

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Metsätalouden koulutus

Riina Malinen
Minna-Liisa Vääntinen

METSÄALAN TOIMIHENKILÖTIIMIN TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyö
Toukokuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2018
Metsätalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijät
Riina Malinen, Minna-Liisa Vääntinen

Nimeke
Metsäalan toimihenkilötiimin työhyvinvointi

Toimeksiantaja
Karelia-amk

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella metsäalan toimihenkilöiden tiimin työhyvinvoinnin tilaa kohdeyrityksessä. Työhyvinvointi vaikuttaa työn mielekkyyteen ja siinä jaksamiseen. Se ei kuitenkaan ole pelkästään työssä jaksamista vaan myös yksityiselämässä jaksaminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Työn tuloksellisuuden on todettu riippuvan työntekijän hyvinvoinnista. Siksi tuloksellisen työn saavuttaminen alkaa työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tietoperustaa on rajattu Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöisen toimintamallin periaatteeseen, jossa työhyvinvointi lähtee yksilön voimavaroista. Voimavaralähtöisen toimintamallin perusedellytyksenä on hyvä johtaminen ja toimiva työympäristö.

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselyllä, joka on yksi määrällisen tutkimuksen aineistonkeruun menetelmä. Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvoinnista. Kysely lähetettiin erään metsäalan yrityksen tiimille ja 80 prosenttia työntekijöistä vastasi kyselyyn. Tulosten analysoinnissa vertailtiin vastauksien tyytyväisyyttä sekä tyytymättömyyttä ja tulokset esitettiin pylväskaavioilla. Myös taustamuuttujien riippuvuutta huomioitiin vastausten tarkastelussa.

Kyselyn vastausten perusteella kohdetiimin työntekijät ovat tyytyväisiä työhyvinvointinsa tilaan. Tyytymättömyyttä ilmeni organisaatioon, työaikaan ja työhön liittyvissä kysymyksissä. Erityisesti kiire korostui työhyvinvointia heikentävänä asiana. Kehittämissuhteena esitettiin tulostavoitteiden muuttamista ja työn organisointia uudelleen, ettei kiireiseksi koettu työ heikentäisi työhyvinvointia jatkossa.

Kieli
suomi

Sivuja 53
Liitteet 2
Liitesivumäärä 10

Asiasanat
Työhyvinvointi, voimavaralähtöinen toimintamalli, yksilö, metsäalan toimihenkilö



THESIS
May 2018
Degree Programme in Forestry
Karjalankatu 3
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Authors
Riina Malinen, Minna-Liisa Vanttinen

Title
Well-being at Work in Forestry Managers Team

Commissioned by
Karelia UAS

Abstract

The purpose of this thesis was to examine the state of well-being at work of the forestry workers in the target company. Well-being at work has an effect on maintaining of the ability to work. Well-being at work is not just about coping with work; it is also how the person manages on his personal life. It has been found that making a profit at work depends on employee's well-being at work. Reaching the profit at work starts with developing the well-being.

The basic information of this thesis is limited to the principle of the operational model of individual resources of Marja-Liisa Manka, where well-being at work focuses on the individual's resources. The operational model of individual resources basic requirement is good leadership and a working environment.

The material of the study was collected with a questionnaire that is one of the quantitative research methods for data collection. Opinions of the employees about well-being at work were asked with a well-being questionnaire. The questionnaire was sent to a forest company team and 80 % of the team employees answered it.

The analysis of the results compared the level of satisfaction and dissatisfaction with the prevailing opinion. The dependence of the background variables was also considered when examining the responses.

According to the questionnaire responses, the employees of the target team are satisfied with well-being at work. Dissatisfaction was shown in questions about organization, working time and work-related issues. The rush was recognized as weakening of well-being at work. The development of profit targets and reorganization of work will decline well-being at work in the future.

Language
Finnish

Pages 53
Appendices 2
Pages of Appendices 10

Keywords

Well-being at work, operational model of individual resources, individual, forest manager

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Organisaatio	9
2.2	Johtaminen	10
2.3	Työyhteisö	12
2.4	Työ.....	13
2.5	Työntekijän hyvinvointi.....	16
2.6	Työturvallisuus.....	20
3	Metsäalan toimihenkilöiden työnkuva	21
4	Opinnäytetyön tarkoitus	23
5	Tutkimuksen aineisto ja rajaus.....	24
5.1	Työhyvinvointikysely	25
5.2	Taustamuuttajat	26
5.3	Kysymykset.....	27
5.4	Haastattelut.....	29
6	Tulokset ja tulosten tarkastelu	30
6.1	Taustamuuttajat	30
6.2	Organisaatio	31
6.3	Työyhteisö	33
6.4	Lähiesimies.....	34
6.5	Työ ja työvälineet.....	35
6.6	Työaika	37
6.7	Työturvallisuus.....	38
6.8	Henkilökohtainen terveys ja jaksaminen.....	39
6.9	Avoimet kysymykset	40
7	Tutkimuksen luotettavuus ja vertailu	41
7.1	Luotettavuus	41
7.2	Vertailu.....	42
8	Johtopäätökset	45
8.1	Kehittämissuhteet.....	47
8.2	Hyödyntäminen.....	49
9	Pohdinta.....	49
	Lähteet.....	52

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Työhyvinvointikysely

1 Johdanto

Työ on toimeentulo ja näin ollen oleellinen osa arkielämää. Se on myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työssä viihtymistä kuvataan työhyvinvointina. Työhyvinvointiin vaikuttaa työn lisäksi ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, omat henkilökohtaiset arvot sekä yksityiselämän toiminta. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työssä koettua hyvinvointia, vaan myös yksityiselämän hyvinvointi vaikuttaa työssä viihtymiseen.

Työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Työyhteisön ilmapiiri ja motivoiva johtaminen parantavat työhyvinvointia, jota voidaan edistää yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Hyvinvointi työssä vaikuttaa tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen. Työn imu tarkoittaa tilaa, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen. Työn imu on tarttuvaa eli yhden työntekijän innostuneisuus vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisöön.

Metsäalan toimihenkilöiden haasteina ovat työn tuottavuuden jatkuva parantaminen, metsänomistajasukupolvien muutos ja työnkuvan muuttuminen entistä enemmän sähköisiä järjestelmiä hyödyntäväksi. Haasteena on myös uuden oppiminen teknologian jatkuvan kehittymisen myötä. Muutosten kohtaaminen luo haastetta niin työnkuvassa kuin työympäristössäkin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella työhyvinvointikyselyn avulla metsäalan toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tilaa kohdeyrityksessä. Kyselystä saatujen vastausten avulla tarkastelimme tuloksia, teimme niistä johtopäätöksiä sekä mahdollisia kehittämisehdotuksia. Metsäalan toimihenkilöille ei ole toteutettu montaa vastaavaa opinnäytetyötä. Aikaisempien opinnäytetöiden tarkastelun kohteena ovat olleet metsurit, metsäkoneenkuljettajat ja metsäteollisuuden tehdastyöntekijät.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimuksesta kiinnostuttiin 1920-luvulla, jolloin stressin uskottiin muodostuvan yksilön fyysisenä reaktiona erilaisiin kuormitustekijöihin, esimerkiksi meluun ja kylmään. Kielteisten tuntemusten aiheuttamat fyysiset reaktiot todettiin johtavan sairauksien kehittymiseen. Tähän teoriaan yhdistettiin myöhemmin psyykkiseen ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot, joista yhdessä muodostuu yksilön reaktioperustainen stressimalli. Yksilön reaktioiden lisäksi stressimalliin yhdistettiin myös ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden synnyttämät stressitilat. Ympäristön vaikutusta stressitilaan kutsutaan myös kuormitukseksi, joka ilmenee, kun vaatimukset ylittävät työntekijän edellytykset vastata näihin vaatimuksiin. Tästä tasapainomallin suuntauksesta kehittyi *työn vaatimusten ja hallinnan malli*, jossa syntyy joko aktiivinen ja työhyvinvointia lisäävä tai passiivinen ja voimavaroja kuluttava työ. Kun työssä on päätöksenteon ja vaikuttamisen mahdollisuuksia, se on aktiivisempaa eikä kuluta voimavaroja niin paljon kuin passiivinen työ. (Manka & Manka 2016, 64–65.)

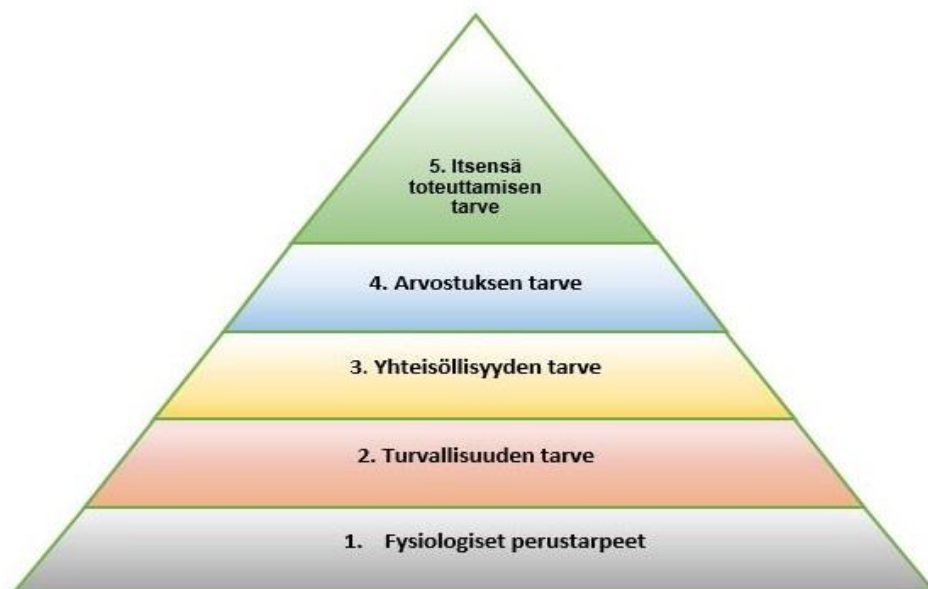
Työn vaatimukset synnyttävät painetta, joka voi olla positiivista tai negatiivista. Positiivinen paine antaa oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä työhön, kun taas negatiivinen paine voi passivoida ja sairastuttaa. Negatiivisen paineen vähentämiseksi *työn vaatimusten ja hallinnan malliin* yhdistettiin sosiaalisen tuen verkosto, joka on ratkaisevasti vaikuttanut työhyvinvointiin. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on kuitenkin otettava huomioon yksilölliset erot. Jotkin työn tai työyhteisön piirteet voivat aiheuttaa jossakin yksilössä stressireaktioita, joihin toiset yksilöt eivät taas reagoi. (Manka & Manka 2016, 69.)

Stressin syntymiseen vaikuttaa yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi, jolloin työhyvinvointia tarkastellaan ympäristön ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta keskenään. Tässä lähestymistavassa on keskeisintä huomioida yksilön ominaisuuden ja osaamisen sopivuus työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Välitysmekanismina toimii mukautuminen, jossa ilmenee yksilön työkalut ja voimavarat kohdata uhkia, haasteita ja menetyksiä. Yksilön voimavaroja

voidaan jakaa *yksilöllisiin* ja *ympäristöstä juontuviin* voimavaroihin. Yksilön henkilökohtaisia voimavaroja stressinhallintaan ovat esimerkiksi terveys ja energisyys, uskomukset, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot ja elämönhallinnan tunne. Ympäristön myönteisiä voimavaroja ovat taas sosiaalinen tuki ja aineellinen edellytys, kuten varallisuus. (Manka & Manka 2016, 69–70.)

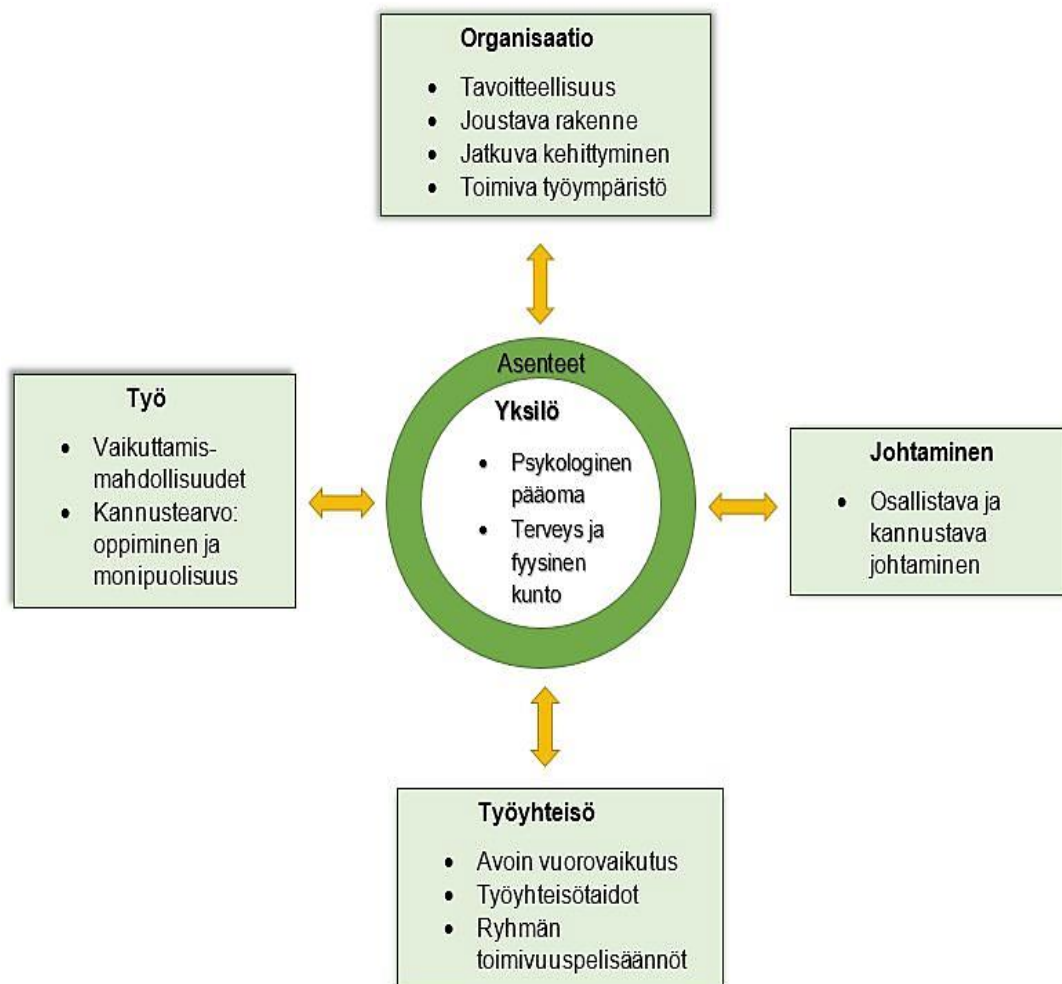
Työhyvinvoinnin kokonaisuus siis muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Työyhteisön ilmapiiri ja motivoiva johtaminen yhdessä työntekijöiden ammattitaidon kanssa parantavat työhyvinvointia, jota voidaan edistää yhdessä. Työssä jaksaminen vaikuttaa työn tuottavuuteen ja sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen vähenemiseen. Työnantajalla on vastuu huolehtia turvallisesta työympäristöstä, työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja motivoivasta johtamisesta. Työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen kehittamisestä ja ylläpitämisestä. Työntekijät voivat myös itse vaikuttaa myönteisen työilmapiirin ylläpitämiseen omalla asenteellaan ja käyttäytymisellään. (Manka & Manka 2016, 53–63.)

Abraham Maslowin tarvehierarkiaan perustuvan mallin mukaan hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, miten tarpeet tyydytetään niin työssä kuin yksityiselämässä. Maslowin *viiden portaan malli* muodostuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. (Kuvio 1.)



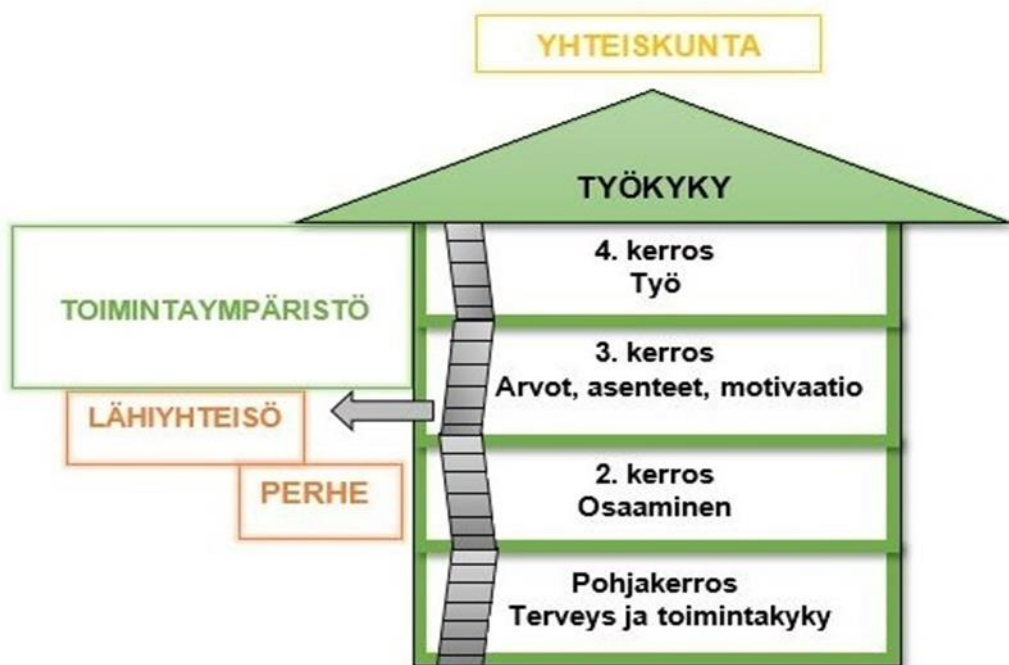
Kuvio 1. Maslowin tarvehierarkian malli. (Rauramo 2009.)

Työ on ihmiselle mahdollisuus ilmaista itseään ja toteuttaa sosiaalisia tarpeita, kun perusasiat ovat kunnossa. Terveys ja turvallisuus muodostavat hyvinvoinnin perustan. Menestyvissä ja kestävään kehitykseen tavoittelevissa organisaatioissa osoitetaan aitoa välittämistä ja ymmärrystä sekä kannustetaan ja rohkaistaan työntekijöitä vahvistamaan itsensä kehittämistä. Yksilön hyvinvointia ja tuottavuutta edistää kokonaisvaltainen henkinen kasvu, jota tapahtuu työn ohella myös harrastuksien parissa, ihmissuhteissa, opinnoissa ja elämän kokemuksissa. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät toimintatavat ovat hyvinvoinnin ja tuottavuuden sekä tuottavuuden mahdollistajia. (Rauramo 2012, 8–9.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka & Manka 2016, 217.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan eli työtoiminnan niin sanottu *kolmiomalli* tarkoittaa, että samanaikaisesti ja hallitusti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. Tähän työtoiminnan *kolmiomalliin* kuuluu myös osaamisen kehittäminen. Työtoiminnan kehittämisen edellytyksenä on työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistyö, joka on aktiivista sitoutumista ja osallistumista, esimerkiksi työterveyshuolto. (Manka & Manka 2016, 66.)



Kuvio 3. Työkyvyn talo -malli. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Professori Juhani Ilmarinen on esittänyt työhyvinvoinnista *Työkyvyn talo* -mallin, joka toimii työhyvinvoinnin perustana. Tämän mallin mukaan talo on jaettu erilaisiin kerroksiin, jotka kannattelevat luonnollisesti ylempänä olevaa kerrosta. (Kuvio 3.) Portaat kuvastat jatkuvaa kerroksien välistä vuorovaikutusta. Talon katona kuvataan työkykyä, joka muodostuu alempien kerrosten vaikutuksesta. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Pohjakerroksessa ovat terveys ja toimintakyky, joihin kuuluvat yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky. Myös perimä, elintavat ja

elinympäristö vaikuttavat tässä kerroksessa. Terveillä elämäntavoilla ja terveellisellä työllä voidaan vahvistaa tätä kerrosta. Mitä vahvempi pohjakerros, sitä paremmin se kestää ylemmät kerrokset. (Kuvio 3.)

Toisena kerroksena toimii osaamisen kerros, johon kuuluvat yksilön tiedot, taidot ja osaaminen. Tätä kerrosta vahvistavat ammatillisen osaamisen lisäksi jatko- ja täydennyskoulutukset. Työelämän jatkuviin muutoksiin ja haasteisiin vastaaminen edellyttää jatkuvaa oppimista ja kouluttautumista. Hyvä työ tarjoaa mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittymiseen, joka vahvistaa yksilön uskoa uuden tiedon omaksumiseksi. (Kuvio 3.)

Kolmannessa kerroksessa kootaan yhteen työntekijän arvot ja asenteet maailmaan sekä motivaatio. Tässä kerroksessa vaikuttavat omat kokemukset, joita voivat olla esimerkiksi, miten organisaatio huomioi työntekijänsä, kokeeko tasa-
puolista kohtelua työpaikalla ja saako tukea ja kannustusta esimieheltä ja työyhteisöltä. Työmotivaatio riippuu siitä, miten henkilö kokee suhteensa omaan työhön. (Kuvio 3.)

Kolmanteen kerrokseen kertyy myös ylemmän kerroksen hyvät ja huonot asiat, joita yksilö kokee päivän aikana. Tässä kerroksessa on myös parveke, josta on näkymä lähiympäristöön, joka vaikuttaa tasapainoisuuteen työssä. Lähiympäristöön kuuluvat perhe ja lähiyhteisö, mitkä vaikuttavat työntekijän terveyteen ja näkemyksiin. Myös harrastukset kuuluvat tähän kerrokseen. Kaikki mitä tapahtuu perheen ja lähiyhteisön parissa, voivat joko vahvistaa tai heikentää työntekijän tasapainoa työssä. (Kuvio 3.)

Neljäs kerros on työ, joka on kaikista kerroksista laajin, koska se kattaa työympäristön, työtehtävät, työkuormituksen ja työyhteisön. Tämän kerroksen toimivuudesta vastaavat esimiehet. Tämän nelikerroksisen *Työkyvyn talon* keskellä sijaitsee toimintaympäristö, jossa ilmenevät globalisaatio, teknologian kehitys, taloudelliset taantumet, joustavuusvaatimukset, osaamisvaatimusten muutokset ja työurien epävakautuminen. Muuttuva toimintaympäristö luo jatkuvia muutospaineita työn kerrokseen. Siksi neljäs kerros kuormittaa työntekijän voimavaroja. (Kuvio 3.)

Ihmisen voimavarat muuttuvat ikääntymisen ja vanhentumisen seurauksena, jolloin muutosta tapahtuu niin fyysisesti, henkisesti kuin sosiaalisestikin. Vanheneminen muuttaa terveyttä, osaamista, arvoja ja asenteita. Kestävän tasapainon säilyttäminen työssä onkin vaativa tavoite, koska kaikkien kerrosten sisällöt muuttuvat. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Työkyvyn talon yläpuolella on vielä yhteiskunta ja sen poliittiset päättäjät, joiden toiminta vaikuttaa yrityksiin ja yksilöihin. Sosiaali- ja terveystieteet, työ- ja elinkeinopolitiikka sekä kulttuuri- ja koulutuspolitiikka näkyvät yritysten arjessa pelisääntöinä, mahdollisuuksina ja rajoituksina. (Kuvio 3.)

2.1 Organisaatio

Hyvä johtaminen on menestyvän organisaation perusta ja se on myös osa organisaation aineetonta pääomaa. Johtamisen perustehtävä on kaikissa oloissa tukea organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset työn tekemiselle. Hyvän johtamisen tunnistaa luottamuksesta ja hyvästä vuorovaikutuksesta. Nykyisin johtaminen on enemmän itsensä johtamista, oppimista ja vuorovaikutusta. Perusedellytyksenä on, että työyhteisö seuraa ja tukee esimiestään. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 14.)

Organisaatiokulttuuri on monitasoinen ja sosiaalisesti rakentunut konteksti, joka muodostaa perustan koko organisaation toiminnalle. Se kuvaa organisaation arvoja, jotka luovat työntekijöiden keskuuteen yhteisen käsityksen siitä, mikä on sen tehtävä ja miten siinä käytäytään. Organisaatio on monimuotoinen järjestelmä, joka koostuu arvoista, uskomuksista, traditioista, normeista, symboleista, merkityksistä ja rituaaleista, mitkä muuttuvat työyhteisön vuorovaikutuksesta. Organisaatiossa vallitsevat arvot myös muokkaavat ympäristöä sekä päinvastoin. (Rauramo 2012, 133.)

Hyvinvoivan organisaation tunnuspiirteitä ovat tavoitteellisuus, jatkuva kehittäminen, turvallisuus ja rakenteellinen joustavuus. Tulevaisuudesta on selkeä käsitys,

ja sille on laadittu strateginen toimintasuunnitelma. Organisaatio mukauttaa strategioitaan jatkuvasti muuttuvan ympäristön viesteihin ja vaikuttaa sitä kautta aktiivisesti tulevaisuuden toimintaansa. Strategiat toteutetaan yhdessä työyhteisön ja johdon kesken, jotta luotuihin käsitteisiin saadaan työntekijöiden kiinnostus toimia tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

Työhyvinvoinnin tila näkyy suoraan organisaation tuloksessa, joka antaa hyvän kuvan työpaikan hyvinvoinnin johtamisen tilasta. Strategisen työhyvinvoinnin johtaminen riippuu myös organisaation koosta, yleensä suuressa organisaatiossa on parempi hyvinvoinnin johtaminen määriteltyjen tavoitteiden, sisällön, vastuun ja mittareiden ansiosta. (Manka & Manka 2016, 82.)

Organisaation kehittämistä varten olisi hyvä laatia työntekijöiden kanssa työhyvinvointisuunnitelma vähintään vuodeksi kerrallaan. Suunnitelman pohjaksi olisi hyvä esittää työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila esimerkiksi kyselyn avulla. Työhyvinvoinnin tilan lisäksi suunnitelmaan olisi tarpeellista liittää merkkejä työhyvinvoinnin puutteista. Tällaisia merkkejä voivat olla esimerkiksi sairauspoissaolot, työtapaturmien kustannukset, työntekijöiden vaihtuvuus ja varhaiset eläköitymiset, joiden muuttaminen euroiksi auttaa ymmärtämään tilannetta paremmin. (Manka & Manka 2016, 94.)

2.2 Johtaminen

Johtamisen tarkoituksena on saada aikaan tuloksia, jotka tuottavat arvoa organisaation toiminnalle, asiakkaille ja omistajille. Johtaminen on sosiaalinen ilmiö, joka syntyy ihmisten kohdatessa. Aina se ei tapahdu esimieheltä työyhteisöön, vaan kuka tahansa asiantuntijuutensa avulla voi hallita tilannetta. Johtaminen onkin parhaimmillaan jaettava, jolloin se ei ole liian esimieskeskeistä ja käskyttävää. (Rauramo 2012, 129–130.)

Perinteisessä johtamismallissa esimiehen perustehtävänä on valvoa ja johtaa työntekijöitään, jakaa työtehtävät yksinkertaisiin ja toistuviin kokonaisuuksiin.

Näillä työrutiineilla saadaan oikeudenmukaisuutta työntekoon. Vuorovaikutteisessa johtamismallissa taas korostetaan tunnetta tärkeydestä ja hyödyllisyydestä sekä kohtelusta yksilönä. (Manka & Manka 2016, 134.)

Esimiehen perustehtävä on saada työntekijä tuntemaan itsensä tärkeäksi ja hyödylliseksi, mikä on avoimen tiedonkulun ja kuuntelemisen avulla mahdollista. Kun työntekijät saavat vaikuttaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja tapoihin, se kannustaa heitä luovaan ja vastuulliseen työn tekemiseen. Esimiehen tehtävänä on aikaansaada ympäristö, jossa jokainen voi käyttää kykyjään täysimääräisesti. Tällaisen tilanteen luomiseen tarvitaan avointa ja läpinäkyvää johtajuutta, ja sen on oltava työntekijöitä rohkaisevaa ja kannustavaa. (Manka & Manka 2016, 134–135.)

Moderniin johtamiseen sisältyy reilu ja johdonmukainen työn organisointi, jolloin esimiehen luotettavuus korostuu työyhteisössä. Esimies toimii valmentajana ja antaa myönteistä sekä kehittävää palautetta. Hänen puoleensa uskalletaan kääntyä tarvittaessa, koska hän kuuntelee ja on läsnä. Yksi tärkeistä esimiehen tehtävistä onkin seurata ja tunnistaa työntekijöidensä psyykkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Myös myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen kuuluu esimiehen tehtäviin, koska se vaikuttaa jopa asiakastytyväisyyteen. Johtajuus kuitenkin muodostuu toimivasta ryhmästä, eikä pelkästään esimiehen ominaisuuksista. Tärkeää onkin, että esimies tuntee työntekijänsä ja toimii vuorovaikutuksellisesti yhdessä heidän kanssaan. (Manka & Manka 2016, 135–136.)

Esimies on työhyvinvoinnin luomisessa keskeinen vaikuttaja yhdessä työolojen kehittäjien kanssa. Kehittämismahdollisuuksien ja ratkaisujen löytyminen voi joskus olla vaikeaa. Näin ollen esimies tarvitsee tukea omalta työyhteisöltään. Hyvä työyhteisö auttaa myös häntä kehittymään. Esimiehen ei siis pidä eristäytyä työyhteisöstä eikä työyhteisö saa jättää häntä yksin. Hänen jaksaminen heijastuu koko työyhteisöön, joten on tärkeää myös saada henkilökohtaista arvostusta ja tukea myös ylemmältä johdolta. Vertaistuki kollegoilta, kehittämistuki ja työterveyshuollon tuki ovat esimiehelle merkittävä voimavara. (Rauramo 2012, 131.)

2.3 Työyhteisö

Sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Työyhteisön hyvinvointia edistävät arkiset ihmisenä olemisen taidot sekä oman työn aktiivinen tekeminen. Työyhteisö toimii hyvinvoivana, kun jokainen huolehtii omasta osaamisestaan ja työnsä tekemisestä, asiallisesta kanssakäymisestä, auttamisesta ja yhteistyöstä. Hyvinvoivassa työyhteisössä annetaan rakentavasti palautetta, pyydetään apua, osataan pyytää anteeksi, kiitetään ja osallistutaan työyhteisön kehittämistyöhön. (Manka & Manka 2016, 148–149.)

Hyvässä työympäristössä voidaan keskittyä varsinaiseen työntekoon. Tällaista työympäristöä voisi kuvata avarana, selkeänä, harkiten mitoitettuna, siistinä, viihtyisänä ja työntekijää tekniikan avulla tukevana kokonaisuutena. Hyvä työyhteisö on osa hyvää työympäristöä, missä uskalletaan ottaa ongelmat ajoissa esille ja havainnoidaan toistensa jaksamista. (Rauramo 2012, 86.)

Kehityskeskusteluja ja työilmapiirimittauksia apuna käyttäen voidaan työyhteisöön liittyvää turvallisuutta havainnoida ja kehittää. Pelkästään työyhteisön menestyminen ja työn kehittäminen eivät synny turvallisuudesta. Työn on tarjottava myös haasteita, esimerkiksi ratkaistut ristiriidat, kriisit ja stressivaiheet antavat mahdollisuuden uuteen kehitykseen. (Rauramo 2012, 86.)

Työhyvinvoinnin lähteenä ”*työn imu*” tarkoittaa tilaa, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen. Työn imua kokevien työntekijöiden työkyky on parempi ja he ovat terveempiä kuin ne, jotka eivät koe työn imua. Työn imua kokevilla on myös vähemmän eläke- ja eroajatuksia. Työn imu on tarttuvaa eli yhden työntekijän innostuneisuus vaikuttaa myönteisesti koko tiimiin. Sen ylläpitämiseksi on kuitenkin huolehdittava, että palautumiselle jää riittävästi aikaa. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Työn imu ei siis tarkoita työholismia, jossa työstä ei osata irrottautua. Liiallinen kiire ja korkeat vaatimukset johtavat helposti virheiden lisääntymiseen eikä työstä

palautumiselle tai uuden keksimiselle jää enää aikaa. Kiireessä ja jatkuvien vaatimusten kasaantuessa työntekijä ei itse välttämättä huomaa olevansa siirtymässä työn imusta kohti uupumusta. Väsymys voi johtaa ylisuorittamiseen, jolloin työssä olennaisia asioita ei enää hahmota selkeästi. (Manka ym. 2010, 10–11.)

Työntekijä voi kokea työyhteisössä tai työpaikan asiakastilanteissa turvattomuutta. Turvattomuuden tunne voi johtua tiedon panttaamisesta, ikävästä juoruilusta, epäasiallisesta käytöksestä, kiusaamisesta ja väkivallasta tai sen uhkasta. Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyssä on oleellista tunnistaa tekijöitä näiden taustalla, joita voivat olla:

- epäselvät tavoitteet ja tehtäväalueet
- yhteisen keskustelufoorumien puuttuminen
- tiedon kulun sekä palautteen antamisen ongelmat
- päätöksenteon ongelmat
- työpaineet ja kiire
- vahva kilpailukulttuuri
- kuormittavat muutostilanteet
- työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä epävarmuus
- yksityiselämän ristiriidat.

(Rauramo 2012, 86.)

2.4 Työ

Työllä tulee olla kannustearvo, joka tarkoittaa työn sisällön monipuolisuutta ja uuden oppimisen mahdollisuuksia. Paras oppiminen tapahtuu työpaikalla, ei siis pelkästään kursseilla. Kursseja tärkeämpää ovat erilaiset työjärjestelyt, jotka mahdollistavat sisäisen liikkuvuuden, asiantuntijuuden kehittymisen ja tiedon kulun. (Manka & Manka 2016, 94.)

Työajan suunnittelulla ja vastuiden jakamisella voidaan tasoittaa työmäärää. Tärkeää olisi huomioida persoonalliset voimavarat vastuiden jakamisessa. Niukkojen resurssien aikana olisi hyvä miettiä, miten omaa työtä voisi tehdä uudella ta-

valla. Jokaista työtä voidaan rikastaa yksilöllisellä muokkaamisella. Sillä tarkoitetaan työntekijän oma-aloitteisia fyysisiä, kognitiivisia ja sosiaalisia toimia, joilla työtä muokataan omien voimavarojen mukaiseksi. (Manka & Manka 2016, 111–112.) Työn muotoiluun on käytettävissä tällaisia tapoja:

- Työn rakenteellisten voimavarojen lisääminen, kuten itsenäisyys, vaihtelevuus, kehittymisen mahdollisuus.
- Työn sosiaalisten voimavarojen lisääminen, kuten sosiaalinen tuki, palaute, ohjaus, asiakkaiden kanssa yhdessä kehittäminen.
- Työn vaatimusten lisääminen tai työn merkityksen uudelleen pohtiminen.

(Manka & Manka 2016, 111–112.)

Kiireen tai ajanpuutteen hallinta edellyttää asioiden asettamista tärkeysjärjestykseen, suunnittelua ja keskittymistä olennaiseen. Kiireessä ei ehdi luomaan uutta ja se on kehityksen uhka. Kiireessä työn laadulla ja ihmissuhteilla ei enää ole merkitystä, koska ihmiset eivät enää jaksaa välittää. Onkin oleellista miettiä, kuinka luodaan olosuhteet, jossa kiire fyysisenä ja psyykkisenä haittaa mahdollisimman vähän työntekoa. (Rauramo 2012, 57.)

Toimenkuvien selkiyttämisen ja töiden organisoinnin ohessa on pohdittava, mikä on kohtuullinen työmäärä, josta työntekijän on mahdollista suoriutua. Normaalin työpäivän tehtävistä suoriudutaan hyvin, mutta työtehtävien kasautumista aiheuttavat yllättävät tilanteet, esimerkiksi työntekijän sairastuminen, tekniset ongelmat tai vaativa asiakas. Tällaisten tilanteiden varalle on hyvä etukäteen miettiä toimintaperiaatteet. (Rauramo 2012, 57).

Informaatioteknologian kehittyminen viime vuosina on johtanut monimutkaiseen informaatioympäristöön, jossa erityyppisen tiedon paljous informaatiotyökaluihin ylittävät työntekijän hallintakyvyn. Tämän muutoksen seurauksena informaatio- ja ärsyketulva on voimistunut päivittäisessä työssä. Informaation aiheuttama ylikuormitus lisää stressiä ja heikentää yleisesti hyvinvointia työssä. Tietotulva vaikuttaa myös negatiivisesti muistiin ja huomiokykyyn heikentäen työn tuotavuutta ja vähentäen työn hallinnan tunnetta.

(Manka & Manka 2016, 113–116.)

Työn kognitiivisen kuormituksen arviointiin ja käsittelyyn kehitetään arviointimenetelmiä. Työterveyslaitoksella on kehitetty ”Aivot ja työ” -tutkimusryhmässä erilaisia menetelmiä tietotyöhön liittyvän työmuistin kuormituksen analysoimiseksi. Tutkimusryhmä onkin todennut, ettei ihmisen kyky käsitellä tietoa ole muuttunut aikojen kuluessa vaan sitä rajoittavat seuraavat asiat:

- Pystymme kohdistamaan huomion tehokkaasti vain yhteen asiaan kerrallaan.
- Työmuistilla on rajallinen kapasiteetti ja rajallinen kesto.
- Muisti on altis virheille.
- Ihminen on hidas oppimaan.
- Ihminen on nopea unohtamaan.
- Ajattelemisen vie aikaa.
- Ajattelun nyrkkisäännöt johtavat usein virheisiin.
- ”Korvienvälin” rajoitukset ovat tiedostamattomia.

(Manka & Manka 2016, 114.)

Informaatiokuorman hallintaan on kehitetty informaatioergonomiaa, jonka tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Informaatioergonomian tarkoituksena on pitää työn informaatiokuorma hallittavalla tasolla. Keskeisintä on kiinnittää huomiota informaatiokuorman hallinnan käytäntöihin, monitehtäväisyyteen, keskeytyksiin työssä sekä työn hallinnan kokemukseen. On tärkeää huomata, ettei kysymys ole pelkästään työntekijän käytännöistä, vaan koko työyhteisön toimintatavoista. Kehittämisen tarvetta voi olla erityisesti seuraavissa asioissa:

- Sähköpostikäytännöille pelisäännöt, joilla sähköistä viestintää voitaisiin kehittää. Säännöt sisältäisivät, milloin sähköpostia käytetään, miten siihen reagoidaan ja miten sitä voidaan vähentää.
- Monikanavaisuus eli informaatio on hajallaan useissa työvälineissä, joten sitä pitäisi keskittää.
- Aikaa pitää olla työn suunnitteluun sekä uusien työvälineiden perehtymiseen.
- Mahdollisuudet oman työn hallintaan kasvaisivat töiden ennakoitavuudella ja aikataulutamisella sekä mahdollisuudella tehdä yksi tehtävä kerrallaan.

(Manka & Manka 2016, 116.)

2.5 Työntekijän hyvinvointi

Työ on toimeentulo, mutta parhaimmillaan se voi olla myös hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmillaan se voi kuluttaa voimavarat ja terveyden. Yksilön kannalta on oleellista, miten työ vastaa omia edellytyksiä ja taipumuksia. (Rauramo 2012, 8.)

Sopeutumiskyvyn merkitys ja kyky toimia muutoksissa ovat nykyään suuressa roolissa työntekijällä. Itseohjautuvuus ja psykologinen pääoma vaikuttavat työstä suoriutumiseen. Useissa työpaikoissa työ organisoidaan niin, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat omaan sekä lähityöyhteisönsä työhön. Psykologinen pääoma ilmenee mahdollisuutena hallita elämäänsä ja kykyä tuntea mielenrauhaa. Psykologinen pääoma on merkittävässä yhteydessä työpaikalla käyttäytymiseen ja työstä suoriutumiseen. Sen on todettu lisäävän sitoutumista ja omistautuneisuutta organisaatiota kohtaan. (Manka & Manka 2016, 158.)

Psykologinen pääoma on vastaus ”Kuka olet?” -kysymykseen. Se ei kuitenkaan tarkoita pelkästään tätä hetkeä, sillä siihen liittyy mahdollisuus, että elämän tapahtumat muokkaavat ja kasvattavat yksilön henkistä pääomaa. Henkiseen pääomaan vaikuttavista tekijöistä suurin osa muodostuu siitä, miten itse niihin vaikuttaa. Myös perimä, kasvatus sekä olosuhteet vaikuttavat henkiseen pääomaan. (Manka & Manka 2016, 159.)

Psykologisen pääoman katsotaan muodostuvan neljästä asiasta: itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista sekä sitkeydestä. Itseluottamuksella tarkoitetaan ihmisen uskoa omiin motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin resursseihinsa ja tietyn tehtävän suorittamiseen menestyksellisesti. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö asettaa itselleen korkeita, mutta saavutettavissa olevia tavoitteita, on valmis vastaanottamaan haasteita, on motivoitunut sisäisesti, tekee parhaansa tavoitteidensa saavuttamisessa ja jatkaa eteenpäin kohdattaen esteitä. (Manka & Manka 2016, 161.)

Asenteet ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden perusteella ihminen havaitsee ympäristönsä ja tulkitsee sen tapahtumia. Näin ollen jokainen näkee työpaikkansa eri tavoin. Persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen joko vähentäen tai edistäen sitä. (Manka 2007, 8.)

Elämänhallinnan tunne on ihmisen persoonallisuuteen kuuluva sisäinen voimavara, jonka avulla hän voi kohdata vaikeita tilanteita. Elämänhallinnan avulla ihminen voi ehkäistä vaikeisiin tilanteisiin liittyviä ahdistuksen ja turvattomuuden tunteita. Hallinnan tunteen omaava uskoo voivansa vaikuttaa elämäänsä. Hallinnan tunteeseen sisältyvät aktiivisuus, myönteisyys, sinnikkyys ja kuuntelemisen taito, mitkä ovat tärkeitä työelämävalmiuksia. Kasvumotivaatio tarkoittaa ihmisen halua jatkuvaan kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Kehittymisen haluinen ihminen näkee ympäristönsä huomattavasti positiivisempänä kuin ihminen joka on menettänyt kiinnostuksensa itsensä kehittämiseen. (Manka 2007, 8.)

Työn monipuolisuudella, tauotuksella ja jaksotuksella vaativampiin ja helpompiin tehtäviin on huomattava merkitys hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tarkoituksena on ehkäistä voimakas väsymys ja pitää työvire hyvänä työpäivän ajan. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä ja sopivan haastavaa, jolloin voi oppia uutta ja kehittyä. Myös hyvin toimiva esimies–alaissuhde on keskeinen tekijä hyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta. (Rauramo 2012, 55.) Sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Työ ei saa olla työntekijälle liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei liian kevyttä tai helppoa (Rauramo 2012, 43).

Elämässä on oltava muutakin kuin työtä. Erään tutkimuksen mukaan kaikista kuormittuneimpia olivat henkilöt, joilla oli korkeat työtä koskevat tavoitteet. Vähiten kuormittuneita olivat henkilöt, joiden vapaa-aikaa koskevat tavoitteet olivat korkealla. (Manka 2007, 8.)

Kuormitustekijät voidaan yleisesti jakaa kolmeen osaan: fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Tyypillisiä fyysisesti haitallisia kuormitustekijöitä ovat käsin tehdyt tavaroiden siirrot ja nostot, toistuvat yksipuoliset liikkeet ja paikallaan istuminen. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat:

- tavoitteet ja toimintatavat
- työmäärä ja työtahti
- vaikuttamismahdollisuudet työmäärään ja työtahtiin
- työn kehittävyys
- keskeytykset ja häiriöt
- vastuu
- sekä työstä saatu palaute ja arvostus.

Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat:

- yksintyöskentely
- yhteistyö
- tiedonkulku ja tiedon saanti
- asioiden ja toiminnan johtaminen
- työyhteisön ristiriidat
- epäasiallinen kohtelu ja häirintä
- sekä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.

(Rauramo 2012, 54–55.)

Tyypillisesti kiireeseen liittyy myös työn kuormittavuus, pirstaleisuus ja venyminen. Työkiire vähentää yksityiselämän ajankäyttöä. Uralla eteneminen merkitsee vahvempaa sitoutumista työhön, joka voi luoda entistä vahvempaa aikariippuvuutta työnantajasta. Yleisintä kiireen kokemista on todettu ylemmillä toimihenkilöillä sekä pitkää työviikkoa tekeillä ihmisillä, joilla on paljon vaikutusmahdollisuuksia. Kiirettä on myös lisännyt teknologisten laitteiden lisääntyminen työssä, esimerkiksi sähköpostin ja matkapuhelimien käyttö. Näiden laitteiden myötä työntekijä on jatkuvasti tavoitettavissa. (Virolainen 2012, 55.)

Kun työhyvinvoinnin kehittämiseen keskitytään aikaisemmin, sitä enemmän ratkaisukeinoja on käytettävissä. Näin ollen ongelmista aiheutuvat kustannukset jäävät pienemmiksi. Työyhteisön hyvä toimivuus ehkäisee ongelmia pienentäen työkykyriskejä. Työyhteisön pitkälle edenneet ristiriidat ja henkilökohtainen sairastaminen tulevat kalliiksi työnantajalle työnteon häiriintymisen ja sairaspöissaolojen vuoksi. Siksi sairauspöissaolojen rinnalle olisi tarpeellista kehittää herkemmin ennakoivia tunnuslukuja ja mittareita havaitsemaan yllä mainittuja riskejä. (Manka & Manka 2016, 91–92.)

Stressi on luonnollinen osa elämää ja ihminen tarvitsee stressiä sopivassa määrin. Stressi muodostuu, kun hermosolmukkeet erittävät suorituskykyä edistäviä hormoneja: *adrenaliinia* ja *noradrenaliinia*. Nämä hormonit nostavat verenpainetta ja sydämen sykettä kiihdyttäen aineenvaihduntaa ja kohottaen vireystilaa. Stressinhallinnassa olennaisinta onkin palautuminen. Palautumista pitäisi tapahtua myös työpäivän aikana, jotta voimavaroja jää vapaa-ajallekin. Kun stressinhallinta on uhattuna, ihminen reagoi aktiivisesti *pako tai taisto* -reaktiolla. Jos stressinhallinta menetetään, paineisiin reagoidaan passiivisesti luovutus- ja lamaannusreaktiolla. Tästä jälkimmäisestä reaktiosta voi seurata työuupumus. (Rauramo 2012, 57.)

Työuupumus muodostuu pitkäaikaisen stressin tuloksena, jonka tunnuspiirteet ovat kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Laukaisutekijänä voi olla jokin yllättävä ja traumaattinen tilanne, joka ylittää yksilön voimavarat. Työn henkistä rasittavuutta ja työuupumusta voivat lisätä organisaation järjestelyt, jotka vaikuttavat työtehtäviin. Myös yksilöllisiin voimavaroihin liittyvät tekijät vaikuttavat työuupumukseen. Näitä tekijöitä ovat tietotulva, kiire, työn vaatimukset, vähäinen palaute työstä sekä pätevyyden ja unen riittämättömyys. Työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainottaminen tukee kestäväää hyvinvointia ja työolosuhteiden säännöllinen seuraaminen sekä muokkaaminen ehkäisevät työuupumusta. (Rauramo 2012, 58).

Terveyttä voimavarana voi ja kannattaa vaalia. Jokainen voi vaikuttaa terveyteensä terveellisten elintapojen avulla, joita ovat: säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä, riittävä lepo ja uni. Monia yleisesti hyvinvointia haittaavia sairauksia olisi mahdollista ennaltaehkäistä, hallita tai jopa parantaa terveellisillä elintavoilla. Näitä sairauksia ovat esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sydän- ja verisuonitaudit, diabetes sekä osa mielenterveysongelmista. (Rauramo 2012, 27.)

Nykyisen työelämän työtehtävät ovat ainakin osittain tietotekniikkaa hyödyntävää tietotyötä. Päivittäisiin työtehtäviin kuuluu tietokoneella erilaisten ohjelmien käyttäminen, tietojen lukeminen näytöltä, kirjoittaminen, tallentaminen, lähettäminen

ja tulostaminen. Tietoa paljon käsittelevässä työtehtävässä korostuu vastuullisuus, haastavuus, projektikohtaisuus ja luovuus. Kun nämä tekijät yhdistetään tietotyötä tekevien ”vahvaan sitoutumiseen työssä”, niin työpäivät voivat venyä kohtuuttoman pitkiksi. Silloin työntekijän hyvinvointi voi kärsiä. Esimerkiksi uni-häiriöt, harrastusten lopettaminen ja työn ja yksityiselämän yhdistäminen ovat oikeita vaativan työn aiheuttamasta työstressistä. (Rauramo 2012, 60.)

Tietotyö on usein vaativaa ja siksi työntekijän voimavaroja kuluttavaa. Työssä kohdataan jatkuvasti uusia ongelmia ja niitä tulee ratkoa muiden asioiden ohessa. Työntekijältä edellytetään siis oman työn hallinnan lisäksi laajemman prosessin tuntemusta, joka vaatii kykyä työskennellä itsenäisesti ja suuria kokonaisuuksia hallitsevasti, mutta myös hyviä yhteistyötaitoja, pitkäjänteisyyttä ja stressinsietokykyä. (Rauramo 2012, 60–61.)

2.6 Työturvallisuus

Työturvallisuus on muuttunut paljon riskien ja ristiriitojen hallinnaksi. Turvallinen työpaikka luodaan yhteistyössä kaikkien organisaatiotasojen osallistumisen avulla. Turvallisuus ja sen edistäminen liittyvät pitkälti organisaation turvallisuuskulttuuriin ja strategiaan. Oleellista onkin, miten koko organisaation työyhteisö on sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin sekä miten se näkyy arjen tilanteissa, toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä. Turvallisuuden varmistamiseksi jokaisen on työpaikalla noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita sekä oltava aktiivinen työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen ehkäisemisessä. (Rauramo 2012, 70.)

Työterveyshuollon tavoitteena on edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön sekä hyvin toimivan työyhteisön aikaansaamista. Sen tehtävänä on myös tuottaa palveluja sairauksien hoitamiseksi ja niiden ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto arvioi työkuormitusta ja vastaa työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä. Työolojen seuranta ja arviointia toteutetaan työpaikkakäynneillä. Työpaikan työterveys- ja turvallisuusriskejä arvioidaan, ja toimenpiteitä ja ohjeistuksia suunnitellaan yhdessä työterveyshuollon kanssa. (Rauramo 2012, 38.)

Organisaatiot ovat keskittyneet perusliiketoimintaansa sekä ydinosaamiseensa ja siksi ulkoistaneet palveluitaan. Nykyään yhä useammin voidaan puhua yhteisestä työpaikasta, jonka piirissä toimii yhä laajemmin erilaisia ja erikokoisia yrityksiä. Oleellista turvallisuuden varmistamisessa yhteisellä työpaikalla on vastuuden määrittäminen, osaamisen varmistaminen, uusien yhteistyömuotojen rakentaminen ja työntekijöiden perehdyttäminen tunnistamaan työhön liittyviä vaaroja. (Rauramo 2012, 71.)

Turvallisuusjohtaminen on turvallisuuteen, terveyteen ja usein ympäristöasioihin liittyvää suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä sekä johtamista organisaatiossa. Tavoitteena on hallita organisaation riskejä ennaltaehkäisemällä tapaturmia, vaaroja ja vahinkoja. Toiminta pohjautuu riskien arviointiin, toiminnan suunniteluun, toteutukseen ja seurantaan. Turvallisuuden hallinnan avulla organisaatio varmistaa toimintansa häiriöttömyyden suojaamalla työntekijöitään, asiakkaita ja muita sidosryhmiä mutta myös tietoa, omaisuutta ja toimintaympäristö vahingoilta ja väärinkäytöltä. Turvallisuus-, ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmät yhdistämällä voidaan saada kattava toimintajärjestelmä, jonka avulla eri toimintoja ja riskejä hallitaan. (Rauramo 2012, 71.)

Tyypillisin työtapaturma on liukastuminen, joka voi aiheuttaa pitkiä sairauslomia. Yksi työtapaturma maksaa työnantajalle keskimäärin 6000 euroa ja yksi sairauslomapäivä keskimäärin 300 euroa. Työtapaturmat voivat aiheuttaa työnantajalle suuria kustannuksia. Tapaturmalaajuus voi jälkikäteen vaikuttaa maksukertoihin, vaikka lakisääteinen tapaturmavakuutus korvaisi osan kustannuksista. Näin ollen työturvallisuudesta huolehtiminen ja ennaltaehkäisy toimivat vakuutuksena yllättävien riskien varalta. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 21.)

3 Metsäalan toimihenkilöiden työnkuva

1970-luvulla puutavarayhtiöiden metsäosastojen organisaatioissa tapahtui suuria muutoksia, kun tuottavamman puunhankinnan saavuttamiseksi perustettiin

erillisiä puunhankintaorganisaatioita, jotka hankkivat puuta usealle yhtiölle. Muutoksissa puunhankinta jaettiin eri toimintoihin: puun osto, korjuu ja kaukokuljetus sekä näitä tukeva hallinto. Puunhankintaorganisaatiot hoitivat myös yhtiöiden metsäomaisuutta, joten yhdeksi alatoiminnoksi muodostui metsänhoito. Yleensä metsäalan toimihenkilöt hoitivat vain yhden toiminnon tehtäviä. Toimintojen jaon syytä olivat puunkorjuun koneellistuminen, tietotekniikan käytön lisääntyminen ja työelämää säätelevien lakien ja asetusten lisääntyminen. (Kanninen 1999, 216.)

Metsäalan toimihenkilöiden työtä muutti 1980-luvulla niin koneellisen puunkorjuun kehittyminen kuin koneyrittäjien vakinaistaminen ja työllistäminen ympäri-vuotisesti. Työntekijöiden ammattitaidon kasvaessa voitiin työnjohdolle kuuluvia töitä siirtää työntekijöille, esimerkiksi hakkuukoneyrittäjä teki leimikolla hakkuutyön ja lähikuljetuksen itsenäisesti kartan avulla. Metsäalan toimihenkilöiden työssä tietojen rekisteröinti- ja mittaustehtävät ovat vähentyneet muuta puutavarvirtojen suunnittelu- ja ohjailutehtävät lisääntyneet. (Kanninen 1999, 217.)

Metsäalan toimihenkilöiden työtehtäviä ovat esimerkiksi työnjohto, suunnittelu, puunosto, neuvonta ja koulutus. Toimihenkilöt ovat yleensä koulutukseltaan metsätalousteknikoita, metsätalousinsinöörejä tai metsänhoitajia. Metsätoimihenkilöt työskentelevät yleensä työnjohdossa tai keskijohdossa. Metsänhoitajat työskentelevät ylemmässä johdossa tai vaativissa asiantuntijatehtävissä. Metsätoimihenkilöillä maastotyötä on enemmän kuin metsänhoitajilla. (Työterveyslaitos & Työministeriö 1993, 5).

Toimihenkilöiden työnkuvaan kuuluu toimisto- ja maastotyöskentely, jotka tuovat työhön metsäalan erityispiirteitä. Metsäasiantuntijoilla on omat toimialueensa, joten he ovat tavoitettavissa alueensa metsänomistaja-asiakkaita varten. Asiantuntijoiden tavoitettavuutta on tutkittu, joten kiireellisempänä ajankohtana tavoitettavuus täytyy olla nopeampaa, mikä voi pidentää työpäivää tai jatkua työpäivän ulkopuolelle. Vastapainona pidetään sitten kiireettömimpiä aikoja, jolloin tavoitettavuuden ei tarvitse olla yhtä nopeaa (Työterveyslaitos 2018).

Metsäasiantuntijan työtehtäviin kuuluvat metsänhoitotoimenpiteiden suunnittelu, metsänomistajien ja asiakkaiden neuvonta, metsäpalveluiden myynti ja puunkorjuun suunnittelu. Metsäpalveluiden tarjonnasta kohdeyrityksessä vastaavat metsäasiantuntijat, joiden työn vastuuta on jaettu organisaatiossa. Osa metsäasiantuntijoista hoitaa metsien suunnittelua, osa taas keskittyy enemmän asiakaspalveluun ja puunostoon.

Kohdeyrityksessä metsäasiantuntijan tehtävänä on suunnitella oikea-aikaisesti tapahtuvat metsänhoidolliset toimenpiteet. Tulevien hakkuiden suunnittelussa eli leimikon suunnittelussa, maastossa arvioidaan hakkuun tarve sekä muiden metsänhoitotoimenpiteiden aikataulua. Metsänhoitotoimenpiteiden aikatauluttaminen on tärkeää, koska silloin metsätilojen hoitaminen on taloudellisempaa. Metsäasiantuntijat vastaavat myös organisaation omien metsätilojen hoidosta. Eri-tyispiirteinä työssä ovat myös sopimusasiakkaat ja FSC-sertifioidut metsätilat, joiden metsänhoitotoimenpiteiden suunnittelussa huomioidaan tarkasti esimerkiksi metsän monimuotoisuuden säilyttäminen ja metsälakikohteiden suojeleminen.

Asiakaspalvelusta ja metsäneuvonnasta vastaavat metsäasiantuntijat palvelevat metsänomistaja-asiakkaita sekä puukaupallisissa että metsäpalveluiden myyntiin liittyvissä tehtävissä. Asiakassuhteita hoidetaan pitkäjänteisesti ja metsänomistajille tarjotaan neuvontapalveluita metsätiloihin liittyvissä asioissa. Asiakaspalveluista vastaavat metsäasiantuntijat toteuttavat työssään organisaation määrittelemiä markkinointitoimenpiteitä.

4 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää metsäalan toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tilaa kohdeyrityksessä. Tutkimuksen kohdevalinta yksittäiseen tiimiin kohdistettiin siksi, koska tiimin jäsenet toimivat eri paikkakunnilla ja heillä on laajat vastualueet. Tiimin toimihenkilöiden tulosten parantamista tavoitellaan vuosi vuodelta enemmän. Tarkoituksena oli siis selvittää, millainen työhyvinvoinnin tila

on tällaisessa tiimissä, joka on jakautunut eri paikkakunnille mutta heillä on yhteiset tavoitteet.

Työn tarkoituksena oli toteuttaa tutkimus, jossa yksittäinen tiimi saa tietoa työhyvinvoinnin tilastaan. Työn tavoitteena oli esittää mahdollisia kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kysely tehtiin sellaiseksi, että sitä voidaan hyödyntää myöhemmin tiimissä tai mahdollisesti muissa tiimeissä. Tulosten analysoinnissa tarkasteltiin vallitsevaa mielipidettä, jonka perusteella tulokset määriteltiin. Tulosten perusteella tehtiin johtopäätöksiä, joissa esiteltiin kehittämissuhteita.

5 Tutkimuksen aineisto ja rajaus

Tutkimusaineiston keräämiseksi tehtiin työhyvinvointikysely, joka muodostettiin Google Forms-palvelulla. Kyselyyn vastattiin nimettömästi. Vastaukset tallentuivat sähköisesti Google-tilille, josta ainoastaan kyselyn laatijat pystyivät tarkastelemaan vastauksia. Google Forms muodosti automaattisesti vastauksista tiivistelmän, josta voitiin tarkastella vastaajien määrää sekä kuinka paljon tiettyjä vastauksia annettiin jokaiselle kysymykselle.

Kyselyn avulla tutkittiin kohdeyrityksen tiimin toimihenkilöiden mielipidettä työhyvinvointiin ja millaisia vahvuuksia tai puutteita tiimin työhyvinvoinnissa on. Kyselyssä tutkittiin tyytyväisyyttä organisaatioon ja työympäristöön sekä mitä mieltä toimihenkilöt ovat omasta jaksamisestaan työssään.

Opinnäytetyön tietopohjaa rajattiin ja tarkastelussa käytettiin Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin voimavaralähtöistä toimintamallia. Kyselyn kysymykset jaettiin osioihin, jotka mukailevat toimintamallissa esiintyviä osa-alueita. Näin ollen tulosten esittäminen yhdistyy tietoperustaan johdonmukaisemmin. Tulosten ymmärtäminen on myös helpompaa lukijalle.

Kyselyjoukko rajattiin yksittäiseen tiimiin koska tutkimuksessa haluttiin kerätä tietoa kyseisen tiimin työhyvinvoinnin tilasta. Tarkoituksena oli saada avoimia mielipiteitä tiimin työntekijöiltä ja mahdollisia kehittämisehdotuksia. Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimus, koska tutkimusaineisto kerättiin kyselyllä. Tutkimusmenetelmänä määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineiston keräämiseen soveltuu kyselylomake ja tutkimuskohteiksi ihmiset. Kyselylomake on myös yleisin tapa kerätä aineistoa määrällisessä tutkimuksessa. (Vilka 2005, 73.)

Tässä opinnäytetyössä otantamenetelmää ei käytetty, joten kyseessä oli kokonaistutkimus. Kokonaistutkimuksessa tutkijan mielenkiinto kohdistuu yhtä suurella mielenkiinnolla koko tutkimusjoukkoon, jonka koko on yleensä pieni. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Yleensä määrällisessä tutkimuksessa perusjoukko on kooltaan suuri, jotta siitä voidaan tehdä tilastollisia yleistyksiä. Tässä opinnäytetyössä perusjoukkona oli yksittäinen tiimi, joten tilastollisen analyysin tekemiseksi ei ollut riittävää havaintoyksikkö eli tutkimuksen kohdetta. (Jordan 2015.) Tutkimus on siis tapaustutkimus, joka ei tavoittele yleistettävyyttä. Vastausten analysointi ja ristiintaulukointi esimerkiksi SPSS-ohjelmaa hyödyntäen ei ollut mahdollista.

Vastausten tarkempaa tarkastelua varten vastaukset taulukoitiin Excelissä, jolloin niistä saatiin muodostettua pylväskaavioita. Tuloksia analysoitiin pylväskaavioiden avulla vertailemalla vastauksia taustamuuttujiin ja tarkastelemalla vallitsevaa mielipidettä jokaisen kysymyksen kohdalla. Näiden pylväskaavioiden avulla oli selkeämpää tarkastella tuloksia sekä havainnoida vastaajien yleistä mielipidettä työhyvinvoinnin tilasta. Kokonaisvaltainen mielipide kyselyn jokaisesta osa-alueesta muodostettiin yksittäisen osion kaikkien vastausten mukaan. Vastaukset oli jaettu tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä kuvaaviin vaihtoehtoihin.

5.1 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi muodostettiin työhyvinvointikysely (liite 2) ja se lähetettiin toimihenkilöille sähköpostitse, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus

(liite 1). Kyselyn kysymykset muodostettiin voimavaralähtöisen toimintamallin mukaan (Manka & Manka 2016), jossa työhyvinvointia on jaettu eri osa-alueisiin. Halusimme myös lisätä teoksen käyttämiin osa-alueisiin metsäalan toimihenkilöiden työn erityispiirteisiin liittyviä kysymyksiä työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi.

Erytispiirteitä koskevien kysymysten avulla tarkasteltiin käytännönläheisyyttä ja ymmärrystä työnkuvasta. Näitä erityispiirteitä ovat maastossa työskentely, asiakkaiden palveleminen sekä sähköisesti että kasvotusten, tietojärjestelmien ja sähköisten menetelmien hallinta niiden jatkuvasti kehittyessä sekä tuloksellisuus organisaation tavoitteiden mukaisesti.

Kysymykset jaettiin kyselyssä kahdeksaan osioon, jotta tuloksia voitiin tarkastella osa-alueittain ja verrata kokonaisvaltaista mielipidettä vastaajien kesken. Osiot jaettiin seuraavasti: taustamuuttujat, organisaatio, työyhteisö, lähiesimies, työ ja työvälineet, työaika, työturvallisuus ja henkilökohtainen terveys ja jaksaminen. (Liite 2.)

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa kyselyn ohessa kehittämissuhteita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kyselyn taustamuuttujissa oli tarkoituksella eroteltu vastaajat työtehtävänimikkeiden mukaan, koska halusimme tarkastella työnkuvan riippuvuutta vastauksiin. Vakituisten toimipisteen sijainnin ja työmatkojen pituuden taustamuuttujilla oli tarkoitus verrata, koetaanko työpäivän aikana ajatut matkat kuormittavaksi, jos etäisyydet ovat pitkiä kotoa työpaikalle tai toimialueelle.

5.2 Taustamuuttujat

Taustamuuttujiksi valittiin työntekijän työtehtävänimike organisaatiossa, ikä, työskentelyaika organisaatiossa ja työmatkat. Näiden taustamuuttujien avulla verrattiin vastauksien yhtenäisyyttä ja eroavaisuutta. Työtehtävänimikkeiden erittelyllä tarkasteltiin, vaikuttaako työnkuvan eroavaisuus vastauksiin. Iän ja työskentelyajan taustamuuttujilla tarkasteltiin tyytyväisyyttä työhön, organisaatioon ja omaan jaksamiseen. (Liite 2.)

Taustamuuttujiksi lisättiin myös, asuuko samalla paikkakunnalla kuin vakituinen työpiste ja mikä on keskimääräinen etäisyys toimialueelle. Näillä kysymyksillä kartoitettiin ja havainnoitiin etäisyyksiä, joita metsäasiantuntijat liikkuvat päivittäin. Ajomatkojen ja etäisyyksien selvittämiseksi tarkasteltiin, vaikuttaako työmatkan pituus toimipisteelle kuormittavana tekijänä yhdessä työpäivän aikana kuljetusten matkojen kanssa. (Liite 2.)

5.3 Kysymykset

Kysely tehtiin strukturoiduksi kyselyksi, eli kysymyksiin oli valmiit vastausvaihtoehdot. Vastausvaihtoehtoina olivat *täysin samaa mieltä*, *osittain samaa mieltä*, *osittain eri mieltä* ja *täysin eri mieltä*. Neutraali vastausvaihtoehto *“en osaa sanoa”* jätettiin kokonaan pois, jotta työhyvinvoinnin todellista tilaa olisi vastausten avulla helpompi tarkastella. Vastauksia tarkastellessa päätettiin, että *täysin samaa mieltä* ja *osittain samaa mieltä* -vastaukset tarkoittivat, ettei kehitettävää ole. *Osittain eri mieltä* ja *täysin eri mieltä* -vastaukset taas osoittivat, että kehittämistarvetta on kyseisellä alueella. (Liite 2.)

Jokaisen strukturoidun kysymyksen jälkeen oli avoin *“Miten kehittäisit?”* -kysymys, jossa vastaajilla oli mahdollisuus kommentoida kehittämis ehdotuksia. Kyselyn lopussa oli kaksi täysin avointa kysymystä; *työhyvinvointia parantavat asiat työssä* ja *työhyvinvointia heikentävät asiat työssä*. Näillä kysymyksillä haluttiin kerätä vastaajien omia mielipiteitä asioista, jotka ovat tällä hetkellä hyvin ja asioista, joissa olisi kehitettävää.

Organisaatio -osiossa tarkasteltiin työntekijöiden mielipiteitä organisaation toimintaan ja miten työntekijät kokevat organisaation kohtelevan työntekijöitään. Kysymyksillä tarkasteltiin myös organisaation tiedonkulkua esimerkiksi muutostilanteissa. Kysymyksissä kysyttiin myös, parantaako organisaation turvallisuuskäytännöt työturvallisuutta ja kannustavatko ne työntekijää turvalliseen toimintaan. (Liite 2.)

Työyhteisöä koskevien kysymysten tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä työyhteisöönsä. Kysymysten avulla tarkasteltiin sääntöjen noudattamista, onko työyhteisö kannustava ja saako siltä riittävästi palautetta. Kysymyksillä haluttiin selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisön ja sen ilmapiirin sekä koetaanko työyhteisö työhyvinvointia edistäväksi voimavaraksi. (Liite 2.)

Lähiesimies -osiossa tarkasteltiin työntekijöiden tyytyväisyyttä lähiesimiehen toimintaan. Kysymykset painottuivat modernin johtamisen tyyliä mukailevaksi, eli toimiiko esimies työyhteisöä tukevana ja kannustavana sekä antaako riittävästi palautetta. Kysymyksissä eroteltiin kysymys siitä, toimiiko tärkeiden asioiden tiedottaminen esimiehen ja työntekijän välillä. (Liite 2.)

Työ ja työvälineet -osion kysymyksissä käsiteltiin metsäalaan liittyviä erityispiirteitä, esimerkiksi maastomittausvälineitä ja työpäivän aikana tehtyjä ajomatkoja. Maastokohteet voivat sijaita pitkän matkan päässä työpisteestä ja joku voi kokea raskaaksi käyttää paljon työskentelyaikaa kohteille siirtymiseen. Tässä osiossa haluttiin myös selvittää työntekijöiden omaa näkemystä heidän ammattitaitonsa. (Liite 2.)

Metsäalalla työskentelyssä tärkeitä työvälineitä ovat maastomittausvälineiden lisäksi tietokoneet. Erilaiset sovellukset ja tietojärjestelmät ovat päivittäisessä käytössä metsäalan työtehtävissä. Näihin asioihin liittyvillä kysymyksillä oli tarkoituksena selvittää sitä, kokevatko työntekijät työssä käytettävät välineet helppokäyttöiseksi. (Liite 2.)

Työaika -osiossa haluttiin selvittää työmäärän ja työajan suhdetta. Kysymyksillä tarkasteltiin miten työntekijät kokevat eri työtehtäviin käytettävän työajan. Metsäalalla työhön kuuluu olennaisena osana niin asiakaspalveleminen kuin maasto- ja toimistotyöt, joten tässä osiossa haluttiin selvittää, onko molempiin tarpeeksi työaikaa. (Liite 2.)

Työturvallisuuden ohjeistuksesta kysyttiin jo organisaation osiossa, mutta tässä osiossa vielä haluttiin korostaa työturvallisuuden huomioimista työssä. Kysymyk-

sillä kartoitettiin työntekijän omaa sekä organisaation puolesta tehtävää työturvallisuuden huomiointia, joita ovat esimerkiksi turvalliset työskentelyvälineet, koulutukset ja seurantamenetelmät. (Liite 2.)

Henkilökohtainen terveys ja jaksaminen ovat yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Terveysongelmat vaikuttavat helposti työntekoon, olivat ne sitten fyysisiä tai psyykkisiä. Tarkoituksena oli myös verrata, vaikuttavatko työhön sisältyvät asiat henkilökohtaiseen jaksamiseen työpaikan ulkopuolella. Kysymyksillä haluttiin selvittää, millaiseksi vastaajat kokevat oman terveydentilansa ja pitävätkö he työkykyään yllä itsenäisesti huolehtimalla riittävästä unen, liikunnan ja ravinnon määrästä. Myös työmotivaatioon ja työstä palautumiseen haluttiin kiinnittää huomiota. (Liite 2.)

Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä. Niissä vastaajia pyydettiin kertomaan, mitkä asiat työssä *parantavat* ja mitkä *heikentävät* työhyvinvointia. Näiden kysymysten avulla oli tarkoitus saada konkreettisia vastauksia esimerkiksi mahdollisiin kehittämiskohteisiin työyhteisössä. (Liite 2.)

Avoimilla kysymyksillä oli mahdollisuus tuoda ilmi asioita, joita ei kyselyssä selvitetty valmiilla kysymyksillä. Työhyvinvointia parantavia asioita voitiin huomioida tulosten tarkastelussa ja johtopäätösten teossa, koska työhyvinvointia voidaan kehittää jo olemassa olevien voimavarojen avulla. Tiimille itselleen on myös hyvä tuoda esille tiimissä olevia positiivisia asioita.

5.4 Haastattelut

Haastatteluilla täydennettiin ja syvennettiin vastausten ymmärtämistä sekä tulkitsemista. Haastatteluilla saatiin tarkempi kuvaus toimihenkilöiden työstä sekä ymmärrystä työnkuvien eroavaisuuksista. Haastatteluja toteutettiin kahdessa tiimin toimipisteessä.

Haastatteluissa kyseltiin kysymyksiä, jotka oli tehty kyselyn vastausten pohjalta. Vastauksissa oli paljon kommentoitu kehittämisehdotuksia, joten niiden pohjalta

muodostettiin täsmentäviä kysymyksiä osa-alueittain. Haastattelujen merkitystä kyselyn vastauksien pohdintaan ja johtopäätösten tekoon ei korosteta, koska opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselyllä, jonka pohjalta työhyvinvoinnin tilaa tarkasteltiin.

6 Tulokset ja tulosten tarkastelu

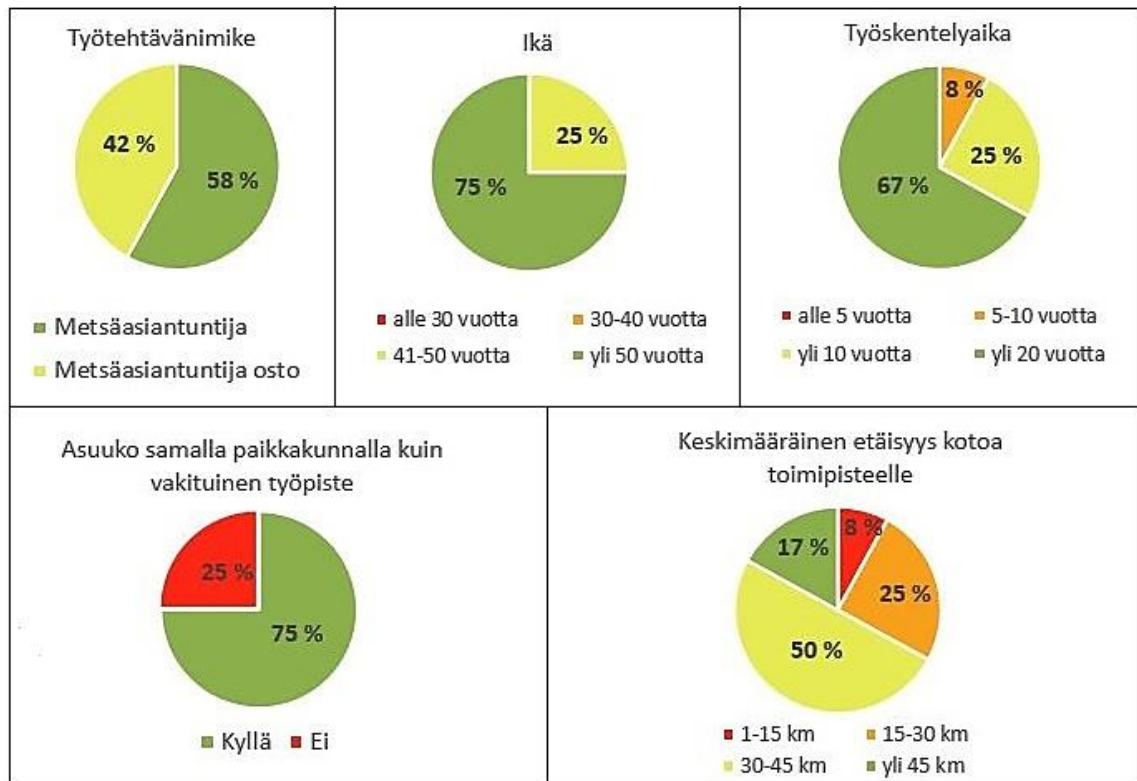
Työhyvinvointikysely lähetettiin 15:lle metsäalan toimihenkilölle, joista 12 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi saatiin 80 prosenttia. Kysely oli määrällinen tutkimus mutta pienen vastaajajoukon takia tuloksia ei voida tarkastella tieteellisen analyysin avulla eikä yleistyksiä voida tehdä. Vastaukset taulukoitiin Excelissä, jotta niistä pystyttiin muodostamaan pylväskaavioita. Näiden pylväskaavioiden avulla tarkasteltiin tulosten tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä sekä pystyttiin päätelemään työyhteisön kokonaisvaltaista mielipidettä jokaisen kysymysten kohdalla.

Vastauksia tarkasteltiin niin, että *täysin samaa mieltä* ja *osittain samaa mieltä* -vastaukset kuvaavat tyytyväisyyttä ja antavat positiivisen mielipiteen kysymykseen. Vastaavasti *osittain eri mieltä* ja *täysin eri mieltä* -vastaukset kuvaavat tyytymättömyyttä ja antavat negatiivisen mielipiteen kysymykseen. Jos vastauksissa ilmeni pelkästään *osittain samaa* tai *osittain eri mieltä*, niin tarkastelussa huomiointiin, etteivät vastaukset ole suoranaisesti positiivisia tai negatiivisia.

6.1 Taustamuuttajat

Kyselyn ensimmäinen taustamuuttaja oli *työtehtävänimike*, joka jakautui vastaajissa niin, että 58 prosenttia oli metsäasiantuntijoita ja 42 prosenttia oli oston metsäasiantuntijoita. Vastaajista kaikki olivat yli 41-vuotiaita ja 92 prosenttia vastaajista olivat *työskennelleet organisaatiossa* yli 10 tai 20 vuotta. Loput kahdeksan

prosenttia vastaajista olivat työskennelleet organisaatiossa 5–10 vuotta. 75 prosenttia vastaajista *asuvat samalla paikkakunnalla kuin missä vakituinen työpiste sijaitsee*. Keskimääräinen *etäisyys kotoa toimialueelle* jakautui eniten vastaajien kesken: 50 prosentilla etäisyys on 30–45 kilometriä, 25 prosentilla 15–30 kilometriä, 17 prosentilla yli 45 kilometriä ja kahdeksalla prosentilla 1–15 kilometriä. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Taustamuuttajat.

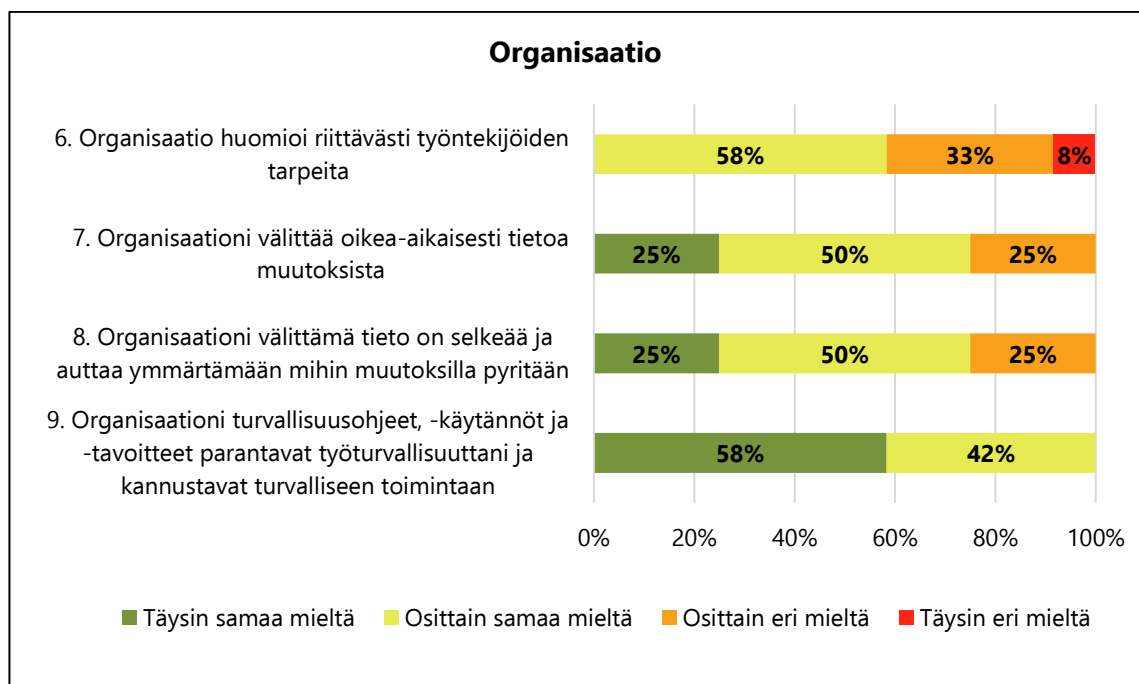
6.2 Organisaatio

Organisaatio -osiossa kysymyksillä tarkasteltiin työntekijöiden tyytyväisyyttä organisaation toimintaan. Vastaajat olivat yleisesti lähes tyytyväisiä organisaation toimintaan, osittain samaa mieltä -vastauksia on osiossa enemmän kuin täysin samaa mieltä -vastauksia. Osiossa oltiin erityisesti tyytyväisiä turvallisen työn kannustamisessa ja ohjeistuksessa.

Muissa osion kysymyksissä oli enemmän vastattu *osittain samaa mieltä* -vaihtoehdolla kuin *täysin samaa mieltä* -vaihtoehdolla. Työntekijöiden riittävään huomiointiin vastattiin 58 prosenttia osittain samaa mieltä, 33 prosenttia osittain eri mieltä ja kahdeksan prosenttia täysin eri mieltä. (Kuvio 5.)

Organisaation selkeän tiedon välittämiseen ja muutosten perusteluun vastaajat olivat lähes tyytyväisiä, molemmissa kysymyksissä on vastattu 25 prosenttia täysin samaa mieltä, 50 prosenttia osittain samaa mieltä ja 25 prosenttia osittain eri mieltä. Työturvallisuuteen oltiin tyytyväisiä, 58 prosenttia vastasi täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia osittain samaa mieltä. (Kuvio 5.)

Kehittämissuhteissa vastaajat olivat maininneet, että palkkaus voisi olla parempi, enemmän työntekijöitä toimihenkilötehtäviin, enemmän luottamusta ja persoonallisten vahvuuksien hyödyntämistä työssä. Myös jokaisen toimipisteen erilaisuudet pitäisi ottaa huomioon. Turvallisuutta huomioidaan vastaajien mielestä liikaakin, jolloin asenne muuttuu turhautuneeksi ja näin ollen vastustusta tulee myös hyvälle asialle.



Kuvio 5. Organisaatio.

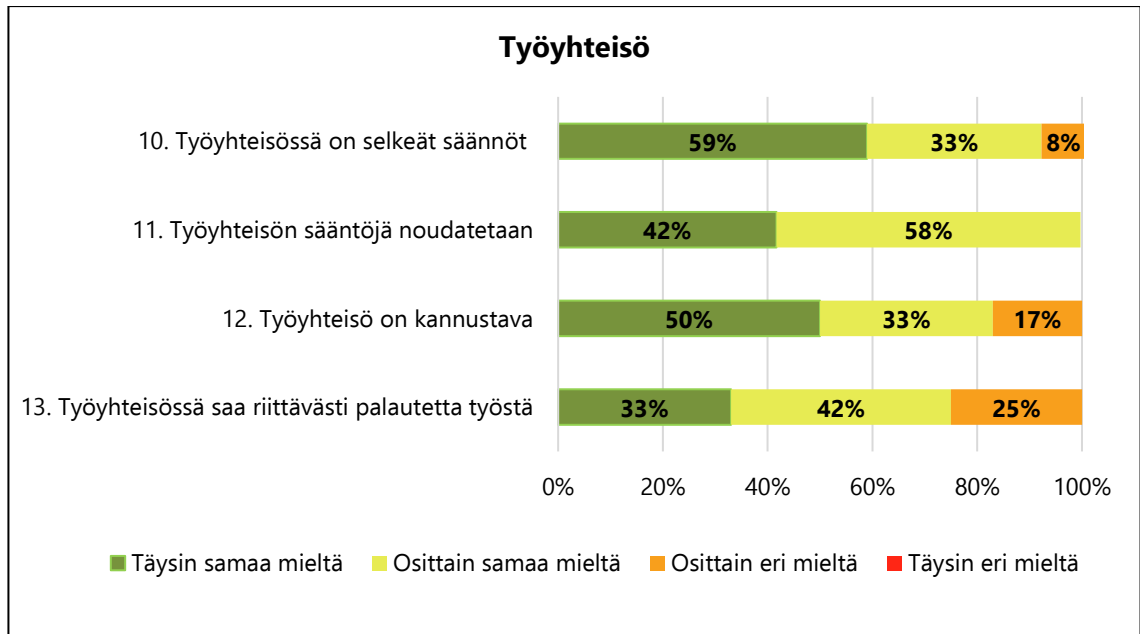
6.3 Työyhteisö

Työyhteisö -osiossa kysymykset tarkastelivat työilmapiirin tilaa. Vastajaat olivat yleisesti tyytyväisiä työyhteisöön. Täysin samaa mieltä vastanneiden prosenttiosuus oli suurempi kuin osittain samaa mieltä vastanneiden prosenttiosuus.

Työyhteisön sääntöjen selkeyteen vastattiin 59 prosenttia täysin samaa mieltä, 33 prosenttia osittain samaa mieltä ja kahdeksan prosenttia osittain eri mieltä. Sääntöjen noudattamiseen vastattiin 42 prosenttia täysin samaa mieltä ja 59 prosenttia osittain samaa mieltä. Säännöt ovat selkeät mutta niiden noudattamisesta vastaajien mielestä ei olla yhtäläisesti samaa mieltä. (Kuvio 6.)

Työyhteisö on kannustava- kysymys jakoi vastaajien mielipiteitä, 50 prosenttia vastasi täysin samaa mieltä, 33 prosenttia osittain samaa mieltä ja 17 prosenttia osittain eri mieltä. Myös riittävän palautteen saaminen työyhteisössä jakoi mielipiteitä, 33 prosenttia vastasi täysin samaa mieltä, 42 prosenttia osittain samaa mieltä ja 25 prosenttia osittain eri mieltä. (Kuvio 6.)

Kehittämissuhteissa vastaajat olivat maininneet sääntöjä olevan riittävästi mutta kaikkien niiden noudattamiseen ei aika riitä. Kannustavasta työyhteisöstä mainittiin, että erilaisissa toiminnoissa toimitaan yksin eikä yhdessä tiimin kanssa, jolloin tarkoituksena on toimia omaa etua ajatellen. Työyhteisön palautteesta mainittiin, ettei palautetta saada riittävästi ja myönteisen palautteen määrä on vähäinen.



Kuvio 6. Työyhteisö.

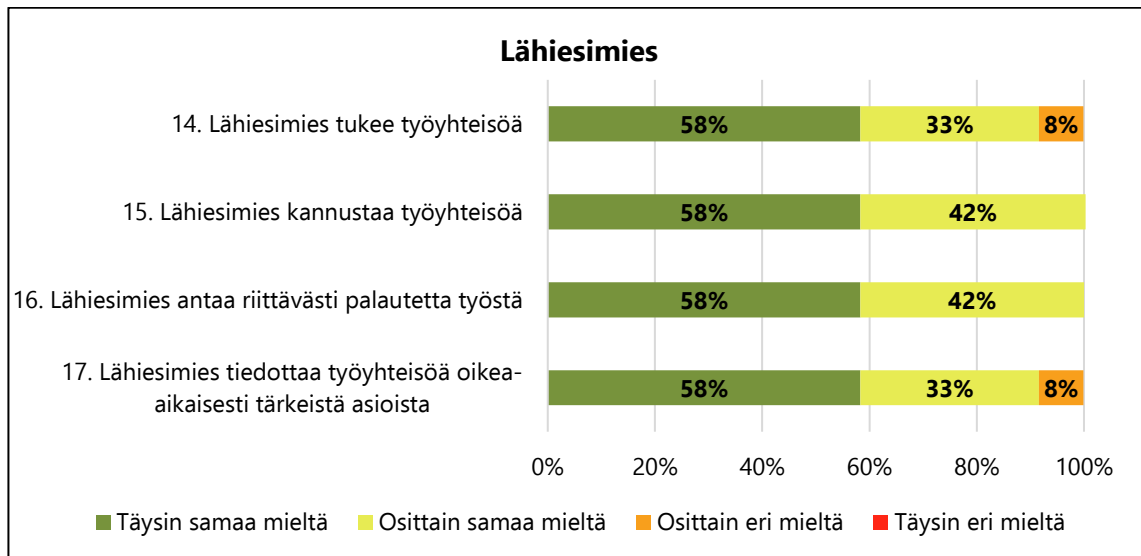
6.4 Lähiesimies

Lähiesimies -osiossa kysymykset tarkastelivat lähiesimiehen toimintaa työyhteisössä. Vastajat olivat yleisesti tyytyväisiä esimiehen toimintaan, sillä jokaisen kysymyksen vastauksissa enemmistö oli vastannut 58 prosenttia täysin samaa mieltä. (Kuvio 7.)

58 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä, 33 prosenttia osittain samaa mieltä ja kahdeksan prosenttia osittain eri mieltä, että lähiesimies tukee työyhteisöä. Kehittämisehdotuksissa vastajat olivat maininneet esimiehellä olevan liian paljon alaisia eikä hänellä ole mahdollisuutta vaikuttaa tavoitteiden jakamiseen tasapuolisesti työntekijöiden vahvuuksia huomioon ottaen. (Kuvio 7.)

Lähiesimies kannustaa ja antaa riittävästi palautetta -kysymyksiin vastajat olivat 58 prosenttia täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia osittain samaa mieltä. Kehittämisehdotuksissa on toivottu enemmän kahdenkeskisiä keskusteluja. Tärkeiden asioiden oikea-aikaiseen tiedottamiseen vastajat olivat 58 prosenttia täysin samaa mieltä, 33 prosenttia osittain samaa mieltä ja kahdeksan prosenttia osittain

eri mieltä. Kehittämissuhteissa mainittiin avoimuuden lisäämistä työyhteisön ja lähiesimiehen välillä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Lähiesimies.

6.5 Työ ja työvälineet

Työ ja työvälineet -osiossa kysymyksissä oli otettu huomioon myös metsäalan ominaispiirteitä. Maastomittausvälineet liittyvät suoranaisesti metsäalaan, kun taas itsenäinen työskentely ja työpäivän aikana tehdyt ajomatkat ovat mahdollisia myös muilla aloilla. Tässä osiossa vastaajat olivat yleisesti tyytyväisiä tämänhetkiseen tilanteeseen.

Vastaajista yhteensä 92 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä ammatillisesta osaamisestaan työtehtäviin. Kahdeksan prosenttia oli osittain eri mieltä. "Miten kehittäisit?" -kysymyksessä mainittiin uusien asioiden opettaminen perusteellisemmin pienryhmissä. Kaikki vastaajat olivat joko täysin tai osittain samaa mieltä, että saavat vaikuttaa itsenäiseen työskentelyynsä. (Kuvio 8.)

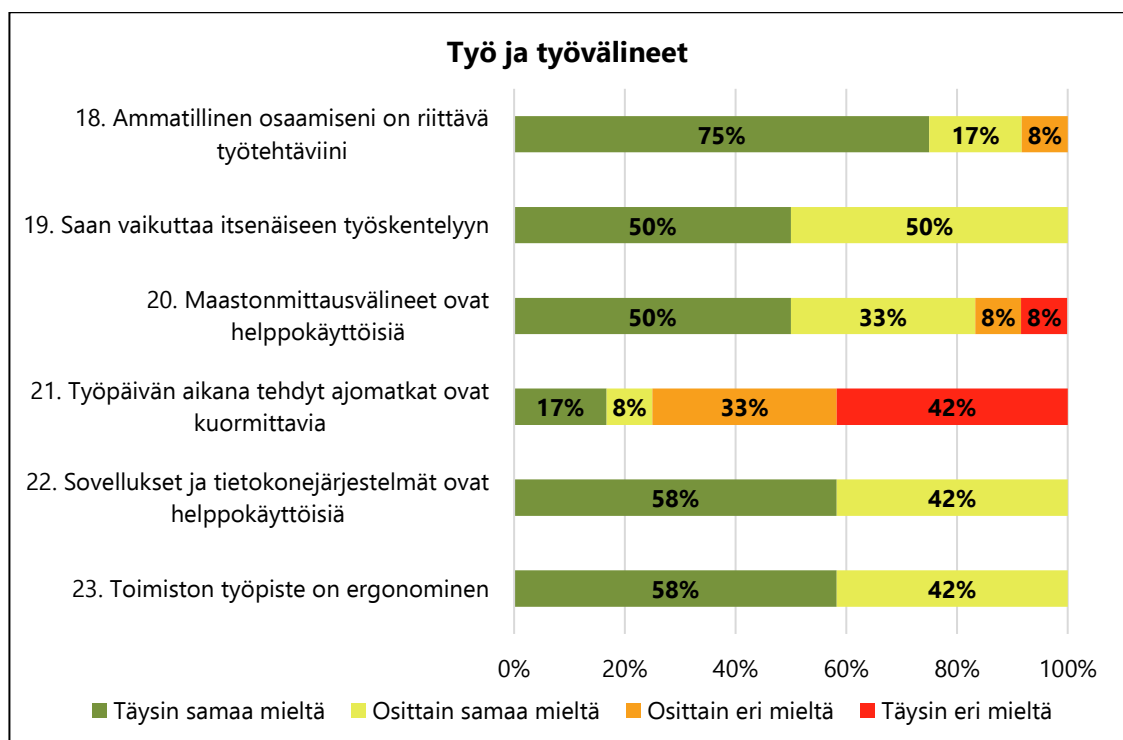
Maastomittausvälineiden helppokäyttöisyydestä 50 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 33 prosenttia osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä

oli kahdeksan prosenttia. Tässä kysymyksessä ilmeni siis hieman epätyytyväisyyttä vastaajien kesken. (Kuvio 8.)

Vaikka vastaajista 67 prosentilla työmatkan pituus oli vähintään 30 kilometriä niin 75 prosenttia ei pidä työpäivän aikana tehtyjä ajomatkoja kuormittavana. Täysin eri mieltä ajomatkojen kuormittavuudesta oli 33 prosenttia ja osittain eri mieltä 42 prosenttia. 17 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan prosenttia vastaajista osittain samaa mieltä ajomatkojen kuormittavuudesta. (Kuvio 8.)

Kaikki vastaajat mainitsivat, että sovellukset ja tietokonejärjestelmät ovat helppokäyttöisiä. 58 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia osittain samaa mieltä. Kehittämisehdotuksissa kuitenkin mainittiin, että järjestelmät ovat hitaita ja uutta tulee liian usein. (Kuvio 8.)

Myös työpisteen ergonomiaan oltiin tyytyväisiä. 58 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia oli osittain samaa mieltä toimiston työpisteen ergonomiasta. Kehittämisehdotuksissa mainittiin työpisteen valaistuksen parantamisesta ja toimiston meluisuudesta. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Työ ja työvälineet.

6.6 Työaika

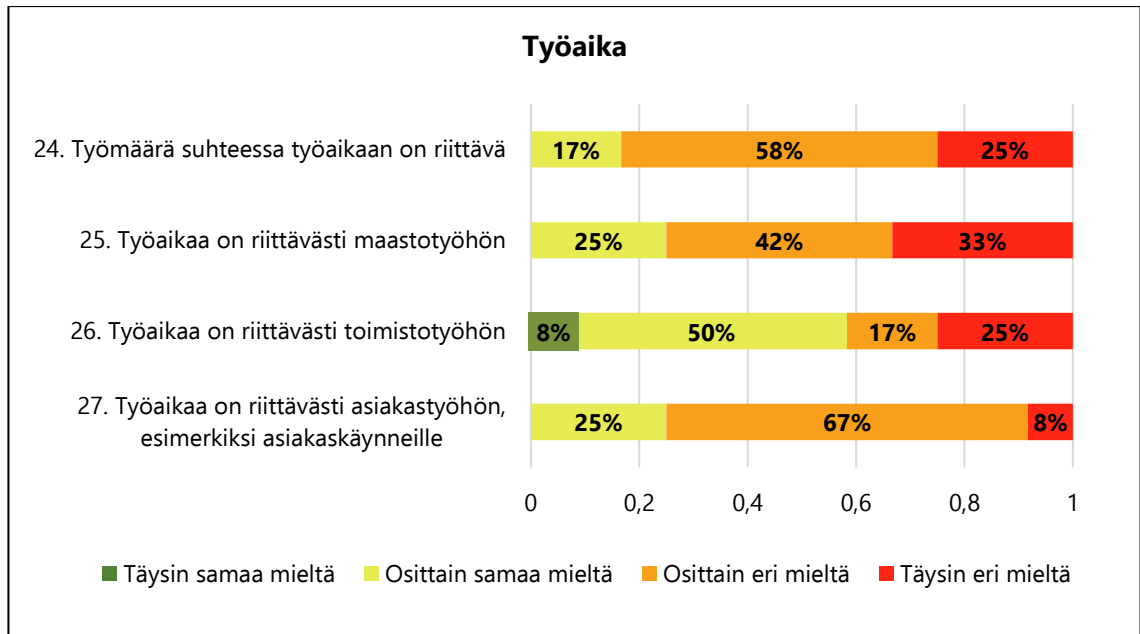
Työaikaan liittyvissä kysymyksissä ilmeni eniten tyytymättömyyttä. Varsinkin maastotyöhön kaivattaisiin enemmän työaikaa. Jokaiseen tämän osion kehittämisehdotuksiin vastaajat olivat maininneet lisätyövoiman tarpeesta.

Vain 17 prosenttia vastaajista oli osittain samaa mieltä, että työmäärä suhteessa työaikaan on riittävä. 58 prosenttia oli osittain eri mieltä ja 25 prosenttia täysin eri mieltä, eli yhteensä 83 prosenttia vastasi työmäärän ja työajan suhteen riittämättömäksi. Kehittämisehdotuksissa ilmeni, että työmäärä on liian suuri. Töitä ei ehdi tekemään huolellisesti tai ohjeiden mukaan työajan vähyydestä johtuen. (Kuvio 9.)

33 prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä, että työaika on riittävästi maastotyöhön. 42 prosenttia oli osittain eri mieltä ja 25 prosenttia oli osittain samaa mieltä, että maastotyöhön on riittävästi aikaa. Eräs vastaaja oli kommentoinut, ettei maastoon riitä puoltakaan siitä työmäärästä, mikä sinne tarvittaisiin. Lisähenkilöstön tarve korostuu useassa vastauksessa. (Kuvio 9.)

Toimistotyöhön käytettävää aikaa vastaajat kokivat olevan riittävästi. Kahdeksan prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä, että työaika on riittävästi toimistotyöhön. Osittain samaa mieltä oli puolet vastaajista. 17 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä ja loput 25 prosenttia täysin eri mieltä. Toimistotyöhön tarkoitettua työaika piti siis liian vähäisenä alle puolet, eli yhteensä 42 prosenttia vastaajista. Tämänkin osion kehittämisehdotuksissa korostui lisätyövoiman tarve. (Kuvio 9.)

25 prosenttia vastaajista oli osittain samaa mieltä työajan riittävydestä asiakastyöhön. 67 prosenttia oli osittain eri mieltä ja kahdeksan prosenttia täysin eri mieltä. Tämä tarkoittaa, että 75 prosenttia ei pidä asiakastyöhön käytettävissä olevaa työaika riittävänä. (Kuvio 9.)



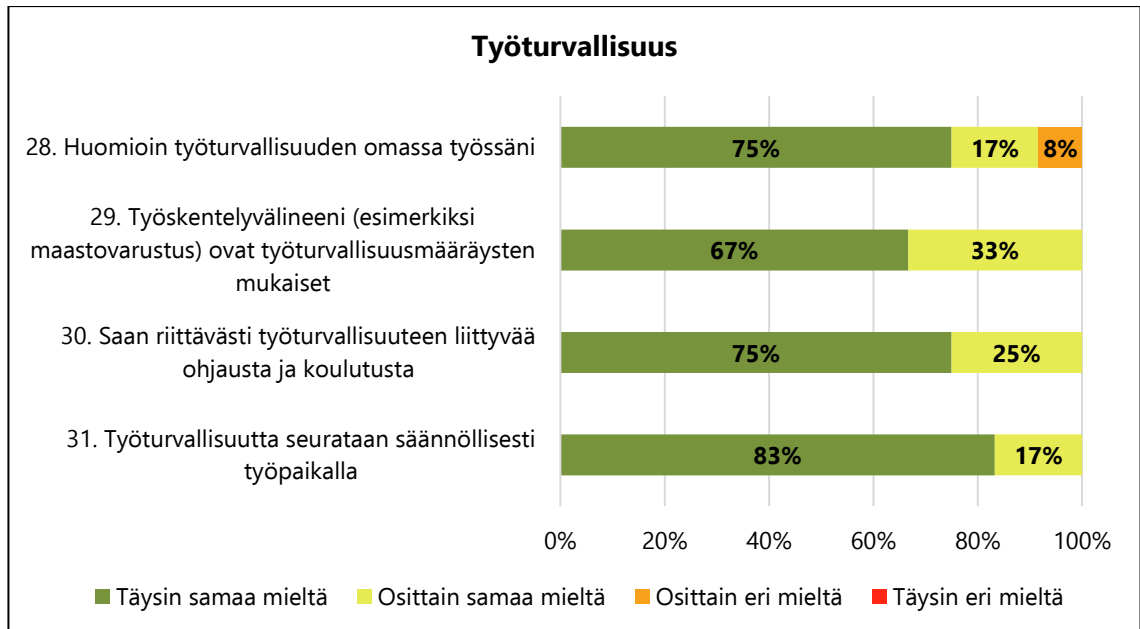
Kuvio 9. Työaika.

6.7 Työturvallisuus

Työturvallisuuteen liittyvässä osiossa vastaajat olivat tyytyväisiä nykytilanteeseen. Kehittämisehdotuksissa kommentoitiin työturvallisuuden korostamisesta jopa liikaakin. Työturvallisuus on merkittävä asia työhyvinvoinnin kannalta ja on positiivista, että vastaajat ovat kommentoineet sen olevan kunnossa.

Työturvallisuuden huomiointi omassa työssä oli tämän osiossa ainut asia, jossa kahdeksan prosenttia oli osittain eri mieltä. 75 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että huomioivat työturvallisuuden omassa työssään ja 17 prosenttia oli osittain samaa mieltä. (Kuvio 10.)

Työskentelyvälineet koetaan työturvallisuusmääräysten mukaisiksi, sillä vastaajista 67 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 33 prosenttia osittain samaa mieltä. 75 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 25 prosenttia osittain samaa mieltä, että työturvallisuuteen liittyvää ohjausta ja koulutusta on riittävästi. 83 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 17 prosenttia oli osittain samaa mieltä työturvallisuuden seuraamisesta säännöllisesti työpaikalla. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Työturvallisuus.

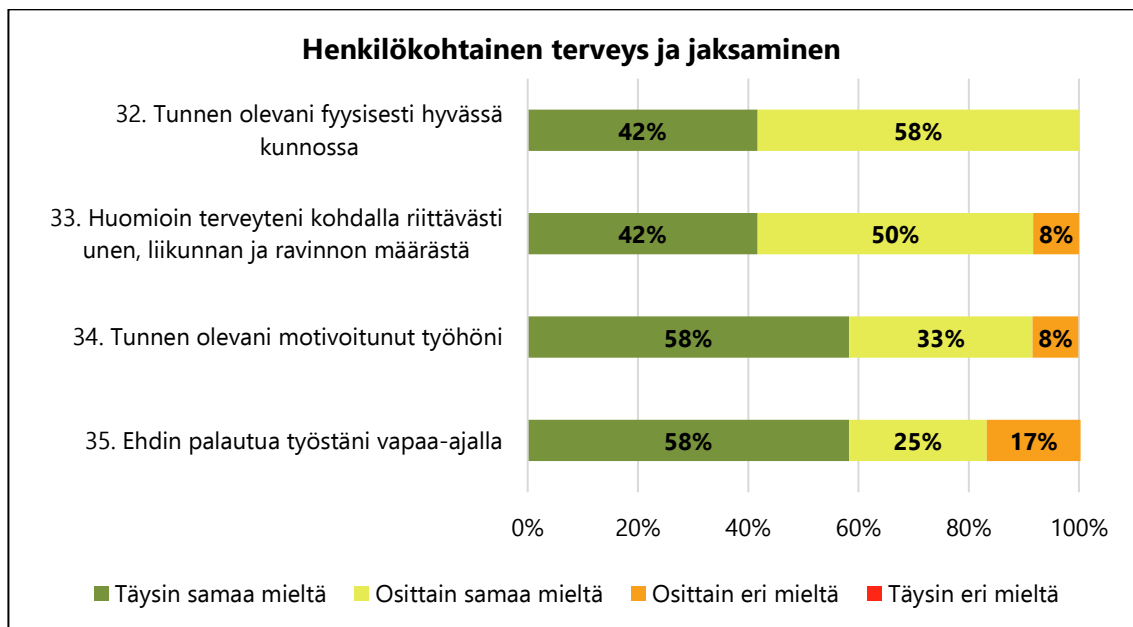
6.8 Henkilökohtainen terveys ja jaksaminen

Vastausten perusteella voidaan todeta yleisen mielipiteen *henkilökohtaisen terveytensä ja jaksamisensa* hyväksi. Jokaisen kysymyksen kohdalla enemmistö vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Vaikka työ koetaan raskaaksi ja kiireiseksi, töistä ehditään palautua vapaa-ajalla ja terveellisistä elämäntavoista huolehditaan.

Vastaajista 42 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 58 prosenttia oli osittain samaa mieltä, että on fyysisesti hyvässä kunnossa. Metsäalalla työskennellessä fyysisestä kunnosta huolehtiminen on tärkeää, koska metsässä liikutaan paljon. 42 prosenttia oli täysin samaa mieltä, 50 prosenttia osittain samaa mieltä ja kahdeksan prosenttia osittain eri mieltä, että huolehtii riittävän unen, ravinnon ja liikunnan määrästä. Kehittämisehdotuksissa mainittiin työpaineiden vaikutuksesta yöuneen. (Kuvio 11.)

Enemmistö vastaajista oli vastannut olevansa motivoituneita työhönsä. 58 prosenttia vastasi täysin samaa mieltä, 33 prosenttia osittain samaa mieltä ja kah-

deksan prosenttia osittain eri mieltä. Työmäärän suuruus vaikuttaa erään vastaajan mielestä työmotivaatioon. Vaikka työ koetaan kiireiseksi ja työmäärä liian suureksi, oli enemmistö vastaajista sitä mieltä, että työstä ehtii palautua vapaa-ajalla. Palautumisesta oltiin 58 prosenttia täysin samaa mieltä, 25 prosenttia osittain samaa mieltä ja 17 prosenttia osittain eri mieltä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Henkilökohtainen terveys ja jaksaminen.

6.9 Avoimet kysymykset

Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä: työhyvinvointia parantavat asiat työssä ja työhyvinvointia heikentävät asiat työssä. Molempiin kysymyksiin vastasi 11 vastaajaa, joten yksi vastaajista ei kommentoinut näihin kysymyksiin.

Työhyvinvointia parantaviksi asioiksi mainittiin muun muassa:

- ”tyhy”-päivät ja yhteiset retket, jotka luovat yhteishenkeä
- toimivat tietojärjestelmät ja riittävä palkallinen korvaus tehdystä työstä
- hyvä työporukka ja työilmapiiri
- suhteet esimieheen ja työkavereihin
- hyvä ja toimiva työterveyspalvelu
- säännöllinen työaika
- mielekäs työ

- vapaa työaika, saa tehdä työt oman aikataulun mukaan
- työtehtävien jako ja työtehtävissä kaverin auttaminen.

Työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi mainittiin:

- kiire
- liian suuri työmäärä käytettävään aikaan suhteutettuna, toimimattomat tietojärjestelmät
- pieni palkka
- nykyiset toimistotilat
- ikä, joka tuo erilaisia vaivoja ja palautuminen hitaampaa
- suuri työkuorma, joka kulminoituu maastokaudelle
- tiimalasi tietokoneen ruudulla
- valtavat tavoitteet työhenkeä kohden
- turhat työtehtävät ja kirjaukset
- liian vähän resursseja.

Usean vastaajan mielestä työyhteisö on mukava ja hyvä työyhteisö on tärkeä, työhyvinvointia parantava asia. Myös yhteiset retket nousivat esille monissa vastauksissa. Yhteinen tekeminen onkin hyvä keino ylläpitää työyhteisön hyvää ilmapiiriä. Työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi mainittiin useimmiten kiire ja liian suuri työmäärä.

7 Tutkimuksen luotettavuus ja vertailu

7.1 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin mukaan. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on mitattu sitä, mitä oli tarkoituksena, jolloin sitä voidaan pitää pätevänä. Se ei sisällä systemaattisia virheitä ja antaa keskimäärin oikeita tuloksia. Tutkimuksen validius voidaan varmistaa etukäteen huolellisella suunnittelulla ja harkitulla tiedonkeruulla. Tällaisia tarkkuu-

teen vaikuttavia tekijöitä ovat koko tutkimusongelmaa kattavat, yksiselitteiset kysymykset, perusjoukon selkeä määrittely, edustava otos ja korkea vastausprosentti. (Heikkilä, 2014.)

Reliabiliteetti tarkoittaa tarkkojen, ei sattumanvaraisten tuloksien tarkastelua ja tutkimus on toistettavissa samanlaisin tuloksin. Luotettavien tulosten saamiseksi otoksen on oltava tarpeeksi suuri, otoksen on edustettava perusjoukkoa ja tiedonkeruun sekä tulosten käsittelyn on oltava huolellista ja virheetöntä. (Heikkilä, 2014.)

Tämä tutkimus suoritettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena kokonaistutkimuksena. Kohdeyrityksen tiimistä 12 työntekijää 15:sta vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentiksi saatiin 80 %. Jos kysely toistettaisiin kohdeyrityksessä uudestaan ja vastaajina olisivat samat työntekijät, tulokset olisivat samankaltaiset. Näin ollen tutkimuksen tuloksia voidaan siis pitää luotettavina.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila ja esittää mahdollisia kehittämiskohteita. Tutkimuksella saatiin tuloksia kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tilasta, joita pystyttiin arvioimaan. Tulosten perusteella voitiin esittää kehittämissuhteita, joten kokonaisuudessa tutkimusta voidaan pitää pätevänä.

7.2 Vertailu

Tämän tutkimuksen tuloksien mukaan työvoiman tarve kohdeyrityksessä on suuri. Tyytymättömyyttä esiintyi myös organisaation ja työn osa-alueiden kohdalla. Vastaajien mielipiteissä korostui kiire, joka johtuu liiallisesta työmäärästä suhteutettuna työaikaan. Vastauksissa oli myös mainittu, ettei maastotyöhön ole riittävästi aikaa ja uusia asioita tulee liian usein.

Maastotyö on metsäalan toimihenkilölle edelleen tärkeä työtehtävä, joka korostuu nykypäivänä lisääntyvän sertifiointin eli laadun varmistamisen myötä. Puun- ja

lopputuotteiden ostajat ovat maailmanlaajuisesti enemmän kiinnostuneita metsien hyvinvoinnista. Metsät ovat maapallon hiilinielu, joten ilmastonmuutoksen takia metsien säilyvyys on turvattava. Metsien kestävä käytön periaatteena on turvata tulevien metsä sukupolvien taloudellisesti menestyksellä kasvu sekä eläimien elinympäristöjen turvaaminen.

Marko Lampinen on opinnäytetyössään tutkinut Meto Ry: hyn kuuluvien metsäteollisuuden toimihenkilöiden työhyvinvointia. Tutkimuksessa on tarkasteltu sukupuolien ja ikäluokkien välisen eron vaikutusta työhyvinvoinnin mielipiteeseen. (Lampinen, 2011.) Tässä kyseisessä tutkimuksessa esitettiin vastaavia tuloksia, kuten työmäärää on liikaa ja se jakautuu epätasaisesti työntekijöiden kesken. Myös liian pienen työntekijämäärän ja tietotekniikan kehittämisen puutteita tuotiin ilmi kyseisen työn tuloksissa. Lampisen tutkimuksen tuloksissa selvitettiin samoja aihealueita, mutta eroavaisuutena kyseisessä tutkimuksessa ilmeni työpaikkakiusausta. Lampinen tarkasteli tutkimuksessaan iän ja sukupuolien välistä eroavaisuutta, joka erosi tämän opinnäytetyön tutkimustarkoituksesta. Tämän tutkimuksen vertailun kohteena oli enemmän työnkuvan ja työpisteen välinen vaikutus, joiden merkittävyyttä ei tuloksissa todettu.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen toteuttamiseen käytettiin apuna Sami Kosonen opinnäytetyötä, joka oli ”Työhyvinvointikysely kohdeyritykselle X”. Kyseisessä tutkimuksessa oli käsitelty selkeästi tietoperustan mukaan kyselyssä esiintyviä aihealueita. Myös tietoperusta ja tulosten tarkastelu noudattivat samaa linjaa ja tietoperustan lähteenä oli myös käytetty Mankaa, jota tässäkin tutkimuksessa käytettiin. Kososen tutkimuksen tarkoitus oli sama kuin tässä tutkimuksessa, että kohdeyritys saa tietoa työhyvinvoinnin tilasta kehittämissuhteiksi. Tavoitteena oli kehittää toimiva työhyvinvointikysely, jota kohdeyritys voisi jatkossa hyödyntää. Tulokset eroavat hieman kyseisen ja tämän tutkimuksen välillä. Kososen tuloksissa vastaajat olivat kohtuullisen tyytyväisiä työhyvinvointiin, mutta kehittämiskohteiksi osoittautui työntekijöiden työkuormituksen lisäksi sisäinen viestintä ja ristiriitojen ratkaiseminen.

Tämän tutkimuksen tuloksia verrattiin myös Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimukseen ”Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013” (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Sepänen & Laine, 2014.) Kyseisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista tutkimusta työhyvinvoinnista on 2010–2013 tehty. Tuossa tutkimuksessa paikannettiin 22 pääteemaa työhyvinvointiin liittyen. Pääteemoiksi havaittuja aihealueita, jotka ovat yhteneviä tämän tutkimuksen kanssa:

- työstressi
- työn ja muun elämän suhde
- varhainen eläköityminen
- työn epävarmuus
- työolot
- tuloksellisuus
- sosiaalinen pääoma
- uudet työn muodot
- johtaminen
- kehittäminen
- työn imu
- kuntoutus
- ikä ja elämäntilanne
- palautuminen
- työuupumus
- työterveyshuolto
- persoonallisuus
- organisaatiomuutokset.

(Mäkinieniemi ym. 2014.)

Tämän tutkimuksen aihealueet noudattelevat siis samoja teemoja, mitä valtakunnallisessa työhyvinvointitutkimuksessa on selvitetty. Kehittämisehdotuksiksi valtakunnallisessa työhyvinvointitutkimuksessa esitettiin:

- Työhyvinvointitutkimusten tulosten ja niissä esitettyjen keinojen levittämistä työelämään on tehostettava.
- Laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien yhdistäminen laajemman työhyvinvoinnin ymmärtämiseksi.

- Mitkä tekijät ovat työhyvinvoinnin kannalta olennaisimpia.
- Vertaileva tutkimus eri maiden välillä voisi lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnin kulttuurisesta jäsentymisestä sekä tuottaa tietoa.
- Tutkimuksen ja kehittämisen yhteensovittamista sekä yhtäaikaaisuutta.
- Työhyvinvointitutkimus on tällä hetkellä melko yksilökeskeistä, vaikka useat työpaikan sosiaaliset ja organisatoriset tekijät sekä yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.
- Monipuolisempia tutkimustapoja, esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutuksen luonteen tai työpaikan arkisten käytäntöjen huomioiminen.
- Miten tulevaisuuden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tutkia, ja voidaanko myös tutkimusmenetelmiä kehittää jo sinällään voimavaroja tukeviksi ja edistäviksi.
- Työelämän muutos- ja tulevaisuustrendien seuraaminen.
- Miten työhyvinvointi vaihtelee esimerkiksi sukupuolten ja ammattiryhmien välillä epätasaisesti, ja osassa ammateissa kuormitustekijöiden määrä on suurempi kuin toisissa.
- Työhyvinvoinnin epätasa-arvoiseen jakautumiseen liittyviä ratkaisukeinoja tulisikin etsiä myös tutkimuksen keinoin.

(Mäkinieniemi ym. 2014.)

Valtakunnallisen tutkimuksen kehittämisehdotuksien perusteella tarkasteltiin tämän tutkimuksen tuloksia ja esitettiin kehittämisehdotuksia, joista saatiin esimerkkiä tämän tutkimuksen kehittämisehdotuksiin. Näin ollen tämän tutkimuksen tuloksia oli helpompi tarkastella ja ymmärtää tuloksissa ilmenneitä kehittämiskohteita.

8 Johtopäätökset

Kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta, että kyselyyn vastaajat ovat melko tyytyväisiä työhyvinvoinnin tilaan kohdeyrityksessä. Kahdeksasta osiosta kolmessa oli poikkeavia vastauksia muihin osioihin verrattuna. Poikkeavissa osioissa käsiteltiin organisaatioon, työaikaan ja työhön liittyviä kysymyksiä.

Vastaajien työtehtävänimikkeillä ei ollut selvää vaikutusta vastauksiin. Enemmistö vastaajista oli yli 50-vuotiaita ja yli puolella on yli 20 vuoden kokemus työpaikastaan. Tulevaisuudessa työntekijöiden samanaikainen eläköityminen voi tuottaa haasteita tiimin työskentelyssä. Uusien työntekijöiden liittyminen tiimiin samalla kun tiimistä poistuu työntekijät vuosikymmenien tietotaitoineen, on haasteellista niin uudelle työntekijälle, esimiehelle ja koko työyhteisölle.

Organisaation toimintaan ollaan osittain tyytyväisiä, koska osion kysymyksiin oli vastattu eniten osittain samaa mieltä. Kahteen kysymykseen oli vastattu osittain samaa ja osittain eri mieltä. Eroavaisia vastauksia oli kysymyksissä: miten organisaatio huomioi työntekijöitään, välittääkö organisaatio tietoa muutoksista ja onko se selkeää. Kehittämissuhteissa moni vastaaja oli kommentoinut työntekijäpulasta. Kaikkia vastauksia tarkastellessa vastaukset ovat kuitenkin enemmän positiivisia kuin negatiivisia.

Lähiesimiehen toimintaan ollaan tyytyväisiä, koska yli puolet vastaajista olivat vastanneet täysin samaa mieltä jokaiseen tämän osion kyselyyn. Työyhteisöön, työturvallisuuteen ja henkilökohtaiseen terveyteen ja jaksamiseen ollaan tyytyväisiä, koska täysin samaa mieltä vastauksia oli eniten näissä osiossa. Kehittämissuhteissa mainittiin ongelmista unen määrässä ja laadussa sekä työmotivaation laskemisesta työmäärän lisääntyessä. Työturvallisuudesta kommentoitiin, että sitä korostetaan ja seurataan paljon.

Hyvä johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja terveydestä huolehtiminen ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä osa-alueita. Voimavaralähtöisessä toimintamallissa hyvinvointi lähtee yksilöstä. Kun työntekijä kokee terveytensä ja jaksamisensa hyväksi niin silloin jaksaminen heijastuu myös työhön. Omassa työssä jaksaminen vaikuttaa työyhteisön jaksamiseen. Silloin yksilö toimii työyhteisön hyvän ilmapiirin kannustajana ja ylläpitäjänä. Työyhteisön hyvään ilmapiiriin vaikuttaa kuitenkin oleellisesti hyvä johtaminen – joka taas puolestaan vaikuttaa yksittäisen työntekijän hyvinvointiin.

Työ ja työvälineet- osiossa oli myös enemmän positiivisia vastauksia kuin negatiivisia. Omaan ammatilliseen osaamiseen ollaan tyytyväisiä ja puolet vastaajista

olivat sitä mieltä, että saa vaikuttaa itsenäiseen työskentelyyn. Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön parantavat työmotivaatiota, joka taas vaikuttaa työssä viihtymiseen.

On tärkeää, että työntekijä saa vaikuttaa itse esimerkiksi työtehtävien jakamiseen itselle sopivalla tavalla. Silloin hänen on helpompi hallita työn kokonaisuutta, jolloin stressi ja kuormittavuus vähentyvät. Tässä osiossa ajomatkoja ei pidetä kuormittavina, johon yli puolet olivat vastanneet joko osittain tai täysin eri mieltä. Vaikka yli puolet vastaajista ajavat toimipisteelleen 30–45 kilometriä, he eivät koe päivän aikana kuljettuja matkoja kuormittavaksi tekijäksi.

Työvälineistä oli mainittu tietojärjestelmien käytön haasteet, joita käytetään työssä päivittäin. Nykyistä työelämää on merkittävästi muuttanut tietotyön yleistyminen. Tietotyössä työntekijälle tulee jatkuvasti uusia vaatimuksia, kuten suurien tietomäärien hahmottaminen, muokkaaminen ja muistaminen, tekstin lukeminen, puhelimesta puhuminen ja viimeaikaisten tapahtumien muistaminen.

Työaikaan liittyviin asioihin ollaan vähiten tyytyväisiä. Tiimiin kaivattaisiin lisää työntekijöitä, jotta työkuormaa saataisiin pienemmäksi. Vastauksissa kommentoitiin, ettei aikaa ole riittävästi asiakaskäynteihin. Maastokauden aikana työtaakka on suuri, joten silloin kesäharjoittelijoiden avulla voitaisiin jakaa töiden määrää. Kiire ja työtehtävien paljous korostuivat myös viimeisessä kysymyksessä, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan työhyvinvointia heikentäviä asioita.

8.1 Kehittämisehdotukset

Vastausten perusteella tiimiin tarvittaisiin lisää työvoimaa. Jos organisaation suunnitteleminen työntekijämitoitusten muuttamiseen ei voida vaikuttaa, niin olisi siko ratkaisuna tulostavoitteiden muuttaminen. Jos määrättyjä tulostavoitteita ei saavuteta vuositasolla, miten työmäärä pitäisi organisoida, jotta työ olisi tuloksellista muttei kuormittaisi työntekijää. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa suoraan tavoitteisiin, eli niitä ei voida pitää erillisinä toimintoina. Työntekijöiden hy-

vinvointi tukee parhaimmillaan organisaation tavoitteiden saavuttamista. Mitä aikaisemmin tartutaan hyvinvoinnin esteisiin, sitä suurempi vaikutus sillä on tuloksellisuuteen.

Yli puolet kyselyyn vastaajista ovat työskennelleet organisaatiossa yli 20 vuotta, joten heillä on paljon kokemusta vuosien varrelta erilaisista muutoksista organisaatiossa. Tämä kokemuksen voimavara voisi olla hyödyllinen työn merkityksen ja työnkuvan uudelleen muotoiluissa.

Vastausten perusteella työntekijät kuitenkin kokevat terveytensä ja jaksamisensa hyväksi, joten työmäärän paine ei ole vielä merkittävästi vaikuttanut jaksamiseen. Tämä voisi olla hyvä ajankohta selvittää työmäärän kuormittumista ja sen vaikutuksia tulevaisuudessa, koska kuormittuneisuus ei ole vielä kyselyn perusteella merkittävästi vaikuttanut henkilökohtaiseen jaksamiseen.

Kehittämisen kohteita ovat siis työmäärän muutokset, joihin työntekijät ovat ehdottaneet työntekijämäärän lisäystä. Jos työntekijöiden lisääminen ei ole mahdollista, niin työtä tulisi muotoilla niin, että sen kuormitus vähentyisi. Työajan suunnittelulla voidaan parantaa työnkuvaa, jos yksilön osaaminen otetaan huomioon. Työhön ja siihen liittyviin työvälineisiin kaivattiin kehittämistä, erityisesti uusien asioiden opetteluun. Uutta tietoa pitäisi opettaa perusteellisemmin, joten kehittämissuhteuksena olisi pienryhmätoiminta, jolloin aikaa olisi varattu uusien asioiden opiskeluun yhdessä.

Tulevaisuuden haaste tiimille sekä sen esimiehelle on työntekijöiden yhdenaikainen eläköityminen. Työntekijöistä 75 prosenttia ovat yli 50-vuotiaita, joten työuran aikana opitun tiedon ja taidon poistuminen tiimistä olisi hyvä ennakoida. Kehittämissuhteuksena eläköityvien työntekijöiden tiedon siirtäminen tuleville työntekijöille suunnitellusti, esimerkiksi yhdessä työskentelyllä, jolloin uusi työntekijä saa tukea ja oppia. Tällaiselle oppimiselle olisi hyvä varata riittävästi aikaa, jotta uusi työntekijä omaksuisi tiedon ja taidon kestävästi sekä hallitsisi toimihenkilön työn kokonaisuuden.

8.2 Hyödyntäminen

Tätä tutkimusta on mahdollista hyödyntää jatkossa esimerkiksi kohdeyrityksen työhyvinvointisuunnitelmassa. Tutkimuksessa käytettyä kyselyä voidaan hyödyntää kohdeyrityksen muissa tiimeissä. Kyselyä voi muokata vastaajajoukon mukaiseksi, esimerkiksi käytännön kysymysten osalta. Kyselyä olisi mahdollista hyödyntää myös muissa metsäalan organisaatioissa.

Kyselyn tulosten analysoinnin aihejärjestys noudattaa samaa periaatetta kuin tietoperustassa, joten jokaisen tulososion kohdalta on johdonmukaista palata tietoperustaan tarkastelemaan aiheita. Tämä tutkimus antaa kohdeyritykselle mutta myös muille metsäalan toimihenkilöille tietoa työhyvinvoinnista ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Tutkimuksen tietoperustassa on esitetty erilaisia haasteita, joita metsäalan toimihenkilöiden työkuvaan kuuluu. Tutkimusta voidaan siis hyödyntää niin kyselyn kuin myös yleisen tiedon osalta metsäalan toimihenkilöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi.

9 Pohdinta

Ennen tutkimuksen aloittamista selvitettiin, onko vastaavia opinnäytetöitä toteutettu metsäalan toimihenkilöille. Metsäalan toimihenkilöiden työhyvinvointia ei ole tutkittu opinnäytetöissä aikaisemmin kuin yhdessä tutkimuksessa, joten aihevalinta osoittautui hyödylliseksi. Työn toteutus aloitettiin syksyllä 2017, jolloin idean rajausta mietittiin. Syksyllä käytyjen johtamis- ja esimieskurssien myötä päätettiin opinnäytetyön aiheeksi työhyvinvointi. Aluksi ei vielä päätetty, miten työhyvinvointia opinnäytetyössä tutkittaisiin.

Tarvittavan tutkimusaineiston saamiseksi kysyttiin eräältä jo aiemmin tutuksi tulleelta yritykseltä, haluaisivatko osallistua tällaiseen työhyvinvointiin liittyvään opinnäytetyöhön. Kyseiselle kohdeyritykselle sopi, että opinnäytetyö toteutetaan yksittäiselle tiimille, jolloin tuloksia olisi mahdollista hyödyntää tiimin kesken.

Tämän tutkimuksen toteuttaminen aloitettiin laatimalla huolellinen ja tarkka kysely. Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon vastauksia, jotta tuloksia olisi helpompi tarkastella. Kysely lähetettiin vastattavaksi tammikuun lopulla 2018 ja vastausaikaa oli noin kaksi viikkoa. Kyselyjoukko vastasi kyselyyn aktiivisesti ja avoimiin kysymyksiin vastattiin kattavasti. Vastausten tarkastelu ja tulosten analysointi onnistuivat hyvin, koska tällainen tapaustutkimus tarvitsi mahdollisimman suuren vastausprosentin. Tutkimusaineistolla saatiin selville tiimin mielipiteitä työhyvinvoinnin tilasta, jonka perusteella pystyttiin pohtimaan kehittämissuhteita.

Tulosten tarkastelua aloitettiin heti, kun vastauksia kirjattiin Google Forms-palveluun. Vastauksia odotellessa kirjoitettiin tietoperustaa ja pohdittiin vastauksissa ilmenneitä aiheita. Kun kaikki vastaukset oli saatu, tulosten tarkempi tarkastelu tehtiin helmi-huhtikuussa 2018.

Työhyvinvoinnin rajausta Mankan & Mankan (2016) teokseen selvensi tietoperustan kirjoittamista tähän työhön, koska työhyvinvointi on käsitteenä laaja. Tietoperustan kirjoittaminen oli haastavaa, jotta aihe pysyisi johdonmukaisena eikä laajenisi sekavaksi kokonaisuudeksi. Tarkoituksena oli, että tietoperustassa ja kyselyssä ovat samat aihealueet, jotta lukijan olisi helpompi ymmärtää tutkimuksen kokonaisuutta.

Tuloksia tarkastellessa pohdittiin, mitä kehittämissuhteita voitaisiin antaa tämän tutkimuksen avulla koska vastaajajoukko oli yleisesti tyytyväinen työhyvinvointinsa tilaan. Joitakin kehittämissuhteita pystyttiin esittämään ja korostamaan sellaisia asioita, joihin työntekijät kaipaavat huomiota. Tämän tutkimuksen vastaajajoukon rajauksen ja vastaajaprosentin perusteella tutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska kyseessä oli tapaustutkimus, jolla ei tavoiteltu yleistettävyyttä.

Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin, koska kyselyyn vastattiin korkealla vastausprosentilla ja kehittämissuhteita voitiin tuoda esille. Erityisen positiivista ja koh-

deyritykselle hyödyllistä tietoa saatiin kehittämisselvityksillä, joihin vastaajat olivat reilusti kommentoineet mielipiteitään. Tämä myös kertoo työntekijöiden aktiivisuudesta ja mielenkiinnosta omaa työhyvinvointiaan kohtaan.

Työn toteutus ja tulosten tarkastelu olivat mielenkiintoista ja opettavaista, sillä työhyvinvointiin liittyvästä tiedosta on aina hyötyä omalle toiminnalle työelämässä. Tutkimuksen tekijät uskovat tämän työn kehittäneen oman jaksamisen havainnointia työelämässä. Lisäksi tutkimuksen aikana saatiin tietoa erilaisista keinoista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työn tuloksena tutkimuksen tekijät ehkä huomaavat, että työhyvinvoinnin tilan tarkastelun ja muutosten havaitsemisen ”tuntosarvet” ovat herkistyneet tämän tutkimuksen myötä.

Lähteet

- Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
<http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. 20.5.2018.
- Ilmarinen, J. & Vainio V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus.
https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf. 4.5.2018
- Jordan, K. Tilastojen peruskäsitteitä. Otavan Opisto. 2015.
http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/mab/mab11/9_tilastot_ja_todennakoisyys/9.1tilastojen_peruskasitteita?C:D=1846621. 18.5.2018.
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Kokonaistutkimus, otanta ja harkinnanvarainen näyte. Jyväskylän yliopiston Koppa.
<https://www.koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kokonaistutkimus-otanta-ja-harkinnanvarainen-naeyte>. 20.4.2018.
- Kanninen K. 1999. Metsäteknologia muuttuvassa metsätaloudessa. Lahti: Esa print Oy. Metsäntutkimuslaitos.
- Kosonen, S. 2014. Työhyvinvointikysely kohdeyritykselle X. Lapin ammattikorkeakoulu. Metsätalous. Opinnäytetyö.
<https://www.theseus.fi/handle/10024/76983>. 8.5.2018.
- Lampinen, M. 2011. Meto Ry:hyn kuuluvien metsäteollisuuden toimihenkilöiden työhyvinvointi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Metsätalous. Opinnäytetyö.
<https://www.theseus.fi/handle/10024/34512>. 8.5.2018.
- Manka, M-L, 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.
<https://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Työ%20iloa%20ja%20imua.pdf>. 28.3.2018
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
<https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>. 28.3.2018
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Helsinki: Edita Prima Oy. Työturvallisuuskeskus TTK.
https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. 22.5.2018.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Tietoa työstä. Johda tuottavasti. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://docplayer.fi/3118449-Tietoa-tyosta-johda-tuottavasti-opas-tyohyvinvoinnin-ja-tuottavuuden-lisaamiseksi-esimiestyon-keinoin-siina-repo-elina-ravantti-rauno-paakkonen.html>. 20.2.2018.

- Mäkinieniemi, J., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70266>.
- Työterveyslaitos, Työministeriö. 1993. Terveyttä metsäalalle. Helsinki: Työterveyslaitos, Työministeriö.
- Työterveyslaitos. 2018. Pitkillä päivillä on hintansa – asiantuntijat tarvitsevat palautumista. <https://www.ttl.fi/asiantuntijat-tarvitsevat-palautumista/>. 29.3.2018.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Saatekirje

Hei!

Olemme 4. vuoden metsätalousinsinööriopiskelijoita Karelia-ammattikorkeakoulusta ja opinnäytetyömme aiheena on tutkia työhyvinvoinnin tilaa yrityksessänne. Olemme laatineet työhyvinvointikyselyn, jonka tarkoituksena on selvittää työhyvinvointia tiimikohtaisesti.

Työhyvinvointikysely on osoitettu metsäasiantuntijoille. Kyselyssä korostetaan muun muassa maastotyöskentelyn osuutta työssänne. Ennen kyselyyn vastaamista esittelyosiossa kerrotaan, miten kyselyyn vastataan.

Toivoisimme, että kirjoittaisitte myös omia ajatuksia ja ehdotuksia kysymysten kohdalla. Kyselyn lisäksi haluaisimme haastatella jokaisesta tiimistä metsäasiantuntijaa kyselyn tulosten tarkentamiseksi ja täydentävän tutkimustiedon saamiseksi.

Toivoisimme, että vastaatte kyselyyn 6.2.2018 mennessä.

Kyselyyn pääsee vastamaan alla olevasta "Täytä lomake"- kohdasta.

Ystävällisin terveisin

Riina Malinen
riina.malinen@edu.karelia.fi

Minna Vanttinen
minna-liisa.vanttinen@edu.karelia.fi

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää työhyvinvoinnin tilaa yrityksessänne. Kyselyssä on kahdeksan osiota ja yhteensä 37 kysymystä.

Kyselyyn vastataan valitsemalla omasta mielestä sopivin vaihtoehto ja voit kommentoida kehittämis ehdotuksia jokaisen kysymyksen kohdalla.

Vastaamiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia.

Kysely tehdään nimettömästi ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Vastaajan henkilöllisyys ei tule ilmi missään tutkimuksen vaiheessa.

Toivomme, että vastaatte kyselyyn huolellisesti luotettavien tutkimustulosten saamiseksi.

1. Työtehtävänimike

- Metsäasiantuntija
- Oston metsäasiantuntija

2. Ikä

- alle 30 vuotta
- 30-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- yli 50 vuotta

3. Työskentelyaika organisaatiossa

- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta
- yli 20 vuotta

4. Asun samalla paikkakunnalla missä vakituinen työpisteeni sijaitsee

- Kyllä
- Ei

5. Keskimääräinen etäisyys kotoa omalle toimialueelle

- 1-15 km
- 15-30 km
- 30-45 km
- yli 45 km

Työhyvinvointikysely

Organisaatio

6. Organisaatio huomioi riittävästi työntekijöiden tarpeita

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

7. Organisaationi välittää oikea-aikaisesti tietoa muutoksista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

8. Organisaationi välittämä tieto on selkeää ja auttaa ymmärtämään mihin muutoksilla pyritään

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

9. Organisaationi turvallisuusohjeet, -käytännöt ja -tavoitteet parantavat työturvallisuuttani ja kannustavat turvalliseen toimintaan

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työhyvinvointikysely

Työyhteisö

10. Työyhteisössä on selkeät säännöt (sovitut toimintatavat esimerkiksi kahvi- ja ruokatauot, työhön liittyvä matkustelu, autojen säilytys, ovien lukitseminen)

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

11. Työyhteisön sääntöjä noudatetaan

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

12. Työyhteisö on kannustava

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

13. Työyhteisössä saa riittävästi palautetta työstä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työhyvinvointikysely

Lähiesimies

14. Lähiesimies tukee työyhteisöä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

15. Lähiesimies kannustaa työyhteisöä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

16. Lähiesimies antaa riittävästi palautetta työstä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

17. Lähiesimies tiedottaa työyhteisöä oikea-aikaisesti tärkeistä asioista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työhyvinvointikysely

Työ ja työvälineet

18. Ammatillinen osaamiseni on riittävä työtehtäviini

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

19. Saan vaikuttaa itsenäiseen työskentelyyn

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

20. Maastonmittausvälineet ovat helppokäyttöisiä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

21. Työpäivän aikana tehdyt ajomatkat (maastokohteille ja asiakaskäynneille) ovat kuormittavia

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työhyvinvointikysely

22. Sovellukset ja tietokonejärjestelmät ovat helppokäyttöisiä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

23. Toimiston työpiste on ergonominen

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työaika

24. Työmäärä suhteessa työaikaan on riittävä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

25. Työaika on riittävästi maastotyöhön

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työhyvinvointikysely

26. Työaikaa on riittävästi toimistotyöhön

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

27. Työaikaa on riittävästi asiakastyöhön, esimerkiksi asiakaskäynneille

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työturvallisuus

28. Huomioin työturvallisuuden omassa työssäni

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

29. Työskentelyvälineeni (esimerkiksi maastovarustus) ovat työturvallisuusmääräysten mukaiset

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Työhyvinvointikysely

30. Saan riittävästi työturvallisuuteen liittyvää ohjausta ja koulutusta

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

31. Työturvallisuutta seurataan säännöllisesti työpaikalla

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

Henkilökohtainen terveys ja jaksaminen

32. Tunnen olevani fyysisesti hyvässä kunnossa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

33. Huomioin terveyteni kohdalla riittävästi unen, liikunnan ja ravinnon määräästä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

34. Tunnen olevani motivoitunut työhöni

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

35. Ehdin palautua työstäni vapaa-ajalla

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittäisit?

36. Työhyvinvointia parantavat asiat työssä

37. Työhyvinvointia heikentävät asiat työssä
