 3 = jokseenkin samaa mieltä
- 2 = jokseenkin eri mieltä
- 1 = täysin eri mieltä

Viihdyn työssäni

Terveydentilani vastaa työn vaatimuksia
Työtilat ovat asianmukaiset ja turvalliset
Ergonominen, turvallinen ja terveellinen työskentely onnistuu
Pystyn tauottamaan työtäni
En koe työtäni fyysisesti liian kuormittavaksi
Työterveyshuolto on järjestetty niin, että se tukee työssä jaksamistani
Minulla on mahdollisuus pitää ruokatauko työpaikallani
Työ on sopivan haasteellista
Koen onnistuvani työssäni
Työnantaja tukee työssä kehittymistä esimerkiksi järjestämällä koulutuksia
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu
Työasiat eivät vaivaa minua kohtuuttomasti vapaa-ajalla
Voin hoitaa tärkeitä henkilökohtaisia asioita tarvittaessa työajalla

2. Alla olevaan kenttään voit kirjoittaa mitä muuta haluat sanoa työn kuormittavuuteen liittyen.

3. Työn ja työyhteisön turvallisuus.

Tässä osiossa pohditaan työn fyysistä ja henkistä turvallisuutta.

Valitse vastausvaihtoehdoista se, mikä vastaa lähimmin omaa mielipidettäsi.

- 4 = täysin samaa mieltä
- 3 = jokseenkin samaa mieltä
- 2 = jokseenkin eri mieltä
- 1 = täysin eri mieltä

Organisaation ja työyksikköni tavoitteet ovat minulle selviä
Oman työni tavoitteet ovat minulle selviä
Tiedonkulku organisaatiossa ja työyksikössäni on avointa
Työntekijöitä kohdellaan asianmukaisesti ja ystävällisesti
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti

Sekä fyysiseen että henkiseen työturvallisuuteen liittyviä asioita pidetään tärkeinä

Mahdolliset tapaturma- ja läheltä piti- tilanteet sekä mahdolliset työssä tehdyt

virheet käsitellään asianmukaisesti

Työsuojelutoiminnan tavoitteet ovat minulle selviä

Ketään ei kiusata, häiritä tai syrjitä

4. Alla olevaan kenttään voit kirjoittaa mitä muuta haluat sanoa työn ja työyhteisön turvallisuuteen liittyen

5. Yhteishenki ja arvostus

Tässä osiossa pohditaan työyhteisön avoimuutta ja luottamusta sekä työilmapiiriä.

Valitse vastausvaihtoehdoista se, mikä vastaa lähimmin omaa mielipidettäsi.

4 = täysin samaa mieltä

3 = jokseenkin samaa mieltä

2 = jokseenkin eri mieltä

1 = täysin eri mieltä

Esimiehet kunnioittavat työntekijöitä

Työntekijät kunnioittavat esimiehiä

Työntekijät kunnioittavat toisiaan

Saan rakentavaa palautetta työstäni

Voin antaa palautetta kaikista työhöni liittyvistä asioista

Koen työni palkitsevana

Tunnen ylpeyttä työstäni

Esimieheni tukee jaksamistani työssä

Työtoverit tukevat jaksamistani työssä

Hyvin tehty työ huomioidaan

Palkitseminen on oikeutettua ja tasapuolista

Kehityskeskustelut luovat positiivista ilmapiiriä

Haluan jatkaa nykyisessä työssäni

Suosittelisin työpaikkaa ystävälleni

6. Alla olevaan kenttään voit kirjoittaa mitä muuta haluat sanoa työyhteisön avoimuuteen ja työilmapiiriin liittyen.

Kiitos vastauksista! Lähetä lomake lähetä- painikkeella, tämän jälkeen voit sulkea selaimen.

Kysymykset asiantuntijoille

Toivon, että arvioitte yllä olevaa työhyvinvointikyselyä alla olevien kysymysten mukaisesti. Kirjatakaa vapaakenttäalueisiin huomionne: koetteko kysymyssarjan toimivina, onko jokin kysymys turha, puuttuuko jokin oleellinen asia tai millainen kysymys toisi lisäselvennystä työpaikkojen työhyvinvointiin liittyen.

7. Kysymysten toimivuus työn kuormittavuuden mittarina

8. Kysymysten toimivuus työn ja työyhteisön turvallisuuden mittarina

9. Kysymysten toimivuus yhteishengen mittarina

10. Kysymysten toimivuus arvostuksen mittarina

11. Kysymysten toimivuus työn mielekkyyden ja osaamisen mittarina

12. Kysymysten ja käytetyn kielen selkeys ja ymmärrettävyys

13. Ohjeistuksen selkeys

14. Kysymysten otsikointi ja ryhmittely

15. Asteikon 4-1 (täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä) kuvaavuus tässä kyselyssä

16. Kyselyn ulkoasu

Hyvät asiantuntijani!

Opinnäytetyöhöni liittyvä kysymyssarja työhyvinvoinnista on siinä mallissa, että pääsen kyselemään mielipiteitänne! Kysely löytyy osoitteesta:
<https://www.webropolsurveys.com/S/96D5CCAD9DA498E0.par>.

Kyselyn aluksi on varsinainen muokkaamani kysely, jota teidän pitää siis arvioida. Saatte toki vastatakin kyselyyn, mutta vastauksilla ei ole työn kannalta merkitystä. Varsinaiset teitä koskevat kysymykset löytyvät kyselyn alta. Näihin kohtiin toivon, että arvioitte kyselyä kriittisesti. Halutessanne voitte kommentoida lisää sähköpostilla, jos haluatte kommunikoida keskenänne toivon että teette sen tähän samaan viestiketjuun.

Ohessa versio opinnäytetyöstäni. Siihen teidän ei varsinaisesti tarvitse ottaa kantaa, mutta toivon että luette sieltä ainakin opinnäytetyön toteutuksen. Katsokaa myös oma esittelyenne etten anna väärää tietoa tai jos haluatte että lisään siihen jotain. Teoriaosuus ei siis ole vielä lopullinen vaan tulee muokkaantumaan ja laajentumaan vielä ennen lopullista versiota.

Suuri kiitos vielä kaikille! Odottelen kriittisiä kommenttejanne!

t. Anna