

Petra Virtanen

TYÖHYVINVOINTIKYSELY PORIN KAUPUNGIN TEKNISELLE
TOIMIALALLE – VOISINKS MÄ ITTE VAIKUTTAA?

Liiketalouden koulutusohjelma
2018

TYÖHYVINVOINTIKYSELY PORIN KAUPUNGIN TEKNISELLE
TOIMIALALLE – VOISINKS MÄ ITTE VAIKUTTAA?

Virtanen, Petra
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Joulukuu 2018
Sivumäärä: 58
Liitteitä: 4

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisötaidot, itsensä johtaminen

Opinnäytetyön aiheena oli selvittää, miten työntekijä itse voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitä toimenpiteitä työntekijän on mahdollista tehdä oman työhyvinvointinsa parantamiseksi Porin kaupungin teknisellä toimialalla. Työ suoritettiin kvantitatiivisella menetelmällä ja se toteutettiin kertaluontoisena kyselytutkimuksena.

Teoriaosuudessa tutkittiin työhyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden merkitystä kokonaishyvinvointiin, itsensä johtamista, työn imua ja työyhteisötaitoja. Työhyvinvoinnin osa-alueina teoriaosuudessa esiteltiin fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, henkinen, ammatillinen ja uudistumiskunto. Teoreettisessa osiossa käsiteltiin myös työhyvinvoinnin johtamista ja kehittämistä. Pääasiallisina lähteinä käytettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

Kyselytutkimus toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä ja tietoa kerättiin sekä sähköisellä että paperisella kyselylomakkeella. Kysely jaettiin koko teknisen toimialan henkilöstölle ja siihen saatiin 143 vastausta. Kyselyyn vastasi 42,56 prosenttia teknisen toimialan henkilöstöstä.

”Voisinks mä itte vaikuttaa?” -kyselyn perusteella teknisen toimialan työntekijöiden hyvinvointi on pääasiallisesti hyvällä tasolla, eikä työhyvinvoinnin osa-alueiden välisissä tuloksissa ollut merkittäviä eroja. Avoimessa palautteessa toivottiin työhyvinvointipäivien tapahtuvan pienemmissä ryhmissä, sekä yhdenvertaista sääntöjen noudattamista. Vastauksissa nähtiin myös työn ja vapaa-ajan merkitys kokonaishyvinvointiin. Opinnäytetyön lopussa esitettiin toimenpide-ehdotuksia työntekijöille työhyvinvoinnin parantamiseksi.

WELL-BEING AT WORK SURVEY FOR THE CITY OF PORI'S DEPARTMENT OF TECHNICAL SERVICES PERSONNEL - COULD I MYSELF HAVE AN IMPACT?

Virtanen, Petra

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

December 2018

Number of pages: 58

Appendices: 4

Keywords: well-being at work, work community skills, self-leadership

The purpose of this thesis was to research how employees themselves can affect well-being at work and which measures the employees can take to improve their well-being at the city of Pori's department of technical services. The research was conducted using a quantitative method and implemented as a nonrecurring questionnaire survey.

The significance of sectors affecting well-being at work to overall well-being, well as the concepts self-leadership, work engagement and work community skills were studied in theory. Physical, mental, social, spiritual, occupational and regenerative states were introduced in theory as sectors of well-being at work. Management and development of well-being at work were also discussed in theory. Subject specific literature was used as the principal reference material.

The questionnaire survey was conducted using a quantitative method and data was collected both with a digital and on paper questionnaire form. The questionnaire was distributed to the entire personnel of the department of technical services. 143 responses were received. 42,56 per cent of the department of technical services personnel responded to the questionnaire.

Based on the "Could I myself have an impact?" survey the well-being of the department of technical services personnel is primarily on a good level. There was no significant distinction between sectors of well-being at work. The open feedback section revealed hopes for well-being at work events occurring in smaller groups, well as for equal compliance to rules. The significance of work and leisure to overall well-being was also observed in the response. Ultimately the thesis proposes measures for employees to improve well-being at work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	6
2.1	Opinnäytetyöongelma.....	6
2.2	Teoreettinen viitekehys ja käytettävät menetelmät.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	9
3.2	Lainsäädäntö	10
3.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	12
3.3.1	Fyysinen kunto	13
3.3.2	Psyykinen kunto	13
3.3.3	Sosiaalinen kunto.....	14
3.3.4	Henkinen kunto	14
3.3.5	Ammatillinen kunto.....	15
3.3.6	Uudistumiskunto.....	15
3.4	Työhyvinvoinnin mittarit ja kehittäminen	16
4	TYÖYHTEISÖTAIDOT	17
4.1	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	17
4.1.1	Ihmisten johtaminen	18
4.1.2	Itsensä johtaminen	19
4.2	Työntekijän työyhteisötaidot	20
4.3	Työn imu.....	20
5	KYSELYN TULOKSET.....	22
5.1	Tulosten luotettavuus	22
5.2	Taustatekijät.....	23
5.3	Keho ja fyysinen kunto	28
5.4	Mieli ja psyykinen kunto	29
5.5	Tunteet ja sosiaalinen kunto.....	32
5.6	Arvot ja henkinen kunto.....	33
5.7	Työ ja ammatillinen kunto	40
5.8	Uudistumiskunto	46
5.9	Vapaamuotoinen palaute työhyvinvoinnista.....	51
6	YHTEENVETO	53
	LÄHTEET	57
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tekijä suuntautuu opinnoissaan esimiestyöhön ja organisaation kehittämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on suorittaa ”Voisinko mä itte vaikuttaa?” – työhyvinvointikysely ja tehdä päätelmiä tulosten pohjalta. Kyselyssä esitettiin väittämiä työhyvinvoinnin eri osa-alueilta ja vastaajilla oli mahdollisuus myös antaa palautetta työhyvinvoinnista omin sanoin. Työn tarkoituksena on tuottaa tietoa toimeksiantajalle henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ja antaa henkilöstölle toimenpide-ehdotuksia oman työhyvinvointinsa parantamiseen.

Selkeää työhyvinvoinnin määritelmää ei ole olemassa, vaikka aihetta on tutkittu paljon ja siitä on kirjoitettu lukemattomia teoksia. Riippuen kirjoittajasta ja tutkinnon katsantokannasta, työhyvinvoinnin määritelmä on aina hieman erilainen. Hyvinvoiva henkilökunta on motivoitunutta ja osaavaa, työn ja yksityiselämän ollessa tasapainossa keskenään. Toimeksiantajan ehdotettua työhyvinvointiin suuntautunutta opinnäytetyötä, oli ensimmäinen tunteeni pelonsekainen innostus. Työn edetessä oli mahdollisuus huomata myös omissa tavoissa ja totumuksissa asioita, joita muuttamalla kokonaishyvinvointia on mahdollista parantaa.

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe, mutta usein työnantajan ajatellaan olevan kokonaan vastuussa työhyvinvoinnin toteuttamisesta ja kehittämisestä. Tässä työssä tutkitaan työhyvinvointia myös työntekijän näkökulmasta, käsitellään työyhteistötaitoja ja mitä kehittämistoimenpiteitä työntekijällä itsellään on mahdollista hyvinvointinsa parantamiseksi toteuttaa. Toimeksiantajana on Porin kaupungin tekninen toimiala, jossa opinnäytetyön tekijä toimii toimistosihteerinä ja on myös työhyvinvointitoimikunnan jäsen. Toimialalla on työntekijöitä 300-350 riippuen vuodenaikasta.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

2.1 Opinnäytetyöongelma

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Porin kaupungin tekninen toimiala. Tekninen toimiala (Kuva 1) on yksi Porin kaupungin viidestä toimialasta. Muita toimialoja ovat konserninhallinto, sivistys, ympäristö- ja lupapalvelut, sekä perusturva.



Kuva 1. Teknisen toimialan organisaatiokaavio

Tekninen lautakunta johtaa ja kehittää teknistä toimialaa ja vastaa palvelujen tuloksellisesta järjestämisestä. Teknisen toimialan vastuulla ovat kiinteistöjen, vesi-, liikenne- ja viheralueiden sekä yleisten alueiden hallinta, suunnittelu, rakennuttaminen ja kunnossapito. Toimialan muita palveluita ovat maastomittaukset, maaperätutkimukset, kaupungin kiviainestuotanto, ajoneuvot, kuljetukset ja työkonekalusto sekä pysäköinninvalvonta, yleisöpalvelut ja jätehuolto. Tekninen toimiala jakautuu kolmeen yksikköön: infra-, tila- ja yhteiset palvelut -yksikköön. (Porin kaupungin www-sivut 2018.)

Opinnäytetyön tekijä toimii yhteiset palvelut -yksikön henkilöstötiimissä. Henkilöstötiimi toimii teknisen toimialan esimiesten kanssa yhteistyössä hoitaen koko henkilöstön henkilöstöasioita. Teknisellä toimialalla on henkilöstöä 300-350 kaudesta riippuen

ja 155 näistä ovat tuntipalkkaisia. Henkilöstötiin yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin tunti-ilmoitusten syöttäminen Personec F-järjestelmään kahden viikon välein.

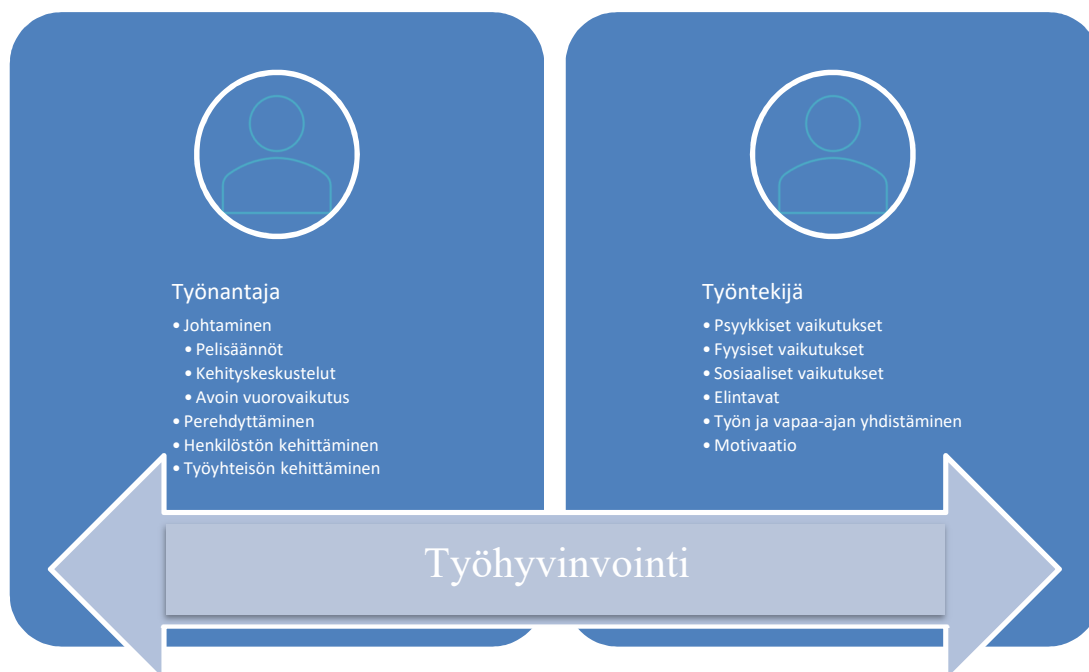
Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutkitaan työhyvinvoinnin osa-alueita ja niiden merkitystä yksilön hyvinvointiin. Teoriaosiossa avataan myös työhyvinvoinnin johtamista, kehittämistä, sekä työyhteisötaitoja. Empiriaosuudessa selvitetään kyselytutkimuksella teknisen toimialan henkilöstön kuntoa työhyvinvoinnin eri osa-alueilla ja tuloksia hyödyntäen työssä otetaan kantaa työhyvinvoinnin kehittämistarpeisiin työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on työhyvinvoinnin teorian pohjalta tunnistaa työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittämistarpeita ja löytää hyviä työkaluja työhyvinvoinnin parantamiseen työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Miten Porin kaupungin teknisen toimialan henkilöstö kokee työhyvinvoinnin?
- Mitä toimenpiteitä henkilö itse voisi tehdä työhyvinvointinsa parantamiseksi?

2.2 Teoreettinen viitekehys ja käytettävät menetelmät

Opinnäytetyössä kerättiin tietoa siitä, mitkä työhyvinvoinnin, esimiestyön ja työntekijän omat toimet (Kuvio 1) johtavat työyhteisön paremmin voimiseen ja millä keinoilla työhyvinvointia voidaan parantaa ja kehittää. Kyselyn tuloksia analysoimalla selvitettiin henkilöstön tuntemuksia työhyvinvoinnin osa-alueista.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön menetelmänä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisessä tutkimuksessa tehdään analyysi tietylle joukolle tutkimusaineistoa eli analysoidaan – avataan auki. Erilaisia analyysimenetelmiä on useita ja tarkoitus on valita sellainen menetelmä, joka sopii tutkimusaiheen tarkoituksiperiin parhaiten. (Anttila 2005, 229-231.)

Tässä opinnäytetyössä käytetään kyselylomaketutkimusta, jonka tarkoituksena on saada Porin kaupungin teknisen toimialan henkilöstöltä vastaus tiettyyn kysymysjoukkoon. Lomakkeen kysymykset ovat kaikille samat. Kyselyssä saattaa olla myös arkaluontoisia kysymyksiä ja kyselylomaketutkimuksen etu onkin siinä, että vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Kyselylomaketutkimus sopii myös hyvin suurelle joukolle, joka on hajallaan. Teknisen toimialan yksiköiden työpisteitä on eri puolella Porin kaupunkia, joten kyselylomaketutkimuksen tekeminen paperi- tai elomakkeella tavoitetaan mahdollisimman suuri joukko vastaajia. Tarkoituksena on hyötyä kyselystä niin, että voidaan tehdä tulevaisuutta koskevia suunnitelmia kyselyn pohjalta kysymysten ollessa niin selkeitä, että jokainen voi vastata niihin empimättä ja miettimättä. (Anttila 2005, 260; Vilkkä 2015.)

Kysely perustuu Pentti Sydänmaanlakan kirjaan Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun, ja väittämät käytiin yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa läpi. Esimiehiltä tiedusteltiin, paljonko paperisia kyselylomakkeita (Liite 1) on tarpeen lähettää kentälle oleville työntekijöille, joilla ei ole mahdollisuutta käyttää tietokonetta. Sähköinen kysely toteutettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun tarjoamalla elomake-palvelulla ja kyselyn linkki saatteineen (Liite 2) lähetettiin Porin kaupungin teknisen toimialan viestinnän kautta sähköpostitse sille osalle henkilöstöä, joilla on Porin kaupungin tarjoama sähköpostiosoite käytössään. Sähköinen kysely avattiin 4.6.2018 ja kyselyyn oli mahdollisuus vastata kahden viikon ajan. Kyselystä lähetettiin yksi muistutusviesti, jotta kysely ei unohtunut vastaanottajilta. Paperiset lomakkeet toimitettiin yksiköihin samana päivänä kuin sähköinen lomake avattiin ja viimeinen vastauspäivä oli 21.6.2018. Seuraavalla viikolla varmistin yksiköistä, että kaikki täytetyt lomakkeet oli toimitettu minulle.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu työympäristö, joka on terveellinen ja turvallinen niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Työhyvinvointia voidaan tarkastella tekniikan, sosiaalipolitiikan, psykologian, lainsäädännön ja liiketaloustieteen näkökulmasta, mutta myös työnantajan tai työntekijän näkökulmasta. (Kauhanen 2016.) Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, laadukkaasta johtamisesta sekä yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijä voi vaikuttaa valinnoillaan omaan työkykyynsä ja omaan ammatilliseen osaamiseensa. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2018.)

Organisaation kannalta katsottuna työhyvinvointi on hyvää johtamista. Yhteiset pelisäännöt ja selkeä vastuunjako ovat hyvinvoivan työyhteisön peruskallio. Avoin vuorovaikutus ja hyvä ilmapiiri muuttavat johtamista ihmisten suuntaan asioiden johtamisen sijaan. (Juuti 2006, 84.) Organisaation tärkein resurssi ja tuloksentekijä on

motivoitunut ja osaava henkilökunta. Keskeisiä motivaatiotekijöitä henkilökunnalle ovat mielekkääksi ja merkitykselliseksi koettu työ, avoin ja oikeudenmukainen työ-
kulttuuri sekä sujuvat työskentelyolosuhteet, työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet,
henkilön osaaminen sekä henkilön omat elämäntavat. Henkilökunnan työhyvinvoinnin
kokemuksen keskiössä on näiden lisäksi osaamisen ja kohtuullisten haasteiden kautta
saatu hallinnan tunne työssä. (Juuti & Vuorela 2015, 45; Valtiokonttori 2016.)

3.2 Lainsäädäntö

Työhyvinvointia säätelee lainsäädäntö, joko suoraan tai välillisesti. Työsopimuslaki edellyttää työnantajan edistävän kaikin puolin suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien muuttuessa tai kehitettäessä on työnantajan huolehdittava työntekijän mahdollisuudesta suoriutua hyvin työtehtävistään. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä työurallaan kykyjensä mukaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 2. luku 1 §.) Työsopimuslaki ei koske virkasuhteessa kuntaan tai kaupunkiin olevia henkilöitä, heitä koskee taas laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003.

Työterveyshuoltolaki määrittelee työnantajan vastuun työterveyshuollon järjestämisestä, työterveyshuollon sisällöstä ja toteutumisesta. Lain tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja työyhteisön toimintaa yhteistoimin työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §.)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnhyvinvoinnin perustan lain velvoittaessa työnantajan ja työntekijää. Lain tarkoitus on ylläpitää ja turvata työntekijöiden työkykyä, ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia ja ammattitauteja, sekä fyysisiä ja henkisiä haittoja, jotka johtuvat työympäristöstä. Työnantajan johdolla ja esimiehillä on laaja vastuu huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä, sekä antaa välineitä lain toteuttamiseen käytännössä. Hyvien työolosuhteiden ylläpitäminen ja

työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu yhdessä henkilökunnan, linjaorganisaation, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §; Rauramo, Antola, Krans-Bredenberg, Luukkanen & Tolvanen 2016, 2.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla ja työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja ja työntekijät noudattavat työsuojelua koskevien säännösten noudattamista työpaikalla ja työmailla. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, sekä varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 1 §.)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on säädetty edistämään työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Lain tarkoituksena on antaa mahdollisuus henkilöstölle ja työnantajalle yhteisymmärryksessä kehittää kunnan toimintaa sekä osallistua oman työyhteisönsä koskevien päätösten valmisteluun ja vaikuttaa omaan työhönsä ja samalla edistää henkilöstön työelämän laatua ja kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007, 1 §.)

Muita työhyvinvointiin liittyviä ja ohjaavia lakeja ja sopimuksia ovat

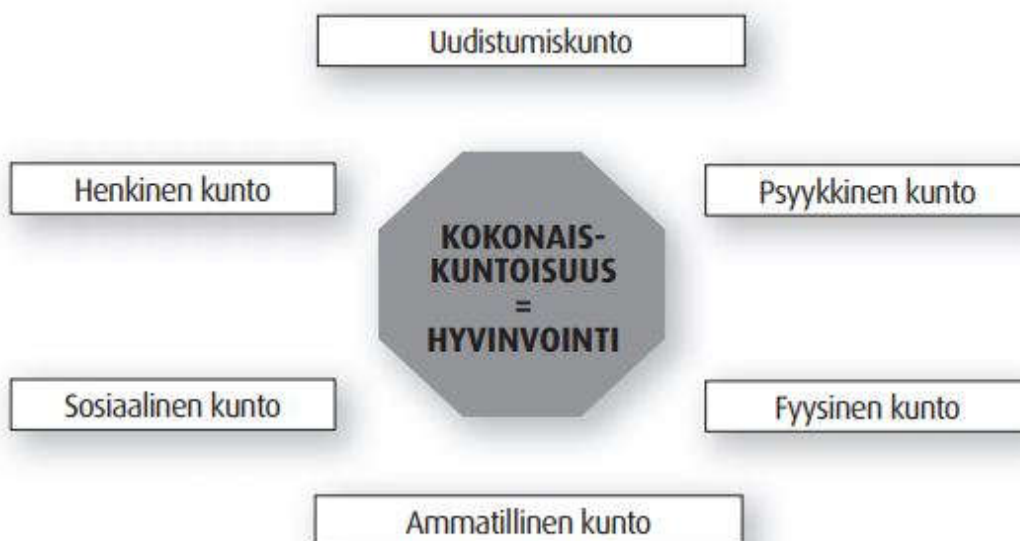
- työsopimuslaki
- sairausvakuutuslaki
- laki yksityisyyden suojasta yksityiselämässä
- henkilötietolaki
- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- vuosilomalaki
- työeläkelaki
- ammattitautilaki
- tapaturmavakuutuslaki
- työehtosopimukset
- paikalliset sopimukset työpaikoilla
- ohjeet, pelisäännöt, suunnitelmat

- vakiintunut käytäntö ja sopimuksen veroinen käytäntö
- työnantajan määräykset

(Alahautala & Huhta 2018, 30-31.)

3.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Yksittäisen henkilön hyvinvointi koostuu osa-alueista (Kuva 2), jotka kaikki ovat sidoksissa toisiinsa. Näitä ovat kehon, mielen, tunteiden, arvojen, työn ja uudistumisen eli itsensä johtamisen osa-alueet. (Sydänmaanlakka 2011, 2.)



Kuva 2. Kokonaiskuntoisuuden osa-alueet (Sydänmaanlakka 2011, 2)

Kaikki osa-alueet ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa ja jokainen osa-alue on yhtä tärkeä toisiinsa nähden painottaen kokonaisuutta eli kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työn ja vapaa-ajan heijastusvaikutus toisiinsa on väistämätön ja työhyvinvoinnin erottaminen muusta hyvinvoinnista saattaa olla hankalaa. Henkilön persoonallisuus, henkilökohtaiset valinnat, taloudellinen tilanne, arvot ja elämäntavat vaikuttavat kaikki osaltaan hyvinvointiin. (Rauramo 2012, 10; Sydänmaanlakka 2017, 29-33.)

3.3.1 Fyysinen kunto

Fyysinen kunto liitetään yleensä aina liikuntaan. Työnantaja voi tarjota henkilökunnalle mahdollisuuden osallistua työnantajan tukemaan liikuntaan eri tavoin. Pitkällä tähtäimellä henkilö voi vaikuttaa omaan fyysiseen pääomaansa liikkumalla työajan ulkopuolella, syömällä terveellisesti ja käyttämällä mahdollisimman vähän tai ei ollenkaan alkoholia tai muita nautintoaineita. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.) Fyysinen väsymys häviää riittävällä unella ja nukkumisen aikana hereillä olon aikana opitut asiat tallentuvat pitkäkestoiseen muistiin. Riittävä lepo ja levollinen uni auttavat päivittäiseen jaksamiseen, lisää vastustuskykyä, edistää hyvinvointia, terveyttä ja pitkää ikää. Lepo siis tyynnyttää, palauttaa ja uudistaa. (Sydänmaanlakka 2017, 118-120.) Työpäivän aikana pidetyt kahvi- ja lounastauot rytmittävät työpäivää ja auttavat työstä elpymiseen. Vapaa-ajalla harrastaminen, sosiaalinen toiminta, pelkkä oleilu tai muu itselle mielekäs ajanviettotapa auttavat työstä palautumiseen. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 24.)

3.3.2 Psyykinen kunto

Psyykinen kunto on ajatuksista, tunteista ja mielikuvista koostuva sisäinen maailma, jota ihminen käyttää tulkitsemaan, valikoimaan ja varastoimaan elämyksiään ja kokemuksiaan. Mieli on jatkuvasti alttiina ulkoisille ärsykeille. Kuvat, käsitteet, tunteet, arvot ja motiivit ohjaavat mieltämme loputtomaan ajatusvirtaan. Oman mielen hallinta vaatii harjoitusta ulkoisten ärsykkeiden vastaanottaessa, samalla mielen työstäessä sisäisiä ärsykeitä kuten muistoja. Mielenrauha on mahdollista saavuttaa tekemällä itsetutkiskelua ja systemaattisesti harjoittamaan mielenrauhaa. Mielenkin on tarpeellista joskus pysähtyä ja hiljentyä. (Sydänmaanlakka 2017, 131-132.)

Nykyinen työympäristö vaatii työntekijältä nopeaa reagoimista. Sähköpostia on helppo lähettää ja viesteihin oletetaan vastaavan nopeasti, työntekijän oletetaan olevan puhelinsoiton tai tekstiviestin päässä kalenterien täyttyessä kokouksilla. Mindfulness-tekniikalla on mahdollisuus keskittyä olennaiseen haluamansa ajan ja olla paras versio itsestä ammatillisesti ja henkilökohtaisesti. Mentaaliharjoitukset auttavat

keskittymään valittuun asiaan ja valitsemaan välittääkö häiriötekijöistä vai päättääkö antaa häiriötekijöiden olla. (Hougaard & Kalajo 2016, 11, 30, 35-36.)

3.3.3 Sosiaalinen kunto

Sosiaalinen kunto on fyysinen tai psyykinen elämys, johon liittyy ajatus – tunne. Tunteet voivat herättää mielihyvää tai -pahaa. Perustunteet voidaan tunnistaa kasvonilmeistä ympäri maailman. Rakkaus, onnellisuus, suru, viha, pelko, hämmästyminen ja inho ovat perustunteita, joiden sekoitukset ovat sekundäärisiä tunteita. Sekundääriset tunteet kehittyvät läpi ihmiselämän ja ovat oppimisen tuloksia. Tunneperäinen käyttäytyminen työpaikalla saattaa silti aiheuttaa työyhteisössä rationaalisen toimimisen tarvetta, vaikka oikeasti työyhteisö kaipaisikin tunneälykkyyttä. Tunneälykäs ihminen on optimistinen, joustava ja realistinen sekä osaa tunnistaa myös muiden tunteet luoden ja ylläpitäen tasavertaisia ihmissuhteita. Monenlaisten tunteiden ohjauksessa työpaikan ihmissuhteita, ei konflikteilta voida välttyä. (Sydänmaanlakka 2017, 173-174.)

Avoin vuorovaikutus työyhteisössä lisää työntekijöiden välistä luottamusta ja yhteisön tiiviyyttä edellyttäen kaikilta yhteisön jäseniltä aktiivisuutta tuoda omia mielipiteitään julki. Kaikkien työyhteisön jäsenien noudattaessa samoja normeja ja pelisääntöjä, luottamuksellinen ja vuorovaikutteinen informaationkulku toimii häiriöttä. (Rauramo 2012, 111.)

3.3.4 Henkinen kunto

Henkinen kunto liittyy ihmisen kokemaan merkitykseen ja tarkoitukseen. Ihmisillä on yksilöllisiä arvoja ja periaatteita, jotka ohjaavat heidän käyttäytymistään ja elämäänsä tehden siitä merkityksellistä. Arvot ohjaavat tarvepohjaista käyttäytymistä ja henkisen kunnan ollen kunnossa, ihminen hakeutuu tietoisesti arvojaan kohti soveltaen niitä käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2017, 207-215.)

Työnantajan ja työntekijöiden näkemykset arvoista saattavat olla hyvinkin erilaiset. Työnantajan arvostaessa kannattavuutta, muutosta ja palkitsemista ja työntekijän arvostaessa turvallisuutta, työn jatkuvuutta ja esimieskeskeisyyttä, ovat arvomaailmat

kaukana toisistaan. Tällöin pitäisi ensin määritellä yhteinen oikeuskäsitys, jotta kaikki osapuolet voisivat kokea oikeudenmukaisuutta. (Innanen 2006, 24-25.) Porin kaupungin työn arvot ovat työtä, rohkeutta ja elämyksiä (Porin kaupungin henkilöstöohjelma vuoteen 2025 2018, 6).

Menestyäkseen organisaation työntekijöillä on oltava yhteinen päämäärä ja ajatus, miksi organisaatio on olemassa ja keitä palvelemme. Organisaatio määrittelee omat arvonsa, joita toteuttavat myös johtamisessaan. (Järvinen 2017.) Työntekijän ollessa henkisesti hyvässä kunnossa, hän jaksaa tehdä muutakin kuin pakolliset tehtävät ja hänellä on positiivinen perusasenne, kyky sietää kohtuullisessa määrin vastoinkäymisiä ja hyväksyy itsensä kaikin puolin (Hakanen ym 2009, 12).

3.3.5 Ammatillinen kunto

Selkeä työtehtävä ja tavoitteet, riittävä palautteen saaminen, osaaminen ja kehittyminen luovat yhdessä ammatillisen kunnan, joka on iso osa ihmisen elämää. Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino on tuloksellista ihmisen hyvinvoinnille. Omaa ammatillista kuntoa ylläpidetään ja kehitetään työuralla pitämällä huolta omista tiedoista, taidoista, motivaatiosta ja kokemuksista. Osaamisen ylläpitäminen kannattelee läpi työuran, oman osaamisen ollessa työntekijän ainoa todellinen työsuhteturva. Kehityskeskustelut ovat hyviä suunnittelupalavereja esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijä saa mahdollisuuden kertoa koulutustarpeistaan ja -haluistaan ja esimies saa käsityksen työntekijän suunnitelmista. Koulutukseen osallistuminen saattaa tuntua hetkellisesti kuormittavalta, mutta on pitkällä tähtäimellä tehokas tapa jaksaa paremmin. (Sydänmaanlakka 2017, 227; Hakanen ym. 2009, 29.)

3.3.6 Uudistumiskunto

Muutos- ja uudistumishalukkuus lähtee aina henkilöstä itsestään, vaikka ulkopuoliselta taholta olisikin viesti muutostarpeesta tullut. Yleensä fyysinen oire on jo vakava merkki muutoksen tarpeesta. Uudistuminen ja muutos vaativat ajattelutapojen muutosta ja oman tietoisuuden kehittämistä. (Sydänmaanlakka 2010, 74-75.)

Muutostilanteen kohdatessaan, henkilöllä on kolme mahdollisuutta jatkaa eteenpäin:

- laskeva tie, taantumus
- tasaantuva tie, mahdollinen urautuminen
- uudistumisen tie, haasteet

Jotta henkilö pystyy lähtemään uudistumisen tielle, on tiedostettava siirtymisvaihe ja mahdollisesti muutettava radikaalisti ajattelutapaa. Uudistusvalmius on herkkyyttä vaistota siirtymävaihe ja taitoa osata hyödyntää se, sekä tarpeeksi hyvä luottamus itseensä mukavuusalueelta poistumiseen. (Sydänmaanlakka 2010, 74-75.)

Muutoksen tärkeimmät mahdollistajat ovat ihmettely, innostus, itseluottamus ja itse-pohdiskelu. Ihmisillä on taipumus kehittää itsessään asioita, joissa ovat jo valmiiksi hyviä. Mukavuusalueella toimiminen tuottaa mielihyvän tunnetta ja syventää tietä-mystämme, mutta uudistumista ja kehittymistä ei tapahdu. Tarpeeksi hyvällä itseluot-tamuksella ja rohkeudella voimme siirtyä venymisalueelle, jossa joudumme käyttä-mään mukavuusaluetta enemmän ponnistelua oppiaksemme uusia asioita. Paniikkialu-eella on vastassa todella kovia haasteita, joita on joskus hyvä ottaa vastaan katsoakseen lopputuloksen. Epäonnistuminen voi olla mahdollista, mutta tarkoitus onkin oppia sel-viytymään epäonnistumisista. Epäonnistumisen voi nähdä kasvun paikkana ja mah-dollisuutena uuden oppimiseen ja uudistumiseen. Mukavuusalue laajenee, mitä use-ammin käymme venymis- ja paniikkialueella: henkilökohtaista kasvua on siis tapah-tunut. (Sydänmaanlakka 2010, 76-78.)

3.4 Työhyvinvoinnin mittarit ja kehittäminen

Työhyvinvointia kehitettäessä pitää ensin selvittää työhyvinvoinnin tämänhetkinen ti-lanne kyselyllä tai itsearviointilla, mutta ei kehityskeskustelulla (Manka 2016, 95). Työhyvinvointia kehitettäessä ei ole suurta merkitystä, miltä osa-alueelta kehittäminen alkaa. Tärkeintä on se, että kehittämistyö aloitetaan ja kehittämistä tapahtuu. (Juuti & Vuorela 2015, 279.)

Arvioiminen ja mittaaminen auttaa työhyvinvoinnin johtamista tuloksellisesti sekä on tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Työhyvinvointia voidaan mitata talou-dellisilla, yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareilla. Henkilöstön hyvinvointia

mitattaessa mittareina voidaan kuvata ajankäytön, työsuhteen, terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, osaamisen ja tuloksellisuuden mukaan. Mittaamalla sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää voidaan asettaa myös talouteen sidottuja mittareita. Työviihtyvyys ja henkilökunnan vaihtuvuuden pieneneminen vaikuttaa tuottavuuden paranemiseen. Kehittämiskohteiden selvittyä voidaan lähteä miettimään kehittämisen tavoitteita hyvinvoinnin lisäämiseksi positiivisuuden kautta, eikä keskittymällä siihen mikä ei toimi. Jotta suunnitelmasta ja kehittämisestä saataisiin paras hyöty, pitää toteutumista seurata työyhteisön kesken vuoden mittaan. (Rauramo 2012, 19-20; Kauhanen 2016; Manka 2016, 95-99.)

4 TYÖYHTEISÖTAIDOT

4.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Johtamisen suuri rooli työhyvinvoinnissa näkyy siinä, että lähes kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin voidaan vaikuttaa johtamisella. Yhteisillä tavoitteilla päästään parhaimpiin tuloksiin ja hyvä johtaminen näkyy työyhteisön ilmapiirissä ja ihmissuhteissa. (Juuti & Vuorela 2015, 45.) Organisaatiossa systemaattisesti käydyt kehityskeskustelut ovat johtamisen keskeisimpiä apuvälineitä. Kehityskeskustelun tavoitteena on viedä esimiehen ja alaisen ammatillista suhdetta myönteiseen suuntaan. Keskusteleva johtamistapa on tuloksellista ja usein päivittäistä keskustelua käyvä esimies pitää myös todennäköisemmin säännöllisesti kehityskeskusteluja vastuualueellaan. Keskustelevalla johtamistavalla on positiivinen vaikutus työyhteisöön ja työhyvinvointiin. (Juuti & Vuorela 2015, 280-306.)

Varhaisen välittämisen toimintatapa tarkoittaa sitä, että ongelman ilmaantuessa asia otetaan heti käsittelyyn. Ongelmat ovat helpommin korjattavissa, mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmakohtaan päästään kiinni. Varhaisen välittämisen toimintatapa on mahdollista käyttää, jos työntekijällä on paljon lyhyitä, epäselviä tai pitkä yhtenäinen poissaolo, ongelmia työkyvyssä, työntekijä on liian vähän tai liikaa työssä, työn laatu on heikentynyt, käytös tai muu toiminta muuttunut huonompaan suuntaan tai työyhteisössä on huono ilmapiiri, kiusaamista tai jaksamisongelmia. Toimintatapa

antaa henkilöstölle turvallisuuden tunteen siitä, että heistä välitetään. Nopea puuttuminen asioihin hyödyttää työntekijää ja työyhteisöä monella tavoin. Ongelma saadaan nopeasti korjattua ja huoli asiasta pienenemään, henkilöstön työhyvinvointi paranee sekä toiminta saadaan tuloksellisemmaksi ja asian käsitteleminen antaa työlle jatkuvuutta. Työntekijä itse tai työtoveri voi myös ottaa ongelman esille esimiehen kanssa, eikä vastuu varhaisen välittämisen toimintatavassa ole pelkästään työnantajalla. (Manka 2010, 38-39.)

4.1.1 Ihmisten johtaminen

Johdettaessa ihmisiä hyvin, on esimiehellä oltava hyvä itsetuntemus ja -tietoisuus. Esimiehen itsensä johtaminen ja kehittäminen auttaa muiden johtamisessa. (Short 2012, 12.) Ennen esimiehet johtivat asioita ja sitä, miten työntekijät tekivät työtehtävänsä. Nykyään työntekijä on oman alansa asiantuntija, eikä esimiehen ole järkevää valvoa tai ohjata työsuoritusta liikaa. Esimiestä tarvitaan kuitenkin työsuorituksen ongelmatilanteissa tukemaan ja ohjaamaan työntekijää oikeaan suuntaan vaikealla hetkellä. Esimiesten tehtävänä onkin tänä päivänä saada henkilöstön voimavarat käyttöön ja kehittää niitä. Osallistaminen ja keskusteleva työyhteisö auttaa työntekijöitä sitoutumaan, lisää työmotivaatiota ja tuottaa uusia ideoita. Ihmisillä on perustarve onnistua työssään, joten yhteisistä päämääristä keskustelemalla päästään hyvään tulokseen henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Keskinäinen arvostus ja kunnioitus esimiehen ja työntekijän välillä keskustelutilanteessa kirkastaa yhteistä päämäärän tavoittelua. (Juuti & Vuorela 2015.)

Esimies voi kehittää tunneälyään johtamisen apuvälineenä, mutta sitä ennen on tunnistettava oma persoonallisuustyyppinsä. Esimies, joka osaa käsitellä omia sisäisiä tunteitaan, pystyy tekemään päätöksiä itsenäisesti, ilmaisee mielipiteensä luotettavuutta herättävällä tavalla ja saa muut kuuntelemaan itseään. Esimies, jonka vahvuus on ihmissuhteet ja muiden tukeminen, ymmärtää muita ihmisiä kuuntelemalla ja kannustamalla sekä hän on herkkä tunnistamaan ihmisten tunteita ja motiiveja. Joustava esimies taas osaa sopeutua monenlaisiin tilanteisiin ja keksii luovia ratkaisuja sekä osaa soveltaa tunneälyään tilanteen vaatimalla tavalla. Optimistinen esimies osaa käsitellä stressiä paremmin ja jaksaa muita paremmin sekä nauttii elämän pienistä iloista.

Tunneälyä on myös mahdollista kehittää ja hyvä esimies pystyy tarkkailemaan itseään tunnemyrskyn keskellä objektiivisesti. Omien tunteidensa tunnistaminen mahdollistaa ihmisten johtamisen. (Jabe 2017.)

4.1.2 Itsensä johtaminen

Itseään johdettaessa on ensin tutustuttava omaan itseensä. Arvioimalla ensin omat käyttäytymismallinsa, tunnistamalla persoonallisuustyyppinsä ja tunteensa sekä muihin ihmisiin suhtautumisensa, on henkilön mahdollista lähteä kehittämään ja johtamaan itseään tunnistettaessa omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Itsensä kuunteleminen, omat tunteet ja kokemukset ovat avaintekijöitä omien voimavarojensa ja tavoitteidensa seuraamiseksi. Myönteiset tunteet viestivät asioiden olevan hyvin ja toiminta voi jatkua, mutta pitkään jatkuneet kielteiset tuntemukset kertovat hetken olevan oikean pohtimiselle ja mahdolliselle toiminnan muuttamiselle. (Short 2012, 12; Hakkanen ym. 2009, 17-18.)

Työntekijä saattaa olla uskossa, että johdon vaihtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin parantavasti. Tunnistettaessa, paljonko muiden ihmisten toiminta vaikuttaa omaan hyvinvointiin, nähdään ympärillä olevan maailman muuttumattomuus omiin mielihaluihin tai toiveisiin ja voidaan ottaa ensimmäiset askelet kohti itsensä johtamista. (Innanen 2006, 25-26.)

Henkilökohtainen hyvinvointi on merkityksellinen osa itsensä johtamisessa. Hyvinvoinnin perustassa nostetaan tärkeään asemaan fyysinen hyvinvointi, jolloin henkilökohtaiset valinnat ravinnon, liikunnan, unen ja rentoutumisen kohdalla ovat tärkeitä fyysisen hyvinvoinnin vaikuttaessa myös kaikkiin muihin osa-alueisiin. (Haaranen 2015.) Itsensä johtaminen on myös visioita ja tavoitteita. Visioimalla oman elämänsä ja toimintatarkoituksensa sekä asettamalla mahdollisimman hyvin saavutettavia tavoitteita, on helpompaa luoda suunta elämälleen. (Sydänmaanlakka 2017, 34.) Keskittymällä positiivisiin asioihin työympäristössä ja luomalla kannustamisen kulttuuria, on työyhteisössä mahdollista päästä negatiivisuuden kierteestä eroon ja luoda yhteisöön positiivista henkeä. Työyhteisön keskittyessä positiivisiin asioihin ja työyhteisön

voidessa hyvin, mahdollistuu myös rakentavan keskustelun malli riitelyn sijaan. (Salo 2016.)

4.2 Työntekijän työyhteisötaidot

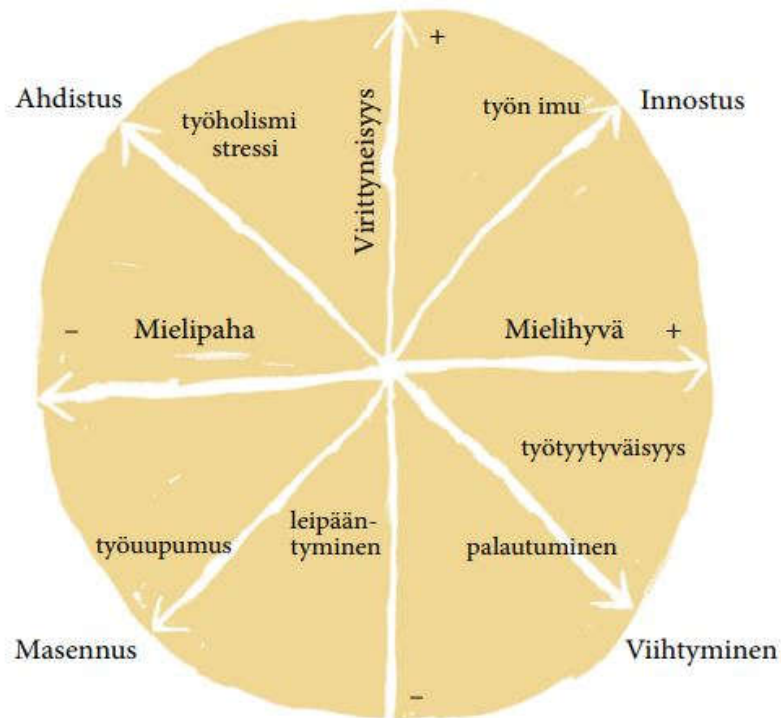
Työyhteisö tarkoittaa työskentely-ympäristöä, jossa on erilaisia ihmisiä. Työyhteisö voi koostua tiimistä, mutta myös suuremmasta tai pienemmästä joukkiosta ihmisiä, joiden asemaa ei ole erikseen mainittu. Työyhteisöön voi siis kuulua eri asemassa työskenteleviä henkilöitä, myös esimiehiä. Työntekijä on myös vastuussa työpaikalla olevasta ilmapiiristä ja vaikuttaa siihen omilla toimillaan. Parhaimmillaan työntekijä kokee kuuluvansa yhteisöön, jossa ideoilla on mahdollisuutta edetä käytäntöön. (Jabe 2010, 210.) Työyhteisötaidot tarkoittavat kykyä tehdä työtä yhdessä. Työelämän taitoja ja osaamista ovat vuorovaikutustaidot, tiimissä toimiminen, rakentava palautteen antaminen ja saaminen. Nämä taidot auttavat ja edistävät työpaikalla viihtymistä ja työn tekemistä. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut) 2018). Työyhteisötaitoja on myös mahdollista vahvistaa ja kehittää, jolloin työyhteisön on mahdollista selvittää työyhteisöä koskevista muutoksista mahdollisimman helposti. Yhteinen tahtotila, valmius ottaa vastuuta osaamisesta ja omasta osuudesta varmistaa parhaan lopputuloksen. (Mönkkänen & Roos 2010, 195-197.)

Työntekijän vastuulla on tehdä työtehtävänsä mahdollisimman hyvin prosessin eri vaiheissa. Tiedon ja taidon jakaminen, sekä oman työnsä kehittäminen ovat tärkeitä työyhteisön jäsenen tehtäviä. Oman roolinsa löytäminen työyhteisössä auttaa työntekijää itseään ja työyhteisöä pääsemään parempiin tuloksiin. Työtehtävien yksin tekeminen ei enää riitä, pitää myös osata toimia ja tehdä töitä yhdessä muiden työyhteisön jäsenien kanssa. (Mönkkänen & Roos 2010, 146.)

4.3 Työn imu

Työn imun kokemus syntyy, kun työntekijällä on korkea motivaatio työn tekemiseen ja hän lähtee aamulla mielellään töihin sekä kokee työnsä mielekkääksi (Kuva 3). Kokemuksen syntyyn vaikuttavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön.

Nämä näyttävät energisyytenä ja sinnikkyytenä, intona ja ylpeytenä omasta työstä, keskittymisenä ja työhön paneutumisenä. Tiimissä yhden henkilön kokema työn imu tarttuu toisiin positiivisesti. Työn imu ei tarkoita kuitenkaan sitä, että työstä ei osata irrottautua. (Hakanen 2011, 24.)



Kuva 3. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Hakanen 2011, 24)

Työstä palautuminen ja irrottautuminen on tärkeää, jotta työn imu ei muutu työholismiksi. Työn imu ei siis ole sitä, että ei pystytä erottamaan työtä ja vapaa-aikaa toisistaan ja tehdään töitä myös sairaana. Hyvinvoiva työntekijä on innostunut omasta työstään, kokee sen mielekkääksi ja haluaa kehittyä työssään. (Manka 2010, 10-11; Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.)

Työn puitteissa työn imua voi vahvistaa hyvällä palautekulttuurilla, tavoitteiden asettamisella, monipuolisilla ja vaihtelevilla työtehtävillä, positiivisella vuorovaikutuksella, aikaansaannosten nauttimisella, tulevaisuuteen uskomisella ja kiitoksen antamisella myös pienistäkin onnistumisista. Organisaatiossa työn imua vahvistetaan antamalla haastavia tehtäviä, sosiaalisen ilmapiirin parantamisella, luottamuksen ja

oikeudenmukaisuuden vahvistamisella, osaamisen kehittämällä ja urakehityksellä. (Manka 2010, 12.)

Työterveyslaitos on tutkinut työn imua ja on tehnyt testin sivuilleen, jossa on mahdollista testata muutama kysymykseen vastaamalla, mikä tämänhetkinen tilanne on oman työsi hyvinvoinnissa. Testin vastaukset on jaettu kolmeen osioon, joista jokaisen vastaus on numeroiden 0-6 välillä. Testin tuloksessa avataan tuloksen lisäksi myös kehittämistoimenpiteitä, jos jossain osiossa tarvetta kehittämälle on. Testi löytyy osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyon-imu-testi/>. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.)

5 KYSELYN TULOKSET

Vastaajille esitettiin väittämiä työhyvinvoinnin eri osa-alueista, joihin vastattiin pääosin asteikolla

- 5 – Täysin samaa mieltä
- 4 – Jokseenkin samaa mieltä
- 3 – En samaa, enkä eri mieltä
- 2 – Jokseenkin eri mieltä
- 1 – Täysin eri mieltä

Arvoihin liittyvät väittämät olivat monivalintakysymyksiä. Kysyttäessä parhaita asioita työssään, vastaajan oli valittava kolme vaihtoehtoa, joista yhteen oli mahdollisuus vastata avoimesti. Toiseen monivalintakysymykseen oli mahdollisuus valita enintään kolme parhaiten omia arvoja kuvaavaa väittämää.

5.1 Tulosten luotettavuus

Kysely lähetettiin yhteensä 336 vastaanottajalle, joista 198 lähetettiin teknisen toimialan viestinnän kautta sähköisesti työntekijöille, joilla on Porin kaupungin sähköposti käytössään. Paperisena lomakkeena kysely lähetettiin lähiesimiehien kautta 138 työntekijälle, joilla ei ole sähköpostia tai tietokonetta käytössä työpaikallaan. Vastausajan puitteissa kyselyyn vastasi yhteensä 143 henkilöä. Sähköiseen kyselyyn

vastauksia tuli 96 ja paperisia lomakkeita palautui 47, joista 9 hylättiin puutteellisten taustatietovastausten takia. Kyselyn vastausprosentti on 42,56. Vastausprosenttia voidaan pitää luotettavana ja riittävänä määränä kyselyn vastaanottajien määrää ja kyselyn ajankohtaa ajatellen. Oma tavoitteeni kyselyn vastausprosentiksi oli 50, joka ei toteutunut. Paperisia lomakkeita palautui suhteessa vähemmän sähköiseen kyselyyn verrattuna. Myös kyselyn ajankohdalla saattoi olla vaikutusta vastausprosenttiin, osan henkilöstöstä ollessa vuosilomalla kesäkuussa.

Paperilla vastanneiden tulokset tallennettiin käsin elomake-tietokantaan ja sähköisesti vastaavien kyselytulokset tallentuivat myös tietokantaan, josta tulokset oli mahdollista ladata Excel-tiedostomuotoon. Tämän jälkeen tulokset analysoitiin Statgraphics-ohjelmalla ja verrattiin niitä teoriaan tehden johtopäätöksiä.

Arvoja käsittelevän osion tulokset on avattu kokonaisuudessaan. Opinnäytetyön muissa tuloksissa on esitetty vain sellaiset vastaukset, joissa on tilastollista merkitystä merkitsevyystasossa eli p-arvossa. P-arvo kertoo, kuinka todennäköistä on, ettei kyse ole satunnaisesta vaihtelusta tuloksissa. Tulosten ollessa merkitsevästi poikkeava satunnaistuloksesta, voidaan tuloksen sanoa olevan tilastollisesti merkittävä. Tässä työssä on käytetty seuraavia merkitsevyystasoja

- $< 0,05$ on tilastollisesti melkein merkitsevä
- $< 0,01$ on tilastollisesti merkitsevä
- $< 0,001$ on tilastollisesti erittäin merkitsevä

(Anttila 2005, 248-249.)

5.2 Taustatekijät

Taustatekijät-osiossa kyselyssä kysyttiin, mitä sukupuolta, ikäryhmää, yksikköä ja työ-/virkasuhteen laatua vastaaja edustaa. Sähköisessä kyselyssä lomakkeeseen oli näihin kysymyksiin asetettu pakotettu vastaus ja paperisessa lomakkeessa kysymykset olivat merkittynä punaisella.

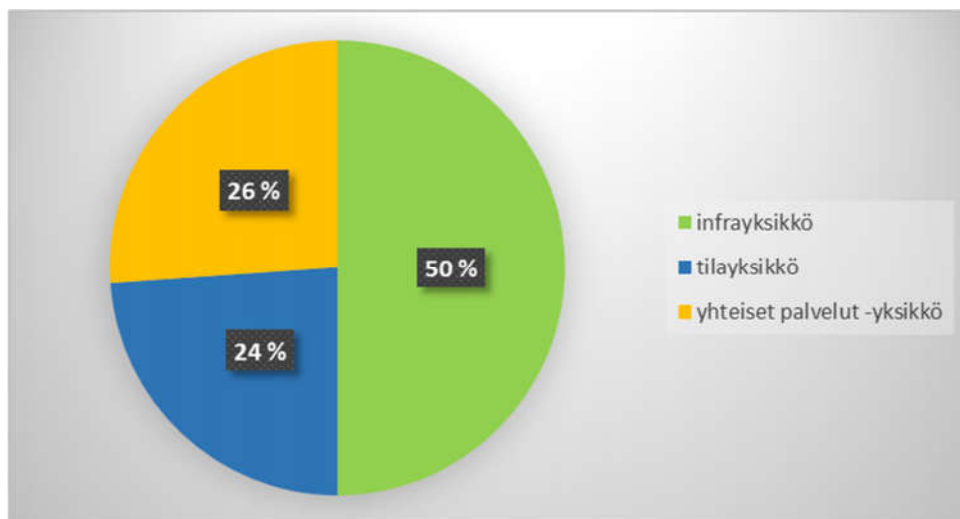
Kyselyyn vastanneista 38 % oli naisia 62 % miehiä (Taulukko 1). Vastaajien sukupuolirakenne poikkeaa merkittävästi koko Porin kaupungin henkilöstörakenteesta.

Porin kaupungin henkilöstöraportin mukaan vuonna 2017 Porin kaupungilla työskentelevistä henkilöistä 79 % oli naisia ja 21 % miehiä. (Porin kaupungin henkilöstöraportti 2017, 8.)

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma

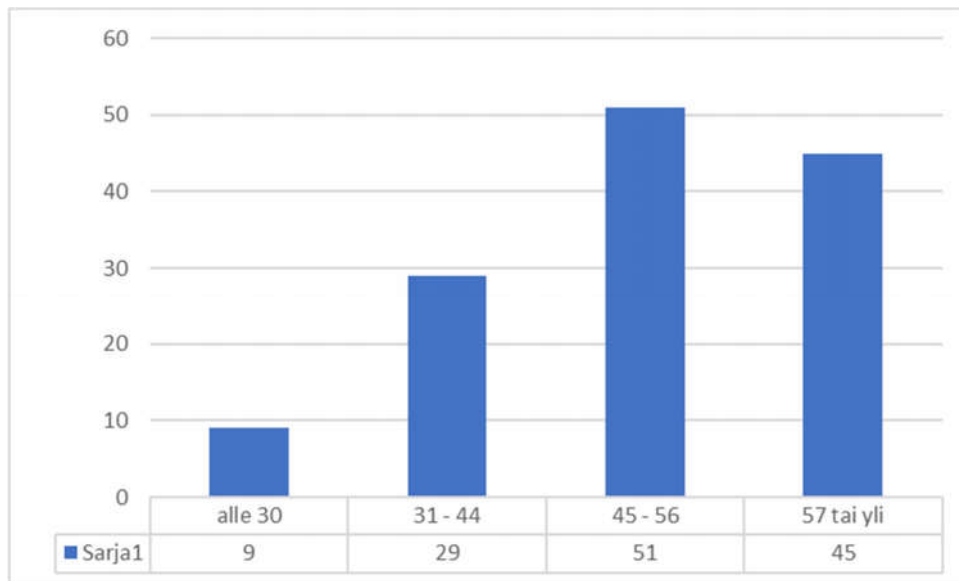
Sukupuoli	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
Nainen	51	38,06 %	51	38,06 %
Mies	83	61,94 %	134	100,00 %

Kyselyyn vastanneista 50 % on infrayksiköstä, 24 % tilayksiköstä ja 26 % yhteiset palvelut -yksiköstä (Kuvio 2).



Kuvio 2. Vastajat yksiköittäin

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä vuonna 2017 oli 45,8 vuotta ja teknisen toimialan henkilöstön ikäjakauma (Kuvio 3) on vastausten perusteella samantyylinen (Kunta-työnantajien www-sivut 2018). Vastaajista pääosa on 45-vuotias tai yli, joten tämän ikäryhmän vastaukset ovat työssä merkittävässä roolissa.



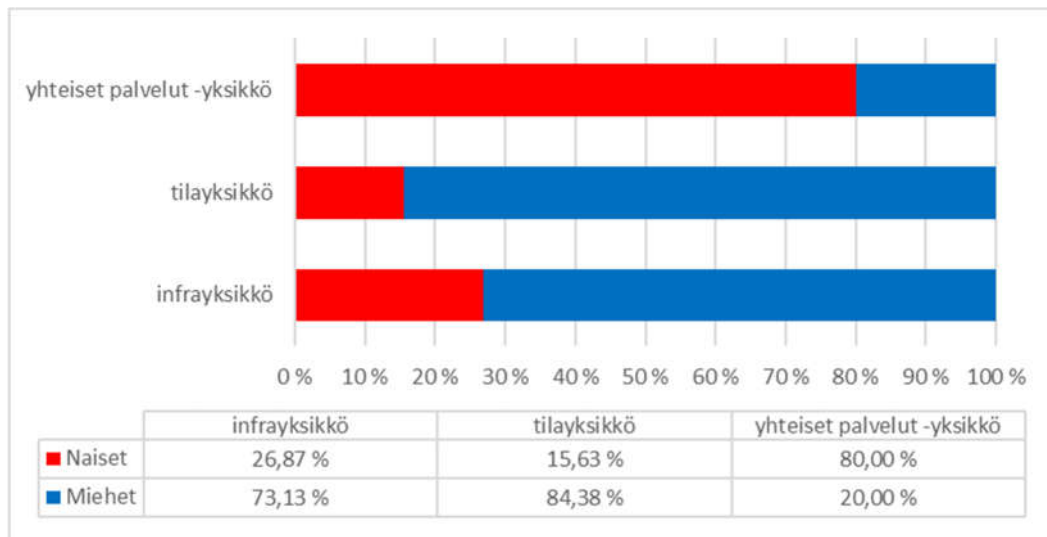
Kuvio 3. Vastaajat ikäryhmittäin

Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma naisten ja miesten välillä (Taulukko 2) näyttää, että suurimmassa ikäluokassa naisia on 22 ja miehiä 29. Miehiä on kahdessa korkeimmassa ikäluokassa lähes yhtä paljon.

Taulukko 2. Ikäjakauma naisten ja miesten välillä

	alle 30	31 - 44	45 - 56	57 tai yli
Nainen	3	9	22	17
Mies	6	20	29	28

Yksiköittäin sukupuolijakaumaa (Kuvio 4) tarkisteltaessa näemme, että yhteiset palvelut -yksikössä naisten määrä on selkeästi suurempi verrattaessa muihin yksiköihin. Yhteiset palvelut -yksikkö on painottunut toimistotehtäviä tekeviin työntekijöihin ja on nähtävissä, että näitä toimintoja suorittavat pääosin naiset. P-arvon ollessa 0,0000, on tulos tilastollisesti erittäin merkittävä.



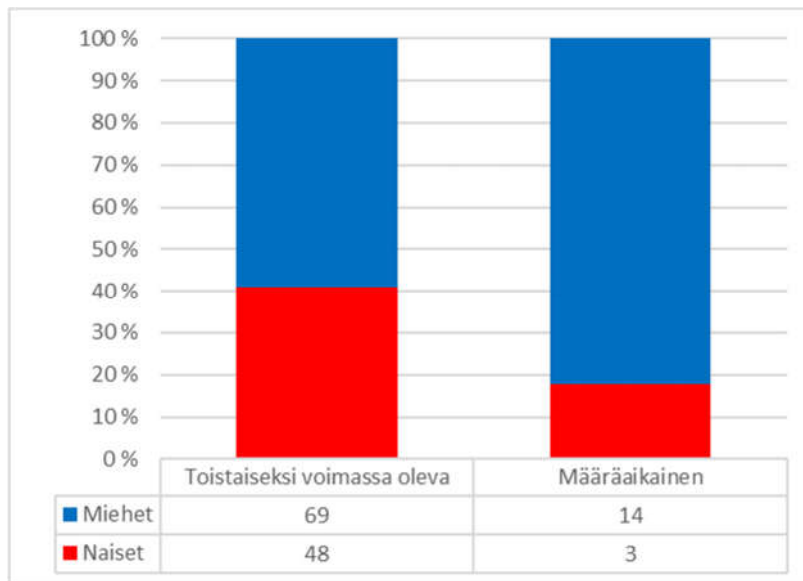
Kuvio 4. Sukupuolijakauma yksiköiden välillä

Vastaajista 87 % ilmoitti työ- tai virkasuhteensa olevansa toistaiseksi voimassa oleva (Taulukko 3). Verrattaessa työsuhteen laadun suhdetta Porin kaupungin koko henkilöstöön, voidaan kaupunkitasolla vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön olevan samoilla linjoilla teknisen toimialan vastaajien kanssa. 31.12.2017 Porin kaupungilla oli vakinaista henkilökuntaa 81 % ja määräaikaisia 19 %. (Porin kaupungin henkilöstöräportti 2017, 8.)

Taulukko 3. Työ- tai virkasuhteen laadun jakauma

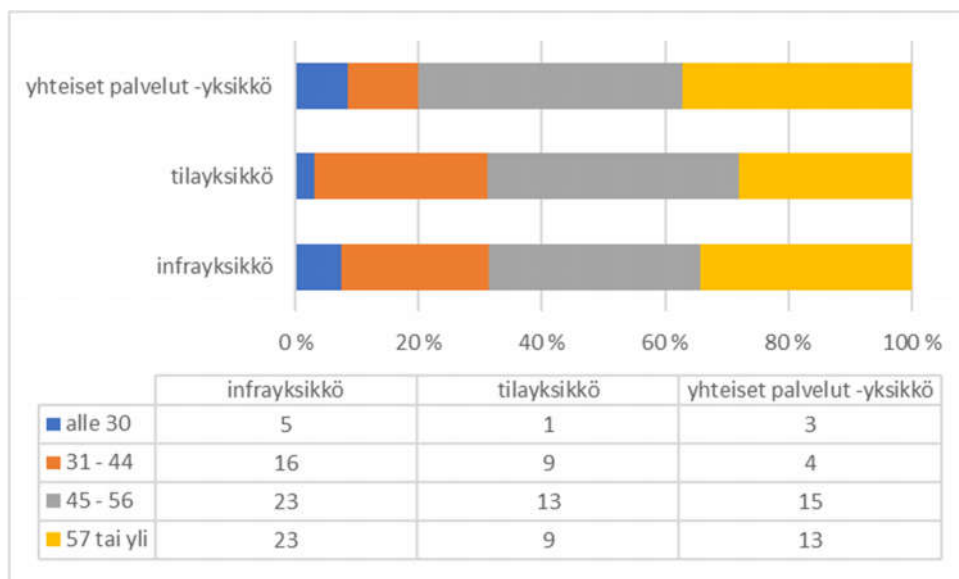
LKM	Frekvenssi	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
Toistaiseksi voimassa oleva	117	87,31 %	117	87,31 %
Määräaikainen	17	12,69 %	134	100,00 %

Tarkasteltaessa sukupuolten välistä suhdetta vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön välillä (Kuvio 5), voidaan nähdä, että jakauma sukupuolten välillä on hyvin samantyylinen teknisellä toimialalla riippumatta työ-/virkasuhteen laadusta.



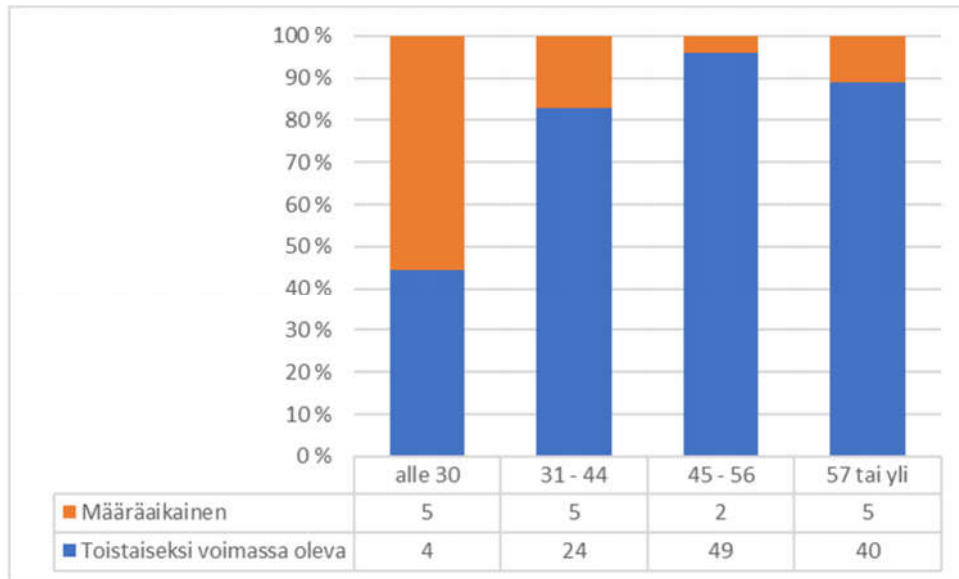
Kuvio 5. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Yksiköiden ikäjakaumaa (Kuvio 6) tarkastellessa näemme ikärakenteen olevan hyvin samansuuntainen yksiköiden kesken. Tilayksikössä on hieman vähemmän vastaajia vanhimmassa ja nuorimmassa ikäryhmässä muihin yksikköihin verrattuna.



Kuvio 6. Ikäjakauma yksiköittäin

Määräaikaisia työntekijöitä on vähiten ikäryhmässä 45-56. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä määräaikaista henkilöstöä on jopa melkein puolet. (Kuvio 7). Tämä saattaa johtua kyselyn ajankohdasta, jolloin osa kesätyöntekijöistä oli tullut jo töihin tekniselle toimialalle. P-arvon ollessa 0,0003 on tulos erittäin merkittävä tilastollisesti.



Kuvio 7. Ikäjakauma työ- tai virkasuhteen laadun mukaan

5.3 Keho ja fyysinen kunto

Vastaajilta kysyttiin fyysiseen kuntoon liittyviä väittämiä, joihin oli mahdollisuus vastata vaihtoehdoilla

4 – Aina

3 – Yleensä

2 – Harvoin

1 – En koskaan

Väittämien vastausten perusteella (Taulukko 4) voidaan yleisesti sanoa vastausten olevan keskiarvojen perusteella tasolla ”yleensä”. Työstä irrottautuminen ja vapaa-ajasta nauttiminen saa korkeimman keskiarvon, 3,30. Henkilöstö syö terveellisesti ja säännöllisesti, vastausten keskiarvon ollessa melkein yhtä hyvä kuin ensimmäisessä väittämässä. Levosta ja vapaa-ajalla harrastetusta liikunnasta esitetyt väittämät saivat lähes yhtä hyvät keskiarvot toistensa kanssa.

Taulukko 4. Fyysinen kunto -kysymysten keskiarvot

	Keskiarvo
Vapaa-ajallani pystyn irtautumaan työstäni ja nauttimaan vapaa-ajastani	3,30
Syön terveellisesti ja säännöllisesti	3,05
Nukun riittävästi ja hyvin	2,88
Harrastan vapaa-ajallani säännöllisesti liikuntaa	2,87

Kaikkia väittämiä tarkastellessa ikäryhmittäin, ei tuloksissa ollut tilastollisesti merkittäviä eroja. Yksiköiden välillä tulokset olivat myös samankaltaiset, eikä työ-/virkasuhteen laadulla ollut merkitystä tulokselle.

Sukupuolten välinen ero siinä, miten naiset tai miehet pystyvät irtaantumaan työstään vapaa-ajalla, nähdään eroavaisuuksia (Taulukko 5). Kaikki vastaajat, jotka vastasivat, etteivät pysty vapaa-ajallaan irtaantumaan töistä, ovat miehiä. Harvoin -vaihtoehdon valinneista pääosa oli naisia. Toisaalta miehistä suurin osa pystyy yleensä tai aina irtaantumaan työstään vapaa-ajalla. P-arvon ollessa 0,0069 on tulos tilastollisesti merkittävä.

Taulukko 5. Vapaa-ajallani pystyn irtautumaan työstäni ja nauttimaan vapaa-ajastani, sukupuolten erot

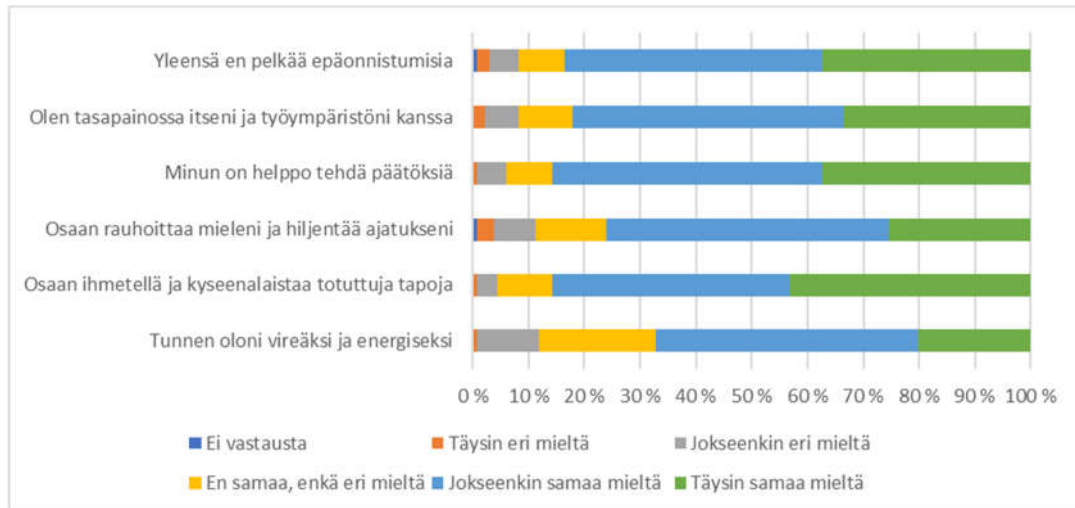
	En koskaan	Harvoin	Yleensä	Aina
Naiset	0	6	28	17
Miehet	5	1	37	40

P-arvo 0,0069

5.4 Mieli ja psyykinen kunto

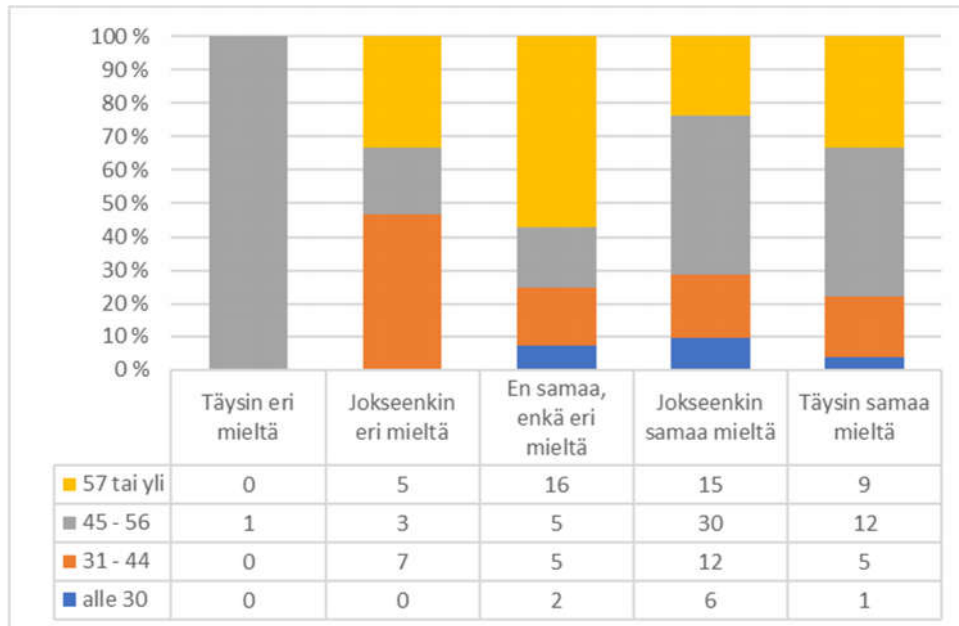
Vastaajille esitettiin psyykkiseen kuntoon liittyviä väittämiä (Kuvio 8). Vastausten perusteella voidaan päätellä, että suurin osa vastaajista ei yleensä pelkää epäonnistumisia, 50 vastaajan olleen täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 62 vastaajan olleen jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastaajista on jokseenkin samaa mieltä väittämän 'olen tasapainossa itseni ja työympäristöni kanssa'. Vastaajien on myös helppo tehdä päätöksiä työssään, sekä työpäivän aikana tai sen jälkeen rauhoittaa mielensä ja ajatuksensa. Jopa 86 % vastaajista osaa ihmetellä ja kyseenalaistaa

totuttuja tapoja. Vastaajista 20 % on täysin samaa mieltä siitä, että tuntevat olonsa virkeäksi ja energiseksi, toisaalta 15 vastaajaa on jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.



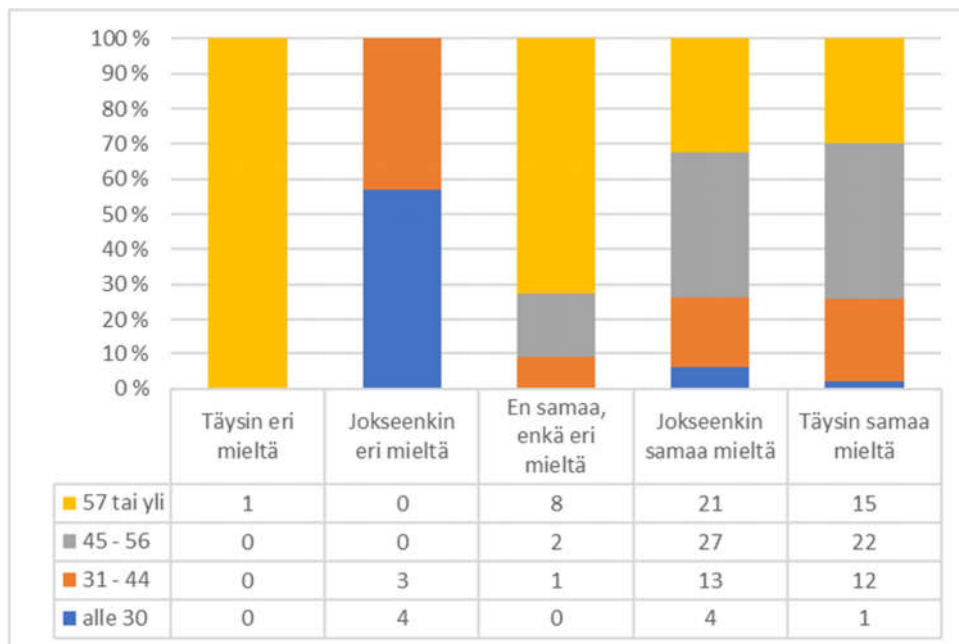
Kuvio 8. Psykkinen kunto -väittämän vastaukset

Tunnen oloni vireäksi ja energiseksi -väittämän kohdalla ikäryhmien välillä vastaus-tuloksissa tuli selkeää hajontaa (Kuvio 9). Yksi 45-56 ikäryhmän vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, jossa kysyttiin vireys- ja energiatilaa. Nuorimmassa ikäryhmässä valittiin useimmiten vaihtoehto 'jokseenkin samaa mieltä'. Jokseenkin eri mieltä oli 15 vastaajaa, eniten 31-44 vuotiaissa. Yli 56-vuotiaat eivät olleet väittämän kanssa samaa tai eri mieltä, ikäryhmän vastaajista jopa 16 valitsi tämän vaihtoehdon. P-arvon ollessa 0,0489 on tulos tilastollisesti lähes merkitsevä.



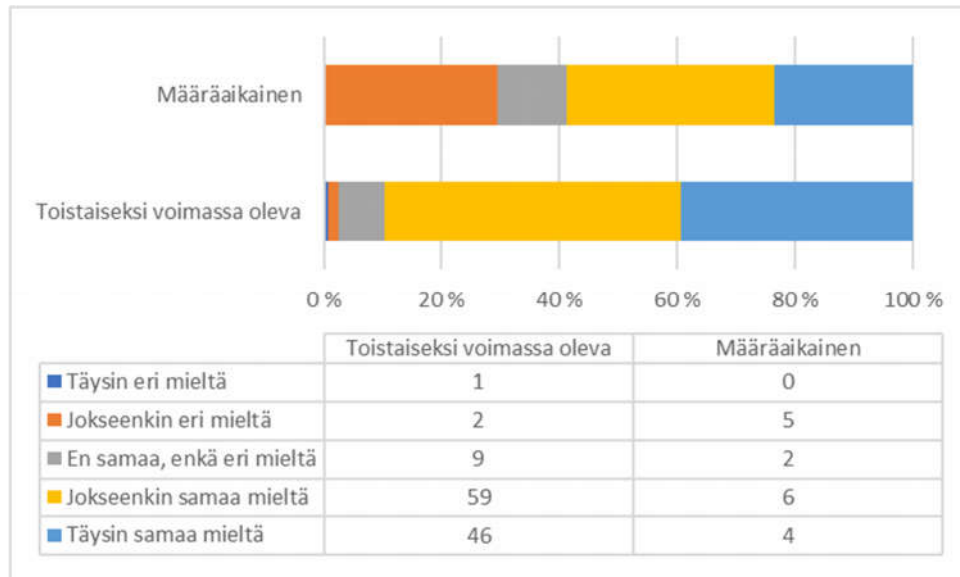
Kuvio 9. Tunnen itseni vireäksi ja energiseksi -väittämän vastaukset ikäryhmittäin

Yksi yli 56-vuotias vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän 'minun on helppo tehdä päätöksiä' kanssa. 4 nuorimman ikäryhmän vastaajaa, sekä 3 vastaajaa ikäryhmästä 31-44 oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. 8 vastaajaa vanhimmasta ikäryhmästä ei osannut antaa väittämään selkeää mielipidettä. (Kuvio 10.) P-arvon ollessa 0,0000 on tulos tilastollisesti erittäin merkittävä.



Kuvio 10. Minun on helppo tehdä päätöksiä – ikäryhmittäin

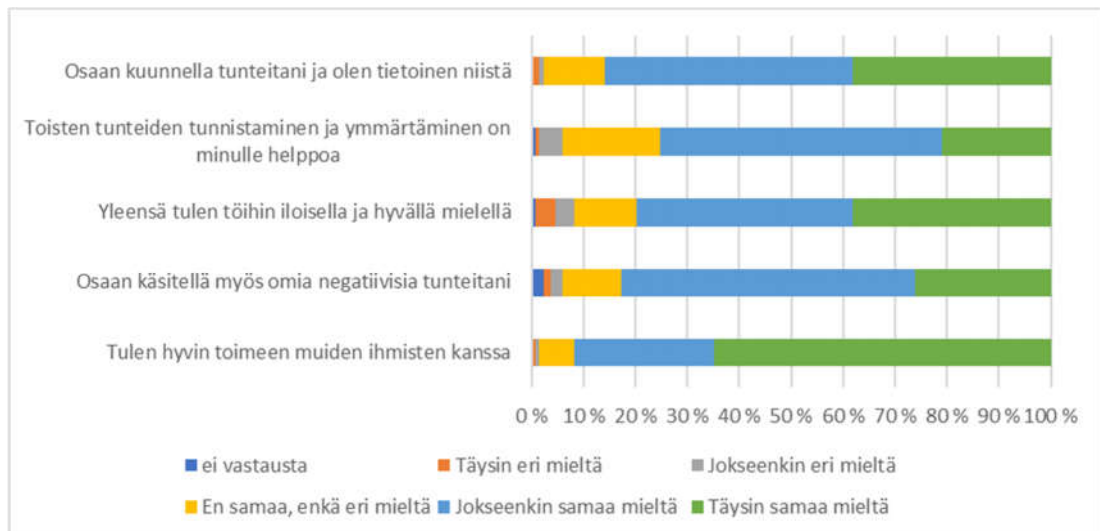
Päätöksenteon helppoudessa on selkeitä eroja verrattaessa vakinaista tai määräaikaista henkilöstöä (Kuvio 11). Määräaikaisessa työ-/virkasuhteessa päätöksenteko koetaan hieman hankalammaksi verraten vakinaiseen henkilöstöön. Jokseenkin eri mieltä oli 5 määräaikaista henkilöä, kun vakinaisesta henkilöstöstä samaan kohtaan vastasi 2 vastaajaa. P-arvon ollessa 0,0001 on tulos tilastollisesti erittäin merkittävä.



Kuvio 11. Minun on helppo tehdä päätöksiä – työ-/virkasuhteen laadun mukaan

5.5 Tunteet ja sosiaalinen kunto

Vastaajille esitettiin sosiaaliseen kuntoon liittyviä väittämiä (Kuvio 12). Suurin osa vastaajista osaa kuunnella tunteitaan ja tiedostaa ne, vain 3 vastaajan ollessa eri mieltä asiasta omalla kohdallaan. Suurin osa vastaajista tulee yleensä töihin iloisella ja hyvällä mielellä. Omien negatiivistenkin tunteiden käsittelyn osaaminen on helppoa suurimmalle osalle vastaajista. Toisten tunteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen on myös suurimmalle osalle vastaajista helppoa, vaikka tämän osion vastaukset olivat hieman varovaisemmat muihin väittämiin verratessa.



Kuvio 12. Sosiaalinen kunto -osion kysymysten vastaukset

Nuorimmassa ikäryhmässä tunnistetaan ja ymmärretään toisten tunteet prosentuaalisesti paremmin vastausten perusteella. Myös ikäryhmässä 31-44 toisten tunteiden tunnistaminen on helpompaa, vaikka osa olikin jo selkeästi eri mieltä väittämän kanssa. Kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä vastaukset olivat hieman varovaisempia. P-arvon ollessa 0,0346 on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.

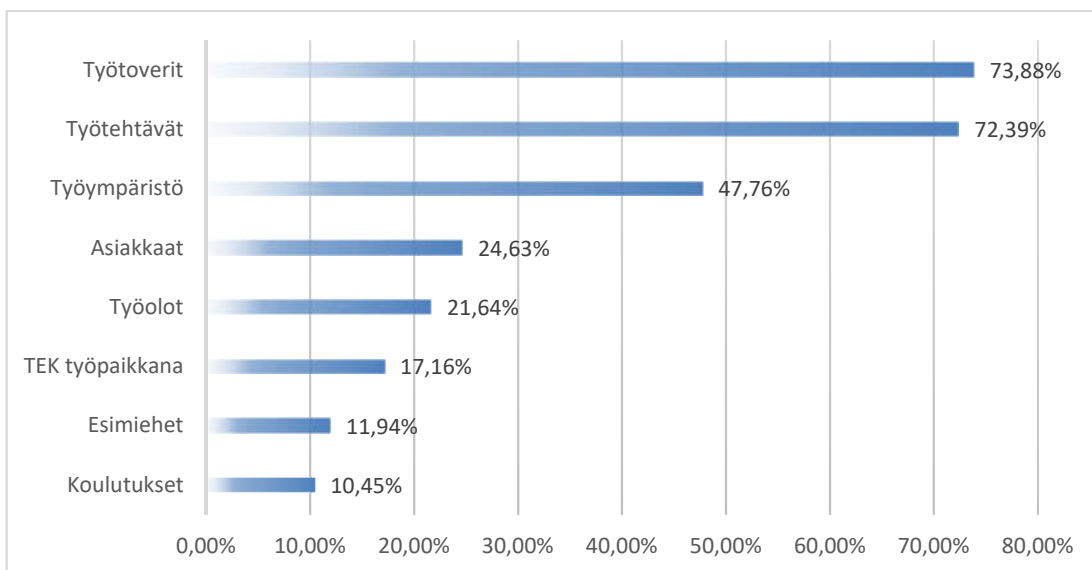
Taulukko 6. Toisen tunteiden tunnistaminen ikäryhmittäin

	alle 30	31 - 44	45 - 56	57 tai yli
Ei vastausta	0	0	0	1
Täysin eri mieltä	0	1	0	0
Jokseenkin eri mieltä	0	3	3	0
En samaa, enkä eri mieltä	3	0	8	14
Jokseenkin samaa mieltä	2	19	30	22
Täysin samaa mieltä	4	6	10	8
P-arvo 0,0346				

5.6 Arvot ja henkinen kunto

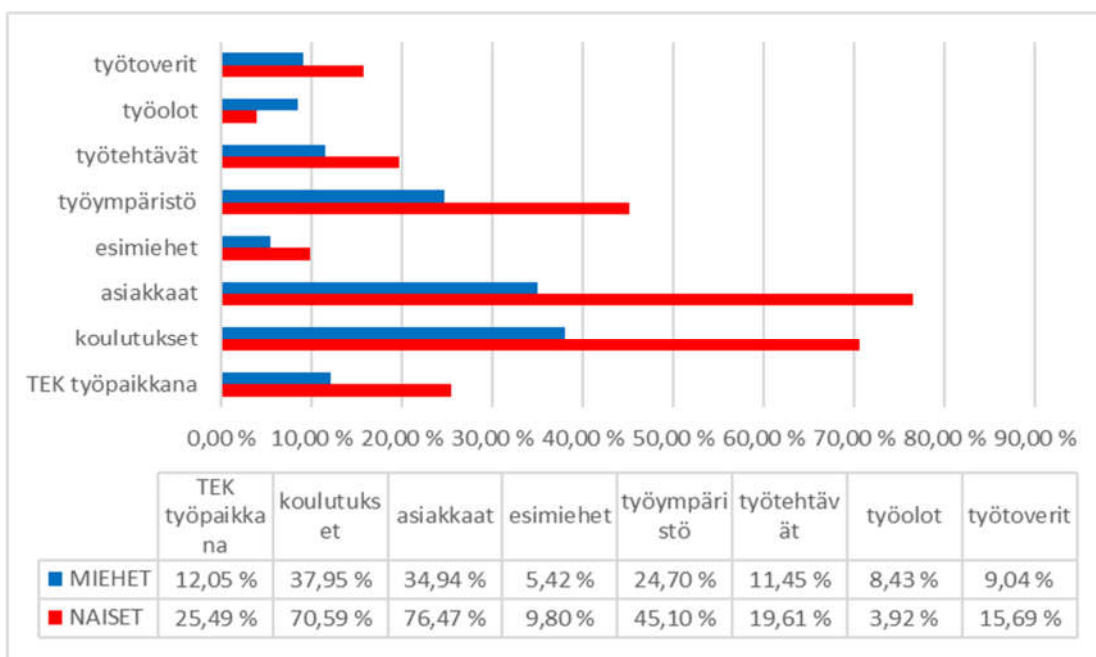
Vastaajilta kysyttiin, mitkä kolme asiaa ovat heille parasta työssään tällä hetkellä (Kuvio 13). Työtoverit ja työtehtävät -vaihtoehdot saivat selkeästi eniten vastauksia. Kolmanneksi suosituksi nousi vastaajien keskuudessa työympäristö, melkein puolet vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon. Kysymyksessä annettiin myös vastausvaihtoehto

jokin muu, jos valmiiksi annetuista vastauksista ei löytynyt sopivaa. Vastauksista (Liite 3) nousi eniten esille säännöllinen tulo, itsenäinen työskentely, sekä etäpäivät.



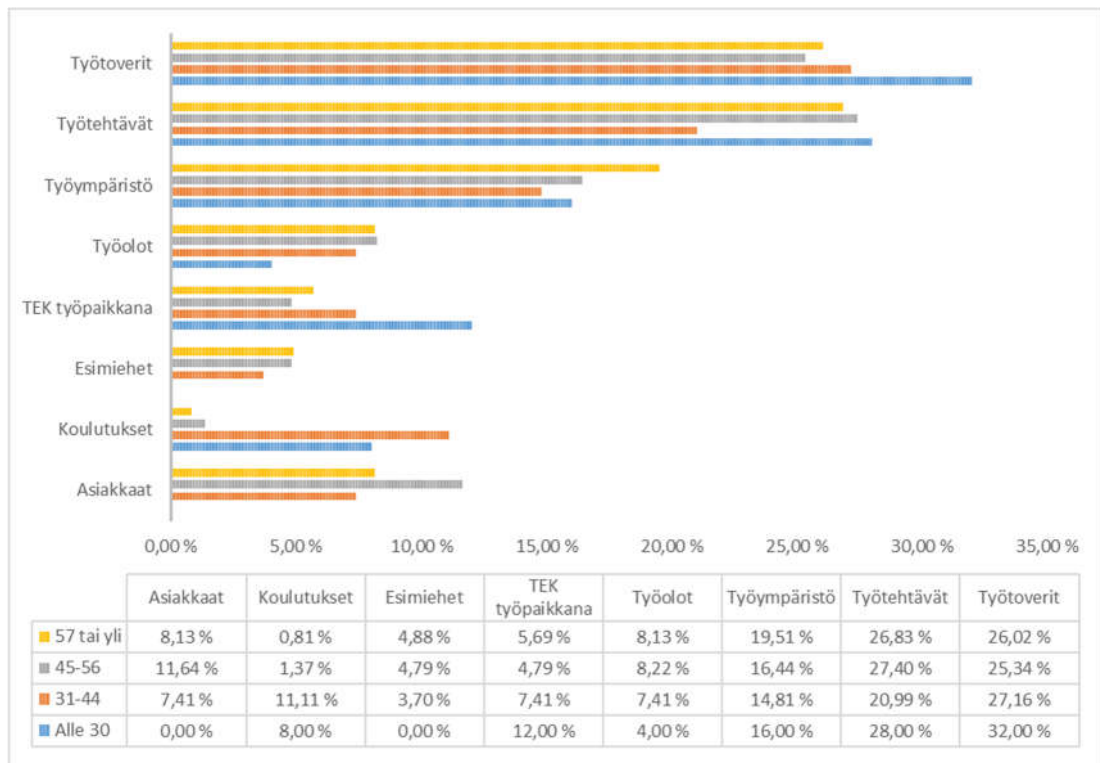
Kuvio 13. Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä

Kuviossa 14 käy ilmi, että naisista selkeästi enemmän pitää parhaana työssään asiakkaita, koulutuksia ja työympäristöä. Tekninen toimiala työpaikkana on myös naisilla useammin vastattuna kuin miehillä. Miehet taas ovat enemmän sitä mieltä, että työolot ovat parasta heidän työssään tällä hetkellä.



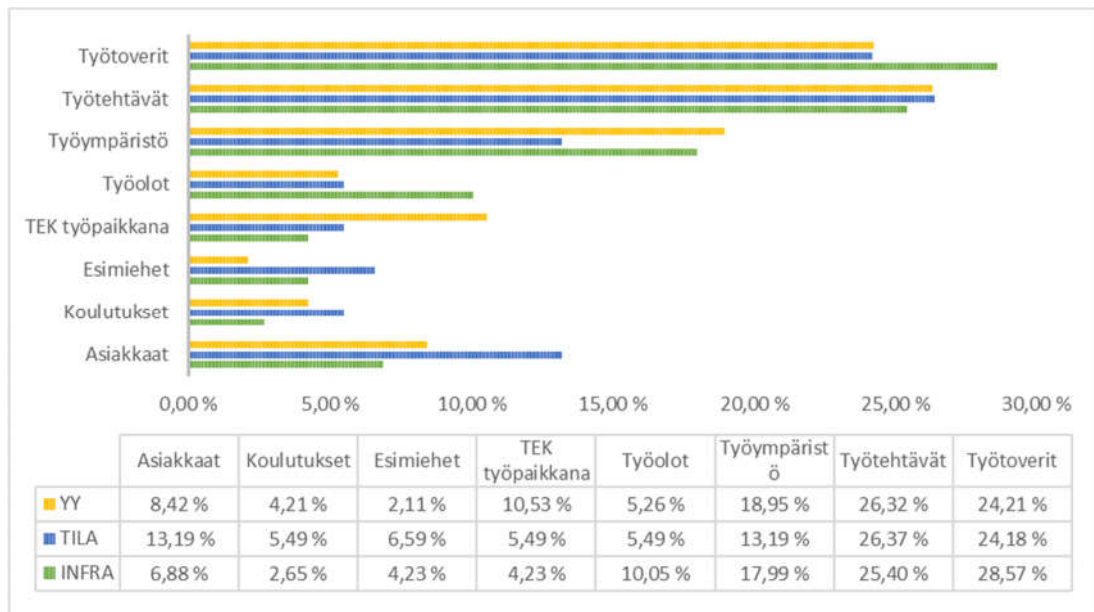
Kuvio 14. Mikä on parasta työssäsi -väittämän tulokset sukupuolittain

Kuviossa 15 tarkastellaan tuloksia ikäryhmittäin. Nuorimmassa ikäryhmässä työtoverit, työtehtävät, sekä tekninen toimiala työpaikkana on selkeästi useammin vastattuna verrattuna muihin ikäryhmiin. Koulutukset olivat suosittu vastaus myös kahdessa nuoremmissa ikäryhmässä, vanhemmissa ikäryhmissä koulutuksen jäädessä selkeästi vähemmälle suosiolle. Asiakkaat olivat selkeästi parasta ikäryhmälle 45-56, nuorimman ikäryhmän jättäessä tämän kohdan valitsematta kokonaan.



Kuvio 15. Mikä on parasta työssäsi – ikäryhmittäin.

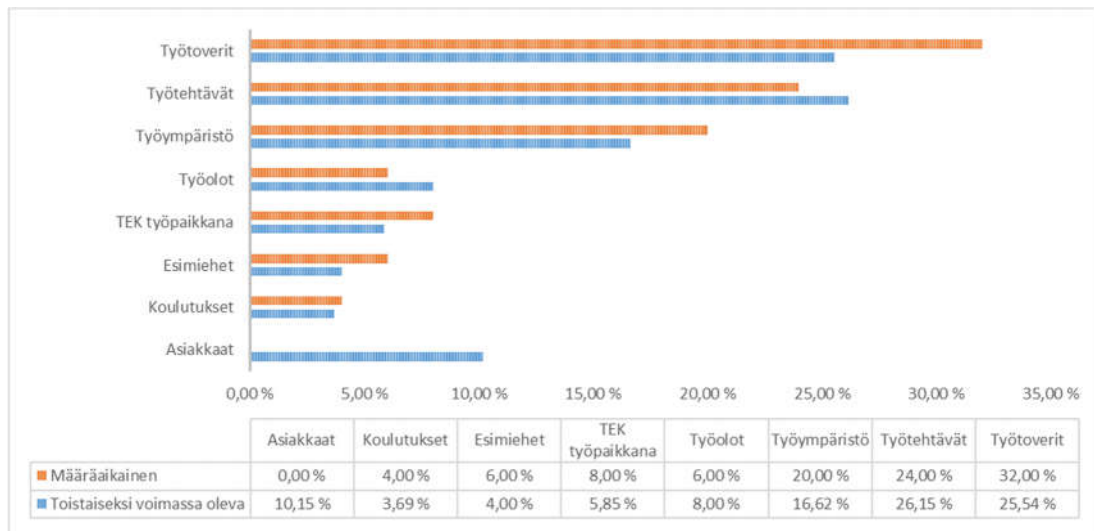
Kuvio 16 esittelee vastaukset yksiköittäin. Työtoverit ja työolot ovat selkeästi enemmän suosittuja infrayksikössä kuin muualla. Tilayksikön vastauksissa erottuu, että asiakkaat ja esimiehet -vaihtoehdot ovat suositumpia kuin muissa yksiköissä. Tilayksikön vastaajien mielestä taas työympäristö ei ole niin houkutteleva kuin muissa yksiköissä. Yhteiset palvelut -yksikössä vastattiin muita yksiköitä useammin, että tekninen toimiala on hyvä työpaikkana.



Kuvio 16. Mikä on parasta työssäsi – yksiköittäin

Kuviossa 17 tarkastellaan vastauksia vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kesken. Kolme parasta olivat määräaikaisen ja vakinaisen henkilökunnan mielestä työtoverit, työtehtävät ja työympäristö.

Määräaikainen henkilöstö on useammin sitä mieltä, että työtoverit ovat parasta työssä. Työtehtävien suhteen määräaikaisen ja vakinaisen henkilöstön vastausten suhteen ei ole eroa. Työympäristö on määräaikaisen henkilöstön mielestä parempi kuin vakinaisen henkilöstön mielestä. Työolot miellyttävät hieman enemmän vakinaista henkilöstöä, kun taas määräaikainen henkilöstö on hieman enemmän sitä mieltä, että tekninen toimiala on hyvä työpaikkana. Koulutusten kohdalla ei merkittävää eroa ollut. Yksikään määräaikainen ei ollut sitä mieltä, että parasta työssä on asiakkaat, kaikki vaihtoehdon valinnot ovat vakinaista henkilöstöä.

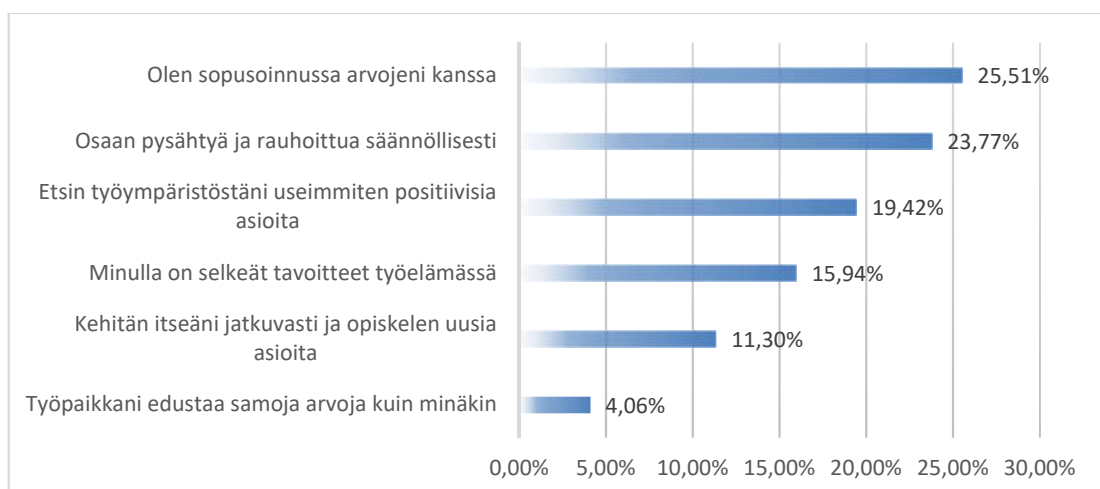


Kuvio 17. Mikä on parasta työssäsi – työ- ja virkasuhteen laatu

Toisessa arvoihin liittyvässä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin enintään kolmea, parhaiten heidän ajatuksiaan kuvaavaa vaihtoehtoa (Kuvio 18). Kolme suosituinta väittämää ovat

1. Olen sopusoinnussa arvojeni kanssa
2. Osaan pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti
3. Etsin työympäristöstäni useimmiten positiivisia asioita

Neljännes vastaajista on sopusoinnussa omien arvojensa kanssa, mutta toisaalta vain alle 5 % vastaajista on sitä mieltä, että työpaikka edustaa samoja arvoja vastaajan kanssa. Kysymykseen ei ollut pakko vastata yhdelläkään vaihtoehdolla, joka saattaa selittää alhaiset vastausprosentit vaihtoehdoissa.



Kuvio 18. Parhaiten ajatuksia kuvaavat vaihtoehdot

Kuviossa 19 tarkastellaan vastauksia sukupuolittain.

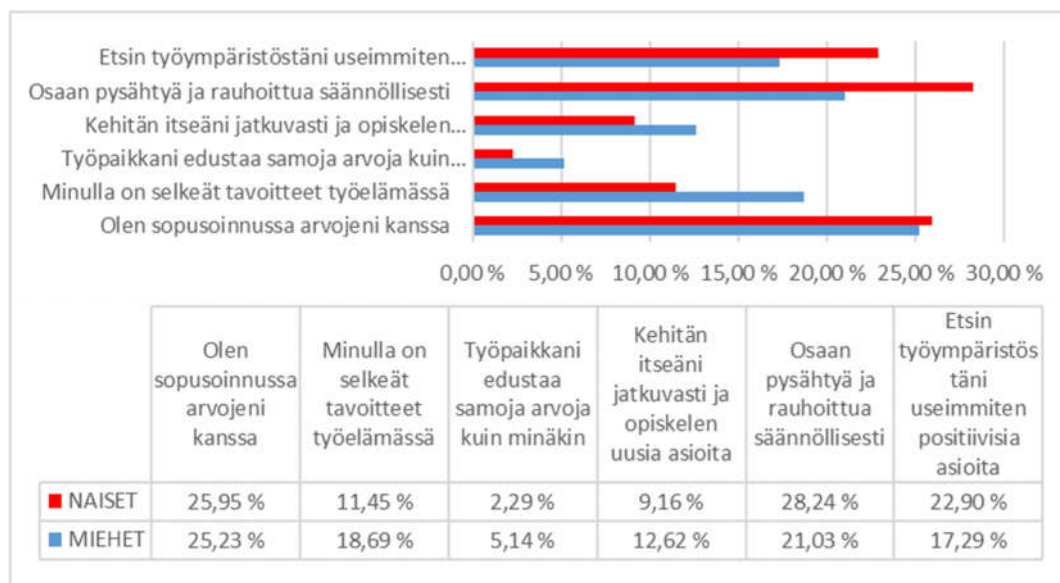
Naisten kolme suosituinta vaihtoehtoa olivat

1. Osaan pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti
2. Olen sopusoinnussa arvojeni kanssa
3. Etsin työympäristöstäni useimmiten positiivisia asioita

Miesten kolme suosituinta vaihtoehtoa olivat

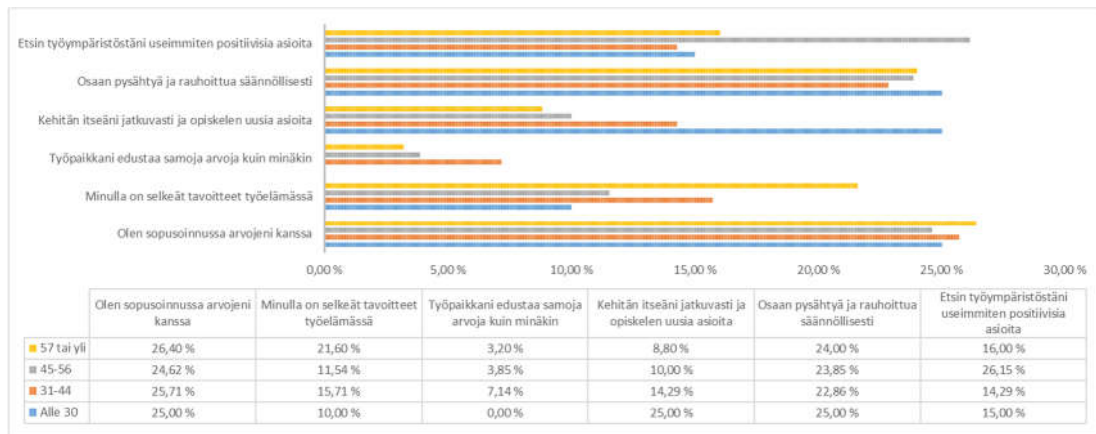
1. Olen sopusoinnussa arvojeni kanssa
2. Osaan pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti
3. Etsin työympäristöstäni useimmiten positiivisia asioita

Miehistä useammilla on selkeät tavoitteet työelämässään, sekä heidän työpaikkansa edustaa samoja arvoja heidän kanssaan verrattuna naisiin.



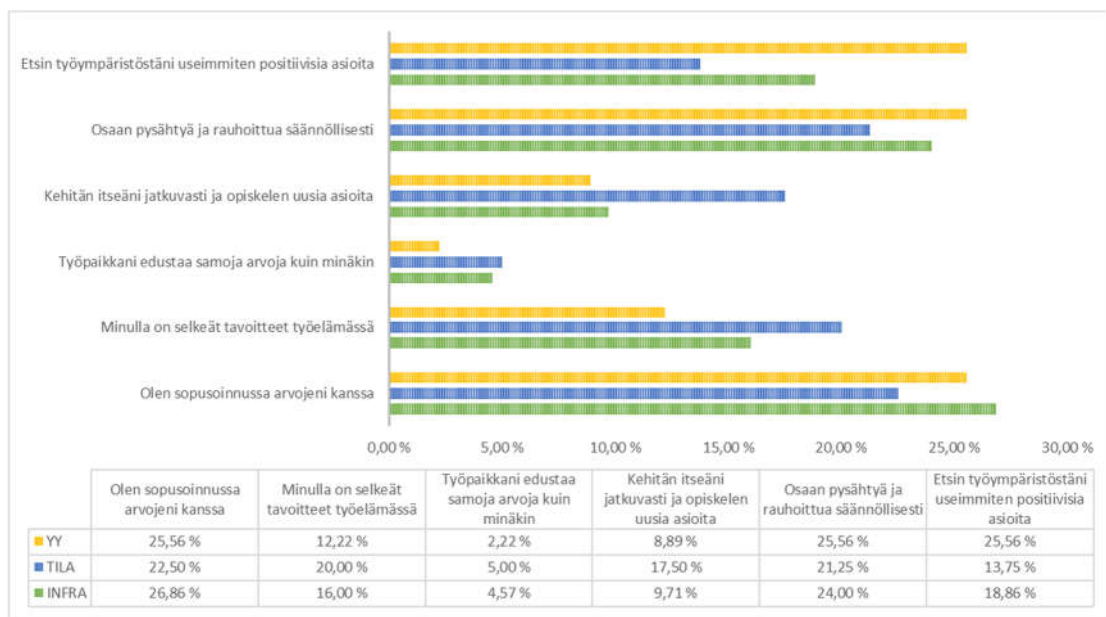
Kuvio 19. Parhaiten ajatuksia kuvaavat vaihtoehdot – sukupuolittain

Kuviossa 20 tarkastellaan vastauksia ikäryhmittäin. 45-56 -vuotiaat etsivät työympäristöstään useimmiten positiivisia asioita muita ikäryhmiä enemmän. Alle 30-vuotiaiden vastasivat muita enemmän väittämään 'kehitän itseäni jatkuvasti ja opiskelen uusia asioita'. Yli 56-vuotiailla on muita ikäryhmiä selkeämmät suunnitelmat työelämässään. 31-44 -vuotiaat vastasivat muita useammin väittämään 'työpaikkani edustaa samoja arvoja kuin minäkin'.



Kuvio 20. Parhaiten ajatuksia vastaavat vaihtoehdot – ikäryhmittäin

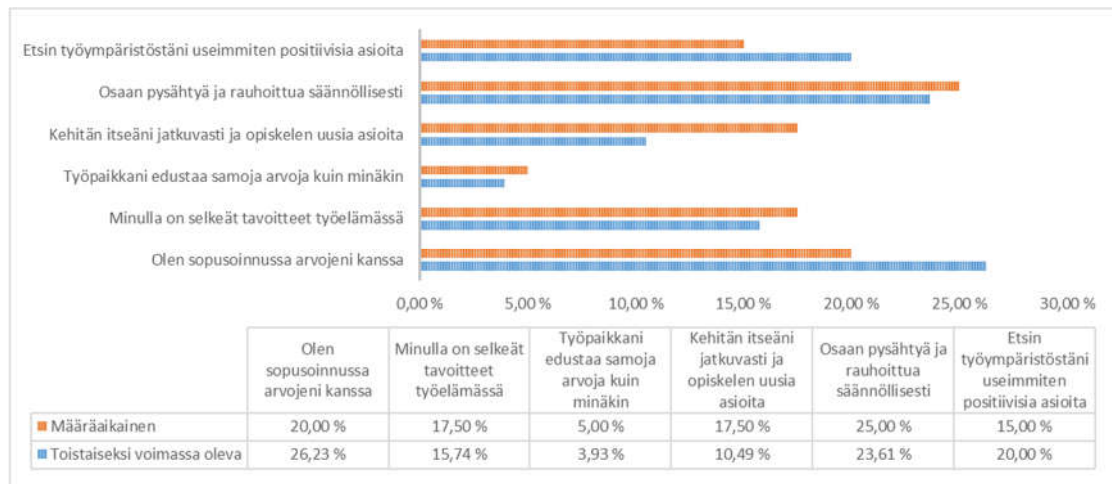
Kuviossa 21 tarkastellaan vastauksia yksiköittäin. Yhteiset palvelut -yksikössä etsitään muita yksiköitä useammin työympäristöstä positiivisia asioita, sekä vastauksia tuli enemmän myös väittämään 'osaan pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti'. Tilayksikössä muita enemmän vastauksia tuli väittämään 'kehitän itseäni jatkuvasti ja opiskelen uusia asioita', sekä 'minulla on selkeät tavoitteet työelämässäni'.



Kuvio 21. Parhaiten ajatuksia vastaavat vaihtoehdot – yksiköittäin

Kuviossa 22 tarkastellaan vastauksia vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kesken. Vakainainen henkilöstö etsii työympäristöstään useimmiten positiivisia asioita määräaikaiseen henkilöstöön verrattuna. Työ- tai virkasuhteen laadusta riippumatta vastaajat osaavat pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti. Tämä vastausvaihtoehto oli useimmiten valittuna määräaikaisella henkilöstöllä. Määräaikainen henkilöstö kehittää itseään

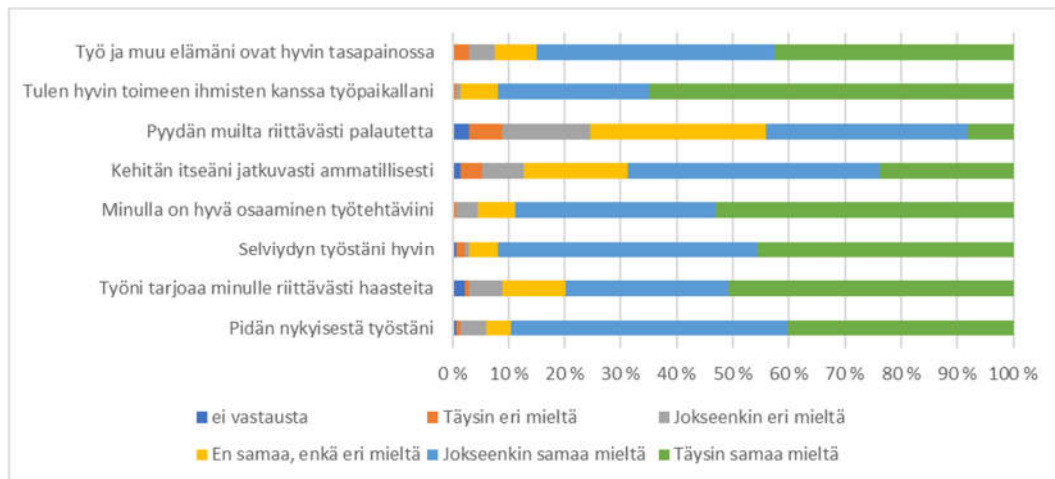
jatkuvasti ja opiskelee uusia asioita enemmän verrattuna vakinaiseen henkilöstöön. Määräaikaisella henkilöstöllä on selkeämmät tavoitteet työelämässä vakinaiseen henkilöstöön verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan suosituin vastausvaihtoehto oli 'olen sopusoinnussa arvojeni kanssa'.



Kuvio 22. Parhaiten ajatuksia vastaavat vaihtoehdot vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä

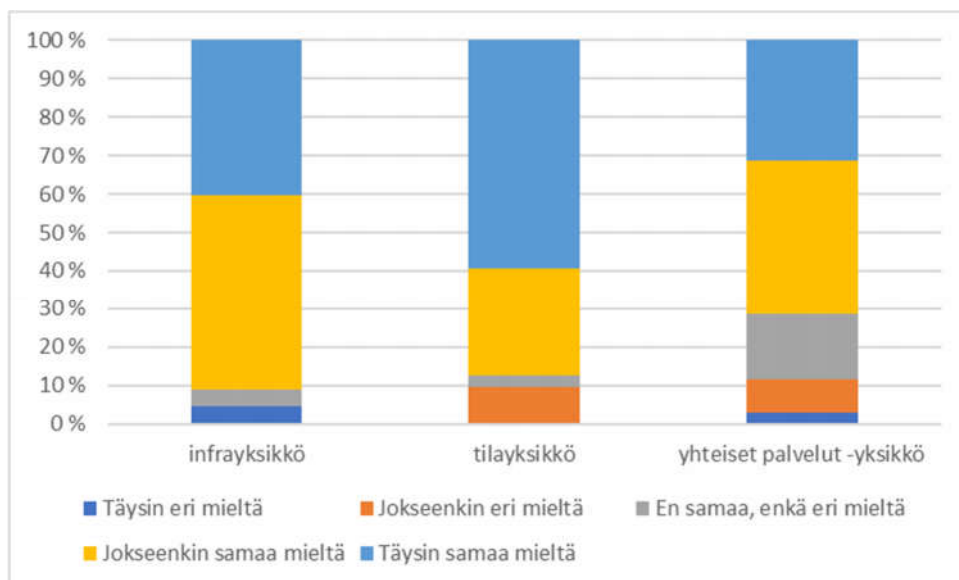
5.7 Työ ja ammatillinen kunto

Vastaajille esitettäessä työhön ja ammatilliseen kuntoon liittyviä väittämiä (Kuvio 23) nähdään, että suurin osa vastaajista tulee toimeen muiden ihmisten kanssa työpaikallaan ja pitävät nykyisestä työstään, sekä työ ja muu elämä ovat hyvässä tasapainossa ja selviytyvät työstään hyvin.



Kuvio 23. Työ ja ammatillinen kunto -väittämät

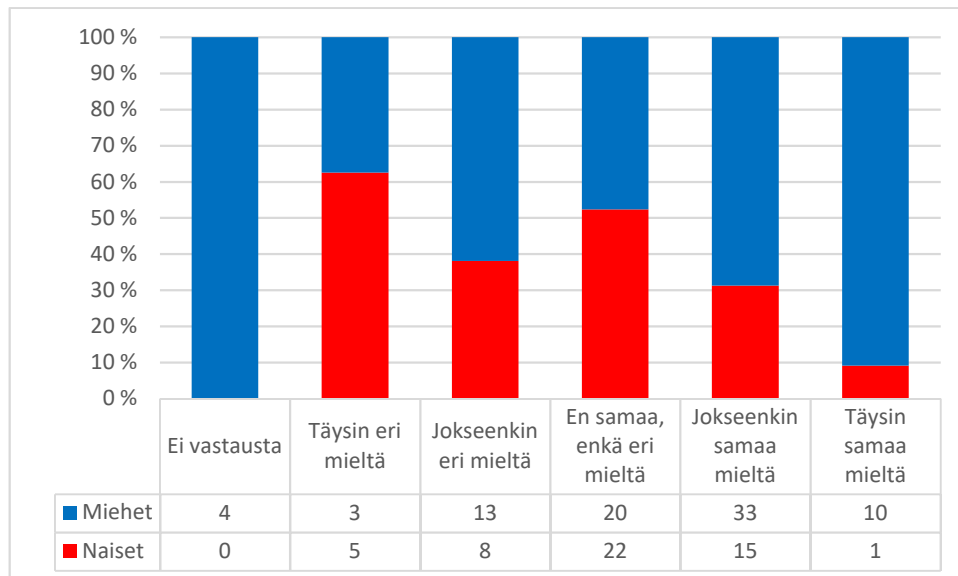
Tarkasteltaessa työ ja muu elämäni ovat hyvin tasapainossa -väittämän vastausta yksiköittäin (Kuvio 24), nähdään eroja yksiköiden välillä. Infrayksikössä väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli yli 90 % vastaajista, kun taas yhteisten palveluiden yksikössä sama prosenttiluku on hieman yli 70. Yhteisissä palveluissa myös yli 10 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. P-arvon ollessa 0,0129, on tulos tilastollisesti lähes merkitsevä.



Kuvio 24. Työ ja muu elämäni ovat hyvin tasapainossa -vastaukset yksiköittäin

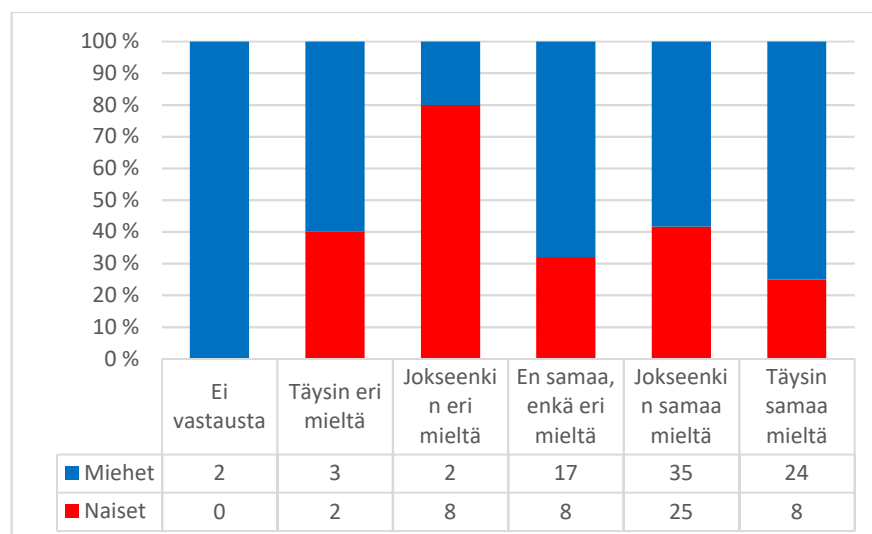
'Pyydän muilta riittävästi palautetta' -väittämää tarkasteltaessa sukupuolittain (Kuvio 25), nähdään miesten vastausten perusteella heidän pyytävän riittävästi palautetta muilta omasta työstään. Naisten ja miesten vastausten suhdetta tutkiessa voidaan tulla

siihen tulokseen, että naiset kokevat, etteivät pyydä riittävästi palautetta muilta omasta työstään. P-arvon ollessa 0,0234 on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



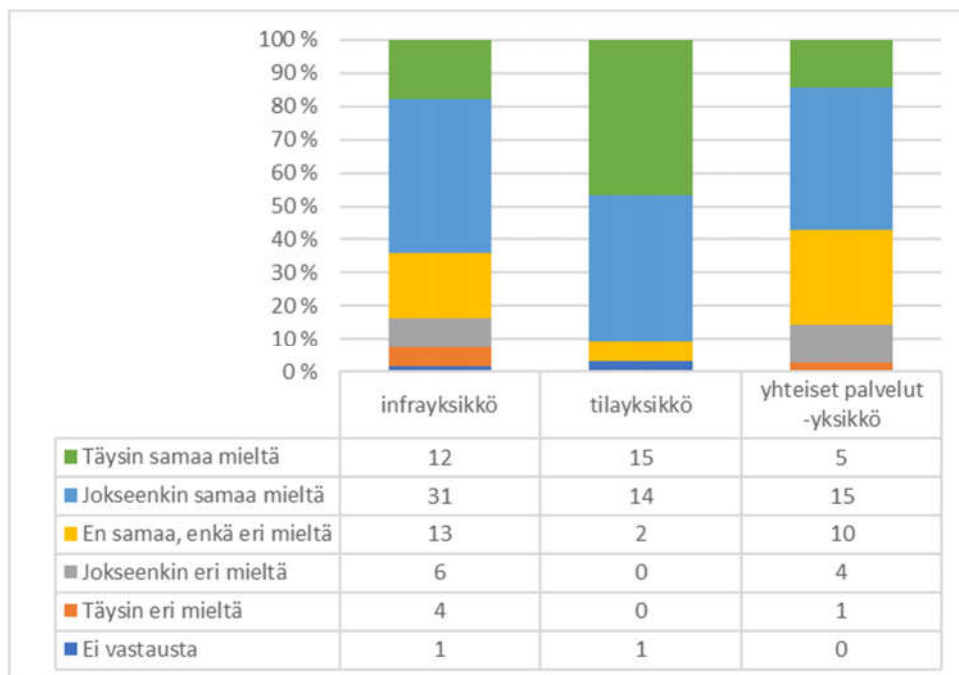
Kuvio 25. Pyydän muilta riittävästi palautetta -väittämän vastaukset sukupuolittain

'Kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti' -väittämää tarkastellessa sukupuolittain (Kuvio 18), nähdään selkeitä eroja. Vastausten perusteella miehet kehittävät itseään enemmän ammatillisesti, vaikka osa miehistä olikin asiasta täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä vastausvaihtoehdon kohdalla naisten vastausten määrä on kaksinkertainen miehiin verrattuna. P-arvon ollessa 0,0386 on vastaus tilastollisesti lähes merkittävä.



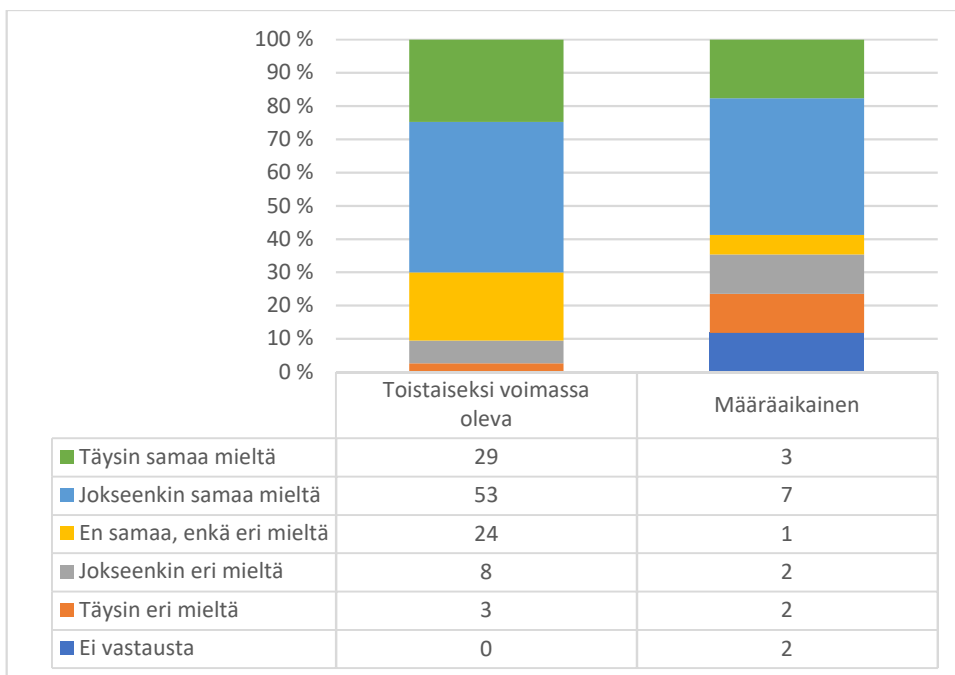
Kuvio 26. Kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti -väittämän tulokset sukupuolittain

Tarkasteltaessa yksiköittäin väittämää 'kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti' (Kuvio 27), nähdään eroja yksiköiden välillä. Tilayksikön vastaajista 90 % on täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, kun yhteisissä palveluissa vastaava prosentti on hieman alle 60 ja infrayksikössä yli 60. Infra- ja yhteiset palvelut -yksikössä oli myös vastaajia, jotka olivat täysin eri mieltä väittämän kanssa, tilayksikössä taas ei yksikään vastaajista ollut eri mieltä väittämän kanssa. P-arvon ollessa 0,0241 on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



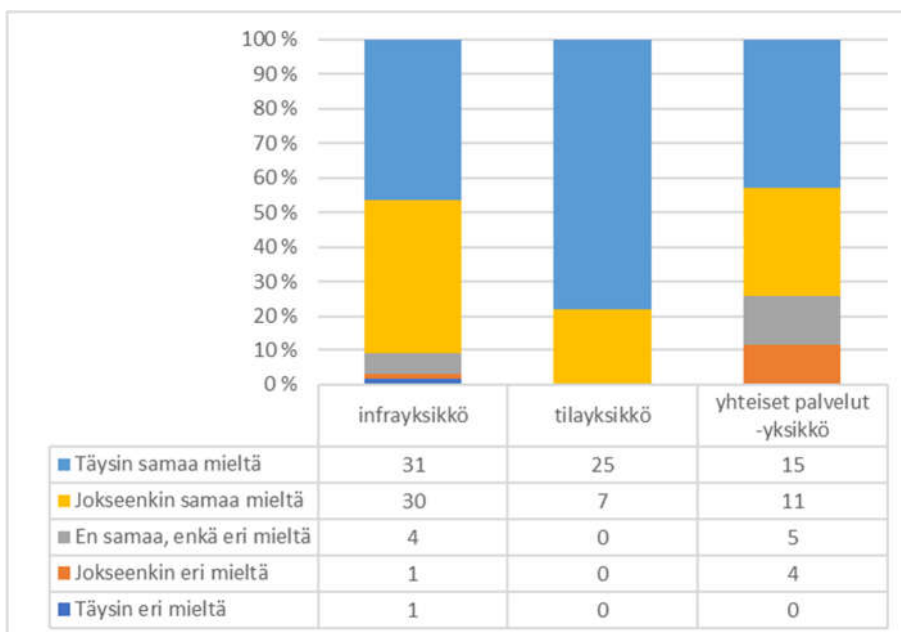
Kuvio 28. Kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti -väittämän tulokset yksiköittäin

Tarkastellessa vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön vastauksia 'kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti' -väittämän suhteen (Kuvio 29), näemme vakinaisen henkilökunnan koulututtavun määräaikaista henkilöstöä useammin. P-arvon ollessa 0,0014 on tulos tilastollisesti merkittävä.



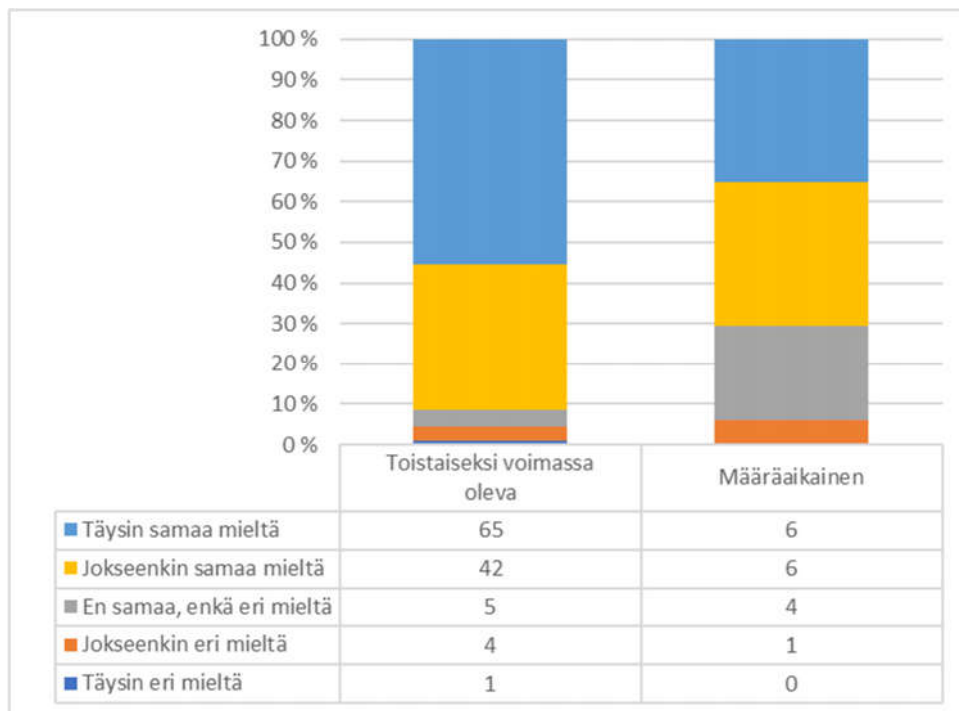
Kuvio 29. Kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti -väittämän tulokset vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kesken

Minulla on hyvä osaaminen työtehtävääni -väittämän vastauksissa yksiköittäin (Kuvio 30) nähdään, että tilayksikössä kaikki vastaajat ovat täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Infrayksikössä samaa mieltä väittämän kanssa oli 90 % vastaajista. Yhteiset palvelut -yksikössä 10 % vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa. P-arvon ollessa 0,0043 on tulos tilastollisesti merkittävä.



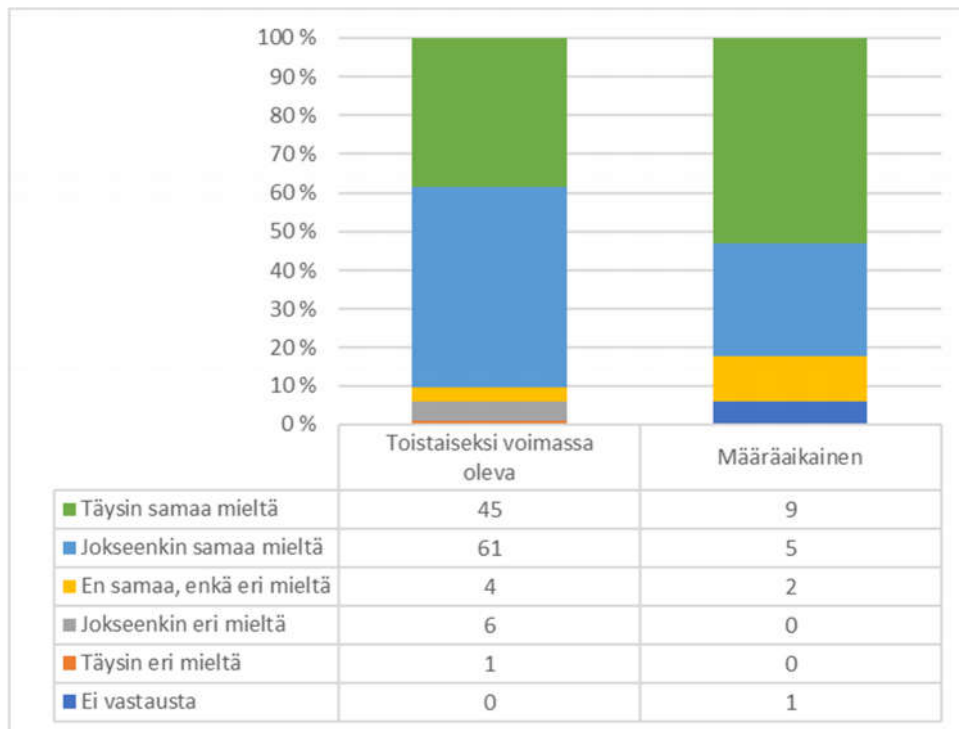
Kuvio 30. Minulla on hyvä osaaminen työtehtäviini -väittämän vastaukset yksiköittäin

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä näkyi eroja 'minulla on hyvä osaaminen työtehtäviini' -väittämän vastauksissa (Kuvio 31). Vakinainen henkilöstö on useammin samaa mieltä väittämän kanssa kuin määräaikainen henkilöstö. P-arvon ollessa 0,0452 on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



Kuvio 31. Minulla on hyvä osaaminen työtehtäviini -väittämän vastaukset vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä

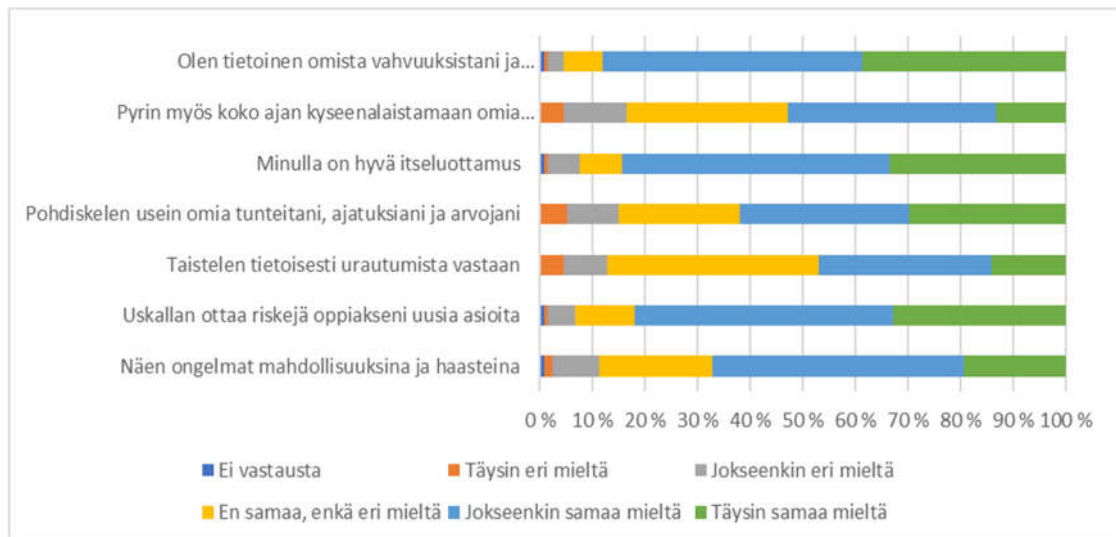
Väittämään 'pidän nykyisestä työstäni' (Kuvio 32) määräaikaisesta henkilöstöstä yksikään ei vastannut olevansa eri mieltä väittämän kanssa. Vakinaisesta henkilökunnasta samaan vastaukseen kysyttäessä 7 oli eri mieltä asiasta. P-arvon ollessa 0,0281 on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



Kuvio 32. Pidän nykyisestä työstäni -väittämän vastaukset vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä

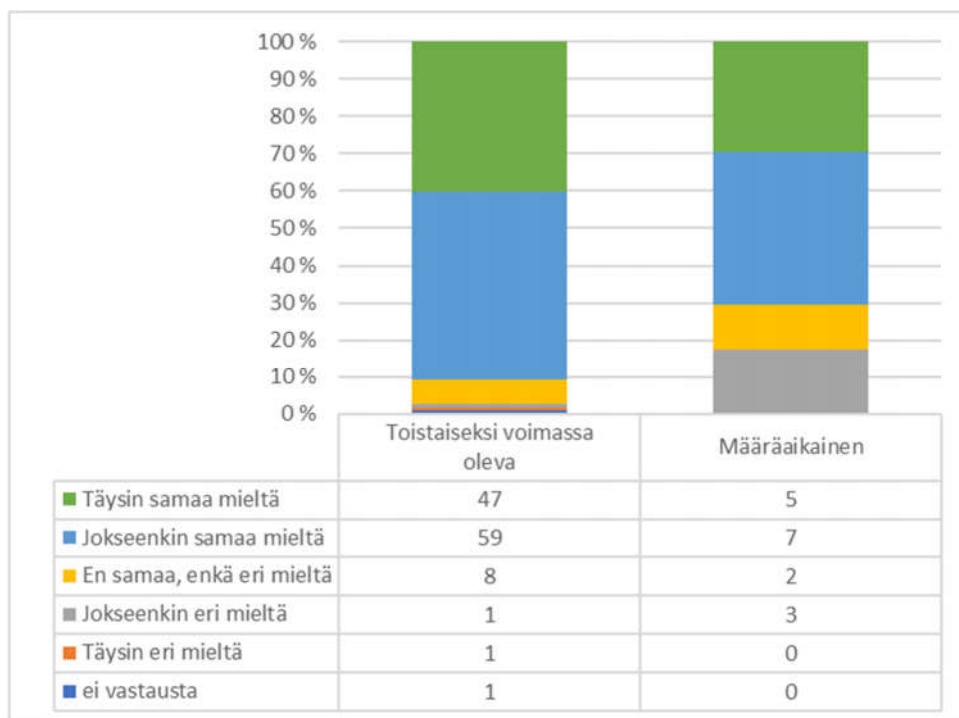
5.8 Uudistumiskunto

Vastaajilta annettiin uudistumiskuntoon liittyviä väittämiä (Kuvio 33). Suurin osa vastaajista on tietoinen omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Lähes 20 % vastaajista oli eri mieltä väittämässä 'pyrin myös koko ajan kyseenlaistamaan omia näkemyksiäni ja asenteitani'. Suurella osalla vastaajista on hyvä itseluottamus. 15 % vastaajista on eri mieltä väittämän 'pohdiskelen usein omia tunteitani, ajatuksiani ja arvotani' kohdalla. Vain hieman alle puolet vastaajista taistelee tietoisesti urautumista vastaan ja samaan väittämään yli kolmannes vastaajista ei osannut antaa selkeää vastausta. Suurin osa vastaajista uskaltaa ottaa riskejä oppiakseen uusia asioita, samoin kuin melkein 90 % vastaajista näkee ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina.



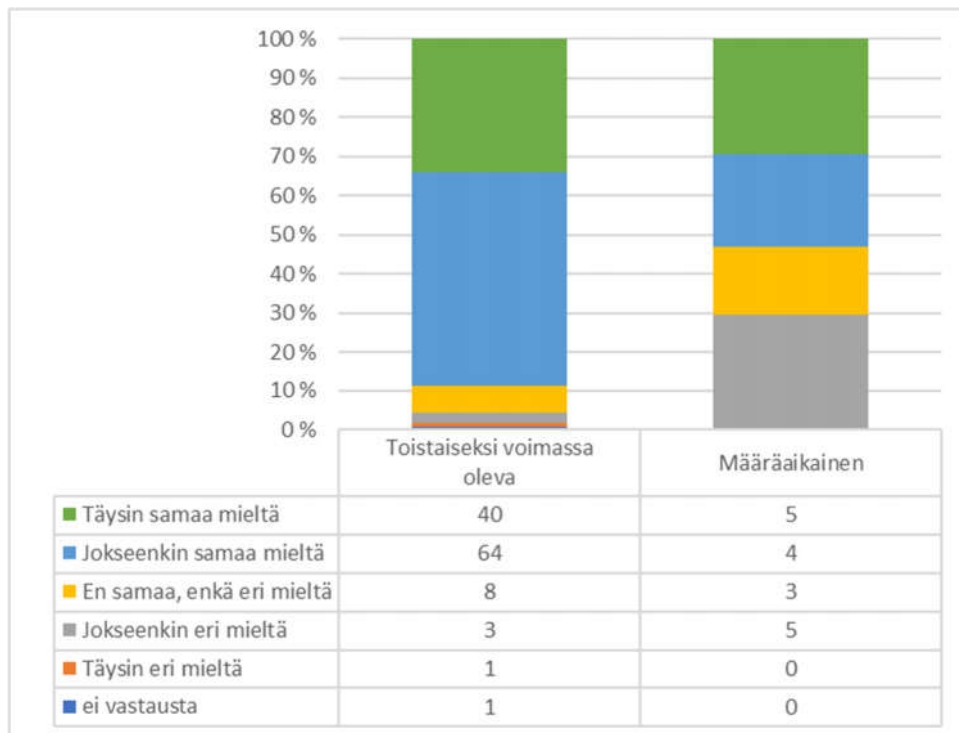
Kuvio 33. Uudistumiskunto -väittämien vastaukset

Kysyttäessä vakinaiselta ja määräaikaiselta henkilöstöltä vastauksia väittämään 'olen tietoinen omista vahvuksistani ja kehittämiskohteistani' (Kuvio 34), nähdään eroja vastaajaryhmien välillä. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 90 % on samaa mieltä väittämän kanssa, kun määräaikaisesta henkilöstöstä samaa mieltä on 70 % vastaajista. Eri mieltä oli väittämän kanssa selkeästi enemmän määräaikaista henkilöstöä vakinaiseen henkilöstöön verrattuna. P-arvon ollessa 0,0084, on tulos tilastollisesti merkittävä.



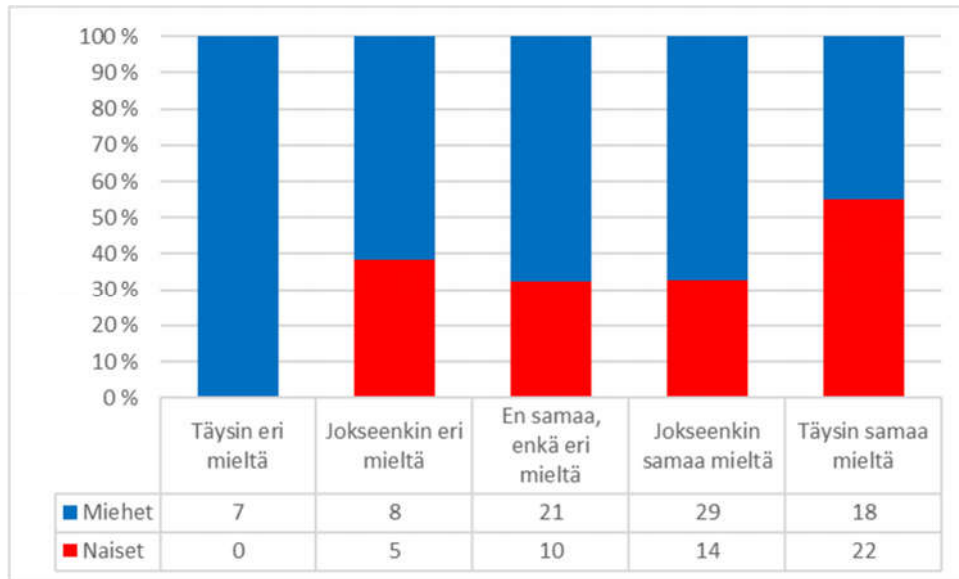
Kuvio 34. Olen tietoinen omista vahvuksistani -väittämän vastaukset vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä

Minulla on hyvä itseluottamus -väittämän vastauksissa (Kuvio 35) on vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön vastauksissa selkeitä eroja. Vakainainen henkilöstö on 90 % samaa mieltä väittämän kanssa, määräaikaisesta henkilöstöstä 70 % oli väittämän kanssa samaa mieltä. Määräaikaisesta henkilöstöstä lähes kolmannes oli eri mieltä väittämän kanssa. P-arvon ollessa 0,0003 on tulos tilastollisesti erittäin merkittävä.



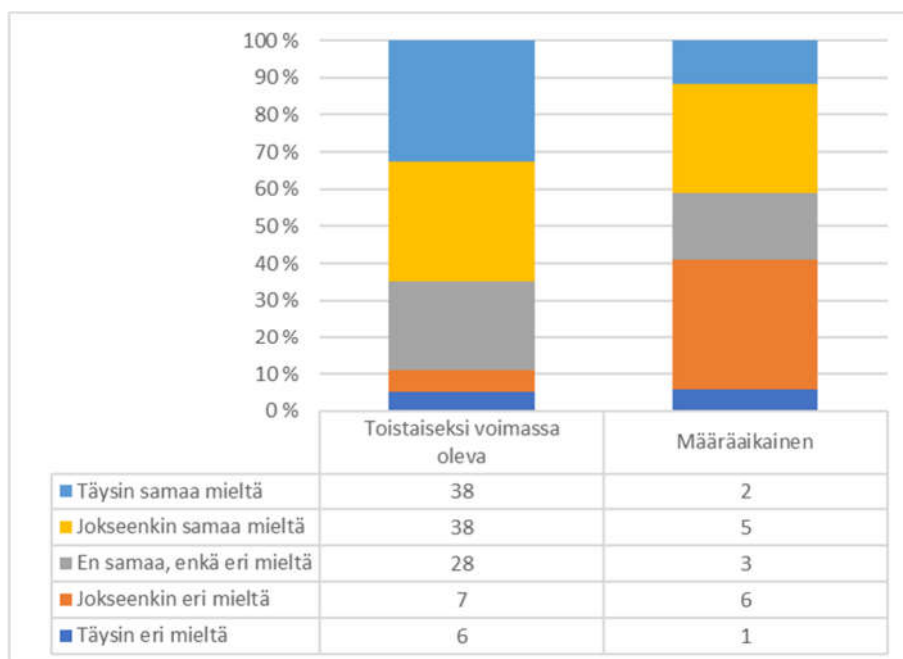
Kuvio 35. Minulla on hyvä itseluottamus -väittämän vastaukset vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä

Sukupuolten välinen ero väittämässä 'pohdiskelen usein omia tunteitani' (Kuvio 36), on selkeä. Miehistä selkeästi enemmän on eri mieltä väittämän kanssa, naisten pohdiskellessa omia tunteitaan usein enemmän. P-arvon ollessa 0,0377 on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



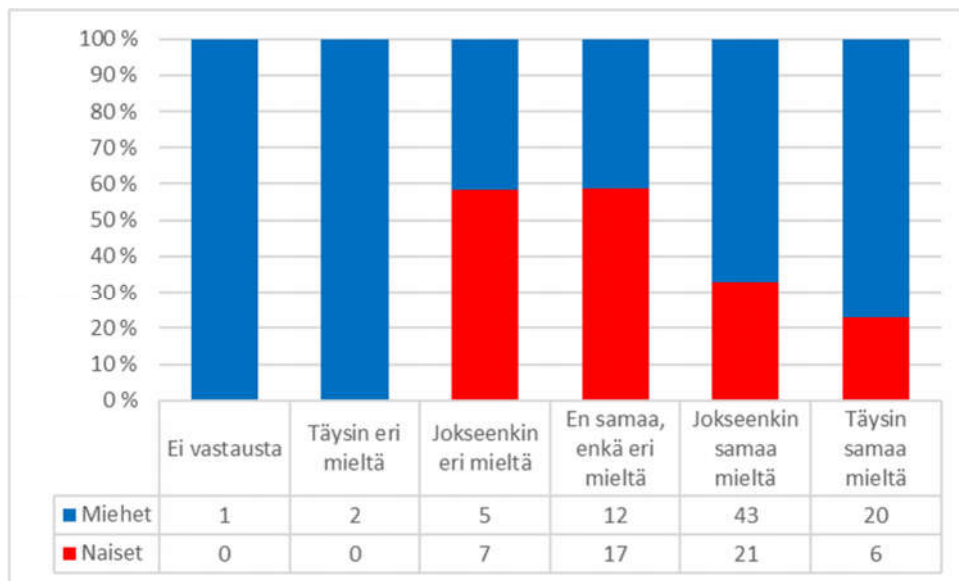
Kuvio 36. Pohdiskelen usein omia tunteitani, ajatuksiani ja arvojeni -väittämän vastaukset sukupuolittain.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön vastaukset väittämään 'pohdiskelen usein omia tunteitani, ajatuksiani ja arvojeni' (Kuvio 37) poikkeavat toisistaan. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40 % on eri mieltä väittämän kanssa, kun vakinaisesta henkilöstöstä on eri mieltä vain 10 %. Samaa mieltä väittämästä on vakinaisesta henkilöstöstä reilusti yli puolet, määräaikaisista alle puolen ollessa samaa mieltä väittämän kanssa. P-arvon ollessa 0,0036 on tulos tilastollisesti merkittävä.



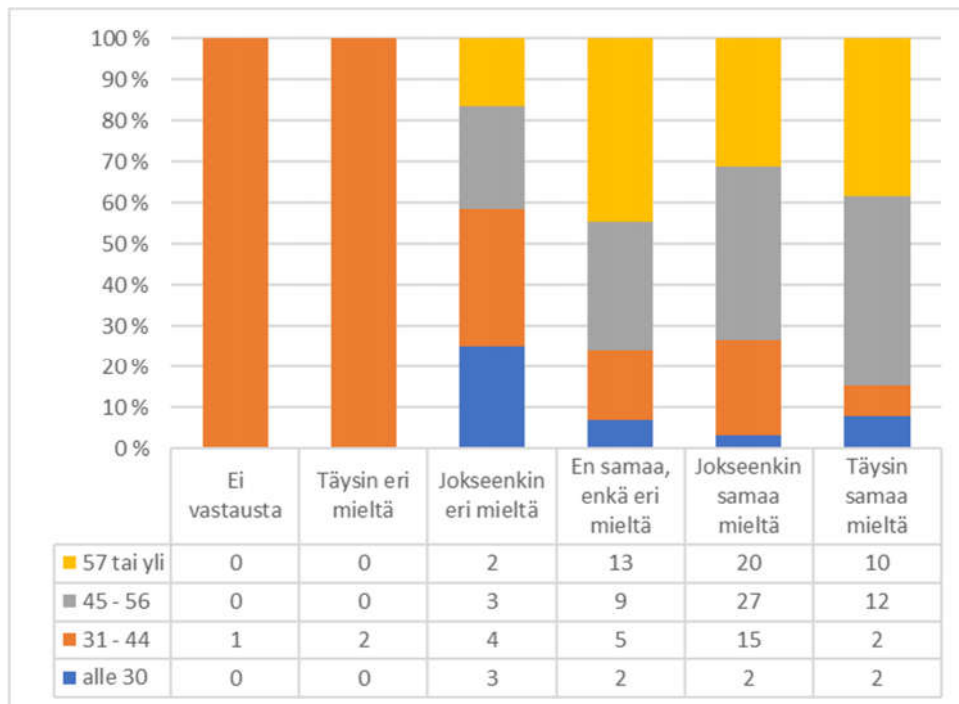
Kuvio 37. Pohdiskelen usein omia tunteitani, ajatuksiani ja arvojeni -väittämän vastaukset vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön välillä

Väittämään 'näen usein ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina' (Kuvio 38), on sukupuolten välillä nähtävissä eroja. Naisten vastausten jäädessä neutraalimpiin vastauksiin, on miesten vastaukset enemmän vastausvaihtojen ääripäissä. Miehet ovat enemmän samaa tai eri mieltä väittämän kanssa kuin naiset. P-arvon ollessa 0,0302, on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



Kuvio 38. Näen ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina -väittämän vastaukset sukupuolittain

Tarkastellessa väittämää 'näen ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina' ikäryhmittäin (Kuvio 39), nähdään että nuoremmista ikäryhmissä nähdään ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina paljon harvemmin kuin vanhemmissa ikäryhmissä. P-arvon ollessa 0,0424, on tulos tilastollisesti lähes merkittävä.



Kuvio 39. Näen ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina -väittämän vastaukset ikäryhmittäin

5.9 Vapaamuotoinen palaute työhyvinvoinnista

Kyselyn lopussa oli avoin kysymys, jossa vastaajia pyydettiin jättämään halutessaan ajatuksia tai mielipiteitä työhyvinvointiin liittyen (Liite 4).

Vapaamuotoisessa palautteessa nousi esille huoli työhyvinvoinnista ja töiden järjestelystä:

”Tiimien ja työtehtävien jatkuva sekoittaminen ,luo sekavuutta työpaikalla ihmisiin ja pelon töiden loppumisesta.”

”Vastuiden selventäminen. Kuka tekee mitäkin on aina välillä hakusessa.”

Työhyvinvointi nähtiin myös kokonaisvaltaisena hyvinvointina työn ja vapaa-ajan täydentäessä toisiaan:

”Työhyvinvointi on tärkeä asia sekä työntekijälle ja työnantajalle. Se on kahden kauppa, jossa vaaditaan molempien sitoutumista. Työhyvinvointi rakentuu muun muassa luottamuksesta, kunnioituksesta, toisen huomioimisena, molemmin puolisesta

joustopaikoista ja erilaisuuden ymmärtämisestä. Jos työnantajalta (ylin johto/ tekninen toimiala) löytyy tunneälyä, ymmärrystä ja joustopaikoja ohjata työntekijöitään eri elämän tilanteissa, niin työntekijöiltä löytyy varmasti joustopaikoja ja ymmärrystä työnantajaa kohtaan vaikeinkin hetkinä. Metsä vastaa niin kuin sinne huudetaan! Toivottavasti teknisellä toimialalla asia tajutaan, että yhdessä tehdessä luodaan tuloksellista toimintaa. Johtajat johtavat, mutta löytyykö meiltä tarpeeksi viisaita johtajia?”

”Työhyvinvointi on arkea ja se kuuluu kokonaisvaltaisesti elämään. Mikäli töissä ei voi hyvin, niin se heijastuu siviilielämään ja päinvastoin.”

”Kotielämän tulee olla kunnossa ja sen eteen tulee tehdä töitä. Jos kotona joku asia on pielessä, vaikutukset näkyvät myös töissä.”

Työhyvinvoinnin suunnasta ja laadusta teknisellä toimialalla otettiin kantaa vapaa-ajalla osiossa useassakin vastauksessa ja esimiesten tasa-arvoista kohtelua peräänkuulutettiin. Sääntöjen noudattamista, sekä niiden yhtenäistämistä ja tasa-arvoisuutta toivottiin.

”Työhyvinvointiin ei vaikuta jatkuvat muutokset sekä henkilökuntaa pidetään eri arvossa. Eikä sääntöjä tarvi kaikki noudattaa joka tuottaa eripuraa jne.....”

”Täällä on paljon sääntöjä, määrättyjen henkilöiden vain ei tarvi niitä noudattaa. Paljon tehdään kiusaa toisille työntekijöille pihtaamalla tietoja. ”Tieto on valtaa”-mentaaliteetti tuntuu jylläävän täällä ihan työpaikkakiusaamiseksi asti. Liian paljon pomoja. Yksi sanoo yhtä, toinen toista ja kolmannella on myös oma mielipiteensä. Näillä ohjeistuksilla työntekijän sitten pitäisi hoitaa työnsä. Kenellekään ei tietenkään tule mieleen kysyä tekevältä taholta mitään. Olen muutamaan kertaan maininnut esimiehelleni, että koen yhden työntekijän käyttäytymisen minua kohtaan työpaikkakiusaamisena mutta esimies ei ota kantaa asiaan.”

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, miten kohderyhmä kokee työhyvinvoinnissaan fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen, ammatillisen ja uudistumiskunnon, näiden kaikkien vaikuttaen kokonaisyhyvinvointiin. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Porin kaupungin teknisen toimialan henkilökunta. Teoriaosiossa käsitellään työhyvinvoinnin osa-alueiden lisäksi työhyvinvoinnin johtamista ja kehittämistä, sekä työhyönteisötaitoja.

Kyselyn koskiessa Porin kaupungin teknisen toimialan henkilöstöä ja heidän suhdetaan työhyvinvointiin, ovat kyselyn tulokset luotettavia niiltä osin. Työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia ja kirjoitettu lukemattomia teoksia, joten tuloksia verrataan teoriaan tehden johtopäätöksiä. Tämän opinnäytetyön tulokset perustuvat kyselytutkimusten vastauksiin, eikä mitään muuta havainnointimenetelmää ole käytetty. Kohderyhmälle ei annettu etukäteen tietoa kyselyn väittämistä, kaikki kyselyyn osallistuneet ovat siis osallistuneet tutkimukseen samoin perustein. Kyselylomakkeen väittämät ovat pääosin Pentti Sydänmaanlakan kirjasta Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun ja väittämät käytiin yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa läpi.

Kyselyyn vastasi vastausajan puitteissa 143, joista 9 vastausta hylättiin puutteellisten taustatietojen takia.

Kokonaisuutta katsoen teknisen toimialan työhyvinvointi näyttäisi olevan aika hyvällä mallilla. Vapaamuotoisia vastauksia luettaessa tulee selkeästi ilmi, että työntekijät kaipaavat selkeää työnjakoa ja työtehtäviä, napakkaa johtamista sekä yhdenmukaisia sääntöjä, joita noudatetaan. Työhyvinvoinnista toivottiin myös luentoa. Jos itseohjautuvuutta ei vielä löydy henkilöstöstä, voisi työyhteisökoulutuksesta tai -luennosta olla apua henkilöstölle itsensä tuntemisen ja johtamisen kannalta. Henkilöstön ikärakenne on sellainen, että heidän tullessa nuorena töihin, on työyhteisössä ollut aivan erilainen johtamistapa. Esimies on sanonut, mitä ja miten tehdään, eikä siitä poikettu. Vaikka esimiehiä tarvitaankin, tämän päivän tiimimäisissä toimintatavoissa myös itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat isoja asioita.

Fyysisellä osa-alueella vastauksista voidaan päätellä, että henkilöstö pitää pääosin huolta ruokavaliosta, levosta, liikunnasta ja työstä irtautumisesta. Osa miehistä ei pysynyt koskaan irtautumaan vapaa-ajalla työstään ja osa naisistakin vain harvoin. Työn asettamat haasteet saattavat aiheuttaa vaikeuksia töistä irrottautumiseen, joten rentoutumisen keinot ovat näille vastaajille erittäin tärkeitä. Mukava harrastus saattaa helpottaa töistä irrottautumista tai keskusteleminen esimiehen kanssa työtaakan tai työn aiheuttaman stressin helpottamisesta. Liikunnan lisääminen arjessa on helppoa. Portaiden käveleminen hissien käytön sijaan tai muutaman korttelin pidempi kävelymatka töihin autolta tai bussipysäkiltä nostaa liikunnan määrää viikossa huomaamatta. Unen määrään ja laatuun on mahdollista vaikuttaa. Liikunta ja rentoutumisharjoitus ennen nukkumaan menoa auttaa nukahtamisessa.

Psyykkisellä osa-alueella henkilöstö ei pelkää epäonnistumisia, ovat tasapainossa itsensä ja työympäristönsä kanssa, heidän on helppo tehdä päätöksiä, he osaavat rauhoittaa mieltänsä ja ajatuksensa, osaavat ihmetellä ja kyseenalaistaa totuttuja tapoja, sekä tuntevat pääsääntöisesti olonsa virkeäksi ja energiseksi. Yhteiset palvelut -yhteisössä työ- ja muu elämä ei ole täysin tasapainossa. Todennäköisesti pitkään kestänyt muutos on kuormittanut yhteisten palveluiden työntekijöitä. Työntekijöiltä vaaditaan pitkäjänteisyyttä, sekä esimiehiltä tarkkaavaisuutta, ettei henkilökunnan jaksamisessa tule notkahdusta. Keskimmaisista ikäluokista useampi ei tuntenut itseään vireäksi ja energiseksi. Ruuhkavuosienkin aikana mieli on mahdollista rauhoittaa mietiskelyllä, joka vapauttaa luovuuden auttaen aivoja oivaltamaan vanhoja asioita uudella tavalla. Muistin säännöllinen harjoittuu aivotoimintaa ja pitää yllä oppimista. Henkilöstön pitää kyseenalaistaa tuttujen asioiden soveltaminen, jotta kehittymistä on mahdollista tapahtua. Kehittymistä tapahtuu myös epäonnistumalla, joten sitä ei kannata pelätä. Parhaassa tapauksessa henkilöstö saa uusia näkökulmia asiaan epäonnistumalla ja pysyy jatkamaan kehittämistään asioiden suhteen.

Sosiaalisella osa-alueella henkilöstö osaa kuunnella tunteitaan ollen tietoinen niistä, sekä ymmärtää ja tunnistaa myös toistenkin tunteita. Ikäryhmistä nuorimmissa toisten tunteet tunnistettiin ja ymmärrettiin useammin kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Henkilöstö tulee yleensä töihin iloisena ja hyvällä mielellä sekä osaa käsitellä myös negatiivisia tunteitaan. Vaikka negatiivisia tunteitakin tarvitaan, henkilöstö voi paremmin positiivisuuden ilmapiirissä. Negatiivisen kierteen katkaiseminen ja ajatusmaailman

muuttaminen positiiviseksi on mahdollista vahvistamalla positiivisuuden ilmapiiriä. Negatiiviseen tunteeseen ei kannata jäädä vellomaan, vaan siitä tunteesta voi päästä irti. On myös hyvä muistaa, että jos ei voi vaikuttaa johonkin asiaan, voi aina muuttaa asennettaan siihen. Ongelmiaan ei myöskään kannata murehtia yksin. Jos ongelma liittyy työhön, kannattaa siitä työyhteisössä puhua. Ratkaisu saattaa olla lähempänä kuin arvaakaan.

Henkisellä osa-alueella kolmeksi parhaimmaksi asiaksi työssään tällä hetkellä vastaajat valitsivat työtoverit, työtehtävät ja työympäristön. 17 % vastaajista valitsi vaihtoehdon tekninen toimiala työpaikkana, kysyttäessä parasta asiaa työssään. Vapaamuotoisissa vastauksissa esille nousi etäpäivät, säännöllinen tulo ja itsenäinen työ. Naisten valitessa enemmän ihmisiin kohdistuvia vaihtoehtoja, miehet valitsivat ympäristöön kohdistuvia vaihtoehtoja. Toisessa monivalintakysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan enintään kolme vaihtoehtoa, joka kuvaa parhaiten heidän arvojaan. Kolme useimmin valittua vaihtoehtoa olivat: olen sopusoinnussa arvojeni kanssa, osaan pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti ja etsin työympäristöstäni useimmiten positiivisia asioita. Vain alle 5 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikka edustaa samoja arvoja heidän kanssaan. Henkilöstön pitäisi löytää yhteinen päämäärä, jota noudattavat. Porin kaupungin arvot ovat työtä, rohkeutta ja elämyksiä. Arvot ovat hyvin laajoja, joita on myös mahdollista tulkita monella tavalla. Jos työntekijät eivät mahdollisesti osaa tai tiedä organisaationsa arvoja, olisi organisaation hyvä markkinoida arvot työntekijöilleen mahdollisimman helpolla ja ymmärrettävällä tavalla. Sanat eivät merkitse mitään, jos ei tunne tarinaa niiden takana ja elleivät ne näy arjessa. Arvot innostavat ja antavat energiaa sekä niiden mukaan tehdään valintoja. On siis tärkeää löytää omat arvonsa ja noudattaa niitä samalla muistaen, että jokainen valinta vaikuttaa seuraavaan hetkeen.

Ammatillisella osa-alueella henkilöstö pitää nykyisestä työstään, joka tarjoaa heille tarpeeksi haasteita ja johon heillä on hyvä osaaminen. Henkilöstö tulee suurelta osin myös hyvin toimeen muiden ihmisten kanssa työpaikallaan. Työ ja muu elämä ovat hyvin tasapainossa. Henkilöstö myös kehittää itseään jatkuvasti ammatillisesti. Muilta palautteen pyytäminen saattaa tuntua osasta henkilöstöä hieman haasteelliselta, eikä sitä osata välttämättä pyytää. Palautekulttuurin puuttuminen organisaatiossa saattaa vaikeuttaa palautteen pyytämistä, koska palautetta ei välttämättä osata antaa ja ottaa vastaan. Johtamisen kannalta pelkästään vuosittainen kehityskeskustelu ei ole riittävää

palautteen antamista, vaikka kehityskeskustelu onkin tärkeä osa työhyvinvoinnin suunnittelua ja seurantaa. Työntekijän on myös mahdollista osallistaa itsensä antamaan ja saamaan palautetta työskentelemissään tiimeissään.

Uudistumisen osa-alueella henkilöstö on tietoinen omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan ja uskaltaa ottaa riskejä oppiakseen uusia asioita, sekä näkee ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina. Vain hieman yli puolet vastaajista pyrkii koko ajan kyseenalaistamaan omia näkemyksiään ja asenteitaan. Suurella osalla vastaajista on hyvä itseluottamus, mutta vain noin puolet vastaajista taistelee tietoisesti urautumista vastaan. Henkilön itse on mahdollisuus vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja luoda itsensä tasapainossa oleva elämä työn ja vapaa-ajan kesken. Tämä ei tapahdu hetkessä ja asiaa helpottaakseen on henkilökohtaiset kehittämiskohteet mahdollista jakaa osa-alueisiin, jotta kokonaisuutta on helpompaa hallita. Uudistuminen lähtee itsestä ja uudistumisen tieltä on helppo palata tuttuun ja turvalliseen tekemisen tyyliin, joka sijaitsee henkilön mukavuusalueella. Toiminnan muuttaminen tarkoittaa totutun kaavan rikkomista. Muuttamalla tapojamme, on meillä myös mahdollisuus muuttaa elämäämme. Muutos alkaa ajattelusta ja siitä, että jotain parempaa on tulossa.

Työpaikkakulttuurin muuttaminen ei tapahdu hetkessä ja vaatii esimiestyön lisäksi myös jokaisen työntekijän panosta. Hyvän työilmapiirin syntymiseen on mahdollista jokaisen vaikuttaa seuraavilla asioilla:

- Keskity työpaikalla työn tekemiseen
- Kohtele työtovereitasi kunnioittavasti
- Perusta mielipiteesi faktoihin, älä levitä huhuja
- Erilaisuus on rikkaus, ole avoin sille
- Anna apua ja neuvoja pyydettyä ja tarjoa apua myös itse toisille
- Ota vastaan palautetta ja anna sitä
- Noudata sääntöjä
- Korjaa asiat, johon voit itse vaikuttaa
- Huolehdi riittävästä levosta ja työstä irtaantumisesta

(Aro, Rämö, Aho, Kedonpää & Lappi 2018, 185.)

Muutos lähtee sinusta itsestäsi.

LÄHTEET

Alahautala, T. & Huhta H. 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Anttila, P. 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. Hamina: Akatiimi.

Aro, A., Rämö, A., Aho, J., Kedonpää, K. & Lappi, T. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 12.11.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/HACBDXDTEB>

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.

Haaranen, M. 2015. Hyvinvoinnin osa-alueet / Itsensä johtaminen / Maija Haaranen. Viitattu 3.9.2018. <https://www.youtube.com/watch?v=xToMx31fMBk>.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC. 6. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hougaard R. & Kalajo T. 2016. Tilaa ajatella: Tehosta työtäsi mindfulnessin avulla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Innanen, P. Hyvinvointitarinoita ja strategioita. 2006. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi?: Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat.

Juuti, P. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2006. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 1.9.2018. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-659-4>

Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 3. painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 4.8.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/CACBBXXUBGAJ>

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämisohjelman laatiminen. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kuntatyönantajien www-sivut. 2018. Viitattu 9.11.2018. <https://www.kt.fi/>

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. 13.4.2007/449 muutoksineen.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44 muutoksineen.

Manka, M. 2010. Työn iloa ja imua: Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. p. Kuopio: Unipress.

Porin kaupungin henkilöstöohjelma vuoteen 2025. 2018. Viitattu 8.9.2018. https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/henkilostoohjelma_vuoteen_2025_porin_kaupunki.pdf

Porin kaupungin henkilöstöraportti 2017.2018. Viitattu 4.11.2018. https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/pori_henkilostoraportti_2017.pdf

Rauramo, P., Antola, M., Krans-Bredenber, M., Luukkanen, T. & Tolvanen, M. 2016. Esimiesten perehdyttäminen: Keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä ja teollisuusryhmä.

Salo, K. 2016 Mistä tekijöistä rakentuu toimiva työyhteisö ja työhyvinvointi? - Speakersforum. Viitattu 15.7.2018. <https://www.youtube.com/watch?v=juPt9oRlAnA>.

Short, T., 2012. Learning how to lead self before leading others: an industry perspective from Australia. Teoksessa Development and Learning in Organizations: An International Journal, Vol. 26 Issue: 3, 11-15, <https://doi.org/10.1108/14777281211225758>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön www-sivut. 2018. Viitattu 13.8.2018. <http://stm.fi/>

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 3. painos. Helsinki: Alma Talent.

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.

Sydänmaanlakka, P. 2011. Älykäs itsensä johtaminen. Työn tuuli 1/2011. Viitattu 9.9.2018. http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti_Sydanmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf

Työsuojelun www-sivut. 2018. Viitattu 13.8.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2018. Viitattu 1.9.2018. <https://www.ttl.fi/>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 14.10.2018. <https://ttk.fi/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Valtiokonttorin www-sivut. 2016. Viitattu 21.8.2018. <http://www.valtiokonttori.fi/>

Porin kaupungin teknisen toimialan työhyvinvointikysely – Voisinko mä itte vaikuttaa?

Nämä tiedot ovat pakollisia, valitse jokaisesta kohdasta oikea vaihtoehto.

Sukupuoli	Nainen	
	Mies	
Ikä	Alle 30	
	31 – 44	
	45 – 56	
	57 tai yli	
Yksikkö	Tilayksikkö	
	Infrayksikkö	
	Yhteiset palvelut -yksikkö	
Työ-/virkasuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	
	Määräaikainen	

Valitse seuraavien kysymyksien kohdalla vaihtoehdoista parhaiten sopiva numero rastittamalla:

- 5 – Täysin samaa mieltä
- 4 – Jokseenkin samaa mieltä
- 3 – En samaa, enkä eri mieltä
- 2 – Jokseenkin eri mieltä
- 1 – Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Pidän nykyisestä työstäni					
Työni tarjoaa minulle riittävästi haasteita					
Selviydyn työstäni hyvin					
Minulla on hyvä osaaminen työtehtäviini					
Kehitän itseäni jatkuvasti ammatillisesti					
Pyydän muilta riittävästi palautetta					
Tulen hyvin toimeen ihmisten kanssa työpaikallani					
Työ ja muu elämäni ovat hyvin tasapainossa					

Valitse seuraavan kysymyksen kohdalla vaihtoehdoista parhaiten sopiva rastittamalla.

	Aina	Yleensä	Harvoin	En koskaan
Syön terveellisesti ja säännöllisesti				
Harrastan vapaa-ajallani säännöllisesti liikuntaa				
Nukun riittävästi ja hyvin				
Vapaa-ajallani pystyn irtautumaan työstäni ja nauttimaan vapaa-ajastani				

Valitse seuraavien kysymyksien kohdalla vaihtoehtoista parhaiten sopiva numero rastittamalla:

- 5 – Täysin samaa mieltä
- 4 – Jokseenkin samaa mieltä
- 3 – En samaa, enkä eri mieltä
- 2 – Jokseenkin eri mieltä
- 1 – Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Tunnen itseni vireäksi ja energiseksi					
Osaan ihmetellä ja kyseenalaistaa totuttuja tapoja					
Osaan rauhoittaa mieleni ja hiljentää ajatukseni tarvittaessa					
Minun on helppo tehdä päätöksiä					
Olen tasapainossa itseni ja työympäristöni kanssa					
Yleensä en pelkää epäonnistumisia					

	5	4	3	2	1
Tulen hyvin toimeen muiden ihmisten kanssa					
Osaan käsitellä myös omia negatiivisia tunteitani					
Yleensä tulen töihin iloisena ja hyvällä mielellä					
Toisten tunteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen on minulle helppoa					
Osaan kuunnella omia tunteitani ja olen tietoinen niistä					

	5	4	3	2	1
Näen ongelmat mahdollisuuksina ja haasteina					
Uskallan ottaa riskejä oppiakseni uusia asioita					
Taistelen tietoisesti urautumistani vastaan					
Pohdiskelen usein omia tunteitani, ajatuksiani ja arvojani					
Minulla on hyvä itseluottamus					
Pyrin myös koko ajan kyseenalaistamaan omia näkemyksiäni ja asenteitani					
Olen tietoinen omista vahvuuksistani ja kehittämiskohteistani					

Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä? Valitse kolme tärkeintä.

Asiakkaat	
Työtoverit	
Työtehtävät	
Koulutukset	
Työympäristö	
Työolot	
Esimiehet	
Tekninen toimiala työpaikkana	
Jokin muu	

Jos valitsit edellisessä kysymyksessä yhdeksi vaihtoehdon "jokin muu", niin mikä asia on parasta työssäsi tällä hetkellä? _____

Valitse enintään kolme vaihtoehtoa, jotka kuvaavat parhaiten ajatuksiasi.

Olen sopusoinnussa arvojeni kanssa	
Minulla on selkeät tavoitteet työelämässä	
Työpaikkani edustaa samoja arvoja kuin minäkin	
Kehitän itseäni jatkuvasti ja opiskelen uusia asioita	
Osaan pysähtyä ja rauhoittua säännöllisesti	
Etsin työympäristöstäni useimmiten positiivisia asioita	

Lopuksi: sana on vapaa. Kerrothan vapaamuotoisesti, jos haluat vielä kertoa jotain ajatuksia tai mielipiteitä, ym. liittyen työhyvinvointiin.

Kiitos vastauksistasi!

Petra J Virtanen

Hei!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Huittisten yksikössä tradenomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teen opinnäytetyönäni teknisen toimialan työntekijöille Voisinks mä itte vaikuttaa? – työhyvinvointikyselyn. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka paljon työntekijä itse voi vaikuttaa työhyvinvointiinsa.

Voisinks mä itte vaikuttaa? - kysely on lyhyt, joten sen vastaamiseen menee ainoastaan muutama minuutti. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tuloksia esitetään ryhmätasolla niin, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan.

Opinnäytetyö julkaistaan sen valmistuttua Internetissä osoitteessa <http://www.theseus.fi/>.

Kysely on avoinna 4.6. – 21.6.2018 ja siihen voi vastata vain kerran.

Alla olevasta linkistä pääset kyselyyn

<https://elomake.samk.fi/lomakkeet/8221/lomake.html>

Jos valitsit edellisessä kysymyksessä yhdeksi vaihtoehdon "jokin muu", niin mikä asia on parasta työssäsi tällä hetkellä?

1. Eläke häämöttää
2. Itsenäisyys
3. Itsenäinen työ
4. Työn moni puolisuus
5. Etätyöpäivä(t)
6. saa palkkaa
7. Viihtyisä maisema toimiston ikkunasta ja hyvin toimiva, reilu lähiesimies
8. Ei kunnallisessa työssä ole nykyään mitään hyvää. Sosiaalisesti apinan tasolla olevia johtajia ja pomoja. Työnteosta on tehty helvetin vaikeata. Nuo kaksi muuta vaihtoehtoa, oli pakko valita, mutta ne ei pidä paikkaansa, "jokin muu" on ainoa vaihtoehto.
9. työn aikatauluttaminen
10. Työhuoneeni
11. Mahdollisuus tehdä etätyötä.
12. vapaus tehdä omia päätöksiä ja toteuttaa niitä.
13. Työkaveri
14. Säännöllinen tulo.
15. Työ on vapaata
16. vakituinen työsuhde ja lomaedut
17. Rahallinen korvaus menetetyistä vapaa-ajasta
18. Työpaikan läheisyys
19. Yhteishenki/tiimityö
20. Se, että tiedän olevani viisas kun katselee typeräiä päättäjiä ja johtajia.
21. Itsenäinen työskentely
22. En osaa sanoa
23. Omaehtoisen kouluttautumisen mahdollisuus

1. Jos katson vain omaa tilannettani asiat ovat kohtuu hyvin työelämässä ja vapaa-ajalla. Mielipiteitäni kuunnellaan ja osaamistani arvostetaan. Koen olevani siksi tarpeellinen osa koko organisaatiota ja näin työ on mielekästä. Tosin vain joiltain osin. On kuitenkin paljon ja jopa päivittäisiä tilanteita, jossa edustamani arvot ja ammattiala väheksytään. Kun saat olla jatkuvasti todistelemassa ja puolustamassa arvojasi, se on kuluttavaa. Erittäin. Epätoivoista. Saman arvojen puolesta puhuvat kokevat samoin tässä kaupungissa. Voimattomuutta. Hyödyttömyyttä. Onko mitään millään väliä kun kuitenkin tehdään ratkaisuja, jotka eivät ole eduksi niille joille työtä teemme. Porilaisille. Vaikka asiasta sanomme ja tuomme ongelma-kohtia esiin, alkaa väheksyminen ja asian nopea sivuuttaminen. Arvoilla ja ammattialalla, joita edustan yhdessä muiden kanssa tässä kaupungissa, on todella iso merkitys sille miltä kaupunki näyttää ulospäin. Miten se myy itseään maailmalle ja miten se kutsuu luokseen niin matkailijat kuin asukkaat, niin yritykset kuin tapahtumanjärjestäjät. Ja se turhauttaa kun muu kaupunki ei tätä näkökulmaa ymmärrä tai halua ymmärtää.
2. Teknisellä toimialalla pärjää kun sietää sellaista mille ei mitään voi. Tilipussi kerran kuussa auttaa jaksamaan taas seuraavat 30 päivää.
3. Tiimien ja työtehtävien jatkuva sekoittaminen ,luo sekavuutta työpaikalla ihmisiin ja pelon töiden loppumisesta.
4. parhaiten ajatuksia kuvaamaan on valittu positiivisia ajatuksia, tällä työmaalla ei aina ole mahdollista ajatella positiivisesti, täällä on paljon ihmisiä jotka kaikesta ja kaikista ajattelevat,jopa sanovat aina kaikkea negatiivista , se pistää toisinaan suhtautumaan "työkaveriin" negatiivisesti, työmaanhengi kärsii, kun kaikki on aina pahasti ja kaikki huonosti, kaksikin riittää pilaamaan hyvääkin päivää ja henkeä työyhteisössä, eli joskus parhaiten omiakin ajatuksia kuvaa:..lähtis ny jo meneen täältä, perskules, kun noin on paha olla muiden keskellä.."
5. Esimies on hyvin tärkeässä roolissa kun on kyse työpaikan työhyvinvoinnista
6. Työhyvinvointiin ei vaikuta jatkuvat muutokset sekä henkilökuntaa pidetään eri arvossa. Eikä sääntöjä tarvi kaikki noudattaa joka tuottaa eripuraa jne.....
7. Pitäisi kehittää, esim. tyhy-päivät voisi olla pienemmässä (omassa) porukassa. Luennot työhyvinvoinnista voisi olla hyviä.
8. Täällä ei toimi niin mikään. Kukaan ei tiedä mitään, ketään ei kiinnosta mikään. Näkeehän sen kaupungin infrastruktuurista. Korkeakoulutus ei tarkoita sitä että olisit jotenkin pätevä.
9. esimiestyö hukassa, työn tekeminen sivuseikka
10. Työhyvinvoinnissa pääpaino kollektiivisessa hyvinvoinnissa, eikä yksilön hyvinvoinnissa.
11. Täällä on paljon sääntöjä, määrättyjen henkilöiden vain ei tarvi niitä noudattaa. Paljon tehdään kiusaa toisille työntekijöille pihtaamalla tietoja. "Tieto on valtaa"-menteliteetti tuntuu jylläävän täällä ihan työpaikkakiusaamiseksi asti. Liian paljon pomoja. Yksi sanoo yhtä, toinen toista ja kolmannella on myös oma mielipiteensä. Näillä ohjeistuksilla työntekijän sitten pitäisi hoita työnsä. Kenellekään ei

tietenkään tule mieleen kysyä tekevältä taholta mitään. Olen muutamaan kertaan maininnut esimieheleni, että koen yhden työntekijän käyttäytymisen minua kohtaan työpaikkakiusaamisena mutta esimies ei ota kantaa asiaan.

12. Työjohtajien ammattitaidon kehittäminen etusijalle.
13. Työhyvinvointi on tärkeä asia sekä työntekijälle ja työnantajalle. Se on kahden kauppa, jossa vaaditaan molempien sitoutumista. Työhyvinvointi rakentuu muun muassa luottamuksesta, kunnioituksesta, toisen huomioimisena, molemmin puolisesta joustosta ja erilaisuuden ymmärtämisestä. Jos työnantajalta (ylin johto/ tekninen toimiala) löytyy tunneälyä, ymmärrystä ja joustoa ohjata työntekijöitään eri elämän tilanteissa, niin työntekijöiltä löytyy varmasti joustoa ja ymmärrystä työnantajaa kohtaa vaikeinkin hetkinä. Metsä vastaa niin kuin sinne huudetaan! Toivottavasti teknisellä toimialalla asia tajutaan, että yhdessä tehden luodaan tuloksellista toimintaa. Johtajat johtaa, mutta löytyykö meiltä tarpeeksi viisaita johtajia?
14. Ainoa asia minkä takia työssä käydään on palkka, kunta tosin toivoisi että talkootyöllä tehdään kaikki. Johtajille palkankorotus.
15. Työhyvinvointi on muuttunut työpahoinvoinniksi työnantajan pilattua hyvän työilmapiirin ja aloitettua henkilökuntaan kohdistuvan alistamis- ja vähättelykampanjan.
16. Työhyvinvointi on arkea ja se kuuluu kokonaisvaltaisesti elämään. Mikäli töissä ei voi hyvin, niin se heijastuu siviilielämään ja päinvastoin.
17. Tuntuu, että työhyvinvointia on laiminlytöty viime vuosina.
18. Kotielämän tulee olla kunnossa ja sen eteen tulee tehdä töitä. Jos kotona joku asia on pielessä, vaikutukset näkyvät myös töissä.
19. Suuresti harmittaa kun jotkut ovat "vain töissä."
20. Tällä hetkellä omaan työhyvinvointiini vaikuttaa eniten omien työtehtävieni ja palkkauksen epäselvyys, liian iso työtaakka suhteessa korvaukseen ja se, että lähiesimieheni ei mielestäni kannu vastuuta kaikista niistä asioista, jotka hänelle kuuluvat. Työt jakautuvat epätasaisesti työntekijöiden kesken ja myös toisten työntekijöiden välinpitämättömyys töiden tekemisestä rasittaa koko työyhteisöä. Kesäloimat myönnetään kaikille halukkaille, mutta ei pidetä huolta siitä, että tuuraajia on tarpeeksi.
21. Teknisen toimialan johto puuttuu jatkuvasti pikkuasioihin kun työntekijät kaipaavat sen sijaan isojen linjojen vetoja ja vahvaa johtamista. Toimintakertomuksessa esitetään vain taloutta koskevia asioita, ei sitä, mitä on saatu aikaan. Onko näin jatkossakin? Vain luvut kiinnostavat johtoa ja telaa?
22. Työhyvinvointipäivä pienempiin ryhmiin, yhtenäistää enemmän henkilöitä kenen kanssa työskentelee
23. ESIMIES HETI VAIHTOON NIIN KAIKKIEN HYVINVOINTI TYÖPAIKASSA PARANEE 100 PROSENTTISESTI!
24. liian pienet resurssit tällä hetkellä monessa kohtaa, joka näkyy liian isona työkuormana. Mennään liianaksi raha edellä ja ei huomioida tarpeeksi henkilöstöä ja sen mielipiteitä. Esim. Postitalon huonejärjestelyt ja rekrytointi. Johtaminen on puutteellista ja käskytetään vaan erilaisia ohjeita ja asioita.

Ihmisten johtamisesta ei ole mitään tietoa. Puhutaan mitä sylki suuhun tuo ja kiemurrellaan asioista irti. Poliitiikan puhetaivat tulleet työelämään, puhutaan paljon, mutta ei yhtään asiaa. Panostaako työnantaja tarpeeksi työhyvinvointiin? Kauniit korulauseet on kyllä tehty että henkilöstö on tärkein voimavara, mutta onko tekeminen siihen liittyvää. Organisaatio muutos on aiheuttanut entistä enemmän sekasortoa ja loppua ei näy.

25. Tyky-päiviä enemmän.
26. Haluaisin, että työhyvinvointipäivä olisi oman yksikön kesken, ei koko yksikön.
27. Työhyvinvointia huonontaa selkeästi esimiehen osaamattomuus ja sen kautta työntekijöiden epävarmuus sekä tulevasta että olevasta. Kokouksia ei pidetä, tietoa ei jaeta, mitään ei kysytä.
28. Liikuntasetelit olisi kova sana. Säännöllinen yleisterveystarkastus kiinnostaisi myös.
29. Organisaatiouudistus ja uudet esimiehet eivät innosta, joten työhyvinvointi on mennyt alaspäin
30. nuorempia työntekijöitä lisää oppimaan kun vanhat eläköityy ja väsy
31. Päätösprosessi liikaa keskittynyt työnjohdolle, joka rajoittaa...
32. Tasa-arvoinen kohtelu tärkeää. Huomattaisiin nekin, jotka eivät pidä meteliä itsestään.
33. Vastuiden selventäminen. Kuka tekee mitäkin on aina välillä hakusessa.
34. Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä ovat yleisesti olleet työaikojen joustavuuden lisääminen, työssä jatkamisen mahdollisuuksien parantaminen, palkitseminen - täällä työhyvinvointi jää asiakirjoihin kirjaamisen tasolle.
35. Resurssipula sekä tiedottamisen ja avoimuuden puute näkyy myös työhyvinvoinnin laskussa.
36. Tänä päivänä työhyvinvointiin pitää kiinnittää erityisen paljon huomiota, koska muutos on jatkuvaa ja se kuormittaa henkilöstöä..
37. Olen huolissani työnantajan suhtautumisesta työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Vaikuttaa siltä, että nykyinen johto aliarvioi työhyvinvoinnin merkityksen työssä jaksamiselle ja työkyvyn säilyttämiselle
38. Tekninen toimiala kokonaisuutena, mihin ollaan menossa - tietääkö kukaan? Työn ilo, motiivi ja LUOTTAMUS on hukassa! Sorry...