

Tanja Joki-Huuki

NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINNISTA

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2018**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2018	Tekijä/tekijät Tanja Joki-Huuki
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINNISTA		
Työn ohjaaja Jorma Saloniemi	Sivumäärä 35+1	
Työelämäohjaaja Marko Ovaskainen		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia muutamien valittujen työikäisten työntekijöiden mielipiteiden perusteella heidän työpaikallaan koettua työhyvinvointia. Teoriataustana tutkimuksessa käytettiin Maslowin tarvehierarkiasta johdettua motivaatioteoriaa ja tarkasteltiin sen toimivuutta.</p> <p>Teoriaosuudessa selvitettiin, millaisia muita teorioita työhyvinvointiin voidaan liittää Maslowin motivaatioteorian lisäksi. Samoin pohdittiin, kuinka työpaikoilla voitaisiin kehittää työhyvinvointia ja mitä konkreettisia tapoja työhyvinvoinnin edistämiseen tarvittaisiin.</p> <p>Tutkimusosio toteutettiin haastattelemalla seitsemää työikäistä henkilöä ja vertailemalla heidän kokemuksiaan niin keskenään kuin parivertailunkin kautta. Lopputulosta voidaan pitää pintaraapaisuna suomalaisten työikäisten mielipiteisiin omasta työhyvinvoinnistaan. Myöskin voitiin havaita, ettei Maslowin teorian pohjalta voida täysin arvioida näiden vastaajien työhyvinvointia.</p>		
Asiasanat Kysely, Maslowin tarvehierarkia, parivertailu, suomalaiset työikäiset, työhyvinvointi.		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2018	Author Tanja Joki-Huuki
Degree programme Business Administration		
Name of thesis PERSPECTIVES OF WELL-BEING AT WORK		
Instructor Jorma Saloniemi	Pages 35+1	
Supervisor Marko Ovaskainen		
<p>The purpose of this thesis was to research how working people feel about their well-being at their workplaces. As the basis for the study was used Maslow's Hierarchy of Needs and its functionality was reviewed.</p> <p>The theoretical background studied what other theories there is besides Maslow's Hierarchy of Needs and pondered how well being could develop in the workplaces are and what the concrete ways to advance well being at workplaces are.</p> <p>For the research part of the thesis seven people of working age were interviewed and compared their experiences with each other and pairwise comparison. The results can be considered a soft touch about Finnish working-age people's opinion about their well being at work. Also it could be detected that on the basis of Maslow's theory it is not possible to assess the development of these seven respondents.</p>		

<p>Key words Finnish working-age people, interview, Maslow's Hierarchy of Needs, pairwise comparison, well-being at workplace.</p>

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TAUSTOITUSTA TYÖHYVINVOINNILLE	2
2.1 Maslowin motivaatioteoria	2
2.1.1 Tarvehierarkia.....	3
2.1.2 Kritiikki.....	4
2.2 Työhyvinvoinnin portaat	5
2.3 Työkykytalo.....	7
2.4 Oppiva organisaatio	8
2.5 Sisäinen yrittäjäyys	9
2.6 Työnimu	9
2.7 Tunneäly ja tunteet	11
2.8 Karasek	12
3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN PIENIN ASKELIN	14
3.1 Arkipäivän työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehittämiskohteita	14
3.2 Kehityskeskustelu.....	15
3.3 Esimiehen toiminta.....	16
3.4 Työskentelyn fyysinen kuormitus	16
3.5 Työhyvinvoinnin ongelmakohtia	17
3.6 Työjärjestelyt.....	18
3.7 Työyhteisön sisäiset suhteet.....	18
3.8 Miksi työpahoinvointiin on tärkeää puuttua.....	19
4 TUTKIMUS.....	20
4.1 Vastaaajista.....	20
4.2 Taustatiedot (kysymykset 1–9)	21
4.3 Puutostarpeet (kysymykset 10–14).....	24
4.4 Ylemmän tason tarpeet (kysymykset 15–17).....	27
4.5 Pohdintaa tuloksista.....	29
5 POHDINTA	32
LÄHTEET	34
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Viimeisen parinkymmenen vuoden kehitys työelämässä ja tekniikassa on jättänyt jälkensä myös ihmisten henkiseen jaksamiseen työyhteisöissä. Myös jatkuvat budjettileikkaukset sekä toistuvat pätkätyösopimukset aiheuttavat työntekijöissä huolta heidän toimeentulostaan. Työssäkävivistä ihmisistä suuri osa on uupuneita ja stressaantuneita jatkuvaan kiireellisyyteen ja tulosten kasvattamiseen. Tästä johtuen työn mielekkyys on usein laskenut huimasti tai jopa kadonnut kokonaan. Koska työ on aikuiselle ihmiselle yksi hänen suurimmista voimavaroistaan sekä myös tietyllä tavalla identiteetin perusta, olisikin todella tärkeää puuttua työpaikoilla työhyvinvointiin ja varsinkin siihen, miten sitä saataisiin parannettua ja työntekijöitä olemaan pitempään töissä ja nauttimaan siitä ajasta.

Paremmalla työhyvinvoinnilla on suuria vaikutuksia niin organisaation rahallisessa kassavirrassa, kuin myös siinä, että hyvällä työhyvinvoinnilla saadaan houkutelua uutta työvoimaa. Tällä tavalla organisaatiota saadaan kasvatetuksi tai ainakin sen toimintaa jatkettua myös tulevaisuudessa. Huomiotta ei saisi jättää myöskään sitä seikkaa, että hyvällä työhyvinvoinnilla vanhat työntekijät jaksavat paremmin ja kokevat oman työpanoksensa tärkeäksi.

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen ja toimivaksi saaminen vaatiikin pitkäjänteistä johtamista, suunnittelua sekä erilaisia muita toimenpiteitä. Tätä toimintaa kannattaa kehittää koko työyhteisön voimin, koska sillä tavalla saadaan toimivimmat ja näkyvimmat tulokset. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2018.)

Toteutin osana opinnäytetyötä pienimuotoisen kyselyn muutamille työikäisille ihmisille. Kyselyssä perehdyin heidän taustoihinsa, työhönsä sekä sosiaalisiin suhteisiinsa. Pohjana kyselyn laatimisessa käytin Maslowin tarvehierarkiaa ja pohdin sen perusteella sitä, toteutuuko näiden puutostarpeiden eteneminen oikeasti. Testin toteutin tietyn aikavälin aikana Webropolin kautta.

Opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa käsitellään erilaisia taustoja ja teorioita liittyen työhyvinvointiin ja sen parantamiseen työyhteisössä. Seuraavassa luvussa käydään läpi konkreettisia toimintatapoja työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla sekä sitä, miksi työhyvinvointiin on tärkeää puuttua. Neljännestä luvusta löytyy tutkimus työhyvinvoinnista, ja lopuksi vielä viidennestä luvusta pohdintaa ja loppusanoja liittyen opinnäytetyön tekoon ja vaiheisiin.

2 TAUSTOITUSTA TYÖHYVINVOINNILLE

Työhyvinvoinnin historia pohjautuu pääasiassa työsuojeluun ja sen toimintaan. Nämä säädökset, joita työyhteisön hyvinvoinnin taustalta löytyy, ovat siis vuosien aikana kehittyneet työelämässä tapahtuneiden muutosten mukana. Työhyvinvointiin liittyvä toiminta on suurelta osin laissa säädettyä, mutta siihen sisältyy myös paljon ei-lakisääteistä toimintaa, esimerkiksi terveelliset elämäntavat, virkistystoiminta sekä taitojen kehittäminen. Tavoitteena kuitenkin näillä molemmilla on se, että työntekijä pysyisi yrityksen palveluksessa ja säilyttäisi niin fyysisen kuin myös henkisen työkykensä vuosien saatossa. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14–15.)

2.1 Maslowin motivaatioteoria

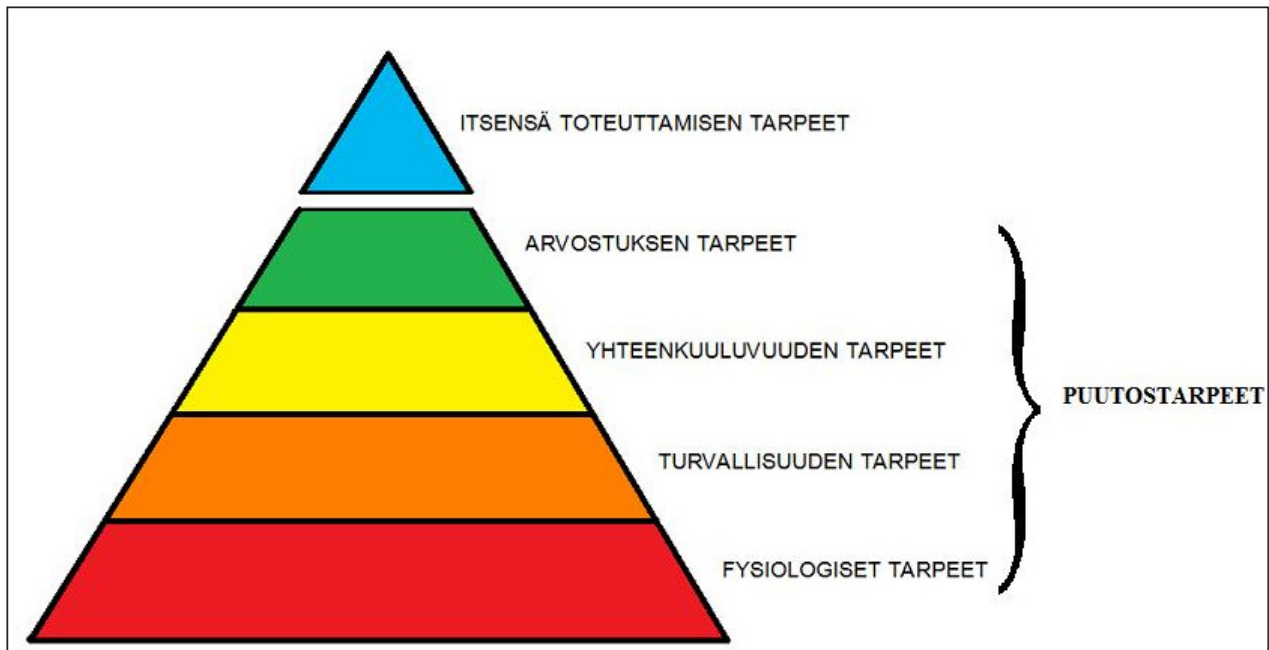
Puhuttaessa työhyvinvoinnista siihen liitetään usein myös Abraham Maslowin kehittämä teoria, jonka mukaan ihminen pyrkii jatkuvaan henkiseen kasvuun ja luovuuteen. Maslowin motivaatioteoriassa esitetään viiden erilaisen askelman hierarkia. Näiden askelmien eteneminen riippuu edellisen askelman onnistumisesta, eli ylemmälle tasolle ei päästä siirtymään ennen kuin alemman askelman tarpeet ovat tyydytetyt.

Motivaatioteorian askelmat ovat: fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen perustarpeet. Nämä eri askelmat esittelen lähemmin seuraavassa alaluvussa ja vertaan myöhemmin kyseistä mallinnusta haastattemieni henkilöiden työhyvinvointikokemuksiin.

Maslowin tarvehierarkiateoria on julkaistu vuonna 1954. Hän perusti hierarkiansa apinatutkimuksiinsa, joissa havaittiin tiettyjen tarpeiden olevan toisia tarpeita tärkeämpiä. Tällä perusteella myös ihmisten tulisi tyydyttää alemman tason tarpeensa ennen siirtymistään seuraavalle tasolle. (Nyyssönen 2003.)

2.1.1 Tarvehierarkia

Seuraavaksi esittelen lähemmin Maslowin tarvehierarkian viisi eri osa-aluetta, eli tarvetta. Kuviosta 1 voidaan havaita, että nämä viisi tarvetta jakautuvat myös kahteen eri osa-alueeseen: puutostarpeisiin sekä itsensä toteuttamisen tarpeisiin.



KUVIO 1. Maslowin tarvehierarkia (mukaillen studythings wordpress.com 2012)

1. *Fysiologiset perustarpeet*

Ensimmäisen tason tyydyttämiseen tarvitaan muun muassa monipuolista ravintoa, lepoa sekä terveyttä. Näiden arkielämän perustarpeiden myötä ihminen kokee olevansa toimintakykyinen. Tarpeiden jäädessä toteutumatta ihminen on jatkuvasti huolissaan tarpeidensa täytymisestä.

2. *Turvallisuuden tarpeet*

Toisen tason tarpeisiin luetaan ympäristö, koti, taloudellinen vakavaraisuus, lait sekä normit. Jos tällä tasolla on järkkymistä, sillä on vaikutuksia myös fysiologisiin tarpeisiin. Epäonnistuessaan tällä tasolla, ihminen kokee turvattomuutta.

3. *Yhteenkuuluvuuden tarpeet*

Tälle tasolle kuuluvat ihmissuhteet sekä tunne, että ihminen on osa jotakin yhteisöä. Ilman tätä tasoa ihminen kokee yksinäisyyttä ja hylätyksi kokemisen tunnetta.

4. *Arvostuksen tarpeet*

Tällä tasolla ihmiselle on tärkeää kokea olevansa arvokas muiden ihmisten mielestä, eli kiitokset, palaute ja muiden käytös kertovat hänelle muiden suhtautumisesta ja kertovat hänen statusarvonsa. Ilman arvostusta henkilö voi mahdollisesti uupua herkemmin.

5. *Itsensä toteuttamisen tarpeet*

Viimeisellä tasolla ihminen pääsee esittämään omia kykyjään ja kokemaan jatkuvaa kehitystä elämän eri vaiheissa. Taso on hyvin mahdollista saavuttaa, mutta ihmisen tarpeet eivät tule koskaan olemaan tyydyttyneet tällä tasolla, koska ihminen haluaa jatkuvasti kehittää itseään. Tämä taso onkin Maslowin teoriassa kiistellyin.

Neljä alinta tasoa muodostavat puutostarpeet (deficit needs). Kun jokin näistä neljästä tarpeesta (tai useampikin) on tyydyttämätön, ihminen kokee puutetta elämässään. Kuitenkin jos tarpeet on tyydytetty, niiden olemassaoloa ei tuolloin edes huomata. Ihminen voi myös kokea taantumista tasoilla etenemisessä. Myös aiemmissa elämänvaiheissa koetut suuret puutteet (kuten sodat) voivat jumiuttaa ihmisen näihin tarpeisiin, vaikka myöhemmin kyseinen tarve olisikin jo saatu tyydytettyä. Tästä Maslow käyttää nimitystä neuroosi. (Nyyssönen 2003.)

2.1.2 Kritiikki

Vaikka teoria on hyvin arvostettu, se on saanut osakseen myös paljon kritiikkiä ja keskustelua. Teoriaa on pidetty hyvin yksinkertaistavana, johon vaikuttaa suurelta osin Maslowin oma kulttuurisidonnaisuus. Maslowin käyttämiä teorioita on pidetty sattumanvaraisina, eivätkä ne joidenkin mielestä myöskään ole noudattaneet tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä. Kritiikkiä on saanut myös ajattelu siitä, että mallin mukaan hyvin nuoret ihmiset harvoin saavuttavat itsensä toteuttamisen tilan, koska silloin olisi käytävä läpi kaikki alemmat tasot.

Keskeistä kritiikkiä onkin siis aiheuttanut teoriassa se, onko kaikki alimpana olevat tasot tyydytettävä ennen ihmisen pääsemistä itsensä toteuttamisen tilaan. Myös se, voidaanko ihmisten tarpeita

pitää edes samanlaisina, ja ajatella että ne kulkisivat juuri samassa järjestyksessä, on kiistanalaista. Myöskin se, että jos henkilöltä on jäänyt näitä tasoja väliin, ovatko he silloin rikkinäisiä vai jopa henkisesti alkukantaisella tasolla, ja tällä perusteella eivät koskaan saavuttaisi viidettä tasoa on kritiikkiä herättävä kysymys. (Nyyssönen 2003.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Maslowin yllämainittua motivaatioteoriaa on myös muutettu vastaamaan työelämän tarpeita. Tässä tapauksessa teoriaa voidaan kutsua työhyvinvoinnin portaaksi. Askelmille on koottu erilaisia tekijöitä, joilla on merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin, niin organisaation kuin myös yksilön kannalta. Työhyvinvoinnin portaiden pääasiallinen tarkoitus onkin, että työyhteisön kehitys tapahtuisi yksilössä, työyhteisössä sekä organisaatiossa. Portaiden viisi askelmaa ovat, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja viimeisimpänä osaaminen.

1 *Terveys*

Ensimmäisen askelman tavoitteet saavutetaan, kun työntekijän työaika ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään. Lisänä tällä portaalla ovat myös ravinto, liikunta sekä lepo. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli tällä askelmalla, koska sairauksien ehkäisy ja hoito kuuluvat myös tähän tarpeiden kategoriaan.

2 *Turvallisuus*

Tämän askelman edellytyksenä on, että organisaatio on turvallinen niin työympäristönä kuin myös toimintatapojen osalta. Työntekijä luottaa siihen, että uskaltaa tulla töihin joka päivä. Myöskin palkkaus, työsuhde sekä tasa-arvoinen kohtelu kaikkia työntekijöitä kohtaan vaikuttavat tämän askelman läpikäymiseen onnistuneesti. Tämän askelman aktiivisena osapuolena voivatkin toimia työyhteisön turvakoordinaattori sekä yleiset työsuojeluohjeistukset.

3. *Yhteisöllisyys*

Tämä askelma saavutetaan, kun työpaikan työyhteisö on avoin, luotettava sekä kannustava. Askelmalla vertaillaan niin esimies-alaisuhdetta kuin myös työntekijöiden välisiä suhteita. On myös tärkeää, että työntekijät kokevat, että he pystyvät vaikuttamaan omiin työtehtäviin-

sä. Askelman tehtävänä onkin siis tukea niin organisaation työpäämääriä kuin myös yksilön hyvinvointia. Näissä onnistuminen takaakin seuraavalle askelmalle siirtymisen.

4. *Arvostus*

Tämän portaan tarkoituksena on edistää niin yksilön hyvinvointia kuin myös työpaikan päämääriä (strategia, eettisyys). Pelkkä kiitos ja palaute on jo suuri arvostus työtoveria kohtaan ja tärkeää myöskin esimies-alaisuudessa. Tässä tapauksessa hiukan suurempaa arvostusta tuovat niin palkka, kuin muukin palkitseminen, esimerkiksi työtehtävät tai bonukset. Tavoitteena onkin jokapäiväisessä työssä näkyvä sekä tuntuva arvostus sekä omaa että myös työtoverin työtehtäviä kohtaan.

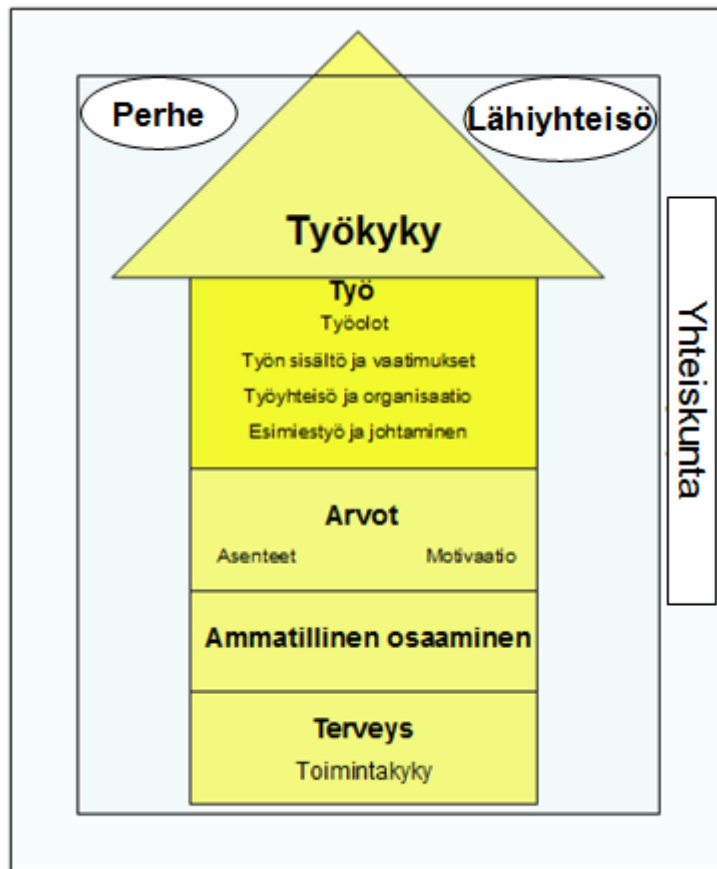
5. *Osaaminen*

Viimeisen askelman tarpeena on niin yksilön kuin koko työorganisaation jatkuva kehitys ja oppiminen (oppiva organisaatio). Tämän askelman onnistuminen vaikuttaa sekä yksilön että koko organisaation kilpailukykyyn ja toimintaan. Yksilö saa työskennellessään erilaisia oppimiskokemuksia ja pystyy luovasti käyttämään omia visiointejaan työtehtävissään. Tällaisen toiminnan kautta hän kehittyy niin yksilönä kuin työntekijänäkin, ja näitä oppimiskokemuksia voidaan käsitellä esimerkiksi vuotuisissa kehityskeskusteluissa. (Rauramo 2012, 12–16.)

Työhyvinvoinnin portaat ovat idealtaan siis melko identtiset Maslowin tarvehierarkian kanssa. Pohjana on ihmisen oma fyysinen terveys ja siitä huolehtiminen, kun taas huipulla on jatkuva oppiminen ja kehittyminen. Vaikuttaa kuitenkin, että työhyvinvoinnin portaissa eteneminen on helpompaa, koska kyseessä on kuitenkin vain yhden työaikakauden toiminnan tarkkailu, kun taas Maslowin tarvehierarkiassa seurataan ihmisen koko elinkaarta ja sen toimivuutta kaikkeen, mitä ihminen tekee. Vaikka molemmissa malleissa tulee varmastikin pudotuksia aikaisempaan tasoon, työhyvinvoinnin portaissa keskitytään vain työelämän pudotuksiin, kun taas Maslowilla pudotus vaikeuttaa ihmisen koko elämää, eikä ihminen mahdollisesti ikinä pääse eroon aikaisemmin koetuista pudotuksista, joista voidaan käyttää myös nimitystä neuroosi.

2.3 Työkykytalo

Työkykytalo (KUVIO 2) on Työterveyslaitoksen laatima mallinnus suomalaisten työhyvinvoinnin edistämisestä. Siinä on kuvattuna kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat työntekijän työkykyyn sekä hänen työhyvinvointiinsa. Mitä lähempänä kerrokset ovat toisiaan, sitä tärkeämmässä vuorovaikutuksessa ne ovat toisiinsa nähden. Talo itsessään kuvaa työntekijää, kun taas sen ulkopuolella ovat perhe, lähiyhteisö sekä yhteiskunta (KUVIO 2).



KUVIO 2 Työkykytalo (mukaillen Jytyliitto.fi)

Talon alimmat kolme kerrosta kuvaavat työntekijän omia voimavaroja, kun taas neljännestä kerroksesta löytyvät työhön liittyvät asiat ja kattona talon päällä on työntekijän työkyky. Katon tulisi siis olla tasapainossa työn ja ihmisen omien voimavarojen kanssa. Jos työn vaatimukset eivät vastaa työntekijän voimavaroja, tällöin talossa eli työntekijässä koetaan epätasapainoa ja mahdollista työkyvyn heikentymistä.

Talon alimmat kerrokset ovat kuitenkin koko ajan muutoksen alaisuudessa työntekijän iän ja oppimiskehityksen myötä. Tämän seurauksena myös neljännen kerroksen työhön liittyvät suhtautumistavat kokevat muutosta työntekijän toimintaympäristön muuttuessa. Tämän takia tasapainon ylläpitäminen on hyvin tärkeää ja sekä myös haastavaa.

Talon ulkopuolelle, työhön liittyvän kerroksen tasolle, on hahmoteltu myös toimintaympäristö. Tälle alueelle vaikuttavat muun muassa tekijät teknologian kehittymisestä aina ikärakenteen muutoksiin sekä talouskriiseihin. Organisaatiota joudutaan siis kehittämään koko ajan kilpailukykyisemmäksi ja paremmin tuottavaksi. Tässä täytyy kuitenkin huomioida henkilöstö ja sen kykeneminen uusiin muutoksiin, jotta työkyky pystyttäisiin säilyttämään. (Työkaari.fi.)

2.4 Oppiva organisaatio

Oppivassa organisaatiossa tärkeää on, että jokainen luo omankaltaisensa työmallin ja kehittää sitä jatkuvasti eteenpäin. Oppimista voidaan ottaa esimerkiksi organisaation historiasta tai kollegoiden toimintatavoista. Tärkeää on kuitenkin, että organisaation ulkopuolelta tulevia toimintamalleja ei oteta käyttöön suoraan siirtämällä niitä, vaan tehdään organisaatiolle omanlaiset mallit. Muista malleista on kuitenkin hyvä olla informaatiota, mutta luomalla omaa toimintamallia, saavutetaan paras oppimistausta ja organisaatiolle toimivin ratkaisumalli. Tärkeää oppivassa organisaatiossa on myös se, että työntekijät pääsevät itse mukaan toiminnan suunnitteluun, ja tällä tavalla heidät sitoutetaan paremmin organisaation toimintaan, kuin jos kaikki annettaisiin heille valmiina. (Mäkisalo 2003, 48–29.)

Oppivasta organisaatiosta puhuttaessa voidaan puhua myös sen viiden ällän periaatteesta: luovuus, leikkimielisyys, liike, lepo ja luottamus. Nykyaikaisessa suorituskeskeisessä maailmassa tarvitaan jatkuvasti uusia ideoita, jotta pysyttäisiin mukana muutoksissa. Luovuuden kautta annetaan mahdollisuuksia, ja kun siihen yhdistetään vielä, leikkimielisyys niin saadaan rohkeita, uusia toimintamalleja yrityksen hyödynnettäväksi. Näistä seuraakin jatkuva liikkeellä oleminen eli pysytään rohkeasti mukana muutosten ”aallonharjalla”, mutta tehdään se organisaation omien muutosvalmiuksien mukaan, eikä ulkoapäin tulevien vaikutteiden saattamana. Koska jatkuvassa muutoksessa eläminen on uuvuttavaa niin organisaatiolle kuin yksilöllekin, täytyy muistaa levätä ja antaa ideoiden kehittyä tai jopa puhjeta kukkaan kaikessa rauhassa. Kuitenkin kaikkein tärkeintä oppivassa organisaatiossa

on luottamus sekä kolleegaan että koko organisaatiota kohtaan. Tämän kautta saadaankin rakennettua terve työilmapiiri. (Mäkisalo 2003, 55–56.)

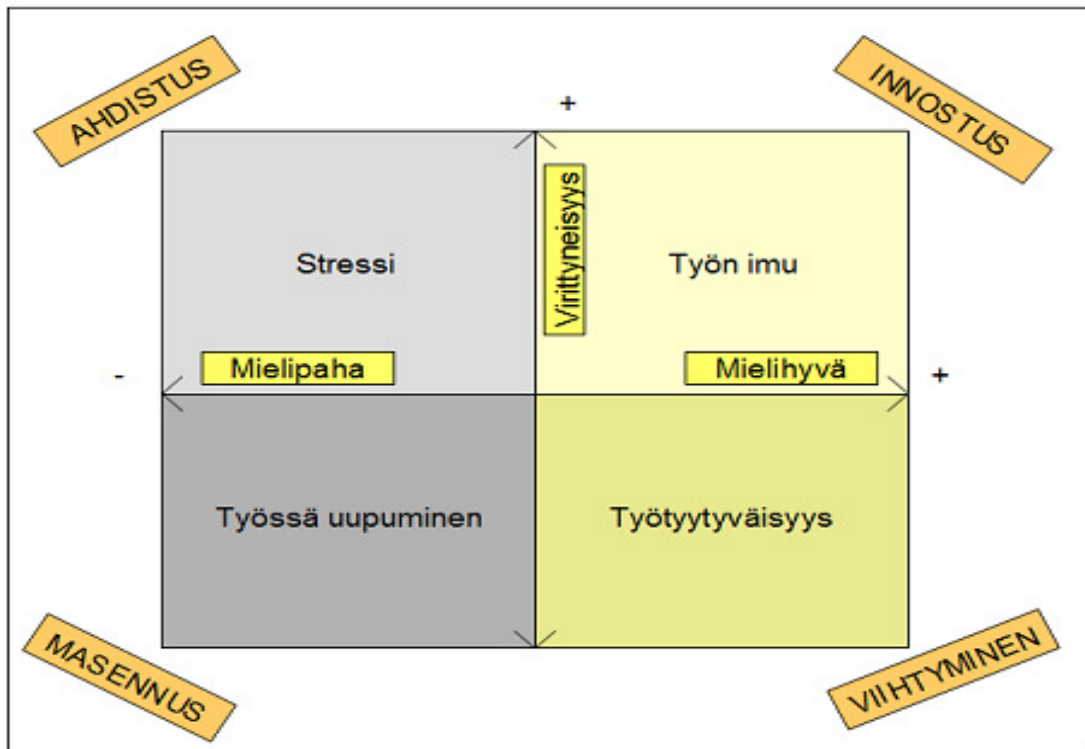
2.5 Sisäinen yrittäjyys

Oppivasta organisaatiosta puhuttaessa tulee myös huomioida jokaisen työntekijän oma ”sisäinen yrittäjyys”. Tämä tarkoittaa työntekijän omaa yrittäjämäistä asennetta kun hän on töissä toisen henkilön palveluksessa. Tärkeimpiä tunnuspiirteitä sisäisessä yrittäjyydessä ovat joustavuus, uutteruus, riskien ottaminen ja se, että ei pelätä vastoinkäymisiä. Sisäisen yrittäjyyden löytymiseen ja kehittymiseen vaikuttaa suurelta osin työntekijän oma persoonallisuus samoin kuin palaute, jota hän on saanut ja työympäristö, jossa hän työskentelee. Myös sillä on suurta painoarvoa sisäisen yrittäjyyden kehittymisessä, miten työntekijä kokee tulevaisuudenkuvansa organisaatiossa, ja onko työnteke hänelle mielekästä, nauttiiko hän työtehtävistään ja siinä olevista haasteista. Tunnusomaista sisäisessä yrittäjyydessä onkin jatkuva kehitys omassa työssä, ja sisäinen yrittäjä osaa itse etsiä juuri niitä osa-alueita, joissa tarvittaisiin lisää kehittymistä ja oppimista. Hän on tärkeä osa työyhteisöä ja ilman hänen sisäisen yrittäjyyden toimintamalliaan organisaatiosta puuttuisi jotain todella tärkeää.

Organisaation menestymisen kannalta tärkeää toimintaa sisäisen yrittäjyyden toteutumiseksi olisikin kannustaa työntekijöitä toteuttamaan heidän omaa luovuuttaan ja toimintatapojaan. Liian valmiiksi annetut tavat ja toiminnat rajoittavat siis suuresti sisäisen yrittäjyyden kehittymistä ja koko oppivan organisaation toimintaa. (Mäkisalo 2003, 71–74.)

2.6 Työn imu

Työn imun (KUVIO 3) saavuttaessaan työntekijä on valmis ponnistelemaan tulosten syntymisen takia ja tällä tavalla antamaan itsestään ja omasta työskentelystään täyden panoksen. Työntekijä saa itse tästä kaikesta ponnistelusta merkityksellisyyttä työtään ja itseään kohtaan, sekä kokee oman työympäristönsä mielekkääksi. Työn imun saavuttaneet työntekijät ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia omaa työtään kohtaan ja tällä tavalla sitoutuvat organisaatioonsa. Vaikutusta on myös työtovereiden auttamisessa sekä siinä, että he herättävät asiakkaissaan tyytyväisyyttä.



KUVIO 3 Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (mukaiillen Työterveyslaitos)

Työn imun saavuttanut työntekijä lähtee töihin mielellään ja kokee työpäivänsä aikana työskentelynsä mielekkääksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Lisäksi, jos hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa, edesauttaa se työn imun kokemusta. Työn imun saavuttaneet työntekijät tietävät, että heidän mielipiteitään arvostetaan ja heitä kuunnellaan. Työtehtävät ovat selkeät ja he tietävät, missä ovat heidän työskentelynsä vastualueet. Vaikka vastoinkäymisiä tulisi, työntekijä on sinnikäs ja ottaa haasteet vastaan. Työn imua kuvaavat kolme positiivista sanaa: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Jotta työntekijä saavuttaisi nautintoa työskentelystään, tulisi hänen saavuttaa työn imun kokemus useammin kuin kerran viikossa. Tähän voi auttaa esimerkiksi työtovereilta, esimieheltä tai asiakkailta saatu palaute hyvin hoidetusta työstä.

Suomessa työn imua koetaan työpaikoilla useammin määräaikaisten, iäkkäiden naisten keskuudessa. Myös lasten määrällä on havaittu olevan vaikutusta työn imun saavuttamisessa. Työn imu ja siinä onnistuminen ei siis pääty työntekijän ponnisteluihin, vaan sillä on myönteisiä seurauksia työntekijälle, hänen henkilökohtaiselle elämälleen sekä organisaatiolle, jossa hän työskentelee. Myös työn imun vaikutukset ovat nähtävissä jopa pitemmällä aikavälillä, jopa vuosien kuluttua, ja nämä työntekijät ovat kaiken kaikkiaan muita työntekijöitä onnellisimpia ja tyytyväisempiä niin työelämässä kuin henkilökohtaisessakin elämässään. (Hakanen 2011, 38–56.)

2.7. Tunneäly ja tunteet

Nykyaikana työelämässä kiinnitetään hyvin paljon huomiota ihmisten tietotasoon sekä myös siihen, miten omat työtehtävät hoidetaan. Johtoportaan olisi kuitenkin syytä kiinnittää huomiota myös työntekijöidensä tunneälykkyyteen eli sosiaaliseen älykkyyteen. Erilaisissa tutkimuksissa onkin havaittu tunneällyn ja työelämässä menestymisen vaikuttavan toinen toisiinsa. Syy, miksi työyhteisössä tunneällyn käsittely jää usein vähäiseksi, on varmasti siinä, että sitä on hankalampi mitata kuin esimerkiksi älykkyydosamäärää. (Lehtinen 2013.) Daniel Goleman, yksi tunnetuimmista tunneällyn tutkijoista, on määritellyt käsitteen seuraavalla tavalla: *”Tunneäly tarkoittaa kykyä havaita tunteita sekä itsessä että muissa, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia tunnetiloja että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita.”* (Goleman 1999, 40–43.)

Tunneälykkyys voidaan määritellä viiteen eri osa-alueeseen. Ensimmäisessä tiedostetaan omat tunteet, mikä onkin tunneälykkyydessä avaintekijänä. Tällöin ihminen pystyy realistisesti tarkkailemaan itseään ja pystyy tekemään erilaisia päätöksiä. Jos kuitenkin tähän ei kyetä, ihminen jää herkästi omien tunteidensa vangiksi. Toisessa vaiheessa osataan järkevällä tavalla kontrolloida heränneitä tunteita, eikä anneta alkukantaisten toimintatapojen sumentaa omaa ajattelukykyä. Haastavissa tilanteissa siis osataan pitää pää kylmänä ja toimia järkevästi. Kolmannessa vaiheessa on tärkeää pyrkiä motivoimaan itseään, ja sitä kautta myös onnistutaan saavuttamaan tuloksia sekä luovaa toimintaa. Motivoitumisen kautta ihminen rohkaistuu omista saavutuksistaan. Neljännessä vaiheessa tunnistetaan omien tunteiden lisäksi myös muiden ihmisten tunteet (empatia). Tällöin esimerkiksi työelämässä on toimiva yhteistyöhenki ja kaikki puhaltavat ”yhteen hiileen”. Varsinkin työyhteisön esimiehen on tärkeää omata tätä taitoa, koska päätöksiä tehdessään hän pystyy tällöin ottamaan alaistensa tunteet paremmin huomioon. Viidentenä tasona ovat henkilön sosiaaliset taidot. Jos henkilö hallitsee tämän osa-alueen, hän pystyy työskentelemään sujuvasti osana erilaisia tiimejä ja myös erilaisten ihmisten kanssa. Esimiehelle tärkeää tässä tasossa on osata motivoida alaisiaan. (Lehtinen 2013.)

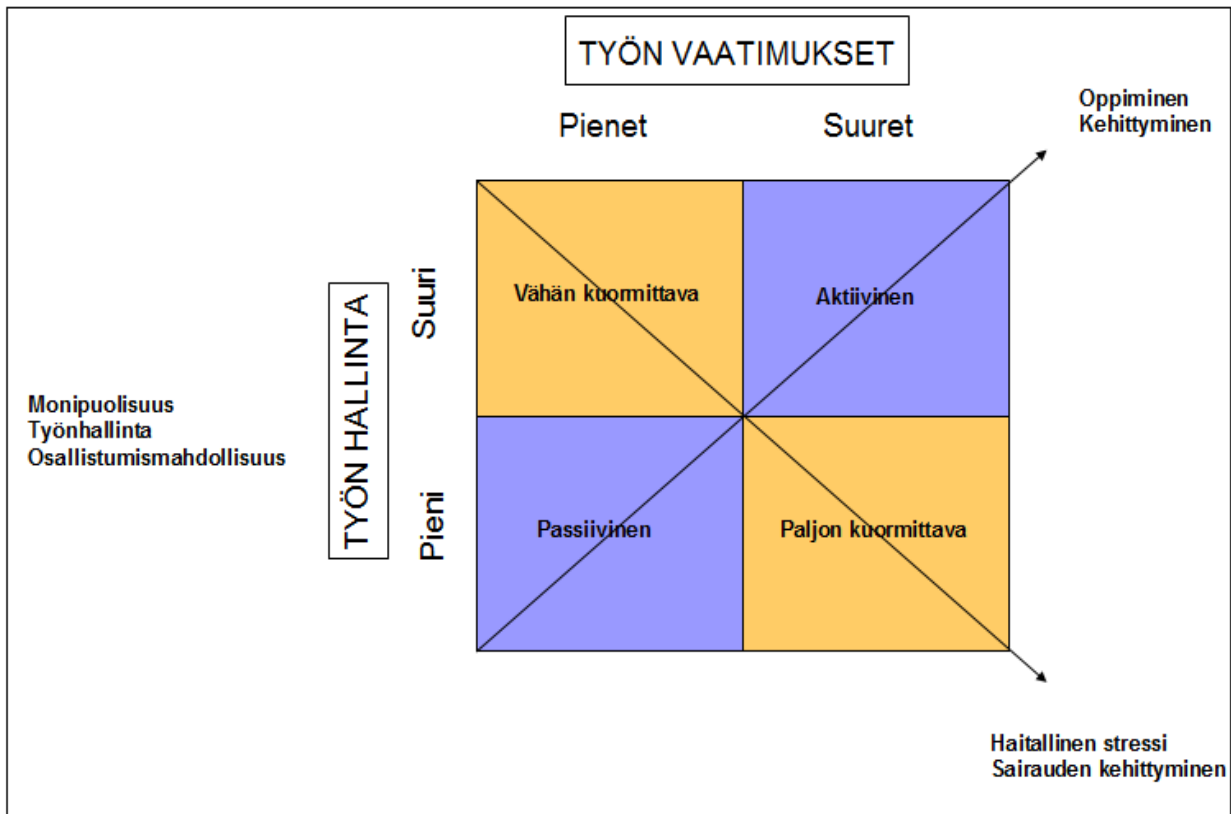
Työorganisaatiossa olisi tärkeää ottaa huomioon tunteet ja niiden erilaisuus jokaisella ihmisellä, koska juuri näistä kyseisistä tunnetiloista kumpuavat yksilöiden omat voimavarat. Työmaailmassa merkitys näitä tunnetaitoja kohtaan kasvaakin sitä suuremmaksi, mitä haastavimmat, stressaavammat ja resurssipainotteisemmat työolot ovat. Myös yksilöiden omat tavoitteet ja odotukset, joita he asettavat itselleen, vaikuttavat niin omaan kuin koko organisaation hyvinvointiin.

Koettujen tunteiden kautta ihminen arvioi omaa kokemusta esimerkiksi ympäristön turvallisuudesta, hyväksynnästä tai tuesta, jota hän saa muilta ihmisiltä. Näiden perusteella joko toiminta hylätään, otetaan käyttöön tai muokataan uudelleen sopivammaksi. Toimivan organisaation kannalta olisikin tärkeää, että koko yhteisö olisi uusille toimintatavoille sekä tunteille mahdollistava eli avoin.

Nykyaikaisessa johtamistyyliä olisikin hyvä aistia kokonaisvaltaisesti yhteisössä tapahtuva tunneilmaston väreily, eli millä tunnetasolla työntekijät ovat, miten he kokevat omat työtehtävänsä ja kuinka henkilöstö tulee toimeen keskenään. Olisikin hyvä, että työpaikoilla hahmoteltaisiin erilaisien tunteiden vapaata ilmaisua ja pyritäisiin muokkaamaan negatiivisia tunnekierteitä positiivisemmiksi. Esimerkiksi työntekijä, jonka tunteet ovat negatiivisia, voi vaikuttaa koko yhteisön tunnetilaan. Tärkeää olisikin, että töihin voisi mennä hyvillä mielin, ja päivän päätteeksi sieltä voisi lähteä samoissa tunnetiloissa pois. (Vesterinen 2013, 177–179.)

2.8 Karasek

Karasekin ja Theorellin kehittämässä Työn vaatimusten ja hallinnan mallissa (1979) (KUVIO 4) kuvataan työn psykososiaalisia piirteitä, joilla voi olla sekä työntekijää kuormittavia että oppimista edistäviä vaikutuksia.



KUVIO 4 Työn hallinnan ja työn vaatimusten malli (mukaillen slideplayer.fi)

Kuvion mukaan yksilön työskentelyn kehittymisen sekä siinä koetun psyykkisen kuormituksen vaikuttavat olennaisesti kaksi eri tekijää, jotka ovat työn vaatimukset sekä työn hallinta. Työn hallinnassa työntekijällä on itsenäinen päätösvalta, monipuolisuus sekä omien osaamisten hyödyntäminen työtehtävissä. Työn vaatimuksista löytyy puolestaan esimerkiksi riittämätön työaika sekä mahdollinen kuormitus työtehtävien osalta. (Korhonen, Kortteisto, Kaila, Rissanen & Elovainio 2010.)

Mallissa siis työn kuormittavuus koetaan suureksi, kun työnvaatimustaso on asetettu korkealle, mutta hallintamahdollisuudet ovat hyvin vähäiset. Esimerkiksi työssä, jossa on vain vähän kuormitusta, vaatimukset ovat pienet, mutta työnhallinta siinä on puolestaan suurempaa. Tällöin työntekijä ei pysty käyttämään omia tietojaan ja taitojaan, jolloin seurauksena voi olla turhautuminen omaan työskentelyyn. Oppiminen ja kehitys puolestaan kasvavat, kun vaatimustaso sekä hallintataso ovat sopivassa suhteessa toisiinsa nähden. Eli mitä suurempi mahdollisuus työntekijällä on muokata omaa työtään, oppia ja ratkoa siinä esiintyviä ongelmia, sitä paremmin hän jaksaa työssään ja jopa nauttii sen tekemisestä. (Selander 2010.)

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN PIENIN ASKELIN

Työyhteisön hyvinvoinnilla tarkoitetaan sellaista työympäristöä, jossa työntekijät tuntevat olonsa turvallisiksi ja mielekkäiksi koko työpäivän ajan. He osaavat ammattitaitoisesti hoitaa omia työtehtäviä ja heidän osaamiseensa uskotaan myös johtoportaan tasolta. Työn koetaankin siis omalla tavallaan tukevan työntekijän elämänhallintaa. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä työntekijät eli kollegat tukevat ja auttavat toinen toisiaan ja hyväksyvät kaikki kyseisen yhteisön jäseneksi, riippumatta omista henkilökohtaisista eroavaisuuksista. (TTL 2018a.)

3.1 Arkipäivän työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehittämiskohteita

Kun organisaatiossa suunnitellaan työhyvinvointia, tulisi lähteä liikkeelle juuri sen toimipisteen perustehtävistä ja pohtia, mitä ne pitävät sisällään ja mitkä ovat organisaation visiot ja arvot muiden perustehtävien lisäksi. Lisämateriaalia suunnitteluvaiheeseen saadaan muun muassa työterveyshuollosta, kehityskeskusteluista sekä myös henkilöstölle pidetyistä ilmapiirikyselyistä. Hyvinvointikartoitusta tehtäessä tulisi päättää, kuka vastaa organisaatiossa työhyvinvoinnista, sen seuraamisesta, sekä kuinka usein tilannetta tulisi kartoittaa esimerkiksi yhden kalenterivuoden aikana. Tässä toiminnassa voidaan käyttää apuna esimerkiksi organisaation strategiavuosikelloa, josta käy selville, mitä missäkin kuussa tulisi tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 32–33.)

Työpaikalla työyhteisön hyvinvointiin suurelta osalta vaikuttavat työntekijät itse ja heidän sosiaaliset suhteensa. Esimiehillä ja johtoportaan olevilla henkilöillä on kuitenkin vastuu siitä, että työpaikalla nämä sosiaaliset suhteet pysyisivät hyvinä ja kehittyisivät entistä paremmiksi. Prosessi on siis vuorovaikutustyötä eri asemassa olevien henkilöiden kanssa. Työpaikan ulkopuolella työyhteisön hyvinvointia edesauttavat niin työsuojeluhenkilöstö, oman yrityksen luottamusesimies kuin myös työterveyshuolto. (TTL 2018a.) Näiden yllämainittujen asioiden lisäksi positiivista vaikutusta voidaan myös hakea muun muassa työskentelyergonomiasta, lisäkoulutuksista sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksista työpaikkaa ja yhteisöä kohtaan. Työntekijät kokevatkin työpaikan tarjoamat erilaiset työhyvinvointia edistävät tapahtumat yleensä hyvinkin positiivisesti. Näistä esimerkkejä ovat liikuntasetelit, kulttuurisetelit tai erilaiset liikunta- ja retkipäivät. (Terveysinfo 2017.)

Seuraavissa alaluvuissa olen pohtinut muutamia asioita, jotka voivat vaikuttaa niin positiivisesti kuin myös negatiivisesti työyhteisön hyvinvointiin, riippuen miten ne on tuotettu ja miten niissä onnistutaan. Jokaisella organisaation jäsenellä on päivittäin oma vaikutuksensa työhyvinvoinnin kehittymisessä tai huonontumisessa.

3.2 Kehityskeskustelu

Kehityskeskusteluita on alettu pitää Suomessa noin 1970-luvulta lähtien, samoihin aikoihin kun tavoitejohtamisen käytännöt rantautuivat meille. Nimi on vuosikymmenien aikana hiukan muuttunut, mutta tarkoitusperät kehityskeskusteluissa ovat edelleen samat kuin vuosikymmeniä sitten.

Kehityskeskusteluiden pohjimmainen tarkoitus on esimiehen ja työntekijän suhteen kehittyminen myönteisemmäksi. Kehityskeskusteluissa tärkeää onkin ajatusten vaihtaminen, kuunteleminen ja varsinkin toisen asemaan samaistuminen. Esimiehelle avautuu näkemys työntekijän ajatusmaailmasta työyhteisössä ja mahdollisista epäkohdista, joita siellä on. Myös se selkiytyy, kuinka työntekijä suhtautuu työskentelyyn ja missä asioissa olisi parannettavan varaa, puolin ja toisin. Tarkoitus olisi keskittyä kokonaiskuvaan, niin työskentelystä kuin työpaikastakin, eikä pieniin päivittäisiin työtaphtumiin. Keskustelun aikana määritellään yhdessä työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet, joita lähdetään kehittämään. Myöhemmin voidaan järjestää uusi keskustelu, jossa arvioidaan tavoitteiden toteutumista.

Kehityskeskustelulle tulisi varata neutraali ja rauhallinen ympäristö. Tiedotus järjestettävistä kehityskeskusteluista tulisi olla vähintään muutaman viikon etukäteen. Valmistautuminen takaa sen, että keskustellaan oikeista asioista ja saadaan käytyä läpi kaikki ne asiat, jotka ovat olleet mielen päällä. Kehityskeskustelu ei kuitenkaan ole väittelytilanne, vaan yhteisen näkemyksen löytymiselle tarkoitettu tilaisuus, jossa väärinkäsityksiä on mahdollisuus ratkoa ja voidaan pyrkiä siihen, että työntekijän jatkuva kehittyminen työorganisaatiossa saataisiin varmistettua. (Juuti & Vuorela 2015, 95–101.)

3.3 Esimiehen toiminta

Esimiesten tulisi jatkuvasti tarkkailla työyhteisöjen toimintaa ja mahdollisuuksien mukaan poistaa eroavaisuuksia ja kitkaa aiheuttavia ongelmia. Heidän tulisi painottaa ”me-henkeä” ja organisaation yhteistä ajattelutapaa. Luottamusta luodaan avoimella ilmapiirillä ja rehellisellä tiedottamisella organisaation asioista. Esimies ei saisi syyllistää ketään tai antaa omien henkilökohtaisten mielipiteidensä vaikuttaa jonkun tietyn henkilön työskentelyyn tai toimintaan organisaatiossa.

Esimiehen olisi hyvä huomioida myös, että omaa käytöstään ei voi mallioppia edeltäjänsä työnkuvasta, vaan täytyy itse rakentaa omanlainen johtamistapa ja pyrkiä mahdollisimman hyvin toteuttamaan sitä. Esimies itsekin kehittyy ja oppii siis jatkuvasti, ja varsinkin alaisilta saatu rakentava palaute edesauttaa hänen omaa toimintaansa samoin kuin myös organisaation yhteishengen parantamista.

Erilaisista näkökulmista olisikin hyvä keskustella avoimesti ja avata muille oman toimintatapansa taustaa. Esimiehen tulisi ymmärtää, ettei oma ajattelumaailma ole ainoa ja oikea tapa toimia. Esimiesasemassa tulisi ennemminkin pyytää alaisia toimimaan ja myös antaa heille omia vapauksia toteuttaa omia visioitaan. Yllämainittu käskyttäminen vain nakertaa ihmissuhteita eikä anna alaisille mahdollisuutta kehittyä työssään.

Kun työyhteisössä työntekijät luottavat toisiinsa (ja esimieheensä), he myös mielellään jakavat omia tietojaan ja taitojaan kollegoidensa kanssa. Tämä edesauttaa organisaation toimintaa ja vaikuttaa myös työntekijöiden omaan kehittymiseen ja arvostuksen tunteeseen, jolloin he kokevat olevansa osa organisaatiota. (Juuti & Vuorela 2015, 45–50.)

3.4 Työskentelyn fyysinen kuormitus

Henkisen hyvinvoinnin lisäksi työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota myös fyysistä kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Näitä ovat esimerkiksi ergonomia, tauot, työapuvälineet sekä oikeanlainen vaatetus.

Työpaikoilla työntekijöille suurimman fyysisen kuormituksen aiheuttavat erilaiset nostotyöskentelyt, toistotyöskentely, käsin tehtävät siirrot, näyttöpäätetyöskentely sekä erilaiset hankalat työasen-

not. Työn ylikuormitus, väsyminen sekä hitaampi palautuminen kuormituksen jälkeen kertovat, että työskentely on työntekijälle haitallista. (Työsuojelu 2018a.)

Työturvallisuuslaissa (24 §) onkin määritelty, että työnantajan tulee huolehtia siitä, että käytössä olevat työvälineet sekä työskentelypisteet ovat jokaiselle työntekijälle turvalliset ja ergonomiset työskennellä (Työturvallisuuslaki). Ergonomia-ajattelua tulisikin hyödyntää heti alkuvaiheessa, kun aletaan suunnitella työpisteitä, työmenetelmiä tai työprosesseja. Myös työntekijöiden mielipiteet kannattaa tässä vaiheessa huomioida, koska he itse tietävät parhaiten työhönsä vaikuttavat riskitekijät.

Ergonomisessa työskentelyssä apuna voidaan käyttää muun muassa erilaisia koneita tai laitteita. Esimerkiksi säädettävillä työpisteillä saadaan mitoitettua eri pituisille työntekijöille juuri oikean korkuinen työskentelykorkeus. (TTL 2018b.)

Myös turvallisilla työvaatteilla on oma osuutensa työergonomiassa. Jos työpaikoilla on määriteltyjä suojaimia, joita työtehtävissä tulisi käyttää, työntekijän velvollisuus on noudattaa näitä ohjeistuksia. Suojaimilla voidaan ehkäistä niin lievempiä tapaturmia kuin pitkäaikaisiakin sairauksia. Suojainten tulisi olla vaatimusten mukaiset sekä sopivat niitä käyttäville työntekijöille. (Työsuojelu 2018b.)

Työergonomiata ajateltaessa voidaan myös huomioida oikeanlainen valaistus, lämmön ja ilmaston säätely, kalusteiden oikeanlainen asettelu sekä sopivat tauotukset työskentelyn lomassa.

Hyvin suunnitellulla ja toteutetulla työergonomialla voidaan ehkäistä työntekijöiden tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta sekä tästä johtuvia sairauksia. Hyvällä työergonomialla voidaankin siis vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja kuin myös ehkäistä työtapaturmien syntyä. (Superliitto.)

3.5 Työhyvinvoinnin ongelmakohtia

Työyhteisöissä kohdataan päivittäin erilaisia haasteita ja ongelmatilanteita. Kuinka nämä ongelmat saadaan selvitettyä, kertoo siitä, kuinka toimivaa yrityksen sisäinen tiimitoiminta on. Ongelmatilanteita voidaan hyödyntää niin yksilön kuin koko henkilöstön kehityksenä kuin myös oppimistilanteina. Kuitenkin jos ongelmatilanteet eivät selviä, ne saattavat kärjistyä ja aiheuttaa pahaakin kitkaa koko työyhteisön toiminnassa. Tavallisimpia ongelmia voivat olla esimerkiksi työjärjestelyihin tai työvuoroihin liittyvät ongelmat, esimiestyöhön liittyvät ongelmat, työn tekemiseen liittyvät ongel-

mat tai työntekijöiden henkilökohtaiset ongelmat, jotka saattavat vaikuttaa koko työyhteisöön. (Lindström & Leppänen 2002, 94.)

3.6 Työjärjestelyt

Työpaikkojen työjärjestelyistä on laadittu työehtolaissa (9.8.1996/605, Työaikalaki) erilaisia säädöksiä, joiden perusteella työvuorolistat suunnitellaan. Kun näitä listoja tehdään, tulee ottaa huomioon monia erilaisia seikkoja, esimerkiksi riittävä henkilöstömäärä sekä työntekijöiden riittävä viikkotuntimäärä samoin kuin lepo- ja vapaa-ajat. Työvuorot laaditaan pääsääntöisesti yrityksen tehokkuuden ja tuottavuuden perusteella. Täysin tasapuoliset vuorot eivät nykyaikana siis enää ole mahdollisia, koska suuressa osassa työpaikkoja käytetään useampaa vuorotyöjärjestelmää. Olisi kuitenkin työntekijöiden työhyvinvointia ja työpaikan mielekkyyttä edistävää, jos työntekijällä olisi edes vähäinen vaikuttamismahdollisuus omien työvuorojensa suhteen, esimerkiksi vapaapäivätoiveiden esittämisessä. (Terveystieto 2017.)

3.7 Työyhteisön sisäiset suhteet

Työyhteisöissä tapahtuvat ristiriidat ja ongelmat johtuvat yleisimmin ihmisten välisistä suhteista ja varsinkin niiden eroavaisuuksista. Tilanteet ja työsuoritustavat nähdään monella eri tavalla ja useimmiten ajatellaan, että se oma toimintatapa on ainut ja oikea, jolloin työpaikalla saattaa syntyä ristiriitoja. Näkökulmaeroja organisaatiossa voivat aiheuttaa myös eri ammattikuntien, henkilöstöryhmien tai organisaatiotasojen eroavaisuudet ja erilaiset ajattelutavat. Esimerkiksi osastopäällikkö tarkastelee yrityksen rahallisia tuloksia, kun taas visualisti keskittyy katsomaan asiakkaan silmin kokonaisuutta ja pyrkii esittelemään tuotteita heille, ei rahalle tai luvuille.

Johtamis- ja vastuutehtävissä olevat henkilöt sortuvat helposti käskyttämiseen, joka lisää ristiriitoja ja kiuluja esimiesten ja alaisten välille. Tämä taas saattaa edesauttaa työpahoinvoinnin lisääntymistä, joka voi tiedostamattomasti heijastua muita työtovereita kohtaan. Lopulta pahoinvointi vaikeuttaa kaikkien organisaation osastojen yhteistyöllistä toimintaa ja kierre päättyy lopulta taas esimieheen, joka tilanteessa saattaa niuhottaa alaisilleen ja pitää heitä ammattitaidottomina. Tällöin työyhteisössä ei ole enää kenelläkään mukava työskennellä ja henkinen, kuin myös fyysinenkin, pahoinvointi kasvaa. (Juuti & Vuorela 2015, 45–50.)

3.8 Miksi työpahoinvointiin on tärkeää puuttua?

Esimiehen tulisi puuttua mahdollisiin ongelmatilanteisiin ripeästi, koska työhyvinvointi vaikuttaa suurelta osaltaan yrityksen tuloksen huonontumisena. Konkreettisesti siis työntekijöiden työpahoinvointi voi ilmetä yrityksen voittojen laskuna, kuin myös lisääntyneinä sairaspöissaoloina tai mahdollisina tapaturmina työpaikoilla. Myös työntekijöiden jatkuva vaihtuminen ja uusien rekrytointi tilalle vievät yrityksen rahallista ja ajallista kapasiteettia. Työpaikan tulehtunut ilmapiiri on myös asiakkaiden aistittavissa, jolloin tämä vaikuttaa herkästi asiakastytytyväisyyteen sekä tällä tavalla yrityksen myyntilukuihin. (TTL 2018a.)

4 TUTKIMUS JA TULOKSET

Päätin toteuttaa tutkimukseni kyselynä muutamille valitsemilleni henkilöille eri puolilla Suomea. Valitsin nämä henkilöt, koska heillä oli samaa ammattiosaamista keskenään ja sain tällä tavalla muodostettua heille vertailevan kyselyn. Osallistujien ammatit, iät sekä työskentelypaikkakunnat vaihtelivat. Haastateltavat halusin pitää anonyymeinä.

Pohjana tässä vertailussa toimii Maslowin tarvehierarkia, jonka pitäisi teoreettisesti vaikuttaa henkilön mahdolliseen etenemiseen portaissa. Tarkoitukseni olikin tutkia, että voidaanko näin pienellä vastaajajoukolla saada Maslowin tarvehierarkia toteutumaan. Huomioitavaa on kuitenkin, että otanta oli todella pieni ja tarvittaisiin suurempaa vastaajamäärää, jotta saataisiin konkreettisia ja pätevämpiä tuloksia. Tarkoituksena olikin siis verrata näiden seitsemän henkilön vastauksia keskenään sekä pohtia Maslowin teoriaa heidän tuloksissaan. Lisäksi halusin myös vertailla samanlaisissa ammateissa toimivia henkilöitä keskenään, ja selvittää sitä, kuinka heidän mielestään työhyvinvointi toteutuu juuri heidän työpaikallaan.

Kyselyn kysymykset laadin yleisten perustietojen pohjalta sekä Maslowin tarveteoriassa esitettyjen näkemysten pohjalta. Jokaisesta tasosta oli yksi tai kaksi kysymystä. Ensin kysyttiin taustatietoja henkilöistä, sen jälkeen puutostarve-aiheisia kysymyksiä ja lopuksi ylemmän tason tarvekysymyksiä.

Pohdittuani kyselyn toteuttamistapaa päädyin tekemään sen Webropol-ohjelmiston avulla, ja näin sainkin linkitettyä kyselyni helposti vastaajien sähköposteihin tai pikaviestipalveluihin. Testasin muutamalla tutullani ensin kyselyn toimivuutta, ja heiltä tulleiden huomautusten perusteella muutin muutamien kysymysten muotoa. Näitä muutamia testivastauksia ei ole huomioitu lopullisissa tuloksissa. Kysymykset löytyvät liitteestä (LIITE 1). Virallinen kysely oli avoimena vastaajille 6.11.2017 – 19.2.2018 välisenä aikana.

4.1 Vastaajista

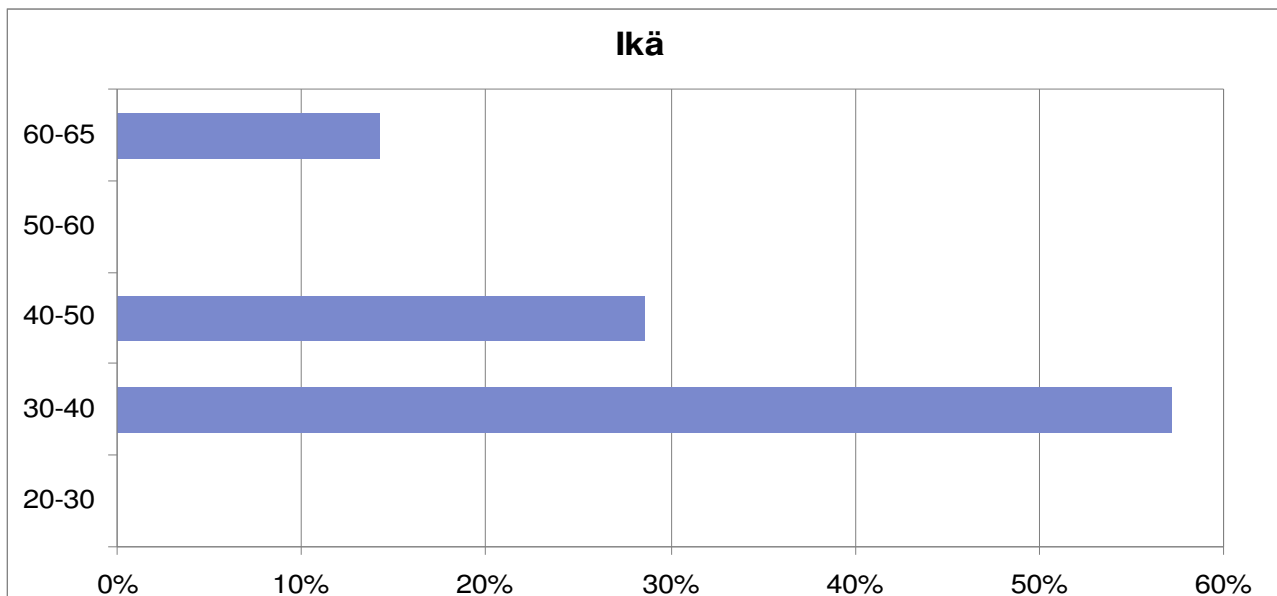
Perusteluina sille, miksi valitsin juuri nämä vastaajat, on se, että heidän ammattikuvansa ovat lähes samanlaisia. Eli halusin muun tärkeän informaation lisäksi vertailla kahta melkein samanlaista

ammattikuntaa keskenään (esimerkiksi opettaja – luokanopettaja). Vertailussa pohdin vastaavanlaisten ammattien lisäksi esimerkiksi iän tuomaa vaikutusta työhyvinvointiin. Kyselyyn osallistuneiden ammattikuntia olivat opetus-, sairaanhoito-, atk- sekä asennushenkilöstö. Työskentelyvuosia kyselyyn osallistujilla, heidän nykyisessä ammatissaan, oli kertynyt 3 – 28 vuotta.

Jaottelin ammattiryhmät vielä erillisiin osioihin parivertailua varten, jotka nimesin Ryhmä 1, Ryhmä 2, Ryhmä 3 sekä Vastaaja X. Tämän tein sen takia, että halusin pyrkiä pitämään vastaajien tiedot mahdollisimman anonyymeinä, mutta kuitenkin saada vertailtua heidän omia ammattikuntiaan keskenään. Huomioitavaa on kuitenkin se, että joissakin kysymyksissä ryhmien sisäiset vastaukset olivat keskenään samanlaiset.

4.2 Taustatiedot (kysymykset 1–9)

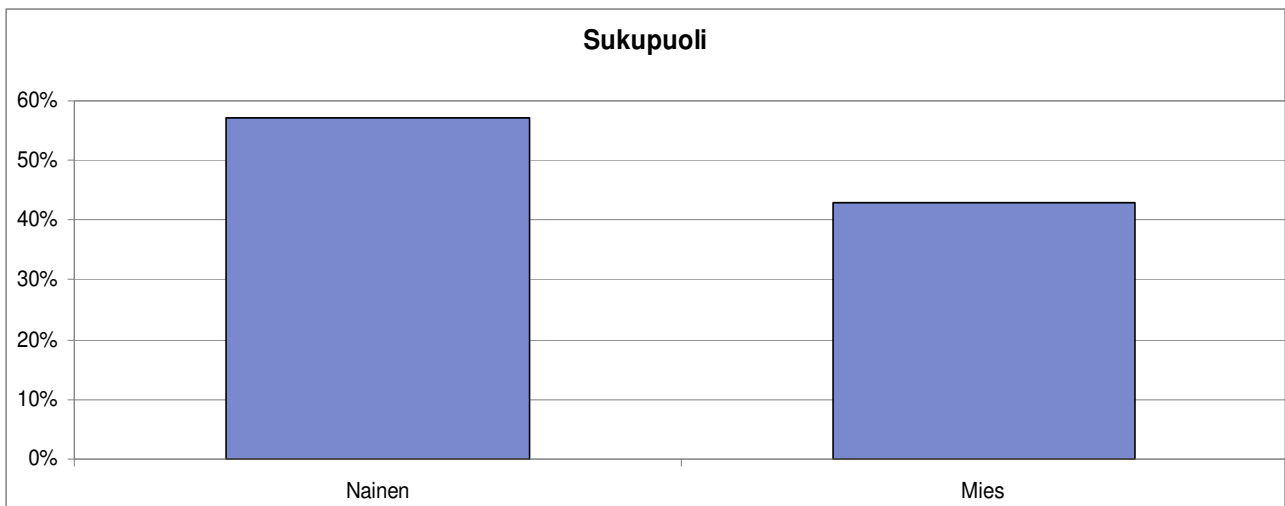
Tutkimukseen vastasi loppujen lopuksi seitsemän henkilöä (tarkoitus oli saada yhteensä kahdeksan henkilön vastaukset, jotta parivertailua olisi helpompi toteuttaa ryhmittelyvaiheessa). Iältään nämä vastaajat olivat 57 % 30 – 40 vuotiaita (4 kpl), 29 % 40 – 50 vuotiaita (2 kpl) ja 14 % 60 – 65 vuotiaita (1 kpl).



KUVIO 5. Ikäjakauma

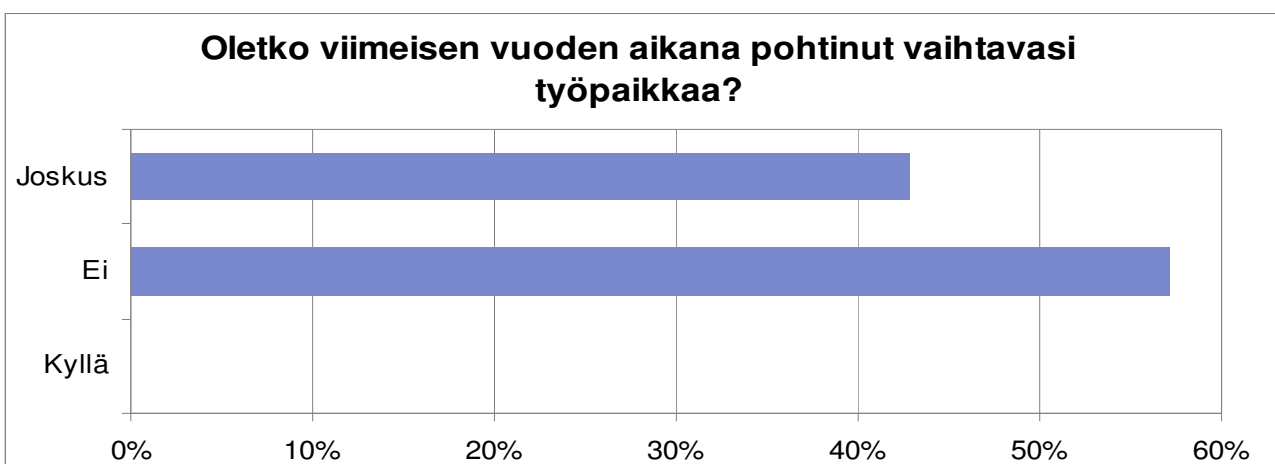
Niin kuin yllä olevasta kuviosta nähdään, suurin osa vastaajista oli prosentuaalisesti 30 – 40 ikävuoden kategoriassa.

Seuraavassa kuviosta (KUVIO 6) voidaan huomata, että vastaajista 57 % (4 kpl) oli naisia, kun taas miehiä oli 43 % (3 kpl).



KUVIO 6. Sukupuolijakauma

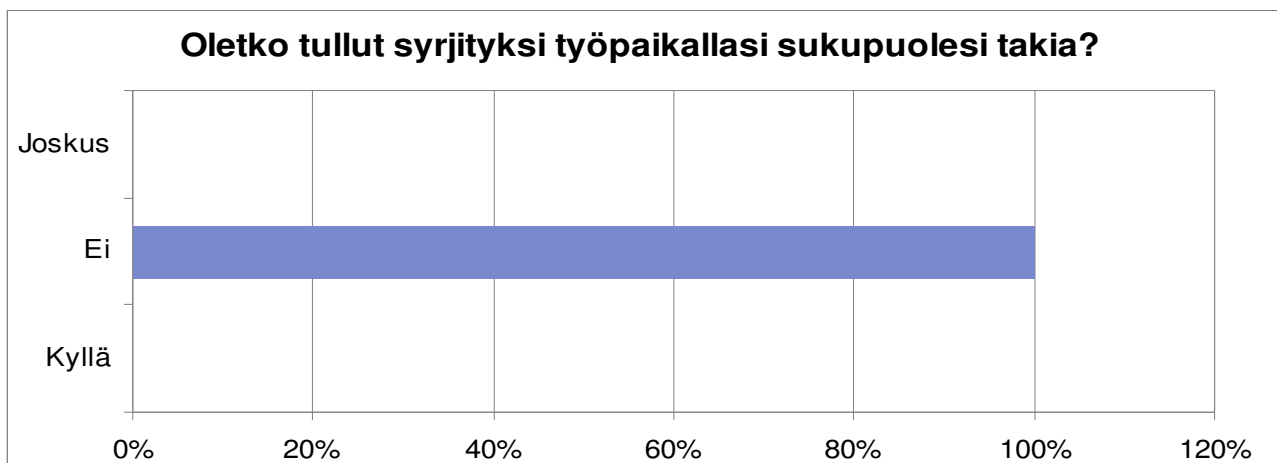
Kuudennessa kysymyksessä kysyin kyselyyn osallistujilta; ”Oletko viimeisen vuoden aikana pohtinut vaihtavasi työpaikkaa?”. Kukaan vastaajista ei merkinnyt ”Kyllä”, joten tästä voitaneen päätellä, että mitään pitkittynyttä työpahoinvointia kukaan kyselyyn vastaajista ei koe omalla työpaikallaan. Kuitenkin ”Ei” vastauksia oli 57 % (4 kpl) kun taas ”Joskus” vaihtoehto oli saanut 43 % (3 kpl) vastauksista.



KUVIO 7. Työpaikan vaihtaminen

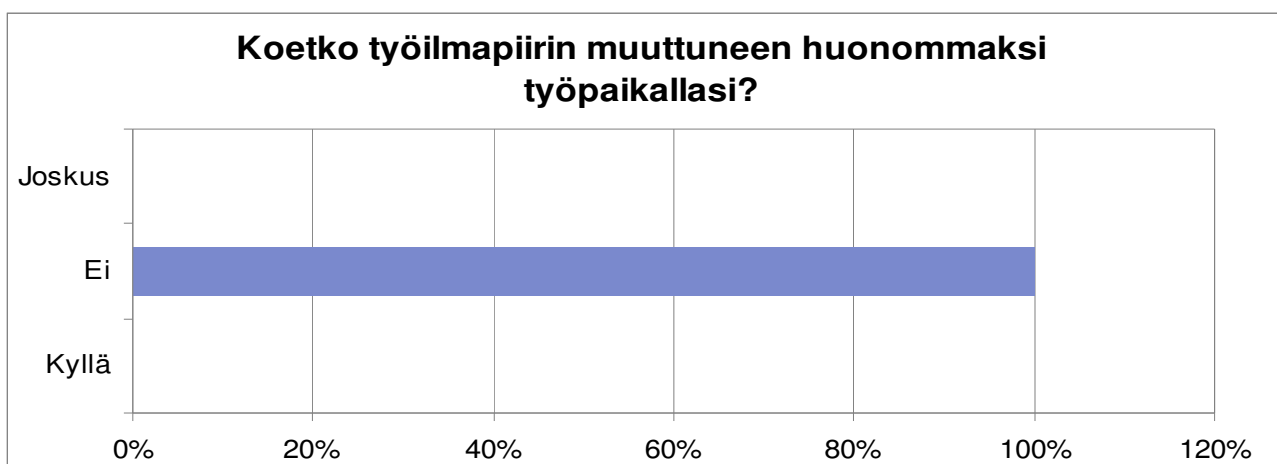
Vertaillessani muodostamiani ryhmiä, jokaisessa toinen vastaajista oli pohtinut joskus viimeisen vuoden aikana vaihtavansa työpaikkaansa, kun taas toinen vastaajista oli vastannut ”Ei”. Se, mikseivät ”Joskus” ja ”Ei” vaihtoehtojen vastausprosentit ole tasasuhteessa, johtuu yhden vastaajan (Vastaaja X) ”Ei” vastauksesta (jolla ei siis ollut vertailuparia).

Kukaan vastaaja ei myöskään kokenut tullessa syrjityksi omalla työpaikallaan sukupuolensa takia (kysymys 7).



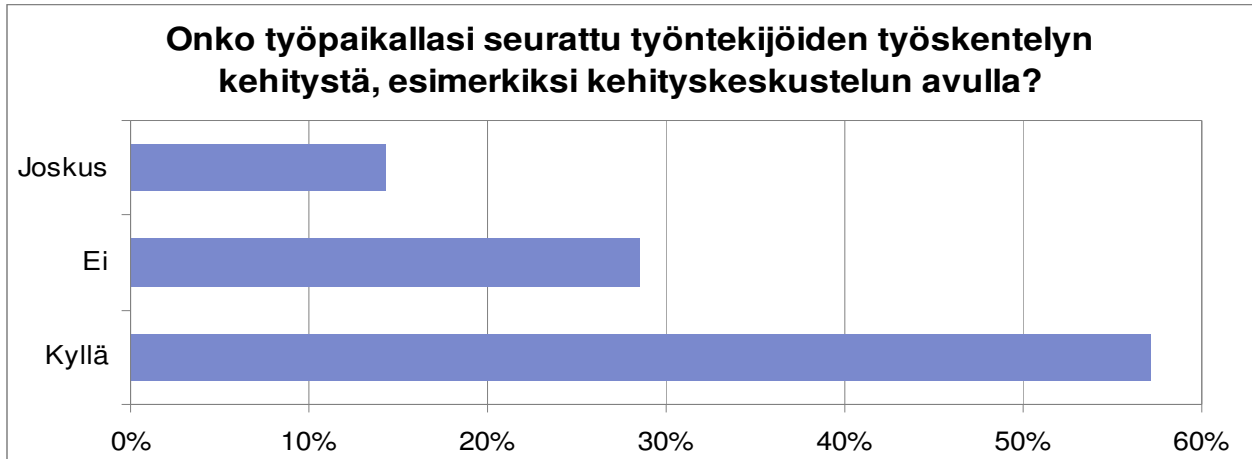
KUVIO 8. Sukupuolen takia koettu syrjintä

Myöskään kenenkään vastaajan mielestä hänen työpaikkansa työilmapiiri ei ollut muuttunut huonommaksi (kysymys 8).



KUVIO 9. Työilmapiiri työpaikoilla

Kysymyksessä 9 kysyttiin, onko vastaajien työpaikoilla seurattu heidän kehitystään esimerkiksi kehityskeskustelun avulla. 57 % (4 kpl) vastasi kyllä, 29 % (2 kpl) vastasi ei ja loput 14 % (1 kpl) joskus.

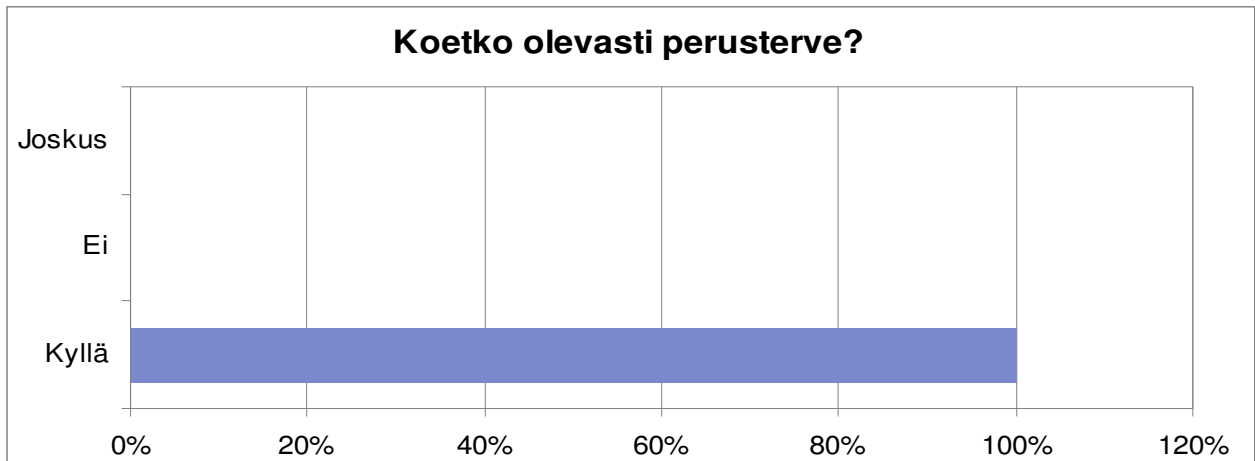


KUVIO 10. Työskentelykehityksen seuranta työpaikoilla

Ryhmävertailussa Ryhmä 2:n ja Ryhmä 3:n vastauksista selvisi, että heidän työpaikoillaan on seurattu työskentelyn kehitystä. Ryhmä 1:n vastauksissa oli hajontaa ”Ei” sekä ”Joskus” välillä. Vastaaajan X työpaikalla ei myöskään oltu seurattu työskentelyssä kehittymistä. Ryhmä 1:n tulos ihmettytti hiukan itseäni, koska kyseessä on kuitenkin ammattikunta, jonka kehitystä tulisi jatkuvasti seurata. Syynä voivat tietenkin olla nykyajan kiireellisyys, ja kyseisen ammattikunnan kehitystä luultavasti seurataan hiukan eri tavalla, kuin tavallisessa tuloshakuisessa työnkuvassa (kuten myyntityössä).

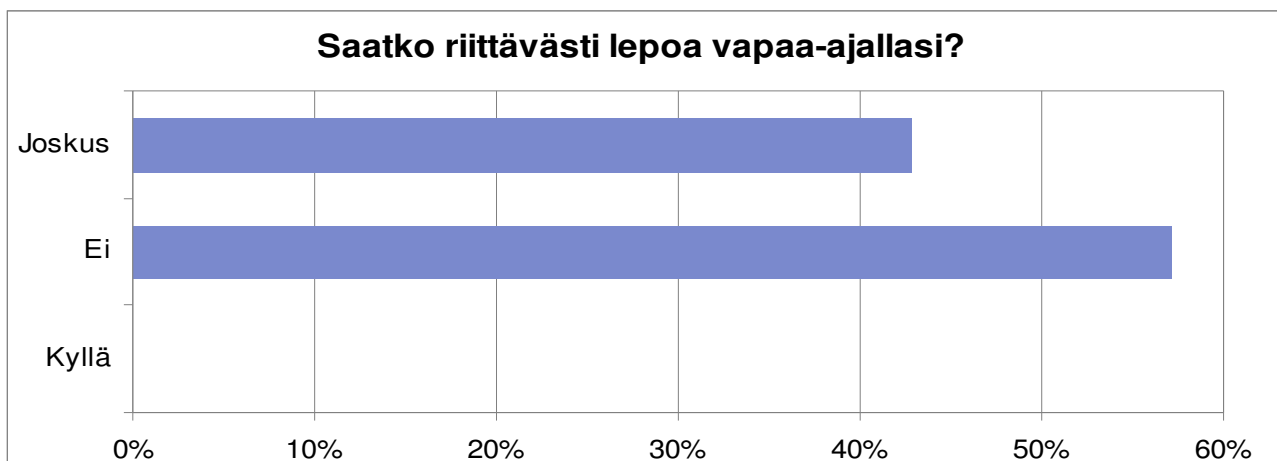
4.3 Puutostarpeet (kysymykset 10 – 14)

Kohdassa 10 kysyin vastaajien näkemystä omasta terveydestään. 100 % vastasi kokevansa olevansa perusterveitä.



KUVIO 11. Koetko olevasi perusterve

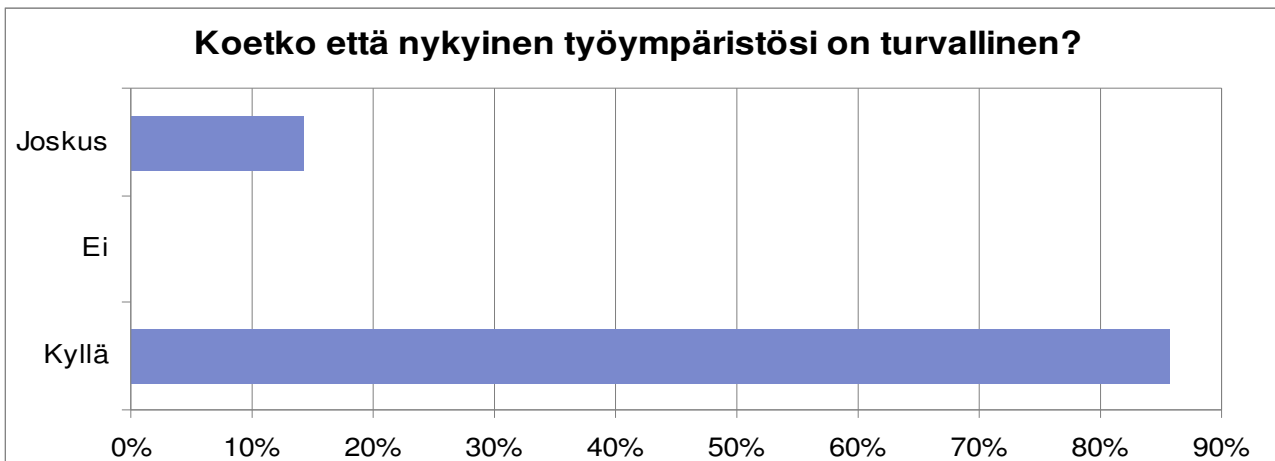
Vapaa-ajalla koetun levon saaminen (kysymys 11) jakaantui. ”Ei” -vastausten osuus oli 57 % (4 kpl), kun taas 43 % (3 kpl) koki saavansa joskus riittävästi lepoa. Kukaan vastaajista ei siis koe olevansa täysin levännyt vapaa-ajallaan, ja tämän seurauksena ”Kyllä” vastauksia ei ollut.



KUVIO 12. Vapaa-ajalla saatu lepo

Ryhmä 1:n sekä Ryhmä 3:n vastaukset olivat jakaantuneet puolittain ”Ei” ja ”Joskus” vastausten välille. Kuitenkin Ryhmä 2:n vastauksissa molemmat vastaajat olivat sitä mieltä, etteivät he saaneet tarpeeksi lepoa vapaa-ajallaan. Tämä voi johtua siitä, että heidän ammattiryhmissään yleensä työpäivä ei aina lopu tiettyyn aikaan, vaan työt saattavat pitkittyä ja vaivata myös kotona. Vastaaja X oli myös vastannut, että saa joskus riittävästi lepoa.

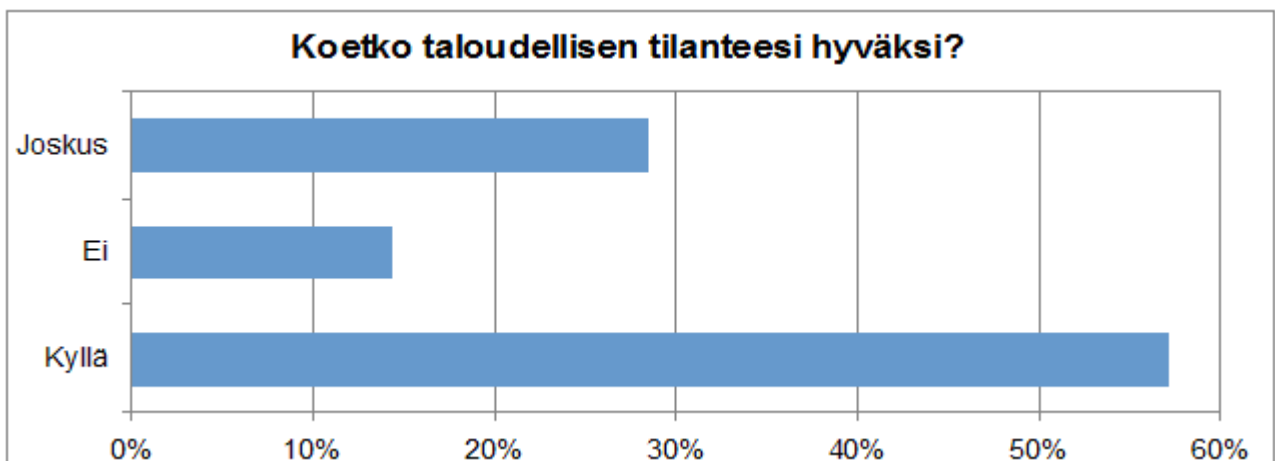
Työympäristön turvallisuuden osalta (kysymys 12) jopa 86 % (6 kpl) koki oman työympäristönsä turvalliseksi, kun taas 14 % (1 kpl) mielestä työympäristö oli joskus turvallinen.



KUVIO 13. Turvallinen työympäristö

Melkein kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän työympäristönsä oli turvallinen työskennellä. Kuitenkin Ryhmässä 1 oli toinen vastaajista sitä mieltä, että työympäristö on vain ”Joskus” turvallinen. Tässä uskon vastaajien ristiriitaisen vastauksen johtuvan siitä, että heidän työnkuvansa kyseisen ammattikunnan sisällä ovat niin erilaiset.

Taloudellisen tilanteensa (kysymys 13) 57 % (4 kpl) vastaajista koki hyväksi (Kyllä). 29 % (2 kpl) koki, että taloudellinen tilanne oli vaihtelevasti hyvä (Joskus). Kun taas yksi vastaaja, eli 14 %, oli sitä mieltä, ettei hänen taloudellinen tilanteensa ole hyvä (Ei).

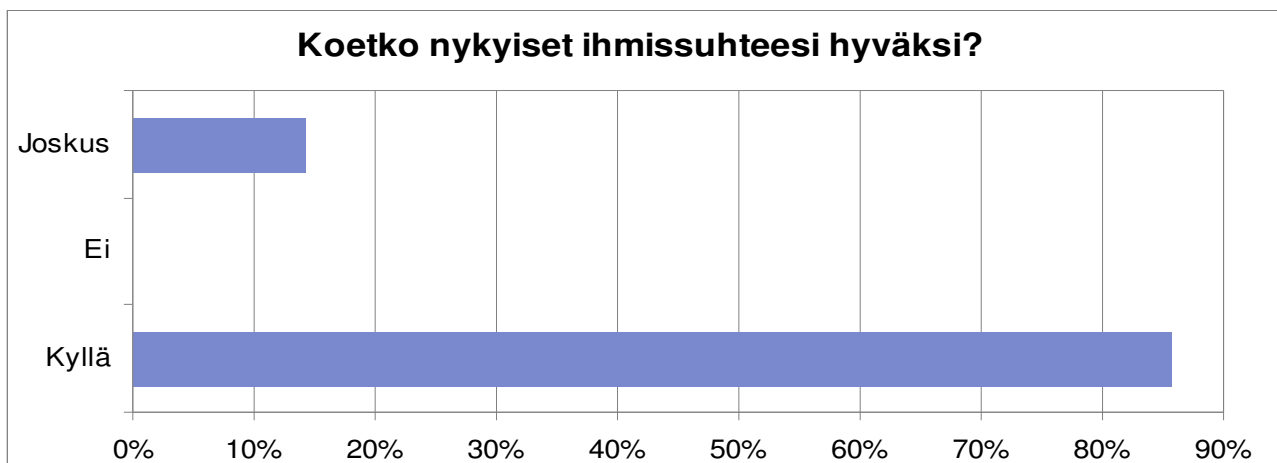


KUVIO 14. Taloudellinen tilanne

Ryhmässä 1 sekä Ryhmässä 3 vastaukset taloudellisesta tilanteesta olivat jakaantuneet ”Kyllä” ja ”Joskus” vastausten välille. Ryhmässä 2 puolestaan molemmat vastaajat olivat tyytyväisiä omaan

taloudelliseen tilanteeseensa. Kun verrataan kysymykseen 11, saman Ryhmän 2 vastauksissa oli, etteivät he saaneet vapaa-ajallaan riittävästi lepoa. Voisiko siis tämä haastava työnkuva vaikuttaa siihen, että he kuitenkin ovat tyytyväisiä taloudelliseen korvaukseen, jonka he työstään saavat? Vastaaaja X oli kuitenkin sitä mieltä, että hänen taloudellinen tilanteensa ei ole hyvä.

Nykyisiä ihmissuhteitaan (kysymys 14) 86 % (6 kpl) vastaajista koki, että ne ovat hyvät, kun taas 14 % eli yksi vastaaja oli sitä mieltä, että ihmissuhteet ovat vain joskus hyvät.



KUVIO 15. Ihmissuhteet

Ryhmässä 3 ainoa eroavaisuus oli siinä, että toinen vastaajista oli sitä mieltä, että hän koki ”Joskus” nykyisen ihmissuhteensa hyväksi.

4.4 Ylemmän tason tarpeet (15 – 17 kysymykset)

Kysymyksessä 15 selvitettiin vielä lisää vastaajien mielipiteitä heidän ylläkysytyistä ihmissuhteistaan. Vastaajista 71 % (5 kpl) koki, että he saavat arvostusta ihmissuhteissaan, kun taas 14 % (1 kpl) vastasi, että ”Joskus”. Samoin 14 % (1 kpl) oli sitä mieltä, ettei saanut arvostusta ihmissuhteissaan.

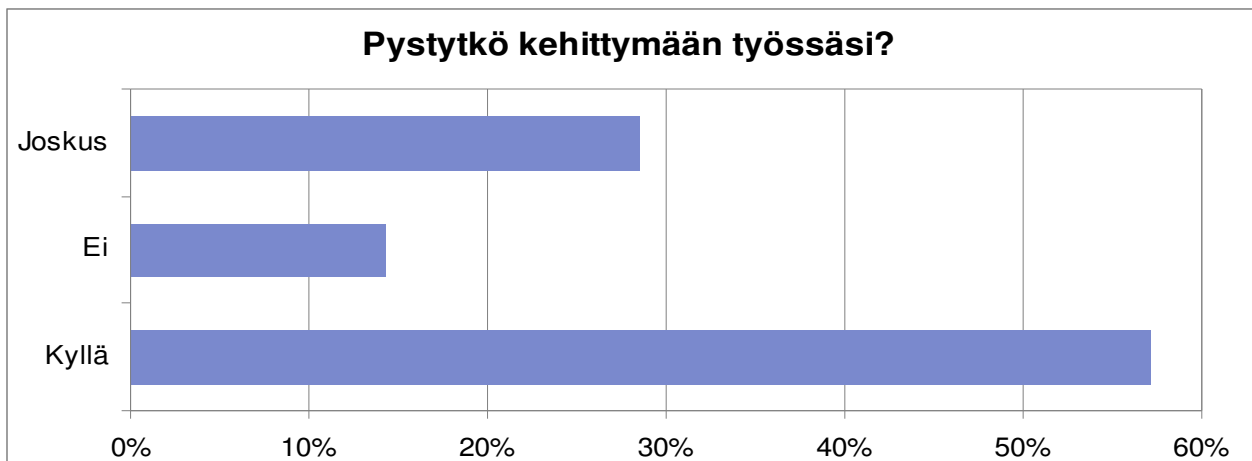
Vastauksissa oli siis kaksi henkilöä, jotka olivat sitä mieltä, että saivat ”Joskus” arvostusta, kun taas toinen ei mielestään saanut arvostusta.



KUVIO 16. Arvostuksen saaminen ihmisuhteissa

Tämän kysymyksen ryhmittelyssä vain Ryhmä 1 sekä vastaaja X olivat vastanneet ”Kyllä”. Ryhmässä 2 toinen oli vastannut ”Joskus”, ja Ryhmän 3 toinen vastaaja oli sitä mieltä, että ”Ei” saa arvostusta. Hän oli myös edellisessä kysymyksessä todennut ihmisuhteensa ”Joskus” hyväksi.

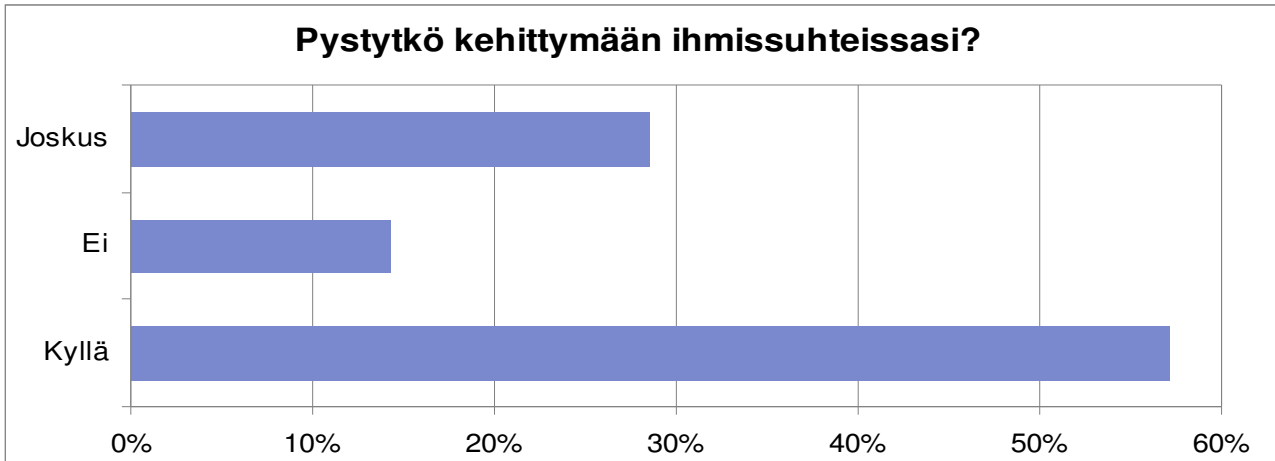
Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin työssä kehittymistä (kysymys 16), jossa vastaukset jakaantuvat seuraavasti 57 % (4 kpl) ”Kyllä”, 14 % (1 kpl) ”Ei” ja 29 % (2 kpl) ”Joskus”.



KUVIO 17. Työssä kehittyminen

Tässä kysymyksessä Ryhmän 3 molemmat vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän työssään pystyi kehittymään. Ryhmän 2 toinen vastaaja oli sitä mieltä, ettei hänen työssään voinut kehittyä, vaikka hän oli ollut kyseisessä ammatissa paljon vähemmän aikaa kuin toinen vastaajista. Ryhmässä 1 toinen vastaajista oli sitä mieltä, että joskus työssä voi kehittyä, kun taas kauemmin samassa ammatissa työskennellyt oli sitä mieltä, että ammatissa voi kehittyä, eli vastasi ”Kyllä”. Vastaaja X oli myös sitä mieltä, että hänen ammatissaan voi ”Joskus” kehittyä.

Viimeisenä kysymyksenä kysyin haastatteluun osallistuneilta, voivatko he kehittyä ihmissuhteissaan (kysymys 17). Tässä vastaukset jakaantuivat prosentuaalisesti seuraavasti: 57 % (4 kpl) ”Kyllä”, 14 % (1 kpl) ”Ei” ja 29 % (2 kpl) ”Joskus”.



KUVIO 18. Ihmissuhteissa kehittyminen

Viimeisessä kysymyksessä Ryhmä 1:n vastaukset olivat ”Kyllä” sekä Ryhmän 3 ”joskus”. Ryhmän 3 vastauksissa huomioitavaa on, että toinen vastaaja on aikaisemmissa ihmissuhdekysymyksissä vastannut ”Kyllä” kun tässä hän vastaa ”Joskus”. Toinen ryhmän vastaajista taas on aikaisemmissa kysymyksissä vastannut sekä ”Joskus” että ”Ei”. Ryhmän 2 vastaukset olivat jakaantuneet sekä ”Ei” että ”Kyllä” vastaukseen. Tämä herättää toisen vastaajan osalta kysymyksiä, koska hän on aikaisemmissa ihmissuhdekysymyksissä vastannut ”Kyllä” ja ”Joskus”. Vastaaja X oli sitä mieltä, että pystyy kehittämään ihmissuhteissaan, joten hänen kohdallaan aikaisempiin ihmissuhdekysymyksiin verrattuna ei ollut merkittävää ristiriitaa.

4.5 Pohdintaa tuloksista

Kaikkien vastaajien osalta ensimmäisen huomion aiheuttivat kysymykset 10 ja 11, joiden tarkoituksena oli selvittää kyselyyn osallistujien fysiologisia tarpeita. Vastaajat kertoivat kaikki olevansa perusterveitä. Kuitenkaan vapaa-ajalla ei saatu riittävästi lepoa, koska neljä vastaajaa vastasi ”Ei” ja kolme vastaajista ”Joskus”. Eli tämän perusteella kaikkien fysiologiset perustarpeet eivät tulisi tyydytetyiksi ainakaan näiden neljän osalta ja seuraavalle tasolle olisi mahdoton siirtyä.

Turvallisuuden tarpeesta kysyttiin kysymyksissä 12 ja 13 ja näissä vastaukset jakaantuivat aika lailla puoliksi. Suurin osa valitsemistani pareista vastasi kysymyksissä ”Kyllä – Kyllä”, mutta myös löytyi vastauksia, joissa oli ”Kyllä – Joskus”. Suurimman eroavaisuuden aiheutti kuitenkin Vastaaaja X, koska hän vastasi kysymyksessä 12 ”Kyllä” ja kysymyksessä 13 ”Ei”, joten taloudellisesti vastaajan turvallisuuden tarve ei tulisi tyydytetyksi ja siirtyminen seuraavalle tasolle olisi Maslowin mukaan mahdotonta. Vastaaaja X on kuitenkin seuraavassa kysymyksessä (kysymys 14) vastannut ”Kyllä”, joten hänellä turvallisuuden tarve ei tyydyttynyt, mutta se ei siis estä seuraavalle tasolle siirtymistä.

Kysymyksessä 14 tarkasteltiin yhteenkuuluvuuden tarpeita, ja kaikki paitsi yksi vastasivat ”Kyllä”. Tämä yksi ”Joskus” vastaus on hiukan haastava, koska se kallistuu sekä kyllä että ”Ei:n” suuntaan tilanteen mukaan. Mutta jos kriittisesti arvioidaan, niin henkilöllä ei ainakaan aina olisi mahdollista edetä seuraavalle tasolle.

Kuitenkin seuraavassa kysymyksessä eli arvostuksen saamisessa (kysymys 15), yllämainittu ”Joskus” vastaaja oli vastannut ”Ei”, eli Maslowin teorian mukaan tämä henkilö olisi jäänyt tälle yhteenkuuluvuuden tasolle, mikä aiheuttaa hänen elämässä vastoinkäymisiä. Hän on kuitenkin myöhemmin vastannut itsensä toteuttamisen kysymyksessä 16 ”Kyllä”.

Kahdessa viimeisessä kysymyksessä eli 16 ja 17, käsiteltiin itsensä toteuttamisen tarpeita. Kaksi henkilöä eri ammattiryhmistä (RYHMÄ 1 JA RYHMÄ 2) olivat vastanneet molempiin kysymyksiin ”Kyllä”, eli he kokevat että heillä on jatkuva mahdollisuus kehittyä niin työssään kuin sosiaalisissa suhteissaan. Kuitenkin useimmat kokevat, että he voivat joskus kehittyä näissä tarpeissa. Yksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei hänellä ole mahdollisuutta kokea kehitystä tällä tasolla ollenkaan.

Ajateltaessa Maslowin tarvehierarkiaa ja sitä, kuinka vaikeaa seuraavalle tasolle siirtyminen on, jos edellisiä tasoja ei ole saatu hyvin kuntoon, tämän kyselyn perusteella kaikki vastaajat olisivat jääneet jo fysiologisten perustarpeiden tasolle ”Ei” ja ”Joskus” vastauksiensa perusteella. Voidaanko siis nykyaikana, kun on jatkuva kiire, stressi ja aikataulut painavat päälle, edetä tarvehierarkiassa ylemmille tasoille, kun jo ensimmäisen tason perustarpeissa lepo (ja miksei myös ravinto sekä terveys) jäävät niin monella vähäiseksi. Omasta mielestäni siis Maslowin hierarkia on tietyllä tapaa toimiva malli. Mutta niin kuin luvussa 2.1.2 todettiin, malli on saanut kritiikkiä, eikä siihen kannata mielestäni luottaa ja pyrkiä arvioimaan ihmisen kehitystä vain sen perusteella.

Kyselyissä, joissa vastaajat saavat itsekseen vastailta kysymyksiin, on aina se riski, ymmärretäänkö kysymys juuri sillä tavalla, miten kysyjä on sen ajatellut, vai ilmeneekö kysymyksissä ristiriitaisuuksia, joihin vastaaja pyrkii itse löytämään henkilökohtaisen ratkaisun ja vastaa omaa päättelykykyään käyttäen. Myös se, että ovatko vastaajat tarkemmin pohtineet kysymyksiä vai nopeasti vain vastanneet ja saaneet kyselyn sillä tavalla ”pois alta”.

Vaikka vastaajilta saatiin hyvinkin erilaisia vastauksia tätä kyselyä varten, oli se kuitenkin vain hyvin pieni otanta ja vain pintaraapaisu suomalaisten työhyvinvoinnista tai Maslowin teorian paikkansapitävyyden tarkastelusta. Kysely sai kuitenkin minut pohtimaan teorioiden toteutumista, ja toivon, että tämän opinnäytetyön lukijat kokisivat samoin.

5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön työstäminen lähti liikkeelle jo vuoden 2017 alussa, ja nyt melkein puolitoista vuotta myöhemmin, se on vihdoin päätöksessään. Prosessi on ollut todella pitkä ja syynä tähän ovat olleet vaihtelevat työvuorot, aikataululliset ongelmat sekä muut henkilökohtaiset asiat. Lisäksi kun kirjoittaminen on välillä jäänyt jopa kuukausiksi tauolle, uudelleen aloittaminen on ollut todella haastavaa. Kuitenkin, näinkin vapaan aikataulun takia, olen saanut työstää opinnäytetyötäni eteenpäin juuri siinä tahdissa, mikä itselleni on parhaiten sopinut. Eli turhalta stressiltä on sen seurauksena vältytty.

Työstämisen aloitin tutkimalla eri lähteitä, materiaaleja sekä aiheita, joista tiesin haluavani kirjoittaa. Näiden kerättyjen aineistojen myötä kirjoitin teoriaosuuteni melkein valmiiksi ja tähän aikaa meni noin puoli vuotta. Seuraavan puolen vuoden aikana lähdin työstämään kyselyä ja pyrin saamaan sen valmiiksi mahdollisimman pitkälle. Tämän viimeisen puolen vuoden aikana olen avannut kyselyn sisältöä sekä lisäillyt tarvittavia kirjoituksia jo olemassa oleviin kappaleisiin. Kun tekstin kokonaisuus on ollut itselle selkeä, lopuksi tehtävä opinnäytetyön hienosäätäminen on ollut paljon helpompaa.

Yhtenä vaikeimpana osiona pidin tämän opinnäytetyön nimen keksimistä. Luin tekstiä useampaan kertaan läpi ja yritin yhdistellä useita eri sanamuotoja, joita mieleeni nousi. Kuitenkin ohjaajani ehdotuksesta nimeksi tuli ”Näkökulmia työhyvinvointiin”. Lopulliseen tarkastukseen työni lähti toukokuussa 2018, jonka jälkeen siihen tuli vielä joitakin muutoksia.

Pienimuotoisen tutkimukseni pohjalta päädyin siihen johtopäätökseen, ettei Maslowin teorian pohjalta voida täysin lukea ihmisen kehityskaarta. Huomioin kuitenkin sen, että kyselyssäni oli hyvin suppea vastaajajoukkio, joten johtopäätökseni koskevatkin vain heiltä saatuja tuloksia. Kyselyni perusteella kukaan ei ollut kysymyksessä 11 vastannut ”Kyllä”, joten tämän perusteella vastaajat olisivat jääneet puutostarpeiden tasolle (jos ”Joskus” vastaus myös huomioidaan kielteisenä). Kuitenkin ajateltuna työelämässä tapahtuvaa kehitystä, niin mielestäni työhyvinvoinnin porrasteoria on tähän paremmin sovellettavissa, kuin Maslowin teoria. Tämä siitä syystä, että Maslowin teoriassa käsitellään ihmisen koko elinkaarta ja kehitystä, kun työhyvinvoinnin porrasteoriassa keskitytään työntekijän sen hetkiseen työpaikkaan ja siellä tapahtuvaan kehitykseen.

Olisi mielenkiintoista nähdä, kuinka kyseisen kaltainen kysely toimisi suuremmalla vastaajamäärällä. Itselläni oli myös alusta asti tarkoitus verrata vastaajia jonkin verran keskenään parityyppisesti ammattikunnittain. Olisikin siis mielenkiintoista selvittää, olisivatko vastaukset muuttuneet, jos kysely olisi toteutettu vain samojen ammattikuntien henkilöstön keskuudessa, jolloin työtehtävät sekä työhaasteet olisivat kohdanneet toisiaan paremmin.

Lopuksi haluaisin kiittää vastaajia heidän vastauksistaan, oikolukijoita opinnäytetyön tarkistamisesta sekä opinnäytetyön ohjaajaani.

-

LÄHTEET

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Otavan Kirjapaino Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: PS-kustannus.

Jytyliitto 2017. Työhyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa :
<http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhte/tyoelamankehittaminen/tyoohyvinvointi/Sivut/default.aspx>
 Viitattu 10.9.2017.

Korhonen, H. Kortteisto, T. Kaila, M. Rissanen, P. & Elovainio, M. 2010. Työn piirteet ja hoitosuositusasenteet terveydenhuollon ammattilaisilla. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Julkaistu 1.10.2011. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/2722/4120>. Viitattu 5.9.2017.

Lehtinen E.2013. Tunneällyn merkitys korostuu työelämässä ja johtamisessa. Blogijanne. Julkaistu 21.2.2013. Www-dokumentti. Saatavissa:
<http://esalehtinen.blogit.hameensanomat.fi/2013/02/21/tunnealyn-merkitys-korostuu-tyoelamassa-ja-johtamisessa/> Viitattu 6.7.2017.

Lindström, K & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammalan Kirjapaino Oy.

Manka, M-L. Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. PDF-tiedosto. Saatavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyoohyvinvointi/tyhyopas.pdf> .Viitattu 13.3.2018.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Nyysönen 2003. Inhimillisten perustarpeiden strategia. Www-dokumentti. Saatavissa :
<http://www.merkitys.org/perustarpeet.html#2>. Viitattu 7.7.2017.

Rauramo P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2, uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Selander K. 2010. Sosiaalisen tuen rooli työn imun taustalla. Vaatimusten hallintamahdollisuuksien ja sosiaalisen tuen erilaiset vaikutusmekanismit. Www-dokumentti. Saatavissa:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25551/URN:NBN:fi:jyu-201011033055.pdf?sequence=1> Viitattu 5.9.2017.

Slideplayer.fi. Työn hallinnan ja työn vaatimusten suhde. Karasekin malli. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://slideplayer.fi/slide/1974328/7images/5/TY%C3%96N+VAATIMUKSET+TY%C3%96N+HALLINTA.jpg>. Viitattu 5.9.2017

Studythings wordpress. Www-dokumentti. Saatavissa :

<https://studythings.wordpress.com/2012/09/13/maslowin-tarvehierarkia/>. Viitattu 30.5.2017.

Superliitto. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. Ergonomia 2018. Www-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>. Viitattu 6.2.2018.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Toinen painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Terveysinfo. Työhyvinvointi syntyy konkreettisista työjärjestelyistä 2017. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.terveysinfo.fi/uutiset/artikkeli_lue/1359. Viitattu 4.9.217.

TTL 2018a. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi 2018a. Www-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 16.2.2018.

TTL 2018b. Työterveyslaitos. Ergonomia 2018b. Www-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>. Viitattu 6.2.2018.

Työkaari. Työkykytalo 2017. Www-dokumentti. Saatavissa : <http://tyokaari.fi/tyokykytalo/>. Viitattu 10.9.2017.

Työsuojelu 2018a. Fyysinen kuormitus 2018a. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>. Viitattu 6.2.2018.

Työsuojelu 2018b. Suojaimet työssä 2018b. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/suojaimet-tyossa>. Viitattu 6.2.2018.

Työterveyslaitos. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat. Julkaistu 2.11.2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://image.slidesharecdn.com/harjutt-pivt2012-121102073734-phpapp02/95/harju-case-tyhyvinvointi-tyn-imu-tyurien-pidentjn-5-638.jpg?cb=1352166729> Viitattu 2.10.2017.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Www-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P24>. Viitattu 28.3.2018.

Vesterinen, P-L. 2013. Kateus työelämässä. Juva: PS-kustannus.

Kysymysplanketti

1. Ikä 20-30 30-40 40-50 50-60 60-65
2. Sukupuoli Nainen Mies
3. Ammatti _____
4. Työskentelyvuodet nykyisessä ammatissasi _____
5. Työskentelykaupunki _____

-
6. Oletko viimeisen vuoden aikana pohtinut vaihtavasi työpaikkaa? Kyllä Ei Joskus
7. Oletko tullut syrjityksi työpaikallasi sukupuolesi takia? Kyllä Ei Joskus
8. Koetko työilmapiirin muuttuneen huonommaksi työpaikallasi? Kyllä Ei Joskus
9. Onko työpaikallasi seurattu työntekijöiden työskentelyn kehitystä, esimerkiksi kehityskeskustelun avulla? Kyllä Ei Joskus

-
10. Koetko olevasti perusterve Kyllä Ei Joskus
11. Saatko riittävästi lepoa vapaa-ajallasi Kyllä Ei Joskus
12. Koetko että nykyinen työympäristösi on turvallinen Kyllä Ei Joskus
13. Koetko taloudellisen tilanteesi hyväksi Kyllä Ei Joskus
14. Koetko nykyiset ihmissuhteesi hyväksi Kyllä Ei Joskus
15. Koetko saavasi arvostusta yllämainituissa ihmissuhteissasi Kyllä Ei Joskus
16. Pystytkö kehittymään työssäsi Kyllä Ei Joskus
17. Pystytkö kehittymään ihmissuhteissasi Kyllä Ei Joskus

Kiitos vastaamisesta!