

TYÖHYVINVOINTI JA SEN KEHITTÄMINEN

Case: Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Yrityshallinto
Opinnäytetyö
Kevät 2009
Kiira Lehto

Lahden ammattikorkeakoulu
Koulutusohjelma

LEHTO, KIIRA:

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen
Case: Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy

Yrityshallinnon opinnäytetyö, 47 sivua, 4 liitesivua

Kevät 2009

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia, selvittää mitä se on ja miten sitä voi kehittää. Case-yrityksenä on Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy.

Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu työhyvinvoinnin tutkimiseen työntekijän näkökulmasta. Työntekijän omista vaikutuksista työhyvinvointiin tutkitaan fyysistä ja henkistä työhyvinvointia sekä stressiä. Työntekijän vaikutusta työntekijän hyvinvointiin tutkitaan esimiestyön ja johtamisen sekä työturvallisuuden kautta. Opinnäytetyössä tutkitaan myös työhyvinvoinnin kehittämistä toimivan työyhteisön sekä työterveyshuollon avulla. Teoriaosuus perustuu aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja elektronisiin aineistoihin.

Empiirinen osuus töistä käsittelee case-yrityksen työhyvinvointia. Yritykseen kohdennettu hyvinvointi-kysely on kvantitatiivinen, työntekijöille annettiin lomake jossa oli 19 kysymystä vastausvaihtoehtoineen. Muutamassa kysymyksessä oli mahdollisuus selittää vastausta tarkemmin. Kyselytutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin sen hetkistä tilaa ja että oliko sitä tarve kehittää.

Tutkimustulokset osoittivat työhyvinvoinnin tilan olevan hyvä case-yrityksessä. Työntekijät kokivat työn mielekkääksi ja ammattitaitoaan vastaavaksi. Työn fyysinen puoli on hyvin tiedostettu, tosin fyysiseen kuntoon kaivattiin hieman yritykseltä tukea. Alalle tärkeää työturvallisuutta pidettiin myös hyvänä. Eniten muutoksia kaivattiin yrityksen työterveyshuollon parissa.

Avainsanat: esimiestyö, palkitseminen, stressi, toimiva työyhteisö, työhyvinvointi, työterveyshuolto ja työturvallisuus.

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Financial Management

LEHTO, KIIRA:

Work welfare and how it can be developed
Case: Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy

Bachelor's Thesis in Business Administration, 47 pages, 4 appendixes

Spring 2009

ABSTRACT

The function of this study is to investigate what is work welfare and how it can be developed. This research aims to examine the current state of work welfare as well as study how it has developed in small and medium sized businesses. More specifically, what is work welfare and how can it be developed. The study, conducted in the winter of 2009, was carried out in the case company Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy.

The theoretical background of the study is presented first. It is based on work welfare from the employees' point of view. Work welfare has been studied in two ways: how employees, themselves, affect it and how the company affects it. In the case of work welfare, there are such issues as physical well-being, stress and occupational safety. The developing work welfare was examined by studying an active work community and employees' health care. Sources for the theoretical part of this study included thematically related publications and the Internet.

The empirical part of the study processes work welfare in the case company. The questionnaire, which was given to the company's employees, was quantitative. In the questionnaire there were nineteen questions relating to the following: the employees' physical health, their stress situation, and occupational safety issues.

The study results show that the work welfare situation, at the case company, is good. Employees feel that their work is meaningful and it corresponds to their professional skills. Everybody acknowledges the demanding physical side of their work and some wish that the company would support their physical condition activities. The biggest changes longed-for in work welfare was employees' health care system.

Keywords: active work community, awarding, employees' health care, management, occupational safety, stress and work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset	1
1.2	Tutkimusmenetelmät	4
1.3	Opinnäytetyön rakenne	5
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin	7
2.1.1	Fyysinen työhyvinvointi	8
2.1.2	Henkinen työhyvinvointi	9
2.2	Stressi	11
2.3	Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin	13
2.3.1	Esimiestyö ja johtaminen	13
2.3.2	Työturvallisuus	15
3	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	17
3.1.	Toimiva työyhteisö	18
3.1.1.	Palkitseminen	20
3.1.2.	Toimintojen kehittäminen	21
3.2.	Työterveyshuolto	21
4	CASE: PUTKIURAKOINTI JARMO SIMPANEN OY	24
4.1.	Yrityksen esittely	24
4.2.	Kyselyn toteuttaminen	24
4.3.	Kyselyn tulokset	25
4.3.1	Taustatietojen selvittäminen	25
4.3.2.	Fyysisen työhyvinvoinnin tila	27
4.3.3.	Henkisen työhyvinvoinnin tila	29
4.3.4	Yrityksen vaikutus työhyvinvointiin	33
4.3.5.	Työturvallisuus	35
4.3.6.	Työterveyshuolto	37
4.4.	Johtopäätökset	39
5	YHTEENVETO	42
6	LÄHTEET	44
7	LIITTEET	VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.

1 JOHDANTO

Työelämä ja sen organisaatiot ovat läpikäyneet vuosien aikana dramaattisen muutoksen. Dynaamisuus työelämässä on lisääntynyt voimakkaasti ja nopeasti. Se on johtanut työn tuottavuuden kasvuun sekä taloudellisen kilpailukyvyn parantumiseen. Samalla kun tuottavuus ja kilpailukyky kasvavat, kasvavat myös työntekijöiden työhyvinvointiongelmat. (Aro 2002, 10.)

Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu terveellinen ja turvallinen työympäristö. Pelkästään fyysisesti turvallinen työympäristö ei riitä, vaan työyhteisönkin pitää olla psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. Lainsäädäntökin korostaa tätä asiaa. Työhyvinvoinnista on tullut entistä puhutumpi aihe. (Kauhanen 2006, 192.)

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset

Nykyään työhyvinvointiin panostaminen mielletään työyhteisökeskeiseksi toiminnaksi, yksilökeskeisen toiminnan sijaan. Työhyvinvointia ylläpitävässä toiminnassa yhdistyvät yksilö, työyhteisö, ympäristö sekä osaamisen toiminta-alueet. Työhyvinvointi voidaan liittää osaksi jokapäiväistä toimintaa, kun johto ja työntekijät panostavat yhteisen osaamisen kehittämiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2006.)

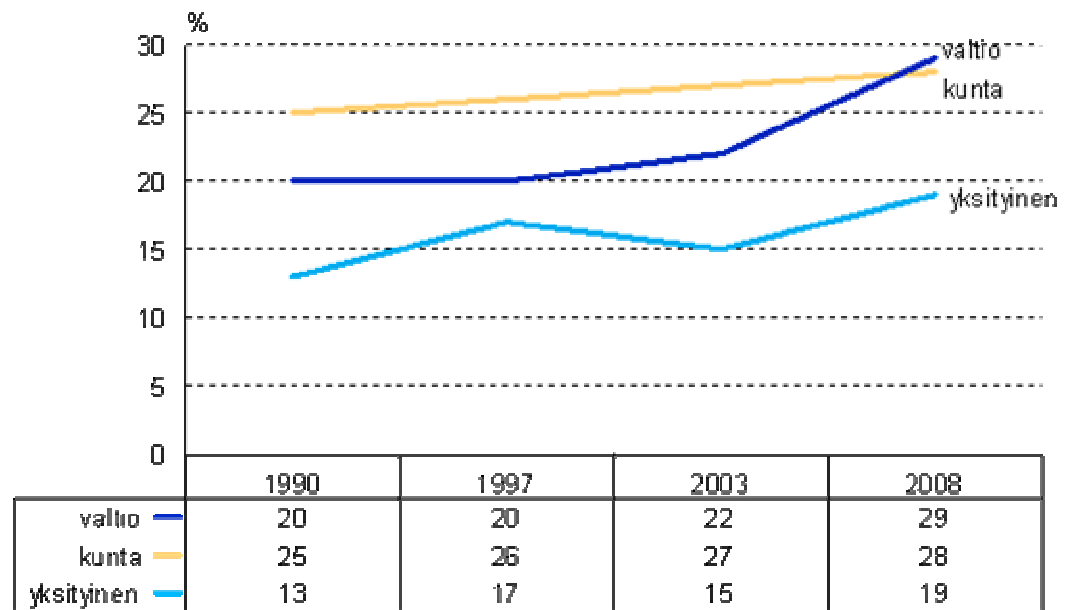
Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. Tarkastelen työssäni, mitä työhyvinvointi on ja miten sitä voi kehittää.

Opinnäytetyön pääongelmana onkin kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa ja sen kehittymistä pk-yrityksissä.

Alaongelmiksi muodostuivat:

- Mitä työhyvinvointi on?
- Miten työhyvinvointia voidaan kehittää?

Työhyvinvointia voi tarkastella missä tahansa työyhteisössä. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan yksityisten yritysten henkilöstön määrä työtehtäviä nähden on suurempi kuin kunnissa ja valtiolla. Vuonna 2008 ero yksityisen sektorin ja valtion välillä on jopa 10 prosenttiyksikköä, kuten kuvio 1 osoittaa.



Kuvio 1. Työnantajasektorin mukaan liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden. (Tilastokeskus 2008.)

Toimialakohtaisesti rakennusala kiinnostaa eniten, koska siellä henkilöstön määrät nousevat vuosi vuodelta. Vuodesta 2002 henkilöstön määrä on noussut 12819 henkilöllä, kuten taulukosta 1 näkee.

Taulukossa 1 näkyy rakennusalan työntekijämäärät vuosina 2002–2006 (Tilastokeskus 2008).

Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
Henkilöstön määrä	122866	123553	126957	126233	135685

Rakennusalalla toimialoja on paljon, mutta varsinkin lvi-ala tuntuu olevan tänä päivänä paljon esillä. Lvi-alan työntekijöiden määrä on kasvussa, henkilöstöä palkataan koko ajan enemmän ja enemmän. Verrattuna vuoteen 2002, vuonna 2006, palkattua henkilöstöä on 2662 henkeä enemmän, kuten taulukosta 2 näkyy.

Taulukossa 2 näkyy lvi-asennuksiin palkattujen henkilöstöjen määrä vuosina 2002–2006 (Tilastokeskus 2008).

	Palkattu henkilöstö lkm				
Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
Lvi-asennukset	12 383	13 420	15 149	14 485	15 045

Mitä enemmän yrityksillä on henkilöstöä, sitä enemmän yrityksen johdon pitää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja sitä kautta myös johtamistyyliinsä.

Opinnäytetyöni empiirisessä osassa tutkin heinolalaisen lvi-alan yrityksen, Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy:n työntekijöiden työhyvinvointi tilannetta. Tarkasteluni kohteena ovat tuotannon työntekijät, sillä he ovat riskialttiimmassa asemassa rakennustyömailla sekä muissa työkohteissa kuin toimiston työntekijät. Tuotannon työntekijöiden toimipiste ei ole aina sama, työolosuhteet ovat hyvin vaihtuvia ja riski työtapaturmiin on suurempi kuin toimistotyöläisten. Hämeen työsuojelupiirin tutkimuksen mukaan vuonna 2008 työsuojelupiirin alueella työtapaturmien määrä kasvoi 10 prosentilla. Työsuojelupiirin tutkittavaksi tuli lähes 200 vakavaa työtapaturmaa. Tapaturmista neljännes sattui rakennustyömailla. (Itä-Häme 2009.)

Työhyvinvointi itsessään on käsitteenä hyvin laaja, joten aihetta on rajattava lvi-alalle sopivaksi. Koska työ alalla on raskasta, niin fyysistä hyvinvointia on tarkkailtava. Vaihtelevat olosuhteet, välillä jopa huonot työtilat, vaikuttavat herkästi henkiseen hyvinvointiin. Pitkäaikaiset työt vaikuttavat pitkäaikaisesti henkiseen hyvinvointiin, joten riskinä voi olla stressi. Lisäksi lvi-alalla vaikuttaa hyvin pal-

jon yrityksen johdon vaikutus työntekijään. Miten johto kohtelee työntekijöitään, antaako tarpeeksi hyvin tukea ja neuvoja. Viimeisenä, mutta yhtenä tärkeimpänä, asiana lvi-alalla on työturvallisuus. Nämä ovat mielestäni tärkeimpiä tekijöitä, mitä tulee tarkastella lvi-alan työhyvinvoinnissa.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmä voi olla joko kvalitatiivinen (laadullinen) tai kvantitatiivinen (määrällinen). Se, mitä tutkimusmenetelmää käyttää, on riippuvainen tutkimusongelmasta. Täytyy miettiä, minkä aineistojen avulla saadaan parhaiten tietoa tutkimuskohteesta ja millä keinoin tietoa saadaan irti aineistosta. (Saukkonen 2009.)

Kvalitatiivinen, laadullinen tutkimus antaa sijaa tutkimuskohteena olevien henkilöiden omille tulkinnoille. Tarkkojen, etukäteen luotujen kysymysten sijaan tutkimushenkilöt saavat suhteellisen vapaamuotoisesti kertoa aihealueeseen liittyvistä asioistaan. Kvalitatiivinen tutkimus suoritetaan usein joko syvähaastatteluna tai ryhmätilanteena. (Tilastokeskus 2008.)

Kvantitatiivinen, määrällinen tutkimus taasen kuvaa ja tulkitsee tutkittavia asioita tieteen yleisen logiikan mukaisesti. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii kehittämään mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä, keräämällä tutkimusaineistot muun muassa väestötöksistä. Tutkimusaineistot käsitellään tilastotieteen menetelmin. (Tilastokeskus 2008.)

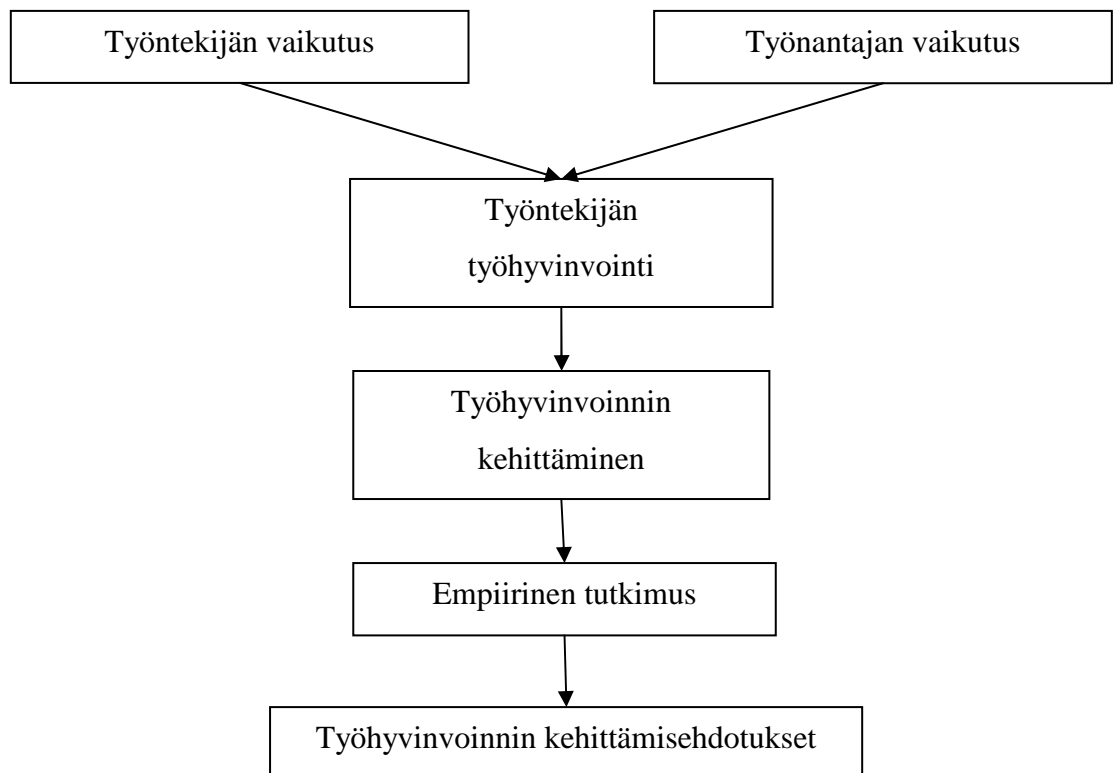
Kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta mitä voidaan käyttää yhdessä. Yhdistäminen auttaa laatimaan hyvän mittariston tutkittavasta ilmiöstä. (Tilastokeskus 2008.)

Tämä tutkimus on pääosin luonteeltaan kvantitatiivinen, mutta siinä on käytetty hyväksi myös kvalitatiivisen tutkimuksen tuomia etuja.

Empiirinen osuus tutkimuksesta on suoritettu kvantitatiivisesti. Yrityksen työntekijöille annettiin kaavake, jossa oli tarkat kysymykset ja neljä vaihtoehtoa. Kyselyn suorittamiseen oli varattu tietty päivä, jolloin tuotannon työntekijät olivat yrityksen toimistolla käymässä ja oli mahdollisuus täyttää kysely. Täten heillä oli mahdollisuus kysyä lomakkeen epäselvistä kohdista.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämän tutkimuksen rakenne koostuu viidestä luvusta, kuten kuvio 2 osoittaa.



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne.

Ensimmäisessä luvussa on johdantoa tutkimukseen, selvitetään tutkimusongelmaa ja kerrotaan tutkimusmenetelmiä. Seuraavassa luvussa tutustutaan työhyvinvointiin työntekijästä itsestään lähtevistä syistä, sekä yrityksen vaikutuksesta. Työntekijän vaikutuksia työhyvinvointiin tarkastellaan fyysisen ja henkisen hy-

vinvoinnin, sekä stressin kautta. Yrityksen vaikutusta työntekijän työhyvintointiin tarkastellaan esimies ja johtamistyön, sekä työturvallisuuden avulla. Kolmas luku käsittelee työhyvinvoinnin kehittämistä työyhteisön ja työterveyshuollon avulla.

Opinnäytetyön empiirinen osuus alkaa neljännestä luvusta, joka koostuu case-yrityksen esittelystä, sinne tehdystä kyselystä, kyselyn analysoinnista ja johtopäätöksistä. Viimeisessä, eli viidennessä luvussa käsitellään koko työn johtopäätökset.

2 TYÖHYVINVOINTI

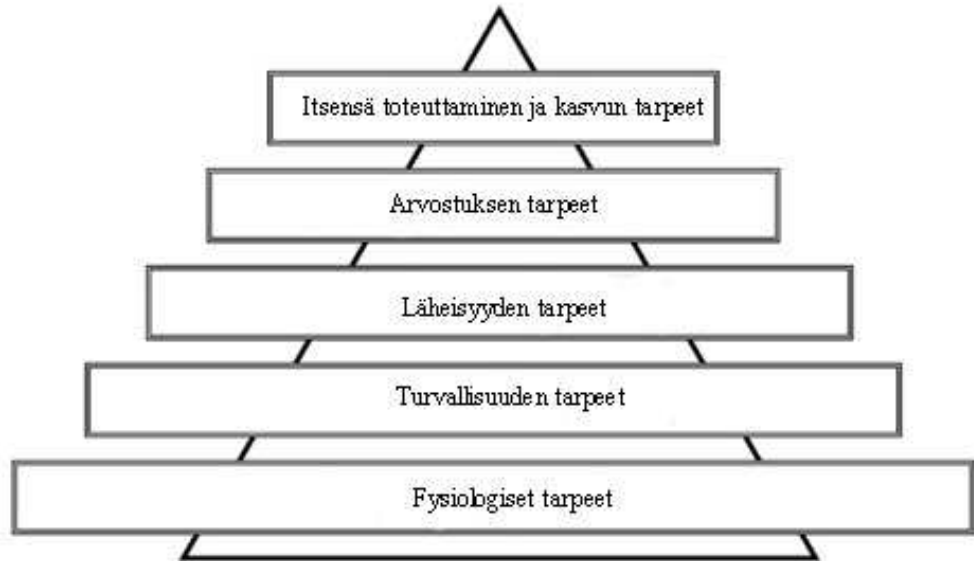
Työhyvinvoinnin tila on jo pidemmän ajan puhuttanut työelämää. Jatkuva kilpailu kiristää kustannustehokkuutta ja kustannuksiin aletaan kiinnittää entistä enemmän huomiota. Varsinkin sairauspoissaolojen kustannuksia on alettu tarkkailemaan ja pohtimaan, kuinka niitä saisi pienemmäksi. (Ojala & Ahonen 2003, 15.)

Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. Heikolla osaamisella varustettu ihminen on tehoton ja väsynyt, koska ei luota omaan tekemiseensä. Tämä voi helposti johtaa huonoon kierteseen. Kierteestä seuraa tuottavuuden aleneminen, luovuuden katoaminen ja kasvava sairastuminen ja tapaturmien riski. (Viitala 2007, 212.)

2.1 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin

Työntekijän yleinen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Työhyvinvointia edistää työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä, sekä on työntekijälle terveellinen ja turvallinen. Lisäksi työn pitäisi tarjota työntekijälle aikaansaamisen tunnetta sekä oppimiskokemuksia. Hyvinvoivaa työyhteisöä tasapainottavat myös työntekijän terveelliset elintavat; yksilölle mielekkäät vapaa-ajanharrastukset sekä läheiset ihmissuhteet. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Yksilön työhyvinvointia voidaan tarkastella vertauskuvallisesti Maslow'n tarvehierarkiasta (kuvio 3). Siinä työhyvinvointi on jaettu viiteen eri asteeseen, jotka määrittelevät ihmisen fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tarpeita.



Kuvio 3. Maslow'n tarvehierarkia (Ojala & Ahonen 2003, 20).

Alimmalla tasolla on fyysinen työhyvinvointi, joka on työhyvinvoinnin perusta. Toisella tasolla on turvallisuuden tarpeet. Työpaikalla on oltava henkinen ja fyysinen turvallisuus, jotta ei työntekijän tarvitse pelätä. Kolmannella tasolla on läheisyyden tarpeet; työntekijän halu kuulua työkalveriin, tiimeihin, sekä ammattiliittoihin. Neljäs taso on arvostukselle. Työntekijän osaamisen, ammattitaidon arvostus tuo turvallisuutta tämän päivän työelämässä. Viidennen, eli korkeimman asteen tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista. Ne kertovat ihmisen luovuudesta, halusta kehittää itseään, sekä halusta saavuttaa päämääränsä elämässään. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Ihminen on koko elinaikansa alttiina erilaiselle kuormitukselle. Työtä tehdessään työntekijä kuormittuu. Kuormitus on kuitenkin välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille. Se saattaa aiheuttaa myös terveydellisiä haittoja, jos sitä on liikaa tai liian vähän. Kuormittumiseen vaikuttaa monet asiat, kuten työympäristö, työn tekeminen sekä yksilön henkiset ja fyysiset ominaisuudet. Se, kuinka paljon työntekijä

kuormitusta saa, on riippuvainen eri kuormitustekijöiden laadusta, määrästä ja vaikutusajasta. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Fyysisesti raskas työn on sellaista, joissa työntekijä joutuu käyttämään isoja lihasryhmiään oman kehonsa tai taakan liikuttamana. Työn fyysistä kuormitusta voi jakaa neljään osaan: raskas dynaaminen lihastyö, staattinen lihastyö, taakkojen käsittely ja toistotyö. Fyysisten töiden kuormitustekijöitä ovat muun muassa. työasennot, työliikkeet, työajat sekä työn tauotukset. Myös työympäristö vaikuttaa, esimerkiksi alhainen lämpötila tai kova melu heikentävät työssäjaksamista. (Viitala 2007, 217.)

Työkyvyn kehittämiseen ja ylläpitämiseen kannattaakin panostaa koko työuran ajan. Jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- ja liikuntaelinten huoltamiseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota, alkaa työkyky heikentyä jo 45 vuoden vaiheilla. Tutkimusten mukaan kestävyyskunto, fyysisesti raskas työ ja masentuneisuus ovat suurimpia työkyvyttömyyseläkkeen riskitekijöitä. (Aalto 2006, 11.)

2.1.2 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi on laaja-alainen asia. Siihen kuuluu tyytyväisyys omaan elämään ja työhön, myönteinen perusasenne ja oman itsensä hyväksyminen. Jotta henkinen työhyvinvointi on kunnossa, on tärkeää että työntekijällä on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Kun kyseinen asia on kunnossa, on työntekijä motivoituneempi ja sitoutuneempi. (Aho 2008.)

Työ ei kuitenkaan aina vastaa ihannetta. Joskus työtä voi olla liikaa, sen määrään ja laatuun ei pysty itse vaikuttamaan ja se ei täytä työntekijän odotuksia. Tällaisessa tilanteessa työntekijä viihtyy huonosti ja henkinen työhyvinvointi kärsii. Myös ammatinvalintaan liittyvä epävarmuus ja lyhyet työsuhteet vaikuttavat työhyvinvoinnin laatuun. Nämä asiat saattavat johtaa pitkiin työttömyyskausiin tai sairauslomiin, ja lopulta työntekijä saattaa alkaa pelätä työelämästä syrjäytymistä. (Aho 2008.)

Selkeitä mittareita, jotka kertovat henkisen hyvinvoinnin tilaa, ei ole olemassa. Ilmapiirikyselyitä on kuitenkin yrityksiin tehty ja niiden avulla on voitu määritellä tärkeimpiä tekijöitä. Niitä ovat:

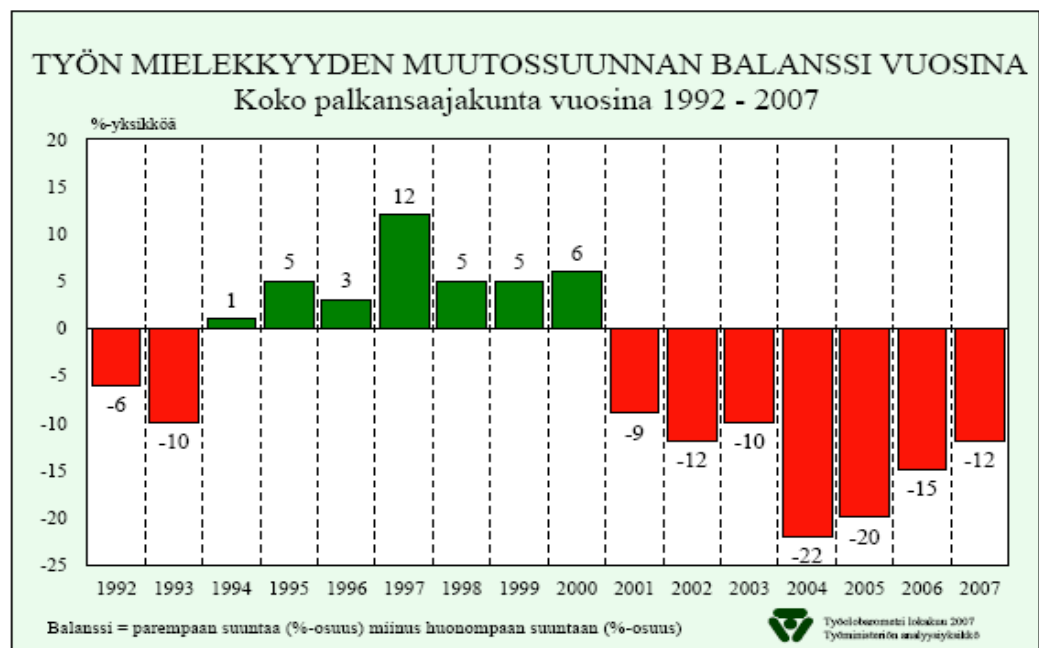
- työn jatkuvuus
- mielenkiintoinen työn sisältö
- henkinen turvallisuus
- koetun stressin määrä ja lähiympäristön ilmapiiri
- oma esimies

Oheisiin asioihin tulisi kiinnittää huomiota ja niiden tärkeys työntekijöille on tarpeellista selvittää. Selvityskkeinona toimivat esimerkiksi kehityskeskustelut.

(Vesterinen, 2006, 156–157.)

Työn mielekkyyttä mitataan vuosittain. Suomessa tilanne on huono, vuodesta 2001 alkaen on työn mielekkyys laskenut, kuten taulukko 3 osoittaa.

Taulukko 3. Työn mielekkyyden balanssi vuosina 1992 – 2007 (Työministeriö 2007).



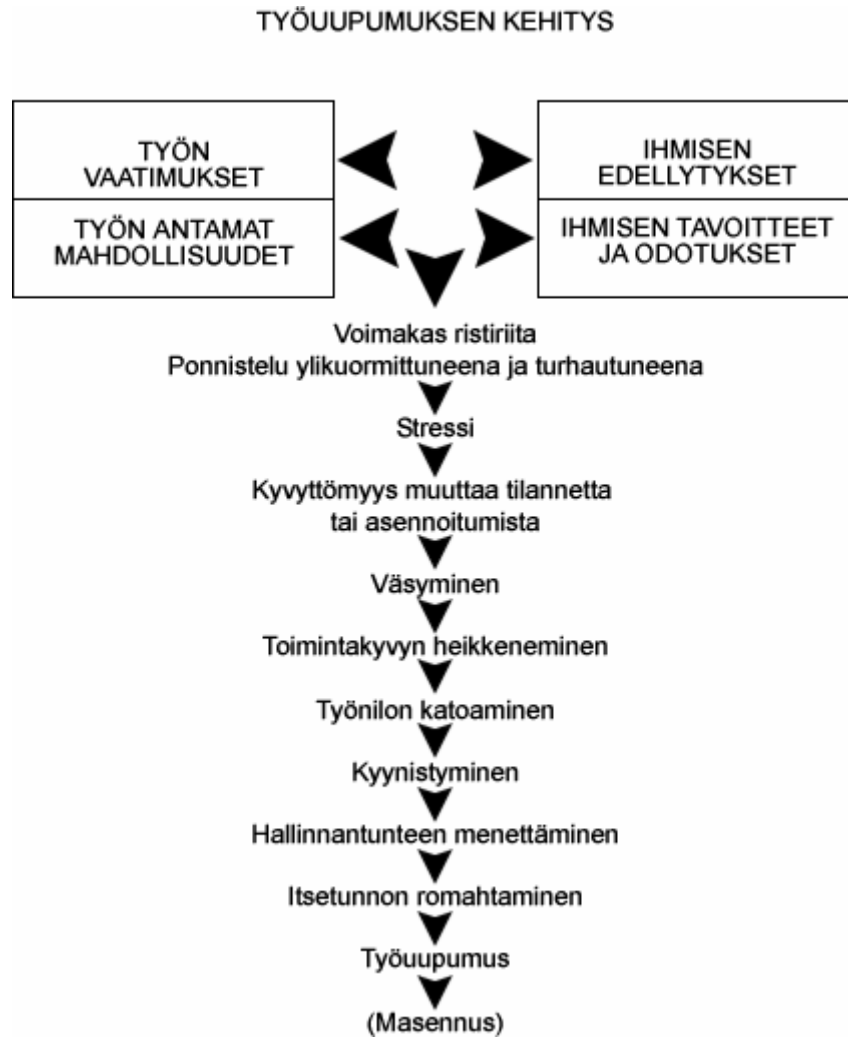
Vuonna 2001 työn mielekkyyden epäilijöitä on ollut paljon. Verrattuna edelliseen vuoteen, työn mielekkyys on laskenut 15 prosenttiyksikköä. Vuoteen 2004 epäilijöiden määrä on noussut todella paljon, luku on noussut 13 prosenttiyksikköä. Vuodesta 2005 alkaen suunta on ollut myönteinen, mutta muutos on hyvin hidasta. (Työministeriö 2007.)

2.2 Stressi

Stressi tarkoittaa ihmisen joutumista hälytystilaan. Tilan aiheuttaa tilanne, jossa ihminen kokee ympäristön vaatimukset liian vaativiksi itselleen. Painostavassa tilanteessa stressin sietokestokyky kasvaa, mutta mikäli vaatimukset ja paineet muuttuvat jatkuvaksi, saattaa asiasta tulla ongelma. Ihminen pysyy jatkuvasti hälytystilassa, eikä kykene rentoutumaan. (Salomäki, 2002, 71.)

Työstressiä aiheuttavat lukemattomat asiat. Tämän päivän stressaavia asioita ovat pelko työpaikan menettämisestä, työmäärän ja kiireen lisääntyminen, niukat henkilöstövoimavarat ja työntekijöiden välinen kilpailu. Myös henkilökohtaisen elämän asiat saattavat aiheuttaa töihin heijastuvaa stressiä. Esimerkiksi ikääntyminen, sairastuminen, läheisen kuolema ja henkilökohtaiset arvot saattavat tuoda stressiä joka heijastuu työelämän. Pitkittyessään stressi saattaa johtaa työuupumukseen, joka on henkisiä ja ruumiillisia voimavaroja koetteleva tapahtumasarja. (Sihvonen, Introspekt 2009 mukaan.)

Työuupumus etenee vaiheittain. Stressin myötä toimintakyky heikkenee, työn ilo katoaa ja ihminen kyynistyy. Pahimmillaan työuupumus johtaa masennukseen. Kuviossa 4 työuupumuksen vaiheet.



Kuvio 4. Työuupumuksen kehitys (Lipponen 2008).

Ikä vaikuttaa työuupumiseen. Varsinkin nuoruus altistaa työuupumukselle. Nuori on vielä liian kokematon, ihanteitaan noudattava ja haavoittuvainen. Iän myötä kokemus ja kypsyyt auttavat käsittelemään asioita. (Sihvonen, Introspekt 2009 mukaan.)

Yksi työuupumukseen vaikuttava tekijä on myös sukupuoli. Naiset uupuvat enemmän kuin miehet, vaikka naiset pystyvät puhumaan itsestään ja vaikeuksistaan miehiä paremmin. Sukupuolten väliset erot voivat kuitenkin johtua naisten ja miesten työmäärän epätasaisesta jakautumisesta niin työssä, kotona kuin harrastuksissakin. (Sihvonen, Introspekt 2009 mukaan.)

2.3 Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin

Tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. On laskettu, että yritykset voivat saada 10–20-kertaisina takaisin sen rahan, jonka ne ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. Tämä on siis se kilpailukeino, jolla saavutetaan uusiutuminen ja hyvä tulos tulevinakin vuosina. (Ojala & Ahonen 2003, 51.)

Tilastokeskuksen vuonna 2003 teettämän työolotutkimuksen mukaan eniten työoloihin vaikuttavia kielteisiä asioita ovat epävarmuus työn jatkumisesta, pakkotahitus ja huonot työjärjestelyt. Sen sijaan kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia pidettiin hyvinä. Yrityksen siis tulisi kiinnittää enemmän huomiota työntekijän jaksamisesta, sekä kannustaa ja tukea jokaista oma-aloitteisesti. Yksin työnantaja ei voi vastata kenenkään hyvinvoinnista, mutta voi edistää sitä. (Viitala 2003, 222–223.)

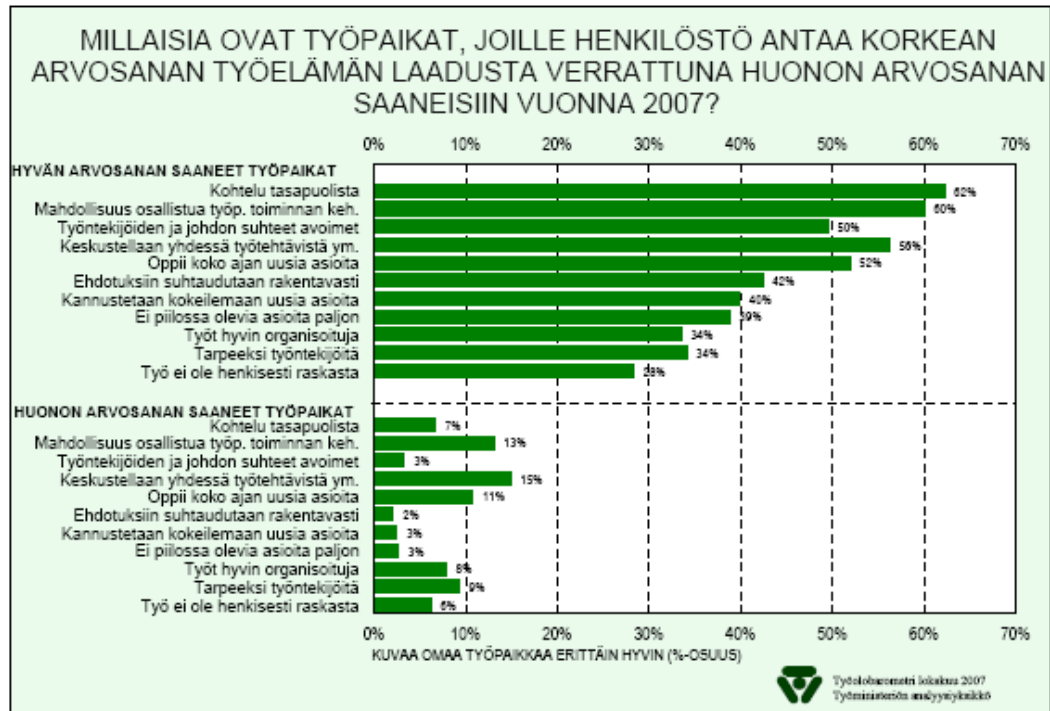
2.3.1 Esimiestyö ja johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa moniin asioihin. Se kehittää organisaatiota, henkilöstön voimavaroja ja osaamista, sekä työyhteisön ilmapiiriä. Parhaimmillaan kyseistä johtamista voidaan kutsua yrityksen strategiseksi johtamiseksi. (Tampereen yliopisto 2009.)

Työhyvinvoinnin johtaminen tulee tärkeäksi silloin, kun työvoimaa täytyy saada lisää. Yhä useammalla ihmisellä on enemmän varaa valita työpaikkansa, joten on tärkeää että henkilöstö sitoutuu työhönsä. Varsinkin nuoret työnhakijat pitävät työilmapiiriä tärkeimpänä työpaikan valintakriteerinä. Tämä osaltaan korostaa työhyvinvoinnin johtamisen merkitystä työvoimasta kilpailtaessa. (Tampereen yliopisto 2009.)

Lokakuun 2007 työolobarometrin (kuvio 5) mukaan tärkeimpänä ominaisuutena yrityksessä pidetään tasapuolista kohtelua, seuraavana mahdollisuutta osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Nämä ovat asioita, joihin johtamisella voi-

daan vaikuttaa. Kun tarkastelee huonoimman arvosanan saaneita yrityksiä, näkee että ne asiat, mitkä ovat kärkipäässä hyvissä yrityksissä, ovat huonolla tolalla heikommissa yrityksissä. Esimiestyöllä ja johtamisella on todella suuri merkitys henkilöstön hyvinvointiin, sekä yrityksen menestymiseen. (Ylöstalo 2007.)



Kuvio 5. Lokakuun 2007 työolobarometri (Ylöstalo 2007).

Henkilöstöjohtamisen merkitys yritykselle on suurempi kuin usein osataan kuvitella. Varmistamalla henkilöstön määrän ja laadun soveltuvuuden yrityksen kulloisiinkin tarpeisiin, tukee henkilöstöjohtaminen liiketoimintastrategioiden toteuttamista. Lisäksi henkilöstöjohtamisen tulee kyetä pitämään huolta yrityksen kehittymisestä, sekä osaamisen riittävydestä. Samanaikaisesti vastuulla on myös työntekijöiden työkyvyn, motivaation ja halun sitoutua yritykseen ylläpito. Edellä mainittuja asioita voidaan ylläpitää henkilöstöä koskevia lakeja, asetuksia ja sopimuksia noudattamalla. (Viitala 2007, 10.)

2.3.2 Työturvallisuus

Työturvallisuutta määrittää työturvallisuuslaki, jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Laki on määritelty työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennaltaehkäiseväksi työtapaturmille, ammattitaudeille ja muille työstä johtuville haitoille. (Työturvallisuuslaki 23.8.2008/ 1§.) Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, virkasuhteeseen tai siihen verrattavissa olevaan julkioikeudellisessa palvelusuhteessa olevaan työhön (Työturvallisuuslaki 23.8.2008/ 2§).

Ennen kaikkea työturvallisuuslaissa asetetaan velvoitteita työnantajalle. Työnantajalla on suurimmat mahdollisuudet vaikuttaa työolosuhteisiin. Lakia tosin edellytetään sovellettavaksi myös muussa kuin varsinaisessa palkkatyössä, jolloin työnantajan virkaa toimittaa työn teettäjä tai toiminnan johtaja. (Siikli 2002, 14.)

Laki velvoittaa myös työntekijää. Työntekijän tehtävänä on osallistua aktiivisesti turvallisen ja terveellisen työympäristön ja työolosuhteiden aikaansaamiseen. Työnantajan ja työntekijän asema on kuitenkin siitä erilainen, että työntekijälle ei ole säädetty sakkoja velvollisuuksien välttämisestä. (Siikli 2002, 14.)

Työturvallisuuden hallintaan ei ole kehitetty kattavaa järjestelmästandardia. Sen sijaan yksittäisille osa-alueille on kehitetty standardoituja johtamisjärjestelmiä. Työsuojeluasioiden hallintaan on käsitelty ihan kansallisia standardeja, niistä tunnetuin on brittiläinen BS 8800. BS 8800:n pohjalta on kehitetty Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän vaatimusspesifikaatio OHSAS 18001. Kyseinen spesifikaatio tunnistaa omasta toiminnasta vaarat ja arvioi riskit. Näiden perusteella organisaation johto voi käynnistää turvallisuutta parantavia kehitysohjelmia. Eri turvallisuusjärjestelmiä yhdistämällä voidaan muodostaa kattava toimintajärjestelmä, jonka avulla voidaan hallita eri toimintoja. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Turvallisuusjärjestelmän peruselementit ovat

- julkilausuttu turvallisuuspolitiikka, turvallisuudelle asetetut tavoitteet
- toimintavastuiden ja tehtävien kuvaus

- vaarojen tunnistus ja riskinarviointi
- parannustoimien toteuttaminen
- toiminnan tarkkailu ja seuranta
- johdon katselmukset ja tarkistukset
- muutoksen hallinta.

(Työturvallisuuskeskus 2009.)

Rakennusliiton lvi-alan työehtosopimuksesta löytyvät työturvallisuusmääräykset, joita kaikkien liiton alaisten yritysten on noudatettava. Määräyksissä määritellään mm. seuraavat asiat:

- tapaturmien välttämiseksi työntekijällä on oikeus vaatia että kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin ryhdytään turvallisuuden aikaansaamiseksi
- jos työntekijä kieltäytyy työstä jossa ei ole tarpeellisia turvallisuustoimia suoritettu, ei tekoa pidetä työstä kieltäytymisenä
- paikoissa missä liikenne aiheuttaa tapaturman vaaraa, on työnantajan velvollisuus hankkia paikalle vartija työnturvallisuuden takaamiseksi

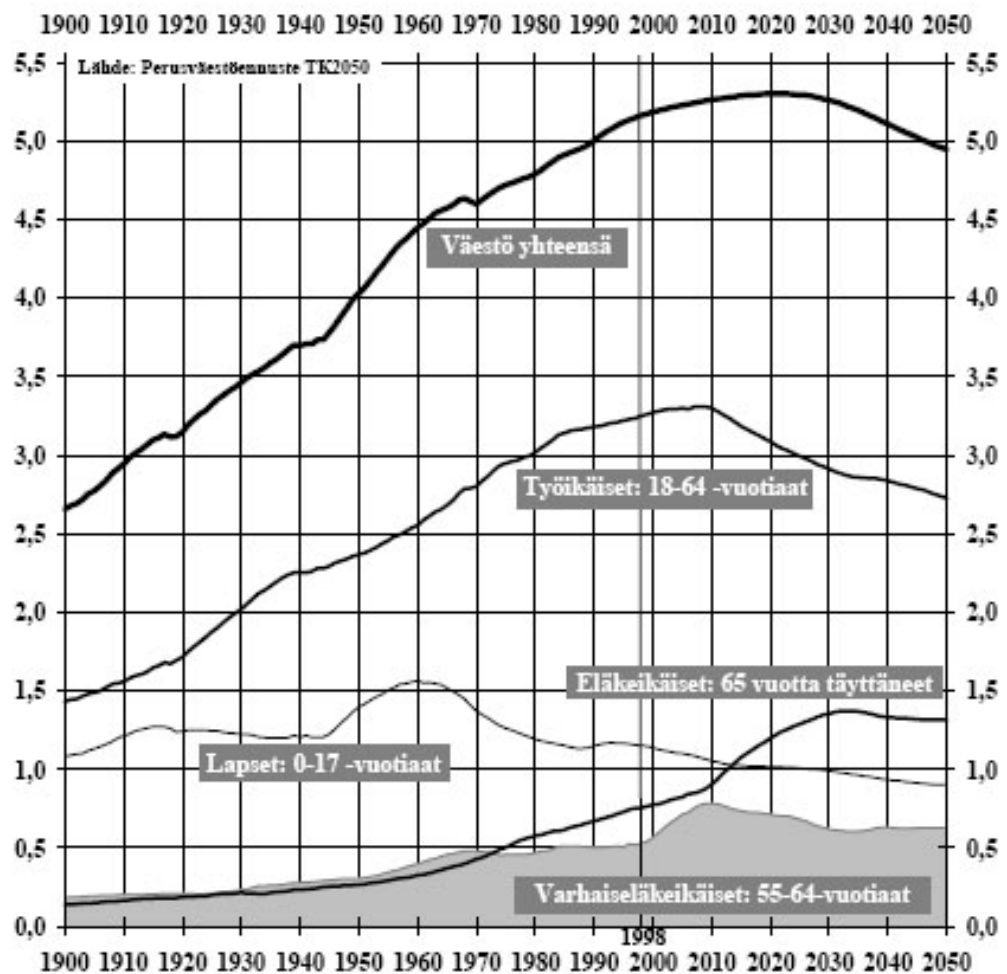
Työehtosopimuksen velvoitteiden lisäksi noudatettavia ovat yleissopimuksen työsuojelua koskevat määräykset sekä velvoittava työsuojelulainsäädäntö.

Lvi-alalla on myös tarkkaan määritelty työntekijän suojavaatetus. Työntekijällä pitää olla käytössään suojapukuja sekä turvajalkineet. Suojapukuja annetaan keskimäärin kahdet vuodessa, turvajalkineita yhdet. Lisäksi suojavaatetuksen järjestämisessä tulee ottaa huomioon työvaatetuksen paloturvallisuus, kylmät olosuhteet (lämpöhaalari tai vastaava) sekä muut työvaatetukselle asetettavat erityisvaatimukset. Jos työterveyshuolto on katsonut aiheelliseksi, niin työnantajan tulee hankkia optisesti hiotut suojalasit tarkkuutta vaativiin tehtäviin.

(LVI-toimialan työehtosopimus 2008–2010.)

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvoinnin parantaminen on yritykselle tärkeää, sillä seuraavan 15 vuoden aikana työelämästä poistuu yli miljoona ihmistä keskimäärin 59 vuoden iässä. Samanaikaisesti uusia ihmisiä astuu työelämään vain 800 000 (kuvio 6) Kun laskeusuhdanne iskee, niin ihmisiä lomautetaan ja irtisanotaan. Täten yrityksiltä katoaa koko ajan työvoimaa käsistään. Kun ihmiset etsivät työpaikkoja, on kärkisijalla yritykset jotka pitävät huolta työntekijöistään. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)



Kuvio 6. Väestö pääikäryhmittäin vuosina 1900–2050, per miljoona henk.
(Lähde: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus Tilastokeskuksen tietojen pohjalta.)

Edellä mainitut ongelmat ovat vähitellen alkaneet herättää ajatuksia yrityksissä. On oivallettu, että ihmisten hyvä fyysinen ja henkinen kunto säästää kustannuksia,

kun sairauspoissaolot vähenevät ja eläkekustannukset pienenevät. Kustannusten säästön lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen lisää tuottavuutta. (Petäjaniemi 2007.)

Lähes kaikissa organisaatioissa ja yrityksissä on alettu kiinnittää enemmän huomiota työpaikan ilmapiiriin ja viihtyvyyteen. Markkinoille on tullut entistä enemmän erilaisia tutkimuksia, joiden avulla pyritään selvittämään miten työntekijät työyhteisössä voivat. Nämä hyvässä tarkoituksessa tehdyt tutkimukset voivat kuitenkin pahimmillaan huonommillaan pahentaa työyhteisön ilmapiiriä. Helposti käy niin, että yritys teettää vuosittain tutkimuksia, mutta ei reagoi mitenkään tulosten osoittamiin puutteisiin. Tämä johtaa helposti työntekijöiden kyllästymiseen niihin ja useampi jättää vastaamatta kysymyksiin. Tästä seuraa tulosten epäluotettavuus. Joskus kysymysten tulokset saattavat myös johtaa työyhteisöissä keskusteluja, joissa pohditaan minkä takia tulokset ovat mitä ovat. Tällöin käy lähes väistämättä niin, että työntekijät kokevat tilanteessa itseään arvosteltavan ja syyteltävän. Pahimmassa tapauksessa työilmapiiri huononee ja työn tulos laskee entisestään. (Furman & Ahola 2002, 7-8.)

3.1. Toimiva työyhteisö

Kun ihmisiltä kysytään, mikä kuvaa parhaiten hyvää työpaikkaa, on vastauksena ”me-henki”. Me-henki kuvastaa yhteisöllisyyden tunnetta. Sitä pyritään luomaan erilaisilla yhteisillä tapahtumilla. Kun me-henki on kunnossa, pystyy tiimi hyvään yhteistyöhön ja saavuttamaan menestystä työelämässä. (Ojala & Ahonen 2003, 144.)

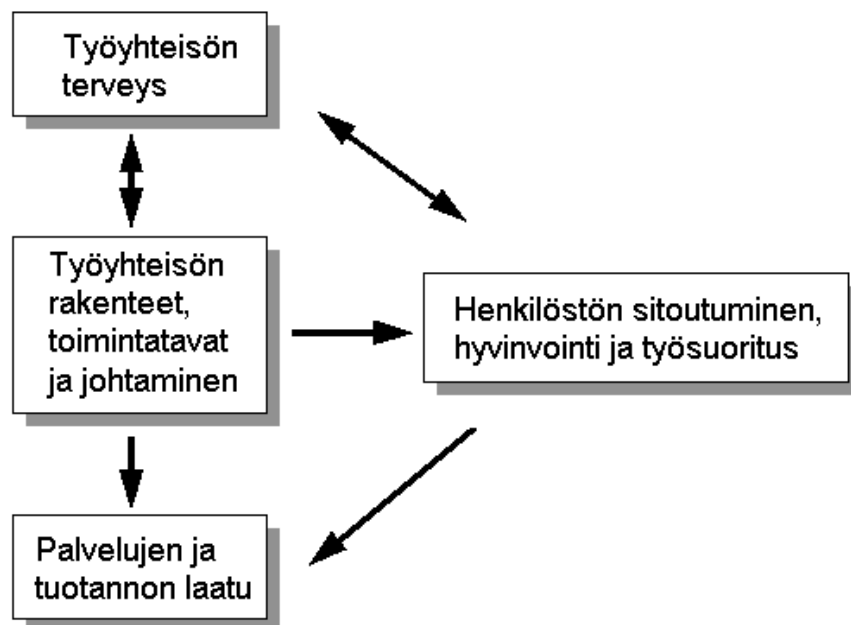
Jotta me-henki pysyisi hyvänä ja työyhteisö terveenä, tulisi yrityksen johdon olla tietoinen terveen työyhteisön toimintastrategioista. Terveen yrityksen toimintatapoihin kuuluvat seuraavat:

- oman itsensä ja muiden ihmisten arvostus
- yksilön ja ryhmän vapaus ajatella ja toimia

- tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet ja uudistuminen
- henkilöstön terveydestä huolehtiminen
- kasvun ja oppimisen mahdollisuudet
- työn ja ympäristön riskien hallinta
- erilaisuuden näkeminen voimavarana työyhteisössä
- työn ja muun elämän näkeminen kokonaisuutena.

Edellä mainituissa kohdissa on kyse siitä kuinka yritystä johdetaan ja mikä on sen henki. (Lindström 2004.)

Koska työyhteisön terveys heijastuu henkilöstöön kuten kuvio 7 osoittaa, on työyhteisön syytä pitää huolta rakenteistaan sekä toimintatavoistaan.



Kuvio 7. Työyhteisön terveyden yhteydet henkilöstön hyvinvointiin ja tuotannon laatuun (Lindström 2004).

Jotta työyhteisö kehittyisi, on sen otettava huomioon kaikki sen jäsenet. Perusosaaminen kuuluu kuitenkin kaikille yhteisön jäsenille ja jos joku jäsen jäisi huo-

miotta, ei yrityksen johto välttämättä onnistuisi luomaan yhtenäistä yrityskulttuuria. Yhtenäiseen yrityskulttuuriin kuuluu toimintatapojen yhtenäistäminen kaikkia koskeviksi. (Halonen 2001, 99.) Johto voi käyttää hyväkseen erilaisia työvälineitä saadakseen aikaan hyvän työyhteisön (Halonen 2001, 189).

3.1.1. Palkitseminen

Yrityksen tulos syntyy henkilöstön ja sen yhteistyön tuloksella. Yrityksen johdon on siis oikein palkata henkilöstöään hyvästä yhteistyöstä. Palkitsemisjärjestelmiä on olemassa monenlaisia. (Halonen 2001, 189.)

Palkitsemista voidaan tehdä kolmen eri perusteen mukaan. Näitä ovat tulosperusteinen palkanosa, joka on koko organisaation, yksikön, ryhmän tai yksilön tulos. Tämänäyttöinen palkkaus perustuu tuotokseen, mitä on saatu aikaiseksi. Lisäksi voi palkata työperusteisesti. Tässä on kyse yksilön tai ryhmän ominaisuuksista ja suoriutumisesta. Tarkastellaan henkilön tai ryhmän tietojen, taitojen ja osaamisen kehittymistä, sekä yhteistyökykyä. Kolmantena palkitsemisperusteena on henkilö- tai ryhmäperusteinen palkanosa. Mikä on työn vaativuus, mitä osaamista se vaatii ja mikä on sen vastuu ja työolot. (Viitala 2007, 139.)

Palkitsemisen keinoja ovat seuraavat:

- palkka ja palkkiot, esimerkiksi kuukausi-palkka, kannustepalkka.
- muu rahanarvoinen etu, esimerkiksi työsuhdeasunto
- edustustilit, ulkomaanmatkat
- viestitetty kiitos ja arvostus
- mahdollisuus kehittää itseään
- joustavat työajat
- lisähaasteet ja vastuut.

(Viitala 2007, 145.)

3.1.2. Toimintojen kehittäminen

Talouselämässä tapahtuvat muutokset pakottavat yritykset kehittämään toimintonsa. Toimintojen kehittäminen on osoitus yrityksen terveydestä. Jos kehittämiseen ei löydy resursseja, ei yrityksellä ole mahdollisuuksia säilyä hengissä tulevaisuudessa. Mitä isompi joukko osallistuu aktiivisesti yrityksen toimintojen kehittämiseen, sitä terveempi yrityksen tilanne on. Tämä myös vahvistaa tulevaisuudenuskoa ja lisää selviytymisen halua yrityksen työntekijöissä. (Halonen 2001, 192.)

Kehitettävät, muutettavat asiat ovat esimiehen päätettävissä. Karkeasti ne voidaan jakaa kahteen ryhmään: itseä ja muita koskevat asiat. Helpompaa olisi ryhtyä muuttamaan muita koskevia asioita, tällöin ei tarvitse puuttua omaan toimintaan. Mutta muutos lähtee usein omasta itsestä ja sitä kautta on esimerkkinä muille. Tulosvastuu on tehokas keino aloittaa muutos. Tällöin kaikki palvelevat tärkeintä – tuloksen aikaansaamista. Tämä johtaa toiminnan kehitykseen, sillä sen avulla tulos paranee. Toimintaa voi kehittää henkilöstöstä koostuvien työryhmien avulla. Tämä myös mahdollistaa henkilökunnan vaikuttamista yrityksen toimintaan. (Halonen 2001, 193.)

3.2. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltoa ohjaa monta lakia. Näitä ovat muun muassa kansanterveyslaki, laki yksityisestä terveydenhuollosta, laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, henkilötietolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, sekä kuntoutus- ja tapaturmalainsäädäntö. (Huuskonen 2009.)

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö. Sen tehtävänä on ehkäistä työhön liittyviä terveysvaaroja ja haittoja sekä ylläpitää työntekijän terveyttä ja työkuntoa työuran eri vaiheissa. (Työterveyslaitos 2006, 68.)

Yritys voi järjestää työterveyshuoltoa viidellä eri tavalla. Yritys voi joko omistaa yksin tai useamman muun yrityksen kanssa työterveysaseman, tai se sitten voi ostaa palvelut lääkärikeskuksesta, terveyskeskuksesta tai toisen yrityksen työterveysasemalta. Kelan tilastojen mukaan, laajinta terveydenhuoltopalvelua on yritysten omilla työterveysasemilla. Suppeimmillaan palvelu on silloin kun se on terveyskeskuksesta ostettua. Oman terveydenhuoltopalvelun laajuus selittynee sillä, että omalla asemalla terveydenhoito perustuu myös ennaltaehkäisevään toimintaan. Silloin kun palveluja saa vain terveyskeskuksista, perustuu toiminta vain sairaanhoitoon. Tällöin pidemmän aikavälin strategista suunnittelua henkilöstön hyvinvoinnin eteen ei voida toteuttaa. (Ojala & Ahonen 2003, 142.)

Asiaan ollaankin tekemässä muutosta. Sosiaali- ja terveysministeriö on huolestunut työterveyshuoltojärjestelmän tilasta ja on perustanut hankkeen jonka tarkoituksena on kehittää työterveyshuoltojärjestelmää. Toivomuksena olisi, että kunnat lisäisivät keskinäistä yhteistyötä, sekä työterveyshuollon eri palveluiden tuottajat toimisivat yhteistyössä palveluajan saatavuuden parantamiseksi. Kuntatasolla hanke on käynnistynyt. Monet kunnalliset terveysyksiköt ovat aloittaneet muutokset palvelujen toiminnan kehittämiseksi. (Huuskonen 2008.)

Jotta työterveyshuolto toimisi ja auttaisi työntekijää, tulisi siellä olla asiantuntijoita jotka ymmärtävät yritystoimintaa, taloutta ja johtamista. Lisäksi heidän tulisi osata puhua hyvinvoinnista kielellä, joka on yritysten johtajille ymmärrettävää. Työterveyshuolto voisi myös aloittaa uusia rooleja perinteisen sairaanhoidon rinnalle. Ennaltaehkäisevää toimintaa voidaan tehdä myös esimies tasolle. Esimiehet voivat hakeutua työnohjaukseen, kun tuntevat tarvitsevansa tukea. Lisäksi työterveydenhuolto voisi säännöllisesti arvioida henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja siten tuottaa johdolle tietoa ihmisten jaksamisesta. Työterveydenhuollolla on mahdollisuuksia tuoda uusia rooleja esiin ja täten toimia entistä paremmin työntekijöiden ja yritysten tukena. (Ojala & Ahonen 2003, 143.)

Työterveyshuollon järjestämisen lisäksi yritys voi ylläpitää työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa, tyky-toimintaa. Tyky-toiminnan tavoitteena on luoda turvallinen ja terveellinen työpaikka. Tyky-toiminnasta vastaa usein työryhmä, jossa ovat

edustettuna yrityksen eri alojen osaajat. Työryhmä laatii toimilleen tavoitteita, joiden mukaan yrityksen tulisi toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Työterveyslaitos 2006, 71.)

4 CASE: PUTKIURAKOINTI JARMO SIMPANEN OY

Tämä osio on opinnäytetyöni empiirinen osio. Tutkailtavana on heinolalainen yritys Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy, johon tein työhyvinvointitutkimuksen alkutalvesta 2009. Seuraavilla sivuilla esittelen yrityksen, kerron tutkimuksen toteuttamisesta ja sen tuloksista. Lopuksi ovat johtopäätökset.

4.1. Yrityksen esittely

Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy on perustettu vuonna 1989, kun yhtiöön tuli kolmas osakas. Toiminta oli aloitettu toiminimenä Jarmo ja Pirjo Simpasen toimesta jo vuonna 1981, mutta Pertti Simpasen tullessa osakkaaksi, yritys muutettiin osakeyhtiöksi. Pääosakkaana yrityksessä on Jarmo Simpanen. Yritys toimii Heinolassa Myllyojalla.

Putkiurakoinnin pääasiallisiin tehtäviin kuuluvat lämpö-, vesijohto-, ilmastointi- ja öljypoltinasennukset, sekä huollot. Yrityksellä on myös pienimuotoista tarvikemyyntiä. Asentajat tekevät töitä niin uudisrakennuksilla, kotitalouksissa kuin tehtailtakin. Tämän hetkinen toiminta alue ulottaa Heinola - Sysmä - Hartola - Asikkala- akselille.

Vuoden 2009 alussa yrityksen palveluksessa on 10 tuntipalkkaista asentajaa, sekä 5 toimihenkilöä, joista kaksi tekee pääsääntöisesti asennustöitä, yksi ottaa töitä vastaan ja laskee urakoita ja kaksi hoitaa talouspuolta.

4.2. Kyselyn toteuttaminen

Kysely toteutettiin yrityksessä alkutalvesta 2009. Kyselyyn oli varattu yksi päivä, jolloin työntekijät pystyivät täyttämään kaavakkeen toimistolla. Samalla heillä oli mahdollisuus kysyä jos oli jotain epäselvää kysymyksissä. Kyselyyn vastasi 12 työntekijästä 9, yksi oli sairauslomalla ja kaksi työntekijää eivät päässeet tulemaan. Kysely jaettiin kaikille henkilökohtaisesti.

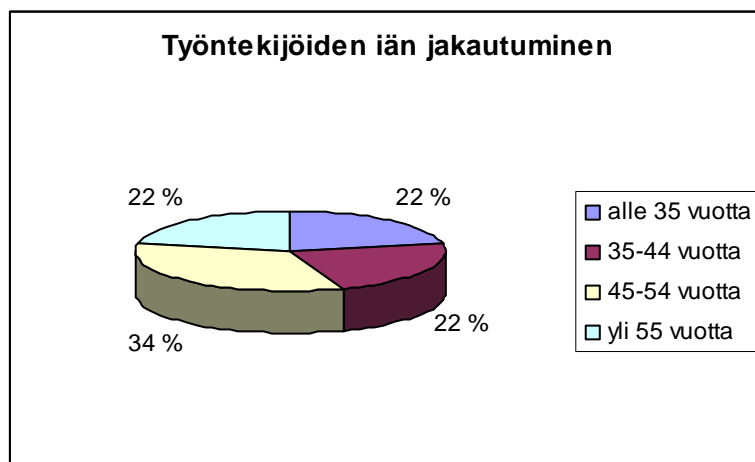
Kyselyn täyttämiseen meni noin 5-10 minuuttia per työntekijä. Mitään epäselvyyksiä ei ollut, kukaan ei kysellyt mitään. Täytettyään lomakkeen se palautettiin toimistolla olleeseen pahvilaatikkoon, täten varmistettiin kyselylle anonymiteetti suoja.

4.3. Kyselyn tulokset

Kysely koostui 19 kysymyksestä, joista kaksi oli avoimia kysymyksiä ja loput 17 monivalintakysymyksiä. Kysymysten avulla selvitettiin työntekijöiden tietoa työhyvinvoinnista, sekä heidän työhyvinvointinsa tilaa (liite 1).

4.3.1 Taustatietojen selvittäminen

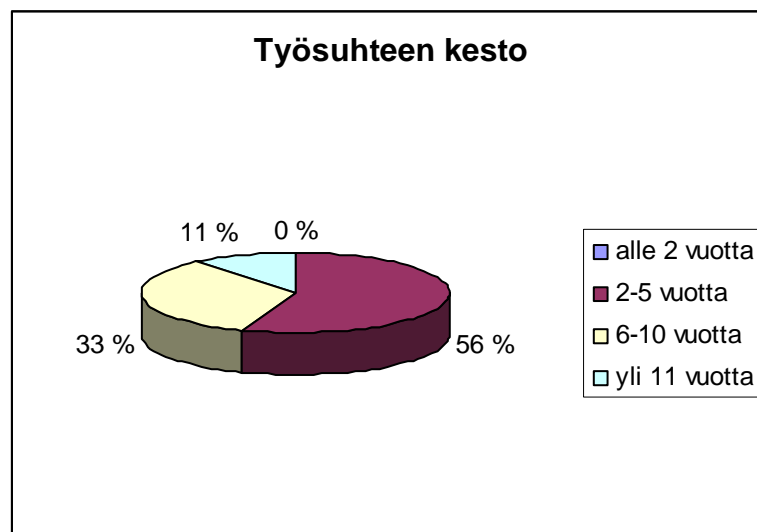
Taustatietoja lähdettiin selvittämään ikäkyselyllä, kuvio 8.



Kuvio 8. Työntekijöiden iän jakautuminen.

Prosenttiluvut menivät aikalailla tasan. Suurin joukko työntekijöistä oli 45–54 vuotiaita, heitä oli kokonaisuudesta 34 prosenttia. Alle 35 vuotiaita työntekijöitä oli 22 %, samoin kuin 35–44 vuotiaita sekä yli 55 vuotiaita.

Toisena kysymyksenä kyselyssä oli kysymys siitä kuinka kauan työntekijä on ollut nykyisen työnantajansa palveluksessa, kuvio 9. Vastaajista suurin osa, 56 prosenttia, ovat olleet yrityksessä 2-5 vuotta. Seuraavaksi suurin enemmistö oli 6-10 vuotta työskennelleillä, heidän osuutensa oli 33 prosenttia. Yli 11 vuotta työskennelleitä oli yksi kappale, kokonaisuudesta 11 %. Alle 2 vuotta työskennelleitä ei ollut yhtään.



Kuvio 9. Työsuhteen kesto.

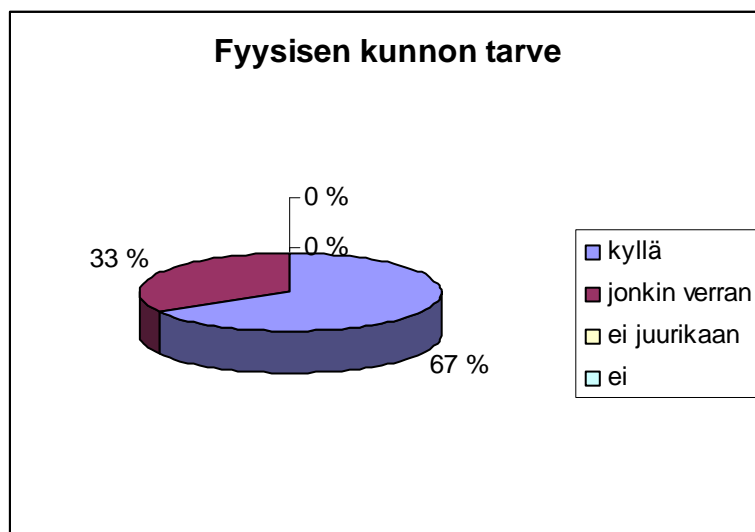
Kolmas taustatietoja käsittelevä kysymys käsitteli työntekijöiden tietoutta työhyvinvoinnista. Kysymykseen vastasi kaksi työntekijää ja vastaukset olivat seuraavanlaisia:

- työ mitä tahtoo tehdä, työkaverit, firman ilmapiiri
- fyysinen ja henkinen.

4.3.2. Fyysisen työhyvinvoinnin tila

Toinen osa kyselyä käsitteli työntekijöiden fyysisen hyvinvoinnin tilaa. Tässä osiossa selvitetään kuinka hyvää kuntoa työ vaatii ja pitäisikö yrityksen tukea fyysistä työkuntoa.

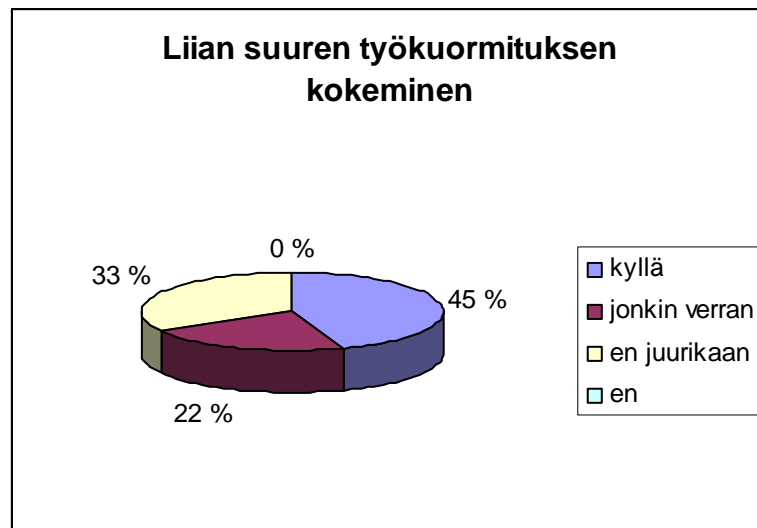
Neljäntenä kysymyksenä kysyttiin työntekijöiden mielipide siitä, vaatiiko työ hyvää fyysistä kuntoa, siitä tuloksia näyttää kuvio 10.



Kuvio 10. Fyysisen kunnan tarve.

Vastaajista suurin osa, 67 prosenttia katsoi työn vaativan hyvää fyysistä kuntoa. Vähemmistönä olivat loput kolme vastaajaa, 33 prosenttia, joiden mielestä työ vaatii vain jonkin verran hyvää kuntoa. Fyysistä kuntoa tarvitaan kuitenkin selvästi, sillä kukaan vastaajista ei vastannut kielteisesti.

Viidentenä kysymyksenä selvitettiin onko työntekijä joutunut liian suuren työkuormituksen alaiseksi fyysistä työtehtävää tehdessä, kuvio 11.

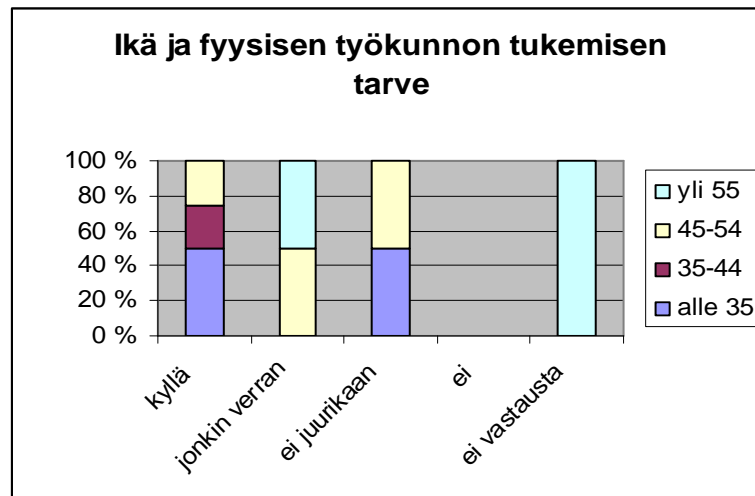


Kuvio 11. Kuinka moni on joutunut liian suuren työkuormituksen alaiseksi.

Vastaajista 45 prosenttia koki joutuneensa liian suuren työkuormituksen alaiseksi tehdessään fyysistä työtä. Seuraavaksi suurin ryhmä, 33 prosenttia, taas ei juuri ole kokenut suurta työkuormitusta. 22 prosenttia vastaajista oli jonkin verran joutunut kuormitetuksi. Yksikään vastaajista ei vastannut kielteisesti kuormituksen kokemiseen.

Kuudentena kysymyksenä käsiteltiin sitä, että pitäisikö yrityksen tukea enemmän fyysistä työkuntoa, taulukko 4. Kysymyksessä oli myös lisäkysymys, kyllä vastaajien toivottiin perustelevan miten työkuntoa voitaisiin tukea.

Taulukko 4. Ikä ja fyysisen työkunnan tukemisen tarve.

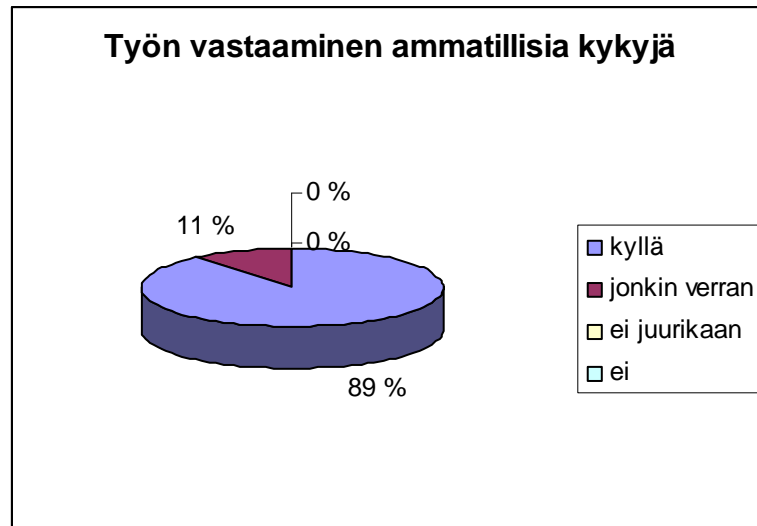


Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä että työkuntoa tulisi tukea. Kyllä vastanneista 50 prosenttia oli alle 35 vuotiaita, 25 prosenttia 35–44 vuotiaita ja loput 25 prosenttia 45–54 vuotiaita. Jonkin verran fyysisen työkunnan kannattajia oli 45–54 -vuotiaiden ja yli 55 -vuotiaiden joukossa. Yksi vastauslomake tuli ilman vastausta kyseiseen kysymykseen.

Yksi vastaajista oli vastannut lisäkysymykseen, että miten fyysistä työkuntoa voisi tukea. Vastauksena tähän toivottiin liikunnan tukemista.

4.3.3. Henkisen työhyvinvoinnin tila

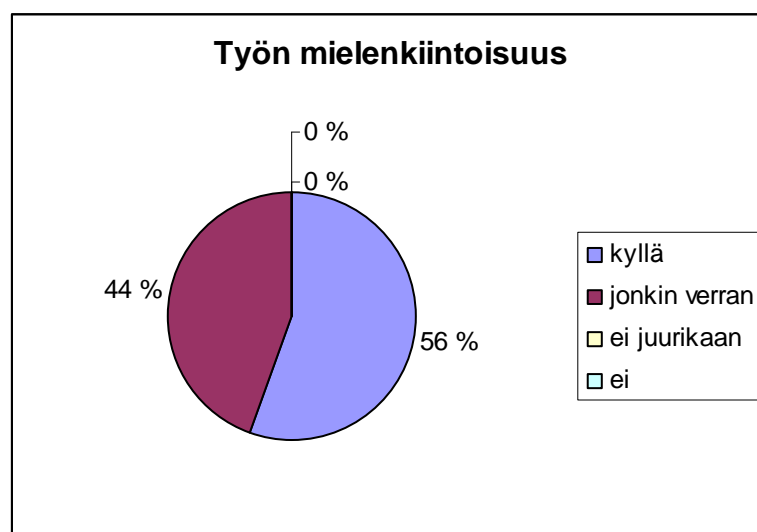
Henkisen hyvinvoinnin tilaa kysyttiin viidellä kysymyksellä. Ensimmäinen, eli kokonaisuudessaan seitsemäs kysymys, käsitteli työntekijöiden mielipidettä siitä vastaako työ ammatillisia kykyjä, kuvio 12.



Kuvio 12. Miten työ vastaa työntekijän ammatillisia kykyjä.

89 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä että työ vastaa omia ammatillisia kykyjä. 11 prosenttia taas oli sitä mieltä että työ vastaa vain jonkin verran ammatillista osaamista. Kielteiset vaihtoehdot eivät saaneet yhtään vastausta.

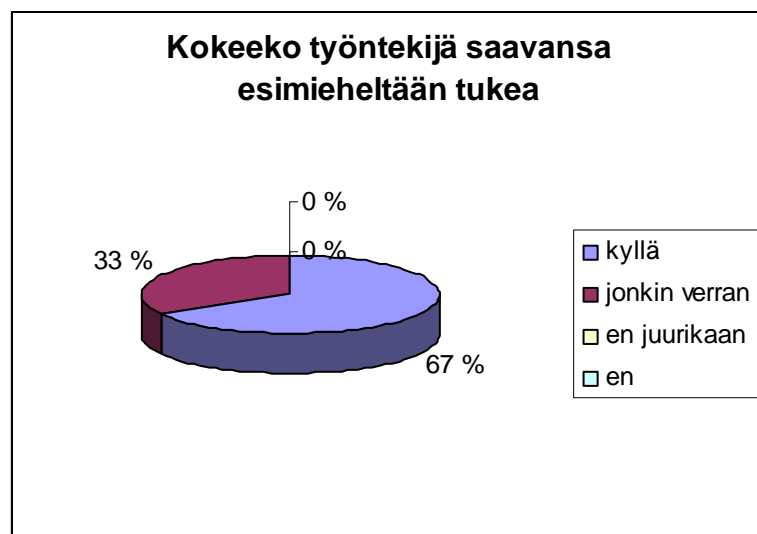
Kahdeksas kysymys käsitteli työn mielenkiintoisuutta, kuvio 13.



Kuvio 13. Työn mielenkiintoisuuden mittaaminen.

Vastaajista 56 prosenttia piti tekemäänsä työtä mielenkiintoisena. Jonkin verran mielenkiintoisena työtä piti 44 prosenttia. Ei juurikaan ja ei- vastauksia ei tullut ollenkaan.

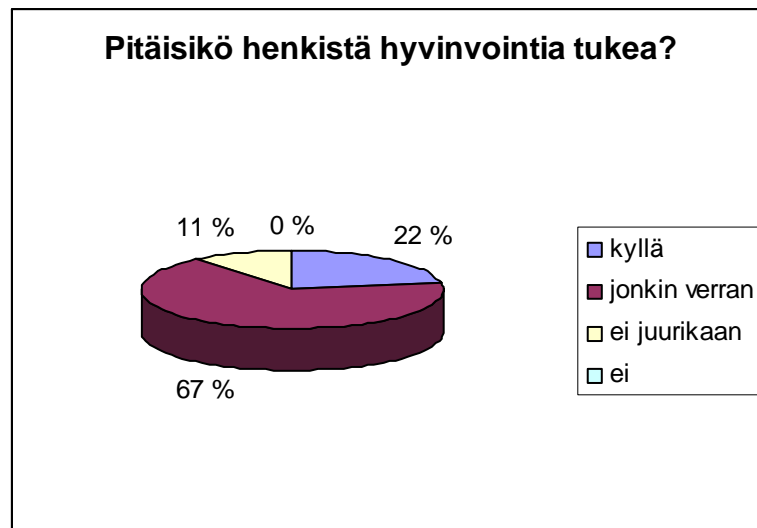
Yhdeksäs kysymys käsitteli esimieheltä saatavaa tukea. Kysymyksessä kysyttiin, kokeeko työntekijä saavansa tukea esimieheltään työtä koskevissa tilanteissa. Vastauksia kuviossa 14.



Kuvio 14. Minkä verran työntekijä kokee saavansa esimieheltään tukea.

Yli puolet, 67 prosenttia vastaajista koki saavansa tukea esimieheltään. Vähemmistö, 33 prosenttia koki saavansa tukea jonkin verran. Kukaan vastaajista ei kokenut saavansa vähän tai ei ollenkaan tukea.

Kymmenes kysymys käsitteli henkisen hyvinvoinnin tukemista. Kysymyksessä haettiin tietoa siitä, pitäisikö yrityksen tukea enemmän henkistä työkuntoa. Vastauksia kuviossa 15. Jos työntekijä koki että pitäisi tukea, niin vastaukselle oli lisäkysymys, miten yritys voisi sitä tehdä.

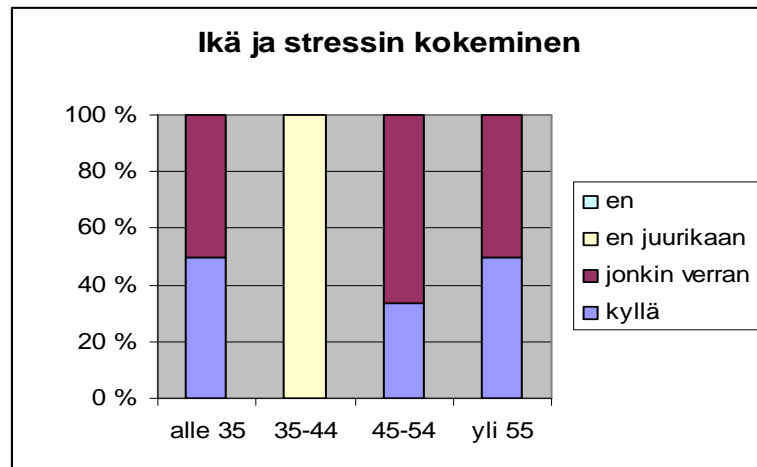


Kuvio 15. Henkisen hyvinvoinnin tukeminen.

Suurin osa vastaajista, 67 prosenttia koki että henkistä hyvinvointia voisi tukea jonkin verran. 22 prosenttia oli sitä mieltä että sitä pitäisi tukea ja 11 prosenttia ei kokenut sitä juurikaan tarpeelliseksi. Kukaan vastaajista ei kokenut tukemista tarpeettomaksi. Kyllä – vastauksen kohdalla oli lisäkysymyksenä miten yritys voi tukea henkistä hyvinvointia. Tähän vastasi yksi henkilö. Vastauksena oli ”luonnekysymys”.

Viimeinen henkistä hyvinvointia käsittelevä kysymys, yhdestoista kysymys, käsittelee sitä, että moniko työntekijöistä on kokenut stressiä työstään. Vastaukset taulukossa 5.

Taulukko 5. Ikä ja stressin kokeminen.

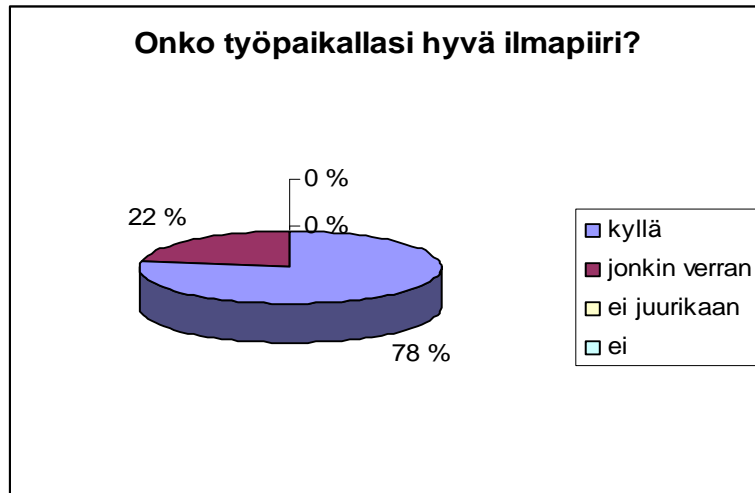


Alle 35 vuotiaista puolet, 50 prosenttia koki kokevansa stressiä työstään. 35–44 vuotiaista kukaan ei juuri kokenut saavansa stressiä työstään. 45–54 vuotiaista enemmistö, noin 77 prosenttia on kokenut saavansa jonkin verran stressiä työstään, kun taas loppu 33 prosenttia on kokenut stressiä. Yli 55-vuotiaiden vastauksista puolet on kokenut stressiä, toinen puoli on kokenut jonkin verran.

4.3.4 Yrityksen vaikutus työhyvinvointiin

Yrityksen vaikutusta työhyvinvointiin kysyttiin kolmella kysymyksellä. Kysymykset käsittelevät työpaikan ilmapiiriä, tasa-arvoisuutta sekä töiden organisointia.

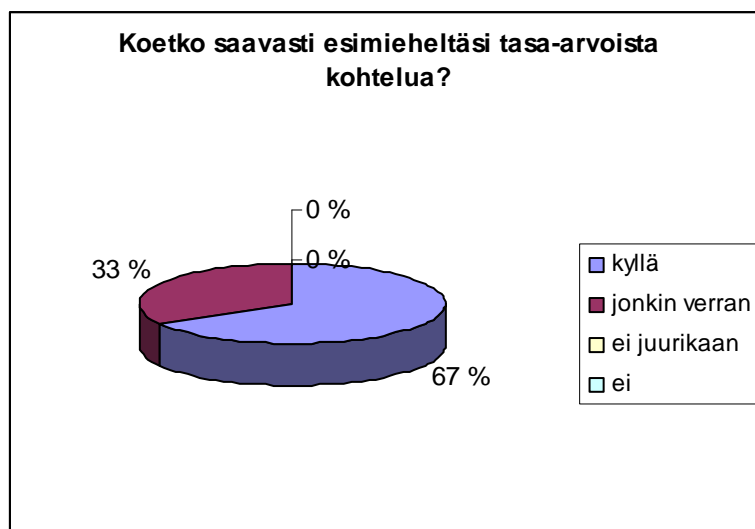
Kyselyn kahdestoista kysymys käsitteli työpaikan ilmapiiriä, vastaukset kuviossa 16.



Kuvio 16. Työpaikan ilmapiirin mittaus.

78 prosenttia vastaajista kokee työilmapiirin hyväksi. Vähemmistö, 22 prosenttia taasen pitää ilmapiiriä jonkin verran hyvänä. Kukaan vastaajista ei pitänyt ilmapiiriä ollenkaan huonona.

Kolmastoista kysymys käsittelee tasa-arvoisuutta. Kysymyksessä kysytään, että kokeeko työntekijä saavansa esimieheltään tasa-arvoista kohtelua. Vastaukset kuviossa 17.



Kuvio 17. Tasa-arvoisen kohtelun saanti esimieheltä.

Vastanneista 67 prosenttia koki saavansa tasa-arvoista kohtelua esimieheltään. Jonkin verran tasa-arvoista kohtelua koki saavansa 33 prosenttia vastanneita. Vastausvaihtoehtoihin ei ja ei juurikaan, ei kukaan ollut vastannut.

Viimeinen kysymys yrityksen vaikutuksesta työhyvinvointiin, kysymys neljätoista, käsittelee töiden organisointia. Vastauksia kysymykseen on kuviossa 18.



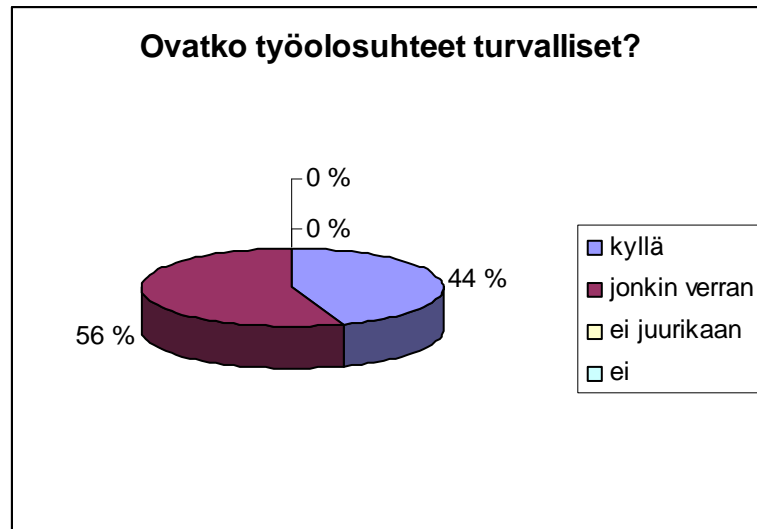
Kuvio 18. Töiden organisointi.

Suurin osa vastanneista, 56 prosenttia piti töitä jonkin verran hyvin organisoituina. 44 prosenttia piti töitä hyvin organisoituneina. Kukaan vastanneista ei pitänyt töitä huonosti organisoituina.

4.3.5. Työturvallisuus

Työturvallisuudesta kyselyssä oli kaksi kysymystä. Ensimmäinen kysymys, kysymys viisitoista, selvitti ovatko työolosuhteet työntekijöiden mielestä turvalliset.

Vastauksia kuviossa 19.

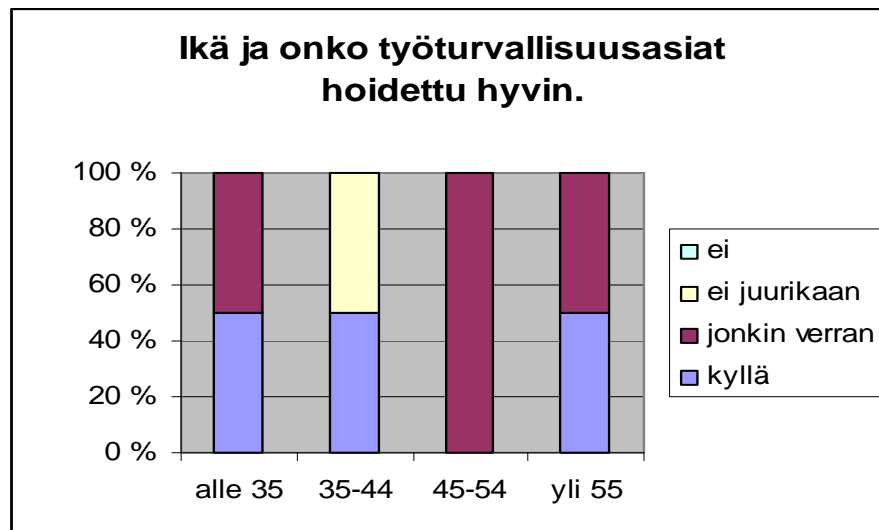


Kuvio 19. Työolosuhteiden turvallisuus.

Suurin osa vastaajista, 56 prosenttia piti työolosuhteita jonkin verran turvallisinä. Loput vastaajista, 44 prosenttia piti työolosuhteita täysin turvallisinä. Turvattu-
muutta ei kokenut kukaan vastaajista.

Toisessa työturvallisuutta koskevassa kysymyksessä, kuudennessatoista kysymyk-
sessä kysyttiin hoidetaanko yrityksessä työturvallisuusasiat hyvin. Vastaukset tau-
lukossa 6.

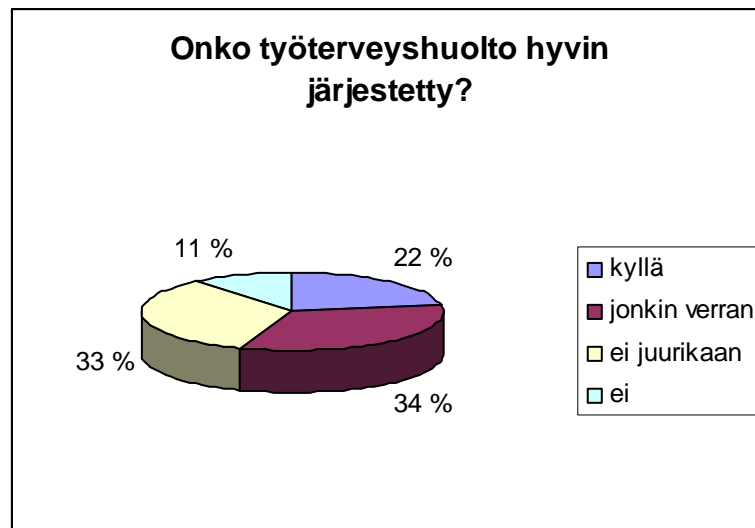
Taulukko 6. Työturvallisuusasioiden tila ja ikä.



Alle 35 -vuotiaat vastanneista puolet piti työturvallisuusasioita hyvin hoidettuina (50 prosenttia) ja toisen puolet jonkin verran hyvin hoidettuina. 35–44 -vuotiaista työturvallisuus asiat olivat jonkin verran hyvin hoidettuja (50 prosenttia) ja ei juurikaan hoidettuja (50 prosenttia). 45–54 -vuotiaiden mielestä työturvallisuus oli jonkin verran hyvin hoidettu. Yli 55 -vuotiaat olivat asioista samaa mieltä kuin alle 35 -vuotiaat, 50 prosenttia pitivät asioista hyvin hoidettuina ja toinen 50 prosenttia jonkin verran hoidettuina.

4.3.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltoa käsitteli kaksi kysymystä. Ensimmäinen kysymys, kaikkeudessaan seitsemästoista kysymys, kysyi onko työterveyshuolto hyvin järjestetty. Ku-
vio 20.



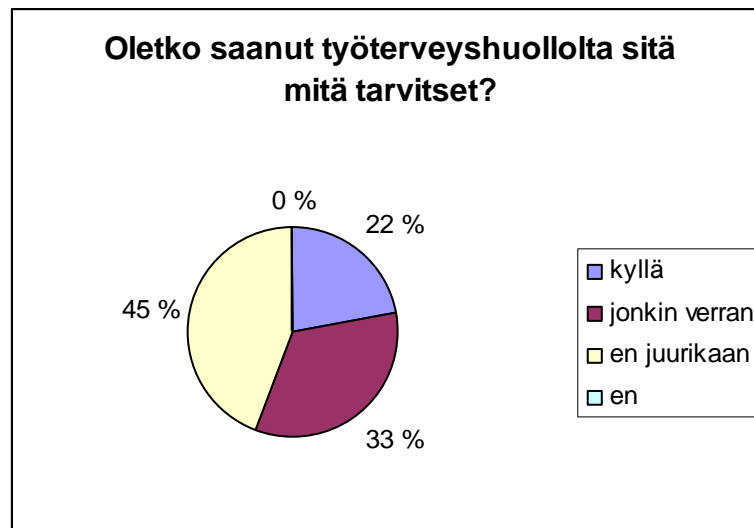
Kuvio 20. Kuinka työterveyshuolto on työntekijöiden mielestä järjestetty.

Vastaajista suurin osa, 34 prosenttia oli sitä mieltä että työterveyshuolto oli jonkin verran hyvin järjestetty. Seuraavaksi suurin vastaajaryhmä ei ollut niin tyytyväinen työterveyshuollon tilaan, sillä 33 prosenttia oli sitä mieltä että työterveyshuolto ei ole juuri hyvin järjestetty. 22 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä työterveyshuollon tilaan, 11 prosenttia ei ollut ollenkaan tyytyväinen.

Jos työntekijä oli vastannut tähän kysymykseen, ettei ole tyytyväinen työterveyshuoltoon, niin lomakkeessa pyydettiin tarkennusta että mitä toivottaisiin lisää.

Yksi työntekijä oli vastannut tähän kohtaan toivovansa lääkäripalveluja.

Viimeisessä työterveyshuoltoa käsittelevässä kysymyksessä kysyttiin onko työntekijä saanut työterveyshuollolta sitä apua mitä tarvitsee. Vastaukset kuviossa 21.



Kuvio 21. Työterveyshuollon hyöty työntekijöille.

Suurin osa vastaajista, 45 prosenttia ei kokenut juuri saavansa sitä mitä tarvitsevat. Seuraavaksi suurin ryhmä, 33 prosenttia, oli jonkin verran tyytyväinen saamiinsa palveluihin. 22 prosenttia vastaajista taasen olivat täysin tyytyväisiä. Kukaan vastaajista ei kokenut työterveyshuoltoa tarpeettomaksi.

Viimeisenä kysymyksenä lomakkeessa oli avoin kysymys siitä, miten työntekijän mielestä työterveyshuoltoa voisi kehittää työpaikalla. Tähän kysymyksen ei ollut kukaan vastannut.

4.4. Johtopäätökset

Kyselyn perusteella voidaan todeta Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy:n työntekijöiden työhyvinvoinnin olevan hyvällä tolalla. Fyysistä työhyvinvointia tutkittaessa työntekijät selvästi tiedostivat työn vaativan hyvää kuntoa ja ovat joutuneetkin liian suuren työkuormituksen alaiseksi. Puolet vastaajista toivoikin että yritys tukisi enemmän fyysisen työkuormituksen kehittämistä. Alle 55-vuotiaista kukaan ei kokenut tukea tarpeelliseksi, mutta sitä nuoremmat kyllä. Nuoremmilla on enemmän työvuosia edessä, joten fyysisen työkuormituksen ylläpitäminen on aiheellista. Yli 55-

vuotiaat ovat jo sen verran rutinoituneita, etteivät välttämättä kaipaa uusia liikuntamuotoja elämäänsä. Mutta nuorempien työkuntoa voisi ja kannattaakin kehittää. Joillain yrityksillä on tapana kustantaa liikuntaseteleitä, jotka kannustavat työntekijöitä kuntoilemaan esimerkiksi kuntosaleilla ja uimahalleissa. Myös osallistuminen alueen eri yritysten välisiin harrastuksiin voisi olla kannattavaa. Liikunnan tukemista työntekijät toivoivat myös lisäkysymyksissä.

Henkinen työhyvinvointi oli myös hyvillä kantimilla. Työ vastasi usealla ammatillista osaamista ja se oli suurimmaksi osaksi mielenkiintoista. Myös esimiehen rooliin tukea antavana henkilönä oltiin tyytyväisiä, vaikka työntekijät toivoivatkin vähän enemmän tukea henkisen hyvinvoinnin osalta. Erilaisia tapoja tukea henkistä hyvinvointia on varmistaa että työ vastaa työntekijän ammatillisia kykyjä ja jonka parissa työntekijän on mahdollisuus saavuttaa tavoitteitansa. Yrityksen johto voi myös säännöllisesti suullisesti kiittää työntekijöitään. Pienin asioin voi tehdä työntekijän oloa hyväksi työympäristössä.

Stressiä koki suurin osa työntekijöistä, osa enemmän kun toiset. Varsinkin nuorten, alle 35-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa stressiä ilmenee. 35–44 -vuotiaat eivät juuri stressiä ole kokeneet, mikä kertoo hyvinkin pitkälti jo vakiintuneista työtavoista. Stressiä lvi-alan töissä saattaa lisätä joskus kiireinen työtahti, työn määrä sekä välillä niukat henkilöstötyömäärät (esimerkiksi työparin sairastuminen). Varsinkin kiireellisten, paljon työtä aiheuttavien töiden tekijöiden kanssa yrityksen pitää olla huolellinen, tarkkailla ettei työntekijä paineistu liikaa. Työuupumuksen mahdollisuus on aina olemassa.

Yrityksen vaikutusta työhyvinvointiin pidettiin positiivisena. Ilmapiiriä työpaikalla pidettiin hyvänä, samoin esimiehen tasa-arvoista kohtelua. Töiden organisoinnissa olisi parantamisen varaa, sillä vain 44 prosenttia oli täysin tyytyväisiä siihen tapaan, millä työt on tähän mennessä järjestetty. Tätä toimintoa tulisi kehittää, esimiehen tulisi miettiä millä keinoin töitä voisi paremmin organisoida.

Työturvallisuus olosuhteita pidettiin hyvinä. Kun työntekijöiden ikää tarkasteli, niin tyytyväisimpiä olivat ääripäät, nuorimmat ja vanhimmat työntekijät. Nuor-

rimmilla työntekijöillä iän ja kunnan tuoma varmuus tuo turvallisuutta työolosuhteisiin, vanhimmat taas ovat saattaneet jo tottua vaativiinkin tilanteisiin, etteivät edes osaa kaivata kaikkia työsuojelun määrittelemiä turvallisuusasioita. Työturvallisuusasioihin voisi siltä pyrkiä kiinnittämään huomiota enemmän, esimerkiksi varmistamalla säännöllisesti että työntekijöillä on työsuojelukriteerit täyttävät varusteet ja suojavälineet.

Työterveyshuolto on kyselyn mukaan huonoimmalla tolalla oleva asia. Vain muutama työntekijä oli täysin tyytyväinen työterveyshuoltoon, suurin osa koki sen jonkin verran hyvin järjestetyksi tai sitten ei juurikaan hyvin järjestetyksi. Myös sen avun saaminen, mitä työterveyshuollolta kaivataan, koettiin suhteellisen huonoksi. Tällä hetkellä yrityksen työterveyshuolto on kunnalta hankittu palvelu. Yrityksen tulisi miettiä pitäisikö palvelua jotenkin uudistaa tai laajentaa.

5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia mitä työhyvinvointi on ja miten sitä voitaisiin kehittää. Tutkimusta tarkasteltiin työntekijän näkökulmasta. Teoriaosuudessa perehdyttiin työntekijästä itsestään lähtevistä tekijöistä riippuviin työhyvinvointitekijöihin sekä työnantajan vaikutusta työhyvinvointiin. Työntekijästä riippuvaisia tekijöitä ovat esimerkiksi fyysinen ja henkinen työhyvinvointi, työnantajan vaikutuksen alaisuuteen kuuluu esimiestyö ja johtaminen, sekä työturvallisuus. Työhyvinvoinnin kehittämistä tarkasteltiin työyhteisön toimivuuden sekä työterveyshuollon kannalta.

Opinnäytetyön empiirinen osa koostui Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy:n tehtyyn kyselytutkimukseen. Kyselyn vastausprosentti oli 75 prosenttia, mikä oli mielestäni hyvä ottaen huomioon työntekijöiden vaihtuvat työpisteet. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään yrityksen tuotannon tekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa. Kyselyssä käytiin läpi työntekijöiden fyysinen ja henkinen työhyvinvointi, stressi, yrityksen vaikutusta työhyvinvoinnin tilaan, työturvallisuutta sekä työterveyshuoltoa.

Tutkimuksen analysointi osoitti yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin olevan hyvällä tolalla. Varsinkin henkisen hyvinvoinnin kannalta työntekijät voivat hyvin, mikä myös heijastuu yrityksen ilmapiiriin, joka sekin vastaajien mielestä oli hyvässä kunnossa. Tämä osoittaa, että kun työilmapiiri on kunnossa, on myös työntekijän henkinen hyvinvointi parempi. Myös työntekijöiden fyysinen hyvinvointi oli hyvässä kunnossa, vaikka yritykseltä toivottiinkin tukea fyysisen kunnan ylläpitoon. Tästä aiheesta yritys voisi pitää neuvottelun työntekijöiden kanssa, kysellä minkälaisia liikuntapalveluita työntekijät toivoisivat.

Huonoimpana asiana yrityksessä pidettiin työterveyshuollon tilaa. Vastaajista suurin osa piti työterveyshuoltoa huonosti järjestettynä, eivätkä he olleet kokeneet saavansa sieltä sitä apua mitä tarvitsisivat. Tämä on asia, mihin yrityksen kannat-

taisi tulevaisuudessa kiinnittää paljon enemmän huomiota ja harkita työterveyshuollon järjestämistä toisella tapaa. Jos työterveyshuolto kärsii, kärsii myös helposti työturvallisuus, sillä työntekijät eivät välttämättä hae apua työterveyshuollosta, jolloin saattavat tehdä työtä puolikuntoisena. Tämä taas nostaa työtapaturman riskiä.

Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä kyseessä on hyvin pieni työyhteisö. Pienissä työyhteisöissä vuorovaikutus on usein avoimempaa kuin isoissa, joten jos tutkimusta haluttaisiin käyttää hyväksi isomassa yrityksessä, eivät tulokset välttämättä olisi paikkaansa pitäviä.

6 LÄHTEET

PAINETUT LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas: Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Docendo.

Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Helsinki: Edita.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Halonen, O. 2001. Yhdessä ykköseksi: Luo kilpailukykyä henkilöstön avulla. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Itä-Häme -lehti 2009. Työnantajat luistavat työturvallisuusvastuusta 16.1.2009. Kirjoittaja tuntematon.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 8 uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Aseman Lapset ry.

Siikli, P. 2002. Työturvallisuuslainsäädäntö: Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki: Edita.

Työterveyslaitos 2006. Työsuojelun perusteet. 3.korjattu painos. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

ELEKTRONISET LÄHTEET:

Aho O. 2008. Henkinen hyvinvointi. Työterveyslaitos (viitattu 5.1.2009). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/>

Huuskonen, M. 2009. Lainsäädäntö, ohjeita ja julkaisuja. Työterveyslaitos (viitattu 12.1.2009). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveyshuolto/Lainsaadanto+ja+ohjeet/>

Huuskonen, M. 2008. Työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehittäminen. Työterveyslaitos (viitattu 13.1.2009). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveyshuolto/Tyoterveyshuollon+palvelujarjestelman+kehittaminen>

Lindström, K. 2004. Millainen työyhteisö on terve ja tuottava? Työterveyslaitos (viitattu 14.1.2009). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1996-04/02.htm>

Lipponen, M 2008. Syvästä työuupumuksesta toipuminen. Työterveyslaitos (viitattu 13.1.2009). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Yksilo/Tyontekija/tyouupumus.htm>

Petäjaniemi, T. 2007. Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta. Talouselämä (viitattu 12.1.2009). Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/sivullinen/article167361.ece>

Saukkonen, P. 2009. Tutkielmanteon tukisivut (viitattu 12.1.2009). Saatavissa:
<http://www.valt.helsinki.fi/staff/psaukkon/tutkielma/>

Sihvonen, A. Introspekt 2009 mukaan (viitattu 13.1.2009). Saatavissa:
<http://www.introspekt.fi/artikkelit/tyostres.html>

Tampereen yliopisto. Työhyvinvoinnin edistämisellä yhteistä etua (viitattu 14.1.2009). Saatavissa:
http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/taloudellinen_nakokulma1.php

Tilastokeskus 2008. 1.4. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus (viitattu 12.1.2009). Saatavissa:
<http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tt/01/04/index.html>

Tilastokeskus 2008. Rakentamisen alue- ja toimialatilasto (viitattu 9.1.2009). Saatavissa: <http://tilastokeskus.fi/til/rata/index.html>

Tilastokeskus 2008. Työolojen ongelmat lisääntyneet kunnissa ja valtiolla (viitattu 10.1.2009). Saatavissa:
http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot_2008_2008-12-16_tie_001.html

Tilastokeskus 2008. Uudellamaalla 29 prosenttia rakentamisen henkilöstöstä vuonna 2006 (viitattu 12.1.2009). Saatavissa:
http://tilastokeskus.fi/til/rata/2006/rata_2006_2008-03-03_tie_001_fi.html

Työturvallisuuskeskus 2009. Fyysinen kuormittuminen (viitattu 5.1.2009). Saatavissa:
<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus. Turvallisuusjohtaminen (viitattu 14.1.2009). Saatavissa:
<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/hallinta/turvallisuusjohtaminen>

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhyvinvointi (viitattu 5.1.2009). Saatavissa:
<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2006. Työhyvinvointi ja jaksaminen (viitattu 10.1.2009). Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/10_tyokalupakki/03_tyhy/index.jsp

Ylöstalo, P. 2007. Työolobarometri 2007: ennakkotietoja. Työministeriö (viitattu 9.1.2009). Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy8_tyoolobarometri2007_enn.pdf

MUUT LÄHTEET:

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Lvi-toimialan työehtosopimus 7.3.2008–28.2.2010.

Hei,

opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa liiketaloutta. Opiskelujeni loppuvaiheeseen kuuluu opinnäytetyö. Teen opinnäytetyötäni työhyvinvoinnista ja tutkimuskohteenani on tämä yritys. Kysely suoritetaan nimettömästi ja luottamuksellisesti. Toivoisin mahdollisimman monen vastaavan kyselyyn.

T. Kiira Lehto

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Taustatiedot:

1. Ikä:

- alle 35 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- yli 55 vuotta

2. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

- alle 2 vuotta
- 2-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 11 vuotta

Avoin kysymys

3. Mitä mielestäsi on työhyvinvointi?

Fyysinen työhyvinvointi:

4. Vaatiiko työsi mielestäsi hyvää fyysistä kuntoa?

- kyllä
- jonkin verran
- ei juurikaan
- ei

5. Oletko joskus joutunut liian suuren työkuormituksen alaiseksi tehdessäsi fyysistä työtehtävää?

- kyllä
- jonkin verran
- en juurikaan
- en

6. Pitäisikö mielestäsi yrityksen tukea enemmän fyysistä työkuntoa?

- kyllä, miten _____
- jonkin verran
- ei juurikaan
- en

Henkinen työhyvinvointi:

7. Vastaako työsi ammatillisia kykyjäsi?

- kyllä
- jonkin verran
- ei juurikaan
- ei

8. Onko työsi mielestäsi mielenkiintoista?

- kyllä
- jonkin verran
- ei juurikaan
- ei

9. Koetko saavasi tukea esimieheltäsi työtä koskevissa asioissa?

- kyllä
- jonkin verran
- en juurikaan
- en

10. Pitäisikö mielestäsi yrityksen tukea enemmän henkistä työkuntoa?

kyllä, miten _____

jonkin verran

ei juurikaan

ei

11. Oletko kokenut stressiä työstäsi?

kyllä

jonkin verran

en juurikaan

en

Yrityksen vaikutus työhyvinvointiin:

12. Onko työpaikallasi mielestäsi hyvä työilmapiiri?

kyllä

jonkin verran

ei juurikaan

ei

13. Koetko saavasi esimieheltäsi tasa-arvoista kohtelua?

kyllä

jonkin verran

en juurikaan

en

14. Ovatko työt mielestäsi hyvin organisoituja?

kyllä

jonkin verran

ei juurikaan

ei

Työturvallisuus:

15. Ovatko työolosuhteesi mielestäsi turvalliset?

- kyllä
- jonkin verran
- ei juurikaan
- ei

16. Hoidetaanko yrityksessä mielestäsi työturvallisuusasiat hyvin?

- kyllä
- jonkin verran
- ei juurikaan
- ei

Työterveyshuolto:

17. Onko työterveyshuolto mielestäsi hyvin järjestetty?

- kyllä
- jonkin verran
- ei juurikaan
- ei, mitä toivoisit lisää? _____

18. Oletko saanut työterveyshuollolta sitä apua mitä tarvitset?

- kyllä
- jonkin verran
- en juurikaan
- en

Avoin kysymys

19. Miten mielestäsi työhyvinvointia voisi kehittää työpaikallasi?

Kiitoksia vastaamisesta!