

Opinnäytetyö AMK

Liiketalous

2019

Iina Bergqvist

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

CASE: TRAINERS` HOUSE

Iina Bergqvist

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

CASE: TRAINERS` HOUSE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Trainers` Housen tytäryhtiön Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytilaa ja tätä kautta selvittää kehitettävät kohteet tulevaisuutta varten. Tarkoituksena oli myös saada uusia ideoita ja työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, jossa hyödynnettiin työntekijöille tehtävää sähköistä kyselylomaketta.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa esiteltiin työhyvinvoinnin eri osa-alueet ja avattiin aiheeseen liittyviä käsitteitä. Teoreettisessa osuudessa hyödynnettiin alan ammattilaisten tuottamaa aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, jonka pohjalta määritettiin toimivan työhyvinvoinnin merkitys, tarkoitus ja hyödyt. Tämän perusteella saatiin luotettavaa tietoa siitä, mikä vaikutus työhyvinvoinnilla on työntekijöiden työkykyyn, sekä samaan aikaan yrityksen liiketoimintaan ja kasvuun.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Työn loppuosuudessa hyödynnettiin Ignis Oy:n työntekijöille toteutettua sähköistä kyselyä, jonka avulla pyrittiin selvittämään työhyvinvoinnin nykytila ja saamaan kehitysideoita. Kyselyn vastauksia pyrittiin löytämään ne teemat, joissa pystymme edistämään työhyvinvointia.

Kyselyn perusteella selvisi, että Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytila on hyvällä tasolla ja yli kolmasosa vastanneista työntekijöistä kokee olevansa tyytyväisiä työhyvinvoinnin nykytilaan ja sen järjestelyihin tällä hetkellä. Kyselyn vastauksista nousi esille kolme eri teemaa, joita voimme lähteä kehittämään tulevaisuudessa. Nämä teemat olivat; 1. Työterveyshuolto, 2. Työ ergonomia ja 3. Liikuntaan kannustavuus. Kyselyn vastausten pohjalta saatiin paljon tietoa siitä, mitkä ratkaisut toimivat tällä hetkellä ja ideoita työhyvinvoinnin edistämiseen. Seuraavaksi vien nämä kehitysideat johtoryhmälle, jonka jälkeen päätetään lopullisista mahdollisista toimenpiteistä.

ASIASANAT:

Työhyvinvoinnin portaavat, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen

IINA BERGQVIST

DEVELOPING WELL-BEING AT WORK

CASE: TRAINERS` HOUSE

The purpose of this thesis was to study the current state of occupational well-being of the subsidiary, Ignis Oy, of Trainers` House, and to find out the objects to be developed for the future. The idea was also to get new ideas and tools for developing well-being at work and developing business. The thesis was carried out using a qualitative research method, which utilized an electronic questionnaire for employees.

In the theoretical part of the thesis, various aspects of well-being at work were presented and concepts related to the topic were opened. In the theoretical part, relevant literature produced by professionals in the field was utilized to determine the importance, purpose and benefits of well-being at work. On this basis, reliable information was obtained on the impact of occupational well-being on workers' ability to work and on the same business and growth of the company.

The thesis was carried out with a qualitative method. At the end of the thesis, an electronic questionnaire for Ignis Oy's employees was utilized to find out the current state of well-being at work and get development ideas for the future. The aim of this thesis was to find the themes what we can develop well-being at work.

The survey revealed that the current state of Ignis Oy's well-being at work is at a good level and that more than one third of the respondents feel satisfied with the current state of work well-being and its arrangements at this time. Three different themes emerged from the responses to the survey, which we can develop in the future. These themes were; 1. Work-health care, 2. Work ergonomics, and 3. Encouraging exercise. On the basis of the responses to the survey, a lot of information was obtained about the solutions currently in operation and the ideas for promoting occupational health. Next, follow these development ideas to the management team, after which the final steps will be decided.

KEYWORDS:

The stairs of well-being at work, well-being at work, developing well-being at work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI	7
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	7
2.1.1 Psyykkinen työhyvinvointi	9
2.1.2 Fyysinen työhyvinvointi	10
2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	11
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet	12
2.2.1 Työntekijä	13
2.2.2 Organisaatio	15
2.2.3 Johtaminen	16
2.2.4 Työolosuhteet	17
2.2.5 Työyhteisö	18
2.3 Työhyvinvointi kilpailuetuna	19
2.3.1 Henkilöstö voimavarana	20
2.3.2 Työnantajan maine	21
2.3.3 Liiketaloudellinen hyöty	22
2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen	22
2.4.1 Työterveyshuolto	23
2.4.2 Työsuojelutoiminta	25
2.4.3 Muu ulkopuolinen tuki	26
3 TUTKIMUSTULOKSET	27
3.1 Tutkimustulokset ja eettisyys	27
3.2 Tutkimustulokset	27
3.2.1 Terveys	28
3.2.2 Turvallisuus	29
3.2.3 Yhteisöllisyys	30
3.2.4 Arvostus	31
3.2.5 Osaaminen	32
3.3 Työhyvinvoinnin nykytila	33
4 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	34

KUVIOT

Kuvio 1. Hyvinvoinnin kokonaisuus	7
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004,40).....	8
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	13
Kuvio 4. Työsuojelutoimijat Suomessa.....	25
Kuvio 5. Terveys	28
Kuvio 6. Turvallisuus.....	29
Kuvio 7. Yhteisöllisyys	30
Kuvio 8. Arvostus.....	31
Kuvio 9. Osaaminen	32
Kuvio 10. Työhyvinvoinnin nykytila	33

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on Tutkia Trainers` Housen tytäryhtiön Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytilaa ja tätä kautta selvittää kehitettävät kohteet tulevaisuutta varten. Tarkoituksena on myös saada uusia ideoita ja työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, jossa hyödynnetään työntekijöille tehtävää sähköistä kyselylomaketta. Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Trainers` Houselle. Toimeksiantaja voi hyödyntää opinnäytetyötä ja sen tuloksia tulevaisuudessa työhyvinvoinnin edistämiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen.

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä, työntekijöille tehtävän sähköisen kyselyn ja kirjallisten lähteiden avulla. Prosessin aikana laaditaan Ignis Oy:n nykyisille työntekijöille kysely työhyvinvoinnin nykytilasta ja tätä kautta selvitetään kehityskohteet, sekä pyritään saamaan uusia ideoita ja työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen. Tutkimalla ja lukemalla alan ammattilaisten tuottamaa aiheeseen liittyvää kirjallisuutta pystytään määrittelemään toimivan työhyvinvoinnin merkitys, tarkoitus ja hyödyt. Tätä kautta saadaan luotettavaa tietoa siitä, mikä vaikutus työhyvinvoinnilla on yrityksen liiketoiminnan ja kasvun kannalta.

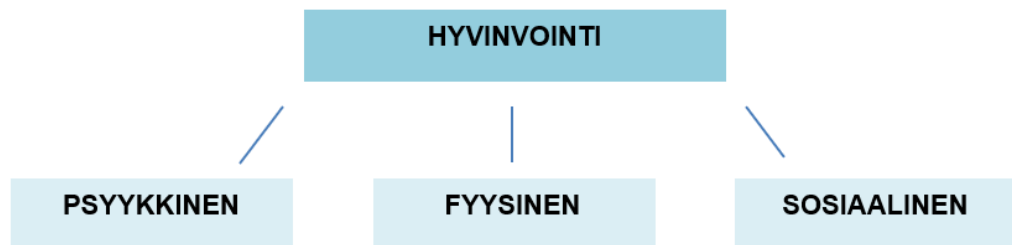
Kysely toteutetaan kokonaisuudessaan anonymisti kaikille Ignis Oy:n työntekijöille. Kyselyn vastaukset analysoidaan tarkasti ja niistä luodaan yhteenveto, jonka pohjalta tehdään johtopäätökset työhyvinvoinnin nykytilasta. Sen ympärille rakennetaan kirjallisten lähteiden kautta saadun aineiston avulla kehitysideoita, sekä konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tuloksia hyödynnetään Trainers` Housen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen tulevaisuudessa.

Trainers` House on vuonna 1990 perustettu suomalainen muutokonsulttiyhtiö. Ignis Oy puolestaan on Trainers` Housen tytäryhtiö, jossa työskentelee n. 140 työntekijää. Ignis Oy:ssä valtaosa työntekijöistä on opiskelijoita tai vastavalmistuneita. Jokaisella työntekijällä on lisäksi mahdollisuus käydä vuoden mittainen valmennusohjelma nimeltä Trainers` House Growth Academy, jossa valmentaudutaan Jari Sarasvuon toimesta kohti liike-elämän huippua.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, joka tarkoittaa sitä, että ihmismieli ja keho ovat yhteydessä toisiinsa. Kokonaisvaltainen hyvinvointi rakentuu siitä, että mieli ja keho ovat tasapainossa. Näin ollen myös työhyvinvointi jakaantuu eri osiin; psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen. Psyykinen, fyysinen, henkinen ja sosiaalinen työkyky, tiedot, taidot, osaaminen, motivaatio ja sitoutuminen muodostavat ihmisen voimavarat työelämässä (Helsilä & Salojärvi 2009, 271)

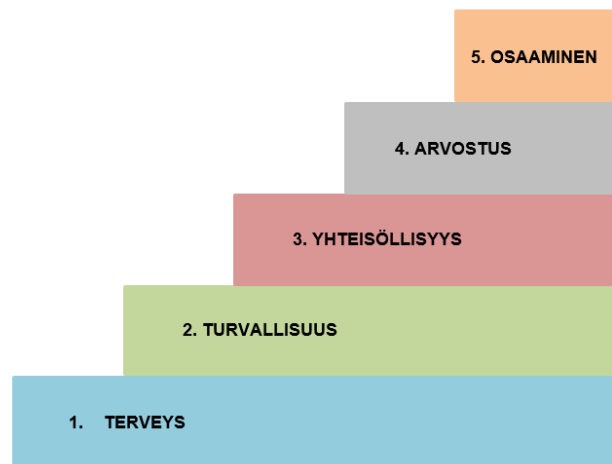


Kuvio 1. Hyvinvoinnin kokonaisuus

Työhyvinvoinnin keskeisin tehtävä on edistää ja tukea yksilön, sekä työyhteisön hyvinvointia ja työkykyä. Työhyvinvoinnista on vastuussa yksilön lisäksi yhteisö, yritys ja yhteiskunta. Vastuu työhyvinvoinnin toteutuksesta kuitenkin jää aina yksilölle itselleen. Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat työntekijä, organisaatio, johtaminen, työolosuhteet ja työyhteisö, sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Työhyvinvoinnin perustana on, että työkyky muodostuu näiden osa-alueiden toimivasta kokonaisuudesta. (Helsilä & Salojärvi 2009, 270)

Amerikkalainen psykologi Abraham Maslow on kehittänyt teorian, jonka mukaan ihmisen päällimmäisenä tavoitteena on itsensä toteuttaminen. Tämän teorian pohjalta on luotu työhyvinvoinnin portaat, jotka toimivat työhyvinvoinnin kehittämisen välineenä. Portaiden askelmia on yhteensä viisi ja tiivistettynä ne ovat tässä järjestyksessä; 1. Terveys, 2. Turvallisuus, 3. Yhteisöllisyys, 4. Arvostus ja 5. Osaaminen. Kaikilla portailla on oma tavoite ja ideana on saavuttaa tavoitteet porras kerrallaan, ennen seuraavalla askelmalle siirtymistä.

Ensimmäisellä portaalla (terveys) ovat psykologiset tarpeet mm. liikunta, lepo, ravinto, palautuminen ja vapaa-aika. Toisella portaalla (turvallisuus) on turvallisuuden tarve, joka tarkoittaa mm. työyhteisöä, työympäristöä, palkkausta ja työn pysyvyyttä. Kolmannella portaalla (yhteisöllisyys) on liittymisen tarve, joka muodostuu sosiaalisesta yhteenkuuluvuuden tunteesta. Neljännellä portaalla (arvostus) on arvostuksen tarve, johon kuuluvat mm. yrityksen arvot, kulttuuri, strategia, tavoitteet ja palkitseminen. Viides porras (osaaminen) on itsensä toteuttamisen tarve, joka pitää sisällään oman oppimisen ja osaamisen hallintaa, kehitystä ja luovuutta. Viimeinen porras on tavoitetilä, johon päästään saavuttamalla edeltävän portaan tavoitteet. (Rauramo 2004, 39-40)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaavat (Rauramo 2004, 40)

Työnteko ja työelämä voivat tarjota tekijälleen merkittävän elämänsisällön. Työn perimmäisenä tarkoituksena on tuottaa tekijälleen hyvinvointia ja ylläpitää terveyttä. (Rauramo 2004, 12) Parhaimmillaan työ voi olla yksilölle identiteetin perusta ja voimavarojen luoja. Työelämä on kuitenkin muuttunut vuosien saatossa, jonka seurauksena yksilöiltä ja työyhteisöltä vaaditaan yhä enemmän ja paine selviytyä muuttuvissa olosuhteissa kasvaa. Työelämä voi olla siis myös taakka ja riski hyvinvoinnin kannalta. (Helsilä & Salojärvi 2009, 269)

Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla kokonaisvaltainen toimintatapa, joka näkyy, tuntuu ja toteutuu jokapäiväisessä työssä. (Helsilä & Salojärvi 2009, 270) Työhyvinvoinnin itsessään tulisi kattaa yksilöön, työyhteisöön ja työympäristöön kohdistuvat toimenpiteet terveydestä ja turvallisuudesta osaamisen kehittämiseen asti Työhyvinvoinnin ylläpidon tueksi Suomessa kehitettiin 1990-luvulla työkykyä ylläpitävän toiminnan malli nimeltä

TYKY-toiminta. Tämä toiminta auttaa ylläpitämään ja parhaassa tapauksessa kehittämään työkykyä. (Rauramo 2004, 13)

2.1.1 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen terveys tarkoittaa mielenterveyttä eli mielen hyvinvointia ja oman minäkuvan tuntemista. Hyvän psykkinen terveyden tukipilareita ovat hyvä itsetunto, tasapainoinen tunne-elämä ja positiivinen ajattelutapa. Nämä elementit auttavat myös rakentamaan ja ylläpitämään sosiaalista hyvinvointia. Psykkinen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Työhyvinvointia tukee psykkinen hyvinvoinnin tasapaino, jossa aikaa löydetään töiden ulkopuolelta myös itselle, läheisille, harrastuksille ja muille itseään miellyttäville asioille.

Psykkinen hyvinvointi vaikuttaa myös keskeisesti yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee arvostusta ja kunnioitusta, sekä hänellä on tunne, että hänestä välitetään, pidetään huolta ja häntä kuunnellaan. (Rauramo 2004, 127) Näiden kautta työntekijällä on edellytyksen onnistua ja tätä kautta ylittää itsensä. Työelämässä voi kuitenkin olla erilaisia psykkinen kuormitustekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitoja vaatimusten ja voimavarojen välillä.

Luettelen seuraavaksi erilaisia psykkinen kuormitustekijöitä, joita työntekijä voi kohdata työssään. Näitä kuormittavia tekijöitä voivat olla mm. muutokset tai pitkään jatkunut epävarmuus työsuhteesta, epäselvät tavoitteet, jatkuva kiire, hallinnan tunteen menettäminen, epäsäännölliset työajat ja ylitöiden teko, sekä työn jatkuva siirtyminen vapaa-ajan puolelle. Sen lisäksi henkiseen työn määrä ja haasteellisuus. Mikäli työ ei ole tarpeeksi haasteellista, niin ihmisen mahdollisuudet kehittymiseen ja uuden oppimiseen pienentyvät. Myös jatkuva työn keskeytyminen ja epätoimiva palautteenanto ovat ristiriidassa henkisen työhyvinvoinnin kanssa. (Työturvallisuuskeskus, 2015)

Työelämässä ja sen ulkopuolella ihminen kasvaa ja kehittyä henkisesti koko elämänsä ajan, jolloin eteen tulee erilaisia kehityshaasteita ja tehtäviä. Ihminen on myös luotu samaan aikaan pelkäämään ja rakastamaan muutoksia, sekä tätä kautta saatavia mahdollisuuksia. Tunne elämänsä hallinnasta ja omasta hyvinvoinnista voi kuitenkin horjua, mikäli suuria muutoksia, joihin ei ole osattu varautua tapahtuu samanaikaisesti työ -ja yksityiselämässä. Tällainen tilanne saattaa kärjistyä ja johtaa pahimmassa tapauksessa työuupumukseen. (Rauramo 2004, 21)

Työuupumus on tila, joka syntyy työelämässä liiallisesta ja pitkään jatkuneesta henkisestä kuormituksesta. Työuupumus ilmenee henkisenä ja fyysisenä väsymyksenä, kyyntymisenä, hallinnan tunteen menettämisenä ja itsetunnon heikentymisenä ammatillisesti. Lähiesimiesten asema on tärkeässä roolissa työntekijän työhyvinvoinnin kannalta ja ongelmat tulee ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sekä työtä kuormittavat tekijät tulee selvittää ja korjata. Tukea tilanteeseen on mahdollista saada työterveyshuollosta, jossa terveyden ammattilaiset osaavat auttaa. Lopulta jokainen on kuitenkin itse viimekädessä vastuusta omasta henkisestä hyvinvoinnistaan. (Työterveyslaitos, 2016 & Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus, 2013)

2.1.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen terveys tarkoittaa koko kehon hyvinvointia. Fyysisellä toimintakyvyllä puolestaan tarkoitetaan ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä arjen haasteista. Toimintakyvyn kannalta oleellisia elimistön fysiologisia ominaisuuksia ovat mm. lihasvoima- ja kestävyys, nivelten liikkuvuus, kehon asennon ja liikkeiden hallinta, sekä näitä kaikkia koordinoiva keskushermoston toiminta. Sen lisäksi ihmisen aistitoiminnot, kuten näkö, kuulo ja tunto kuuluvat fyysiseen toimintakykyyn. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015)

Fyysinen terveys ja toimintakyky vaikuttaa yhdessä psyykkisen terveyden kanssa ihmisen työkykyyn, sekä toimii voimavarana työntekijälle ja koko työyhteisölle (Rauramo 2004, 49) Työtehtäviin tarvitaan erilaisia fyysisiä ominaisuuksia ja taitoja. Fyysisiä työn kuormitustekijöitä puolestaan ovat mm. työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Työn tulisikin aina olla sopivasti kuormittavaa ottaen huomioon henkilön terveyden ja toimintakyvyn. Liiallinen fyysinen kuormitus puolestaan on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin, sekä sairauksiin.

Fyysiseen kuormittavuuteen pystytään vaikuttamaan paljon työn suunnittelulla. Työtilat ja työprosessit tulee suunnitella ja rakentaa tukemaan fyysistä työhyvinvointia. Myös käytettävien työvälineiden tulee olla tarkoituksenmukaisia ja niiden tulee olla säädettävissä eri tarpeiden mukaan. Myös siisteys ja hyvä organisointi edistävät työn sujumista ja tehostavat työntekoa, jolloin työskentely ja liikkuminen on turvallista. Työergonomialla on myös suuri vaikutus psyykkiseen kuormittavuuteen, joten on tärkeää, että työntekijät perehdytetään työasentojen- ja liikkeiden omaksumiseen perehdyttämällä tai ohjaamalla. Työkiertoa voidaan käyttää hyödyksi työtehtävien monipuolistamiseen ja rasituksen

minimoimiseen. Maksimaalisen tehokkuuden saavuttamiseksi työn tauottamisella ja työstä palautumisella on suuri merkitys. (Työturvallisuuskeskus, 2015)

Fyysisen työnteon voi jakaa kolmeen osaan; istumatyö, seisomatyö ja liikkuva työ. Keski-tyn tässä tutkimuksessa erityisesti istuma- ja seisomatyöhön, jolloin työpisteen ergono-mialla on tärkeä rooli työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Seisomatyössä liika paikaltaan seisominen rasittaa lihaksia ja verenkiertoa, kun taas puolestaan liikku-minen vahvistaa niitä. Seisomatyötä tulisi monipuolistaa istumatyöllä ja erilaisilla seisoma-tuilla. Seisomatyön etuuksia ovat hyvä ulottuvuus joka suuntaan ja mahdollisuus tehokkaaseen voimankäyttöön. Seisomatyössä tulee ottaa huomioon seuraavat seikat; yläraajojen- ja jalkojen asento, työtason korkeus ja näytön etäisyys.

Istumatyössä puolestaan työskennellään useimmiten näyttöpäätteellä, josta voi aiheutua terveydellisiä haittoja. Työterveydenhuollon ammattilaiset voivat kartoittaa yhdessä työ-suojeluhenkilöstön kanssa näyttöpäätetieteet ja esittää parannusehdotuksia arvioinnin perusteella. Näyttöpäätetyöhön on olemassa säädettäviä työpöytiä, jotka mahdollistavat työskentelyn istuen ja seisten. Istumatyössä on tärkeää huomioida, että seuraavia oh-jeita noudatetaan; valaistuksen, näytön, hiiren ja näppäimistön säätäminen oikein, työ-tason ja työtuolin oikeaoppinen säätäminen, hartiasseudun ja kyynärvarsien asento, hyvä jalkatila ja työn taotus. (Työturvallisuuskeskus, 2015)

2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen terveys tarkoittaa toimivia ja mielekkäitä ihmissuhteita, sekä erilaisia sosiaa-lisia taitoja, kuten kuuntelu-, keskustelu- ja vuorovaikutustaidot. Ihmisen itsetunto muo-dostuu suhteesta toisiin ja siksi sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä. Samaan aikaan ihmi-selle on luontaista haluta kuulua osaksi erilaisia ryhmiä. Näitä ryhmiä voi muodostua esimerkiksi työyhteisössä, perhe-elämässä, ystäväpiirissä, harrastuksissa, uskonnolli-sissa tai poliittisissa ryhmittymissä. Ihmisellä on myös luontainen tarve tulla rakastetuksi, huomatuksi, hyväksytyksi ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. Yhteisöt ja yhteisöllisyydet, sekä yhteenkuuluvuuden tunne ovat siis ihmisen olemassaolon edellytys. (Rauramo 2004, 122)

Toimivat ihmissuhteet pitävät yllä työmotivaatiota ja tuloksellisuutta, sekä vaikuttavat ko-konaisvaltaisesti työhyvinvointiin. Työyhteisön tulee olla avoin ja luottamuksellinen, jotta ihminen löytää yhteisössä oman roolinsa ihmisenä ja hänet hyväksytään sellaisena, kuin

hän on. Sosiaalisen tuen avulla työn mielekkyys kasvaa ja paineet elämässä lieventyvät. Sosiaalinen tuki vaikuttaa myös positiivisesti jaksamiseen, terveyteen ja työssä suoriutumiseen. Työyhteisön ilmapiiri, kulttuuri ja toimintatavat ovat siis keskeisessä roolissa. Monelle työyhteisö saattaakin olla ainoa yhteisö, johon kuulutaan. (Rauramo 2004, 123 – 124)

Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta myös sosiaalisen pääoman merkitys on kasvussa. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan ihmisten tai ryhmien välisiä suhteita eli verkostoja, joissa syntyy luottamusta ja vastavuoroisuutta. Se on yhteydessä terveyteen ja kuuluu osaksi sosiaalista työhyvinvointia. Tutkimusten mukaan sosiaalisiin toimintoihin osallistuvat ja toisiinsa luottavat ihmiset tuntevat itsensä terveemmiksi, kuin ne, joiden osallistuminen ja luottamus on huomattavasti vähäisempää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2013)

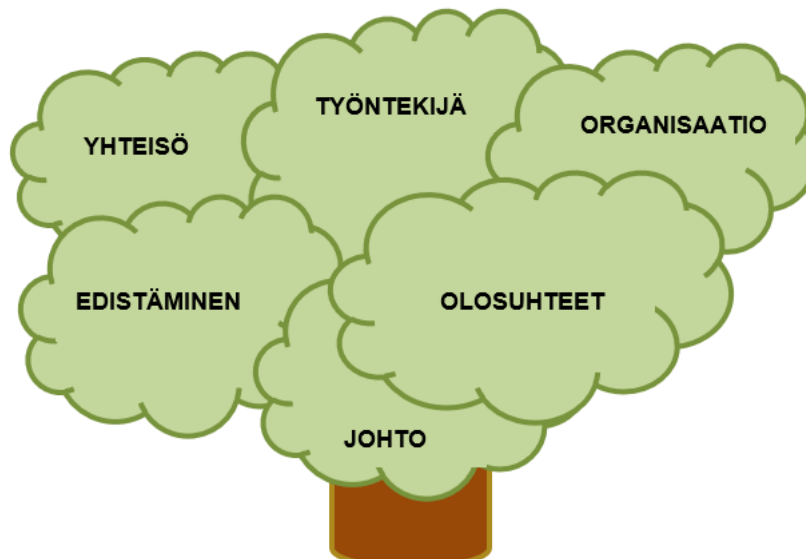
Sosiaalista pääomaa siis kannattaa kerryttää eikä siitä kannata tinkiä. Huolehtimalla työyhteisön sosiaalisesta työhyvinvoinnista, työntekijät saadaan sitoutettua psykologisesti organisaatioiden arvoihin, kulttuuriin ja strategiaan. Tästä tuotettu energia voidaan suunnata tehokkaaseen ja tulokselliseen työntekoon. Sosiaaliseen pääomaan kuuluu myös luottamuksen ja avoimuuden parantaminen, joka tukee psykologista turvallisuutta. Tätä pääomaa voidaan käyttää hyväksi organisaation kasvun kehityksessä. Sosiaalinen pääoma tukee siis kokonaisuudessaan organisaation menestymistä ja työhyvinvointia. (Helsilä & Salojärvi 2009, 275 - 276)

Työnteko voi kuitenkin olla tekijälleen sosiaalisesti kuormittavaa. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työyhteisön vuorovaikutukseen ja kommunikointiin. Näitä kuormitustekijöitä ovat mm. työyhteisöön liittyvät ongelmat ja haasteet, sekä sosiaaliset suhteet. Myös yksintyöskentely, heikko tiedonkulku ja haasteelliset asiakastilanteet saattavat toimia kuormitustekijöinä. Kuormittavuutta voi lisätä myös tilanteet, joissa työntekijä kokee työyhteisöltä epätasa-arvoa, epäasiallista kohtelua tai tyytymättömyyttä esimies-työhön tai organisaatioon. (Työturvallisuuskeskus, 2015)

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työntekijästä itsestään, organisaatiosta, johdosta, työolosuhteista, työyhteisöstä ja työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvointia tulisi ajatella siis kokonaisuutena, jotta sitä pystytään hyödyntämään parhaalla

mahdollisella tavalla. Mikäli kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet on huomioitu, niin organisaatiolla on paremmat mahdollisuudet toimia tehokkaasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Työhyvinvoinnista ovat vastuussa yksilö itse, yhteisö, yritys ja yhteiskunta. Yhteiskunnan ja organisaatioiden tehtävä on tukea jokaisen työssäkäyvän hyvinvointia koko työuran ajan. Lopulta kuitenkin vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta on jokaisella itsellään. (Rauramo 2004, 38)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin osa-alueet

2.2.1 Työntekijä

Yhteiskunnan ja organisaation tehtävä on tukea työntekijän hyvinvointia, mutta vastuu toteutumisesta jää ihmiselle eli työntekijälle itselleen. Oma henkilökohtaisen työhyvinvoinnin edistämisessä keskeistä on omien arvojen kirkastaminen ja elämän osa-alueiden saaminen tasapainoon. Työelämässä voi esiintyä erilaisia ongelmia, haasteita ja riskejä, mutta niitä voidaan ehkäistä tai jopa välttää puuttamalla omiin elämäntapoihin. Samaan aikaan olennaista on, että ongelmien ilmaantuessa ihminen itse pyrkii etsimään ratkaisun ja tarvittaessa tukeutuu ammattilaisen apuun. (Rauramo 2004, 37- 38)

Kokonaisvaltainen terveys on työkyvyn ja hyvinvoinnin perusta, sekä voimavara mitä kannattaa vaalia. Perintötekijöillä on oma vaikutus ihmisen terveyteen, mutta terveelliset elämäntavat ovat merkityksellisiä hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Terveelliset elintavat ovat jollain tasolla tiedossa, mutta usein ihminen kuitenkin havahtuu oman terveyden edistämiseen ja ylläpitoon vasta siinä vaiheessa, kun sairastuu. Tällöin oma

työhyvinvointi heijastuu myös työntekoon ja vaikuttaa tätä kautta kokonaisvaltaisesti omaan työhyvinvointiin. (Rauramo 2004, 48 – 49)

Terveellinen ruokavalio, riittävä uni ja lepo, liikunta, palautuminen ja rentoutuminen ovat avain asemassa oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Henkilökohtaisilla valinnoilla pystytään usein vaikuttamaan omaan, työkavereiden ja läheisten terveyteen, työkykyyn, työstä palautumiseen ja hyvinvointiin. Mielen ja kehon ollessa virkeä, ihmisellä riittää usein energiaa työskennellä tehokkaasti. Motivoitunut ja energinen työntekijä useimmiten levittää ympärilleen positiivista ilmapiiriä, joka tarttuu huomaamatta muihin työyhteisön jäseniin.

Parhaimmillaan työnteko on mielekästä ja kerryttää henkisiä voimavaroja. Työelämä voi tarjota työntekijälle monipuolisia haasteita, kasvattaa ihmissuhteita ja vahvistaa itseluottamusta. Työnteko on samaan aikaan välttämätöntä toimeentulon kannalta. Työn, perheen, vapaa-ajan ja levon yhteensovittaminen on tärkeää. Ihmisellä tulee olla aikaa pysähtymiseen, hiljentymiseen ja rauhoittumiseen. Työnteko tuntuu kevyemmältä, kun mieli on rauhoittunut ja ajatukset siirtyvät pois työnteosta. (Työturvallisuuskeskus 2003, 119)

Työntekijällä näkökulmasta työhyvinvointiin liittyy oikeuksien lisäksi myös velvollisuuksia. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuusvelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Koko työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi työntekijällä on myös velvollisuus ilmoittaa työnantajalle havaituista vioista tai puutteista, jotka saattavat aiheuttaa työyhteisön jäsenille riskin tapaturmiin ja sairastumisiin.

Muuttuva maailma ja työelämä asettavat kuitenkin yksilöiden työhyvinvoinnille haasteita. Stressi on ihmisen luontainen keino reagoida muuttuviin olosuhteisiin. Se on myös prosessi, jossa ihminen arvioi omia voimavarojaan suhteessa työn vaatimuksiin. Työstä aiheutunut stressi pystytään jakamaan kahteen osaan; hyvä- ja huono stressi. Hyvä stressi on sitä, että ihminen pystyy nauttimaan työstä, hän on parhaimmillaan ja vireystila kohtaa. Huonon stressin myötä puolestaan hallinnan tunne saatetaan menettää, omat rajat ylitetään ja koetaan ahdistavaa tunnetta. (Järvinen 2008, 27)

Työntekijän näkökulmasta suhde työhön vaihtelee kokemuksen, koulutuksen, iän ja elämäntilanteen mukaan. Lyhyet ja määräaikaiset työsuhteet sopivat joillekin ja taas toisille työn jatkuvuus, sekä varmuus ovat tärkeitä elementtejä. Samaan aikaan toiselle sopii hyvin toistoluonteinen työ ja toinen saattaa pitkästä siihen nopeasti suhde työntekoon

saattaa myös muuttua nopeasti. Monipuolisilla työtehtävillä pystytään vaikuttamaan yksilön sitoutumiseen organisaatiota kohtaan.

2.2.2 Organisaatio

Työhyvinvoinnin ja työelämän kehittämisen näkökulmasta nykypäivänä haasteena juuri-kin on saada työntekijät sitoutumaan organisaation arvoihin ja kulttuuriin. Työhyvinvoinnin kannalta edistysellinen organisaatio osaa korostaa yhteisiä arvoja, jotka ohjaavat johtamista, työjärjestelyjä, työn kulkua ja vuorovaikutusta. Mikäli yksilön omat arvot ovat ristiriidassa organisaation arvojen kanssa, niin työntekijän sitouttaminen voi olla haasteellista.

Yleensä organisaation toimintatavat opitaan nopeasti, mutta yrityskulttuurin sisäistäminen voi viedä pidemmän aikaa. Yrityskulttuurin muodostamiseen vaikuttavat voimakkaasti omistajat ja johto, mutta sen toteuttajina toimivat koko työyhteisö eli työntekijät. Yrityksen kulttuurin viemisellä osaksi koko työyhteisöä on siis merkittävä vaikutus. Yrityksen kulttuuria toteuttava työntekijä on myös paremmin sitoutunut organisaatioon.

Työhyvinvointia edistää myös toimiva palkitsemisjärjestelmä. Usein työstä saatava palkka on sidottu työn ammatillisiin vaatimuksiin, työolosuhteisiin ja työn tuottavuuteen. Palkitsemisjärjestelmän tulisi olla kannustava, oikeudenmukainen ja suunniteltu ihmisiä varten. Palkitsemisjärjestelmän tulisi olla työkalu, joka toimii osana kokonaisuutta. Työntekijän näkökulmasta palkitsemisesta tulee tunne, että hän on onnistunut työssään ja näitä onnistumisia tulisikin juhlistaa koko työyhteisön kesken. Kehittämällä palkitsemista on mahdollista vaikuttaa positiivisesti koko organisaation toimintaan. (Rauramo 2004, 143 – 144)

Kuvasin aiemmin työhyvinvoinnin portaita, jossa viimeisellä portaalla on oppimisen eli itsensä kehittämisen tarve. Tämä tarve perustuu siihen, että ihminen haluaa oppia paremmaksi mitä on nyt, hänellä on intohimoa kokeilla uutta ja mahdollisuuksien mukaan myös ylittää omat rajansa, sekä kehittyä tätä kautta ihmisenä. Tutkimusten mukaan itseään toteuttavat ihmiset nauttivat elämästä yleensä, kun taas useimmat nauttivat satunnaisista huipun hetkistä. Jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen on koko työyhteisölle tärkeää.

Tästä syystä organisaation kilpailukyvyn ylläpito edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja uudistumista. Koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen kannattaa panostaa

erilaisilla työkaluilla. Erilaiset oppimis- ja koulutusprosessit mahdollistavat yksilön ja työyhteisön kehityksen, jolloin parhaassa mahdollisessa tapauksessa työn tehokkuus ja tulokset moninkertaistuvat. Motivaation kannalta on tärkeää, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja tätä kautta onnistumisen tunteen. Toimivassa organisaatiossa työntekijöillä on oikeus ja mahdollisuus vaikuttaa oman osaamisen kehittämiseen.

Hyvin toimivassa organisaatiossa tulee olla myös toimiva tiedonjaon kulttuuri, joka tukee työyhteisön kehittymistä. Tietoa ei missään nimessä tule "pantata" tai pitää vain tiettyjen henkilöiden käsissä. Tietoa tulisi jakaa systemaattisesti koko työyhteisölle työtehtävistä riippuen. Opittujen asioiden ja tietotaidon laajentuessa, mahdollisuus virheiden tekoon kasvaa. Turvallisessa ja terveellisessä organisaatiossa tuleekin olla mahdollisuus tehdä virheitä ja oppia niistä, jolloin tapahtuu oppimista. Tätä kautta koko työyhteisöllä on mahdollisuus kehittyä ja parhaassa tapauksessa myös asiakassuhteet vahvistuvat. Samaan aikaan myös muista haasteista ja ongelmista tulee voida keskustella avoimesti.

2.2.3 Johtaminen

Työpaikkoja ei rakenneta ilman ihmisiä ja yksilöitä. Siksi ihmisen tulisi aina olla keskiössä, kun mietitään työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Johtamista on kahdenlaista; asioiden- ja ihmisten johtaminen. Molemmat johtamistavat vaikuttavat työhyvinvointiin. Johtaminen itsessään on tavoitteiden asettamista, toiminnan ohjausta, organisointia ja päätöksen tekemistä tulevaisuutta ajatellen. Ihmisten johtaminen (leadership) ja asioiden johtaminen (management) kulkevat käsi kädessä. (Helsilä & Salojärvi 2009, 77)

Johtaminen itsessään on toimintaa, jonka avulla pyritään saamaan tuloksia aikaan ihmisten kanssa, jolloin nivoutetaan yhteen asiat ja ihmiset. Se on kokonaisuudessaan luottamussuhteiden rakentamista ihmisten välille. Johtajan yksi tärkeimpiä tehtäviä on tunnistaa ja tietää nykytilanne, jolloin matkaa voidaan jatkaa siitä, missä ollaan nyt. Sen lisäksi hyvä johtaja pystyy työstämään omia uskomuksiaan ja defensessejä työelämään liittyen. Johdossa ja esimiesasemassa olevan tulee myös muistaa, että hän vaikuttaa muihin joka hetkellä työtä tehdessään.

Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on myös johdon ja esimiesten tehtävä, jotta organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen on mahdollista. Keskeistä on omien voimavarojen tunnistaminen ja taito johtaa itseään. Toimivan johtamisen ja esimiestyön avulla on mahdollisuus saavuttaa hyviä tuloksia ja kehittää samaan aikaan korkeatasoista

työhyvinvointia. Tuloksellisuus ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä, jolloin hyvinvoivassa työyhteisössä saadaan aikaan parempia tuloksia. Samaan aikaan tuloksellisuus ja menestys mahdollistavat hyvinvointia, jolloin työntekijät kokevat työn merkitykselliseksi. (Helsilä & Salojärvi 2009, 112 – 113)

Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta johdon keskeisin tehtävä on työyhteisöstä huolehtiminen. Johto useimmiten luo tulos- ja hyvinvointitavoitteet, jolloin esimiesten tehtävä on pyrkiä varmistamaan tavoitteiden realistisuus ja niiden saavuttaminen. Ylimmän johdon tulee huolehtia siitä, että työhyvinvoinnin kehittämistyöhön varataan riittävästi aikaa ja resursseja. Työhyvinvoinnin kehittämisen tuloksia on myös seurattava aktiivisesti ja tätä kautta etsittävä keinoja parantaa nykytilannetta.

Johdon ja esimiesten olisi osattava tunnistaa ne tekijät, jotka aiheuttavat työntekijöille sopimatonta kuormitusta ja ryhtyä tämän jälkeen toimenpiteisiin. Apuna voidaan käyttää työterveyshuollon ammattilaisia ja työsuojelua, joista kerron tarkemmin myöhemmin. Työhyvinvoinnin kehittäminen alkaa aina tilannekartoituksella ja riskien arvioinnilla. Työhyvinvoinnin esteet ovat yleensä toistuvia ja jokapäiväisiä, eikä niiden korjaaminen vaadi välttämättä suuria investointeja. (Työturvallisuuskeskus 2003, 113 – 115)

Johdon tulee tulisi olla aktiivisesti kiinnostunut koko organisaation työhyvinvoinnista ja tulosten tulisi kytkeytyä strategiseen johtamiseen. Työhyvinvointia voidaan edistää projektiluontoisesti, mutta silloin toiminnan jatkuminen ei ole säännöllistä eikä tuloksia pysyviä tulevaisuudessa vertaamaan. Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla työpaikoilla jatkuva kokonaisprosessi, eikä kertaluontoinen ponnistus tai yksittäinen projekti. (Helsilä & Salojärvi 2009, 269 – 278)

2.2.4 Työolosuhteet

Toimiva työyhteisö, työympäristö, toimintatavat, kulttuuri, työsuhde ja palkkaus, riskienhallinta, aktiivinen työsuojelutoiminta ja osallistava suunnittelu muodostavat terveellisen ja turvallisen työpaikan. Teknologian kehittymisen myötä, koneellistuminen ja automaatio ovat vähentäneet työstä aiheutuvaa kuormitusta ja tapaturmia. Samaan aikaan henkinen työkuormitus ja osaamiseen liittyvät vaatimukset ovat lisääntyneet. Hyvin organisoitu ja suunniteltu työ lisää työn tehokkuutta, laadukkuutta joustavuutta.

Työolosuhteiden tulisi olla tarkoituksenmukaisia, turvallisia, terveellisiä ja viihtyisiä. Työympäristöön liittyvät altisteet jaetaan kolmeen eri osaan; fyysiset, kemialliset ja

biologiset. Fysikaalisia altisteita ovat mm. melu, värinä, valaistus, säteily, lämpöolosuhteet ja ilmastointi. Kemiaalisia tekijöillä tarkoitetaan kemiallisia yhdisteitä, joita vapautuu työn aikana. Biologisilla tekijöillä puolestaan tarkoitetaan bakteerien ja homeiden vapauttamia itiöitä, sekä muita biologisesti aktiivisia aineita. Kaikilla näistä on vaikutusta työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

Ihminen on tehty liikkumaan ja pysyäkseen terveenä ihmisen elimistö kaipaa kuormitusta päivittäin. Sopivassa suhteessa työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Liiallinen kuormitus puolestaan heikentää näitä ominaisuuksia. Pelkkä istumatyö on elimistölle liian yksipuolista, jolloin työtä olisi saatava tehdä välillä myös seisten ja liikkuen. Taukoliikunnan merkitys kasvaa varsinkin näyttöpäätetyötä tehdessä. Se voi olla ryhmässä tapahtuvaa tai itsenäistä toimintaa, jota tulisi toteuttaa pari kertaa päivässä n. 3-5 minuutin ajan tai aina silloin, kun ilmenee rasitusoireita. Työhyvinvoinnin kannalta on erittäin tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet voivat osallistua työolojen kehittämiseen ja pystyvät vaikuttamaan osaltaan oman työn määrään ja sisältöön. (Rauramo 2004, 76 – 77)

2.2.5 Työyhteisö

Työyhteisöllä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin kannalta. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, positiivinen vuorovaikutus, sopiva kuormitus ja kannustava ilmapiiri muodostavat terveellisen ja turvallisen työyhteisön. Toimivassa työyhteisössä myös tavoitteet, työn johtaminen, organisointi, roolitus, vastuut, valtuudet, oikeudet ja velvollisuudet ovat tasapainossa. Ilmapiiriin tulee olla avoin, toisia kunnioittava, vapautunut ja luottamusta herättävä, jolloin työyhteisön jäsenet tukevat toinen toisiaan ja jakavat omaa osaamistaan kaikkien yhteiseen käyttöön.

Työyhteisön ilmapiiri on kulttuurin ilmentymä ja se muodostaa yhteyden yksilön ja organisaation välille. (Rauramo 2004, 126) Kaikilla työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa ilmapiiriin omalla asenteella, motivaatiolla ja vuorovaikutustaidoilla. Selkeästi kommunikoidut ja sovitut pelisäännöt edistävät hyvää työilmapiiriä, jolloin erimielisyydet voidaan ratkaista viipymättä. Mikäli organisaatiossa ei ole toimivaa työyhteisöä, niin apua voi pyytää eri asiantuntijatahoilta, kuten henkilöstöhallinnolta, työsuojeluhenkilöstöltä, luottamusmiehiltä ja työterveyshuollosta.

Toimiva työyhteisö ei rakennu välttämättä hetkessä, vaan se voi olla pitkä prosessi, jonka eteen on tehtävä töitä. Avoimuus ja luottamus henkilöstön ja organisaation johdon välillä

on avainasemassa, jolloin esimiesten asema työhyvinvoinnin edistämässä korostuu. Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa henkilöstöjohtamista, jolloin työhyvinvoinnin edistämiseen tulee olla selkeä suunnitelma ja tavoite. Työhyvinvoinnin edistämisen tuloksia tulisi mitata ja seurata systemaattisesti.

2.3 Työhyvinvointi kilpailuetuna

Työhyvinvointi ja tuottavuus kulkevat usein käsi kädessä. Tällä hetkellä työhyvinvointi on kuitenkin vain harvojen organisaatioiden kilpailuetu. Työhyvinvoinnin edistäminen ja parantaminen vie työaikaa ja rahaa, jolloin siihen saatetaan panostaa vähemmän, kuin olisi tarpeellista. Työhyvinvoinnin parantamisella pyritään usein henkilöstökulujen pienentämiseen ja työnantajamaineen ylläpitoon, mutta yhteyttä tuottavuuteen ei välttämättä ymmärretä. (Työterveysturvallisuuslehti, 2017)

Panostamalla työhyvinvointiin tuetaan henkilöstön voimavaroja ja sitoutumista organisaatioon. Motivoituneet ja energiset työntekijät usein työskentelevät tehokkaammin ja tätä kautta tuloksia syntyy nopeammin. Työhyvinvoinnissa tulisi keskittyä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistamiseen ja edistämiseen. Työympäristön ollessa kokonaisuudessaan terveellinen ja turvallinen, pystytään vähentämään myös sairaspöissaoljen määrää. Organisaatioissa sairaspöissaolot voivat olla ongelma, sillä ne aiheuttavat kustannusten ohella tuotannon ja toiminnan häiriöitä, sekä voivat vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön (Seuri & Suominen 2009,23)

Organisaatiot menettävät työpanoksiaan sairaspöissaoljen, työkyvyttömyyden, ennenaikaisen eläköitymisen, sairaana työskentelyn ja ennenaikaisten kuolemien takia. Nämä kaikki edellä mainitut seikat vaikuttavat ihmisen henkilökohtaiseen työkykyyn ja tätä kautta koko työyhteisöön. Työkyky itsessään ei liity pelkästään terveyteen. Työkykyyn vaikuttaa myös henkilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi, osaaminen, koulutus, työn hallinta ja organisointi, johtaminen, vaatimukset, työympäristö ja työyhteisö. Terveellisessä ja turvallisessa työyhteisössä pyritään säilyttämään työkyky mahdollisimman pitkään. Tämä tuo organisaatioille kilpailuetua pitkällä aikavälillä.

"Mitä et voi mitata, niin sitä et voi johtaa". Tämä lause pätee myös henkilöstön ja hyvinvoinnin johtamiseen. Toimivan organisaation menestystekijänä on mitattavat tavoitteet kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Samalla tulee arvioida kriittisesti nykytilaa, verrata tilannetta muihin ja etsiä uusia työkaluja paremman suorituskyvyn

mahdollistamiseksi. Organisaatioiden hyvinvointityön tulisi perustua teoreettisiin viitekehkeisiin, jolloin valituilla toimenpiteillä voidaan systemaattisesti edistää työhyvinvointia ja välttää erilaisia harha-askelia. Asettamalla tavoitteet, mittaamalla ja seuraamalla pystytään saamaan säästöjä pitkällä aikavälillä (Seuri & Suominen 2009, 188 – 197)

Henkilöstön hyvinvointi muodostuu organisaatioille kokonaisuudessaan kilpailueduksi. Terveellinen ja turvallinen työyhteisö vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Nämä elementit puolestaan vaikuttavat työntekijöiden työkykyyn ja tätä kautta yrityksen kannattavuuteen, joka puolestaan heijastuu tulokseen. Hyvinvoiva työyhteisö myös kuuluu ja näkyy työpaikan ulkopuolelle. Työhyvinvointi muodostuu kilpailueduksi siis myös työntekijöiden pysyvyyden ja rekrytoinnin näkökulmasta.

2.3.1 Henkilöstö voimavarana

Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Samaan aikaan strategian yksi tärkeimmistä tavoitteista on omistaja-arvon lisääminen ja asiakasarvon luominen. Yrityksen menestys saattaa pohjautua pelkästään henkilöstön ammattitaitoon ja motivaatioon. Yhdenkin henkilön poissaolo saattaa vaikuttaa negatiivisesti asiakaskokemukseen ja muun henkilöstön kuormitukseen. Kokeneilla työntekijöillä saattaa olla sellaista ammattitaitoa, joka ei ole muiden tiedossa ja sisältää dokumentoimatonta tietoa yrityksen toiminnasta.

Organisaatio mielletään liian haavoittuaiseksi, jos sen toiminta on riippuvainen vain yhdestä tai kahdesta henkilöstä. Sen takia tulee tunnistaa avainhenkilöt, sekä tätä kautta jakaa osaamista ja tehtäviä toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Useamman henkilön tulisi hallita keskeisimmät työtehtävät, jotta roolit eivät muokkaudu liian vahvoiksi. Henkilöstön osaamista voidaan laajentaa työkierrolla ja työn monipuolistamisella. Toimivalla asiakasrekisterillä varmistetaan, että tieto ei ole koskaan vain yhden henkilön varassa. (VTT, 2011)

Työelämän tutkijat uskovat, että työntekijöiden hyvinvoinnista on tulossa yhä suurempi kilpailutekijä. Organisaation tulee ottaa työntekijät huomioon yksilöinä, sillä jokainen ihminen on eri elämäntilanteessa ja elämänvaiheessa. Tällöin tarvitaan joustavuutta yksilöltä, työnantajalta ja työyhteisöltä työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Keskeisintä on koko työyhteisön yhteinen tavoite työhyvinvointiin liittyen, joka ohjaa koko organisaation toiminta kohti terveellistä ja turvallista työhyvinvointia.

Henkilöstöpolitiikan ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä saadaan motivoitumaan ja mahdollistetaan hyvinvointia tukeva työura. Tätä kautta työntekijä saadaan myös sitoutettua organisaatioon. Motivaatiota itsessään ei voi synnyttää, mutta on mahdollista luoda motivoivat olosuhteet, joissa työntekijä pysty motivoitumaan. Mikäli työura päättyy näistä riippumattomista syistä, niin on tärkeää hyvästellä työntekijä hyvin, jolloin työntekijälle jää positiivinen mielikuva organisaatiosta ja sen toiminnasta. Tämä vaikuttaa puolestaan positiivisesti suoranaisesti yrityksen maineeseen ja työnantajamielikuvaan.

2.3.2 Työnantajan maine

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työnantajamielikuvaan ja yrityksen maineeseen. Yrityksen brändi saattaa olla yksi motivaation lähde avoinna olevan työpaikan hakuun. Manpower Groupin vuonna 2004 tekemän kyselyn mukaan, joka neljäs hakija kokee yrityksen maineen olevan Top3:n työnhakuun vaikuttavan tekijän joukossa. Maineen ja brändin rakentaminen on pitkä prosessi, joka vaatii strategista suunnittelua ja toteutusta.

Tutustuin Great Place to Workin Trust Index – kyselyyn, jonka pohjalta on tehty hyvän työpaikan malli. Se ohjaa organisaatioita kehittämään omaa kulttuuriaan työyhteisössään. Kyselyn perusteella hyvä työpaikka rakentuu johdon arvomaailmasta käsin, jolloin työntekijät kokevat luottavansa organisaatioon ja ovat ylpeitä tekemästään työstä. Great Place to Work – sertifiointi on organisaatioille vaivaton tapa mitata yrityksen kulttuurin tasoa ja kehittää liiketoimintaa seuraavalle tasolle.

Suomen parhaana työpaikkana v. 2019 suurista organisaatioista palkittiin DNA, toiselle sijalle sijoittui Elisa ja kolmannelle Visma. Keskisuurista organisaatioista ensimmäisen sijan sai Nitor, toisen Heltti ja kolmannen Nordea. Pienstä organisaatioista ensimmäiselle sijalle sijoittui Koti Puhtaaksi Oy, toiselle sijalle Alfame ja kolmannelle Anders. Kävin lukemassa DNA:n, Nitorin ja Koti Puhtaaksi Oy:n asiakastarinat. Kaikkia kolmea yritystä yhdistää yhteistyö Great Place to Work – järjestön kanssa, tavoite olla paras työpaikka ja suuri halu panostaa työhyvinvointiin ja työntekijöiden kehittymiseen. (Great Place To Work)

2.3.3 Liiketaloudellinen hyöty

Työhyvinvoinnin tulisi olla osa organisaation strategiaa. Työhyvinvointi liittyy kaikkeen toimintaan ja näkyy suorina toiminnan tuloksina. Ilman työhyvinvointia ihmiset eivät jaksakaan työskennellä tehokkaasti eivätkä taistele yhtä tarmokkaasti yhteisten tavoitteiden ja menestyksen eteen. Työhyvinvointi on siis tärkeä osa organisaation kasvustrategiaa ja toimiva työyhteisö heijastuu suoraan asiakastytyvyyteen. Työhyvinvointi siis tukee ja turvaa markkina-aseman säilymistä ja voi toimia ratkaisevana kilpailukykytekijänä osana strategiaa.

Liiketaloudellinen hyöty on todellinen työhyvinvoinnin mittari. Terveet, motivoituneet ja energiset työntekijät tekevät töitä tehokkaammin ja tätä kautta tuottavat yritykselle enemmän liikevaihtoa, joka on suhteessa tulokseen. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska pienetkin kehittämistoimenpiteet voivat maksaa itsensä takaisin nopeasti. Pelkäämään tiukan kvartaalituloksen katsominen voi johtaa dilemmaan, joka vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen negatiivisesti tai saattaa jopa pahimmassa tapauksessa lamauttaa sen. Kilpailuetu syntyy, kun satsataan aikaa ja resursseja ongelmien ratkaisuun ja henkilöstön motivointiin. (Työterveysturvallisuus, 2017)

Työhyvinvoinnin merkitys näkyy vahvasti myös sairaspoissaolojen määrässä. Viimeisen kymmenen vuoden ajan sairaspoissaolot ovat olleet Suomessa kasvussa ja organisaatioissa ne voivat olla monella tapaa ongelma. Sairaspoissaolot aiheuttavat kustannuksia, tuotannon ja toiminnan häiriöitä, sekä voivat pahimmassa tapauksessa vaikuttaa työyhteisöön kriittisesti. Sairaspoissaolot voivat myös kertoa indikaattorin muodossa, että kaikki ei ole työpaikalla kunnossa. (Seuri & Suominen 2009, 19 – 23) Panostamalla työhyvinvointiin, organisaatio pystyy vaikuttamaan osaltaan sairaspoissaolojen määrään ja tätä kautta saavuttamaan parempia liiketoiminnallisia tuloksia.

2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistämällä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, jotka edistävät työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia, sekä työn tekemistä. Työhyvinvoinnin tulee olla selkeä osa organisaation henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa. Se on parhaassa tapauksessa päivittäinen ja kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on mukautunut osaksi työntekoa. Työhyvinvoinnin edistämässä on kyse kokonaisuudesta eli työntekijän, työyhteisön,

työn ja työympäristön kehittämistä ja se määräytyy kokonaisvaltaisen työkyvyn perusteella.

Ihmisen työelämän voimavarat muodostuvat viidestä eri osa-alueesta; terveys, fyysinen työkyky, psyykkinen työkyky, henkinen työkyky ja sosiaalinen työkyky. Sen lisäksi työhyvinvointia tukevat tiedot, taidot, osaaminen, motivaatio ja sitoutuminen. Ihminen on aina henkilökohtaisesti itse vastuussa omasta terveydestään. Riittävä uni, terveellinen ravinto, liikunta, palautuminen ja lepo ovat olennainen osa terveyden tukipilareita ja niillä on merkittävä vaikutus jaksamisen kannalta. Sairaudet ja fyysiset vammat puolestaan saattavat rajoittaa ihmisen työkykyä ja vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Organisaatio voi tukea ja edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia erilaisilla keinoilla. Näitä toimenpiteitä voivat olla mm. työterveyshuollon järjestäminen, liikuntatoiminta, lääkinnällinen ja ammatillinen kuntoutus, terveellisten elämäntapojen edistäminen, työmatkaliikenteen turvallisuuden kehittäminen, sekä harrastus- ja virkistystoiminta. Työympäristöä voidaan kehittää määrittelemällä ja ehkäisemällä fyysisiä ja psyykkisiä riskejä, sekä työturvallisuuteen puuttamalla. Työyhteisöä voidaan kehittää mm. avoimella kommunikaatiolla, johdon kehittämisellä, lisäämällä yhteistyötä, työn suunnitellulla, laadun parantamisella, sekä muutosten ja kriisitilanteiden hallinnan kehittämisellä. Työntekijöiden osaamista voidaan kehittää toimivalla perehdytyksellä, täydennys- ja lisäkoulutuksilla, työhönsäilyksellä, työkierrolla, valmennuksilla ja mentoroinnilla.

Työhyvinvointia kokonaisuudessaan tukee työn vaatimusten yhteen sovittaminen henkilöstön työnhallinnan kanssa. Tätä edistää, että jokainen työyhteisön jäsen pitää huolta omasta henkisestä ja fyysisestä terveydestä. Työnantaja puolestaan voi edistää tätä mahdollisuuksien mukaan erilaisilla resursseilla ja ulkopuolisen tuen avulla. Työhön sitoutuminen on myös yksi työhyvinvoinnin edellytys. Työhyvinvointia edistää myös se, että työntekijät ovat sitoutuneita organisaation arvoihin, kulttuuriin ja strategiaan. Sen lisäksi työn kokeminen merkityksellisenä on avainasemassa työhyvinvoinnin kannalta.

2.4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijöille työterveyshuolto. Työterveyshuollon tehtävänä on ehkäistä työhön liittyviä terveysvaaroja ja haittoja, sekä edistää työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työterveyshuolto voidaan järjestää ja toteuttaa sellaisessa laajuudessa, kuin työpaikan tarve edellyttää.

Työntekijöillä ja heidän edustajilla tulee kuitenkin olla oikeus tehdä ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi. Työterveyshuolto on olennainen osa työhyvinvoinnin edistämistä.

Työterveydenhuolto voidaan järjestää joko kunnallisen terveystieteiden tai yksityisen palveluntarjoajan kanssa. Työterveyshuollosta tulee tehdä aina kirjallinen sopimus ja se tarkistetaan, mikäli olosuhteet muuttuvat olennaisesti työnannon kannalta. Yrityksen on myös mahdollista perustaa oma tai yhteinen työterveysasema yhdessä muiden yritysten kanssa, mutta toteutuksessa tulee käyttää vain terveydenhuollon ammattilaisia. Mikäli työterveydenhuoltoa halutaan laajentaa, niin työnantajan on mahdollista järjestää työntekijöille laajemmat terveyspalvelut, kuten esimerkiksi terveystarkastukset ja erikoissairaanhoidon.

Työterveydenhuollosta tulee aina olla kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää tavoitteet, tarpeet ja toimet. Suunnitelma tulee tarkistuttaa vuosittain sen pohjalta, mitä käynneillä ja selvityksissä on tullut ilmi. Työterveyshuolto selvittää ja arvioi työolojen terveellisuutta ja turvallisuutta. Tämä voi tapahtua esimerkiksi työpaikkakäynneillä tai muilla menetelmillä. Työterveyshuollon toimenpiteisiin kuuluu myös tiedonanto, neuvonta, ohjaus ja osallistuminen ensiavun järjestämiseen, sekä toimintaan, joka tukee työyhteisön työntekijöiden työkykyä. Näiden lisäksi tehtäviin kuuluvat mahdolliset työhöntulo- ja määräaikaistarkastukset.

Työterveyshuolto osallistuu omalta osaltaan työturvallisuuslaissa määritellyn ensiavun järjestämiseen, mutta vastuu sen toteutuksesta on työnantajalla. Työntekijöille on annettava ohjeet ensiavusta tapaturman tai sairastumisen sattuessa. Työnantajan vastuulla on, että työpaikalla on ensiapuun soveltuvat tilat, mikäli työntekijöiden lukumäärä, työn luonne tai työolot sen vaativat. Työterveyshuollon asiantuntemusta tarvitaan usein työympäristön ja työyhteisön olojen kehittämisessä ja riskien minimoinnissa.

Työnantajalla on oikeus saada työterveydenhuollon järjestämisestä korvausta Kelalta (Kansaneläkelaitos). Korvaukset on jaettu kahteen pääluokkaan; työterveyshuollon kustannukset ja sairaanhoidon, sekä muun terveydenhuollon kustannukset. Kela maksaa työnantajalle korvausta 50 % kustannuksista. Työterveydenhuollon tekemien työpaikkakäyntien osalta korvaus on 60 % kustannuksista. Työnantaja voi hakea korvauksia erillisellä hakemuksella kirjanpitoon perustuen 6kk kuluessa tilikauden päättymisestä. (Työturvallisuuskeskus 2003, 34 – 36)

2.4.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojeluhallinnon tärkein tehtävä on valvoa työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräysten noudattamista niin, että yhteiskunnallinen vaikuttavuus olisi mahdollisimman suuri. Valvontaa toteutetaan pääsääntöisesti työpaikoilla tehtävillä tarkastuksilla, mutta myös lupien myöntämisellä, valvontakyselyillä ja viranomaisille annettavilla lausunnoilla. Työsuojeluhallinnon toisena tehtävänä on antaa ohjeita ja neuvoja työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Sen lisäksi työhallinto tekee tiivistä yhteistyötä työnantajien ja työterveyshuollon kanssa. (Aluehallintovirasto, 2013)

Suomessa on erilaisia työsuojelutoimijoita, joilla on erilaisia tehtäviä työsuojelun edistämisen ja kehittämisen kannalta, joista voit lukea alla olevasta taulukosta. Suomalainen työsuojelu-lainsaadanto ja työsuojelutyö nojautuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen ja suosituksiin. Suomella on velvollisuus sisällyttää eurooppalaiset työsuojelusäädökset omaan lainsäädäntöön.

NIMI	PALVELUT
Työturvallisuuskeskus	- Työsuojelukoulutus - Henkilörekisteri - Työtaturmaohjelma
TTK-Valmennus Oy	- Kehittämisen-, valmennus ja koulutuspalvelut
Työsuojelurahasto	- Täsmärahoittaja
Työterveyslaitos	- Asiantuntija- ja koulutuspalvelut - ASA-rekisterin ylläpito
Valtion teknillinen tutkimuskeskus VTT	- Teknologian ylläpito ja kehittämistyö
Vakuutusyhtiöt	- Vakuutus-, työsuojelu ja tyky-palvelut
Työmarkkinoiden keskusjärjestöt	- Työsuojelutyö
Sosiaali- ja terveysministeriö	- Sosiaali- ja terveyspalvelut - Työsuojelulainsäädäntö - Työsuojelututkimus - Valvontamenetelmät
Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus STTV	- Terveydelle haitallisten aineiden valvonta & neuvonta
Turvatekniikan keskus TUKES	- Valvonta ja kehitys - Turvallisuusriskien määrittäminen
Säteilyturvakeskus STUK	- Säteily ja ydinturvallisuus - Turvallisuusohjeet ja koulutus
Kuluttajavirasto	- Kuluttajan aseman turvaaminen - Tuoteturvallisuuden valvonta
Työsuojelupiiri	- Valvonta, ohjaus ja neuvonta - Työpaikkatarkastukset

Kuvio 4. Työsuojelutoimijat Suomessa

2.4.3 Muu ulkopuolinen tuki

Työterveydenhuollon ja työsuojelun lisäksi työhyvinvoinnin edistämiseen voidaan ottaa avuksi myös muita ulkopuolisia yhteistyökumppaneita. Tulee kuitenkin muistaa, että työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen lähtee aina työyhteisöstä itsestään. Alkuun pääseminen saattaa olla välillä vaikeaa, jos ei tiedä mistä lähtökohdista lähteä liikkeelle. Ratkaisevaa on kuitenkin organisaation oma halu kehittää toimintaa, jolloin ulkopuolisen tuki voi parhaassa tapauksessa olla korvaamatonta ja liiketoimintaa edistävää. Työhyvinvoinnin edistämisen myötä on mahdollisuus parantaa yrityksen tuottavuutta, kun sairaspöissaolot vähenevät ja työntekijöiden tyytyväisyys, sekä hyvinvointi kasvavat.

Mikäli organisaatiossa halutaan panostaa johonkin tiettyyn työhyvinvoinnin osa-alueeseen tai yksinkertaisesti tietotaito ei riitä, niin ulkopuolisen apu voi olla eduksi. Työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi yhteistyössä hyvinvointipalveluja tarjoavan yrityksen kanssa. Näiden palvelujen avulla voidaan tukea koko työyhteisön hyvinvointia ja terveellisiä elämäntapoja. Tätä kautta pystytään ennakoimaan ja edistämään henkilöstön työkykyä pitkällä aikavälillä, mikä taas puolestaan lisää yrityksen kannattavuutta ja tuottavuutta.

Hyvinvointipalveluja tarjoavat tahot ja yritykset ovat yhä enemmän keskittyneet kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, jolla pyritään saamaan kehon ja mielen hyvinvointi tasapainoon. Hyvinvointi ei tarkoita siis pelkästään 10km juoksulenkkejä tai hyvin nukuttuja öitä, vaan se on paljon enemmän. Monet sairaudet ovat kytköksissä epäterveellisiin elämäntapoihin, mutta hyvinvointia tulee ajatella kokonaisuutena. Kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla on siis oma merkityksensä ja ne ovat kytköksissä toisiinsa. Tärkeintä on saada vaa-kalaudalla olevat psyykkinen, fyysinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi tasapainoon.

Työhyvinvoinnin edistäminen on monen tekijän summa, mutta lopulta sinä itse olet sen toteutuksesta vastuussa. Jokaisella meistä on yksilönä vapaus valita voida hyvin. Samaan aikaan pystymme olla valitsematta tätä polkua. Tasapainon löytäminen ei ole välttämättä helppoa ja joskus siihen tarvitaan apua. Jari Sarasvuon mukaan elämän tarkoitus ei ole työ, vaan toisten palveleminen. Minulle elämän tarkoitus on voida hyvin, jotta pystyn palvelemaan ja auttamaan muita. Sen takia kokonaisvaltainen hyvinvointi heijastuu vahvasti työhyvinvointiin.

3 TUTKIMUSTULOKSET

3.1 Tutkimustulokset ja eettisyys

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa esiteltiin työhyvinvoinnin eri osa-alueet ja avattiin aiheeseen liittyviä käsitteitä. Teoreettisessa osuudessa hyödynnettiin alan ammattilaisten tuottamaa aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, jonka pohjalta määritettiin toimivan työhyvinvoinnin merkitys, tarkoitus ja hyödyt. Tämän perusteella saatiin luotettavaa tietoa siitä, mikä vaikutus työhyvinvoinnilla on työntekijöiden työkykyyn, sekä samaan aikaan yrityksen liiketoimintaan ja kasvuun.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Työn lopuosuudessa hyödynnettiin Ignis Oy:n työntekijöille toteutettua sähköistä kyselyä, jonka avulla pyrittiin selvittämään työhyvinvoinnin nykytila ja saamaan kehitysideoita. Kyselyn vastauksista pyrittiin löytämään ne teemat, joissa pystymme edistämään työhyvinvointia.

Opinnäytetyössä analysoidaan tarkasti ja kriittisesti kirjallisia lähteitä ja internet lähteitä, jotta niiden reaalityyppisistä voidaan olla vakuuttuneita ja opinnäytetyön kirjoittaja noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä. Reaalityyppi osoittaa tutkittavan ominaisuuden määrää, luotettavuutta, pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta, jolloin varmistetaan, että mittaustulokset ovat toistettavissa. Opinnäytetyön tutkimustulosten tarkastelussa ja esittämisessä noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta.

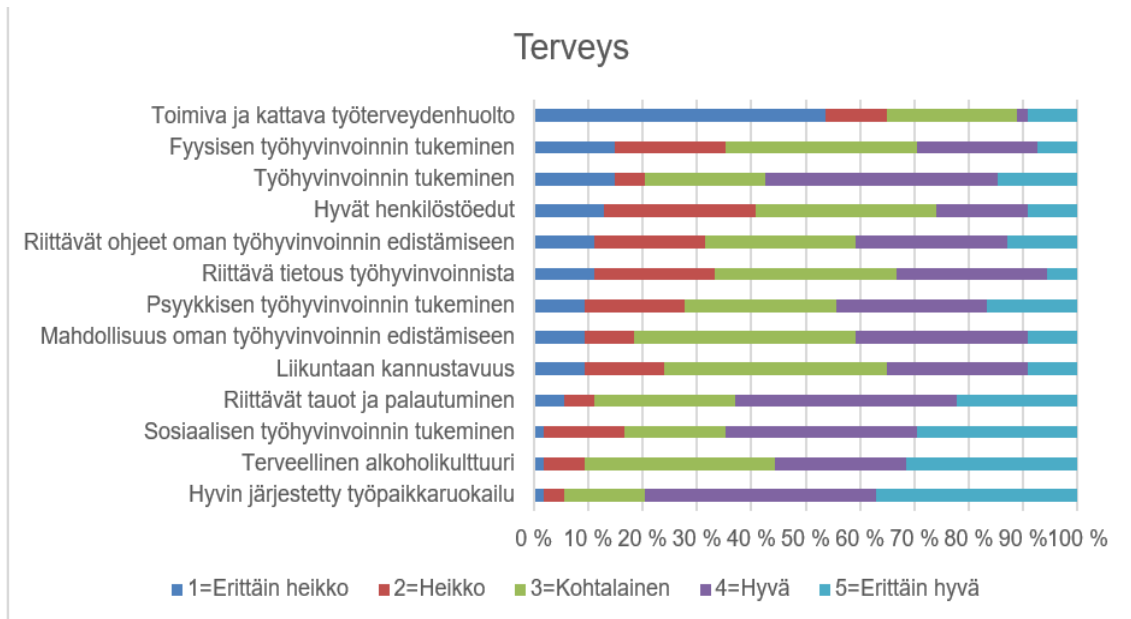
Opinnäytetyön kyselyyn vastasi yhteensä 54 työntekijää ja kyselyn perusteella voidaan todeta, että Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytila on hyvällä tasolla. Kyselyn pohjalta nousi esiin kuitenkin kolme teemaa, joita voimme lähteä kehittämään; 1. Työterveyshuolto 2. Työergonomia ja 3. Liikuntaan kannustavuus. Vastausten pohjalta saatiin hyviä kehitysideoita työhyvinvoinnin edistämiseen.

3.2 Tutkimustulokset

Kyselyyn vastanneiden tuli arvioida asteikolla 1-5 (1=Erittäin heikko, 2=Heikko, 3=Kohtalainen, 4=Hyvä ja 5=Erittäin hyvä), että miten tietty asia toteutuu heidän näkökulmastaan työyhteisössä tällä hetkellä. Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus kommentoida, että mikä toimii hyvin tällä hetkellä ja mitä kehitettävää on tulevaisuutta

ajatellen. Kysely toteutettiin anonymisti ja kyselyyn vastasi yhteensä 54 työntekijää. Tämän lisäksi vastaajat pystyivät jättämään ideoita ja ajatuksia avoimeen kommenttikenttään. Jokaiseen kohtaan tuli vastata jotakin. Kysely toteutettiin anonymisti, eli vastaajan henkilöllisyyttä ei pystytä todistamaan.

3.2.1 Terveys



Kuvio 5. Terveys

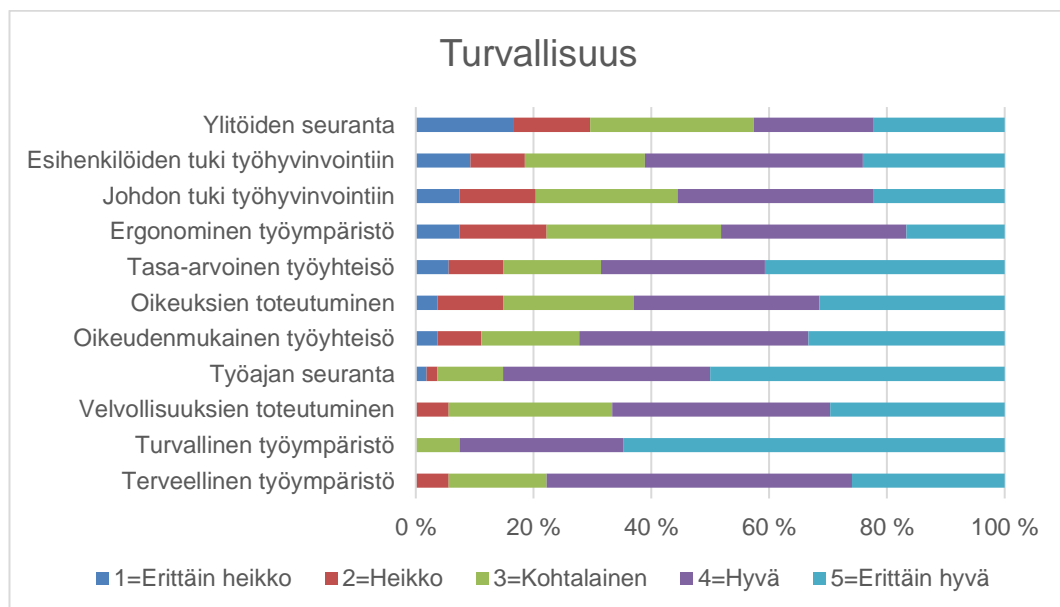
Vastaajat ovat sitä mieltä, että lounassetelit ja työpaikkaruokailu toimivat erittäin hyvin tällä hetkellä. Lounaspaikkoja on tarpeeksi lähetyvillä ja tätä kautta myös valinnanvaraa. Kehitettäväksi kohteeksi nousee Helsingin toimiston ahdas ja ruuhkautuva keittiötila, johon toivotaan lisää mikroja. Alkoholikulttuuri koetaan tällä hetkellä toimivaksi. Positiivisiksi asioiksi nousee onnistumisen juhlinta yhdessä, sekä yhteiset illanvietot. Samaan aikaan kuitenkin toivotaan yhteistä tekemistä ja aktiviteetteja ilman alkoholia. Palkitsemisratkaisuisissa käytetään myös usein alkoholia ja siihen toivotaan myös erilaisia vaihtoehtoja.

Yhteiset taukojumpat, sekä kävely ja tanssihetket koetaan mielekkäiksi. Liikuntaan kannustavuudessa on kuitenkin puutteita. Kyselyssä esille nousee useaan otteeseen ergonomian puute ja seisomapöytien vähäisyys. Vastaajat toivovat erilaisia liikunnan

kannustimia esim. liikuntasetelit, kuntosalijäsenyys ja hieronta-alennukset. Fyysistä ja sosiaalista työhyvinvointia puolestaan voisi kehittää kulttuuri- ja tykyseteleiden avulla.

Vastauksista nousee esille, että yli 50 % vastaajista on sitä mieltä, että työterveydenhuolto on tällä hetkellä erittäin heikolla tasolla. Ignis Oy:ssä tuntityötä tekeville työntekijöille työterveydenhuolto on järjestetty kunnallisen työterveyshuollon kautta. Avomien kommenttien perusteella vastaajat kokevat, että työterveydenhuoltoa pitäisi kehittää, koska se on merkittävässä osassa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Myös sairauslomatoimittamisen ensimmäisestä sairaspäivästä lähtien koetaan vanhanlaiseksi tavaksi, joka heijastuu epäluottamuksena työntekijöitä kohtaan.

3.2.2 Turvallisuus

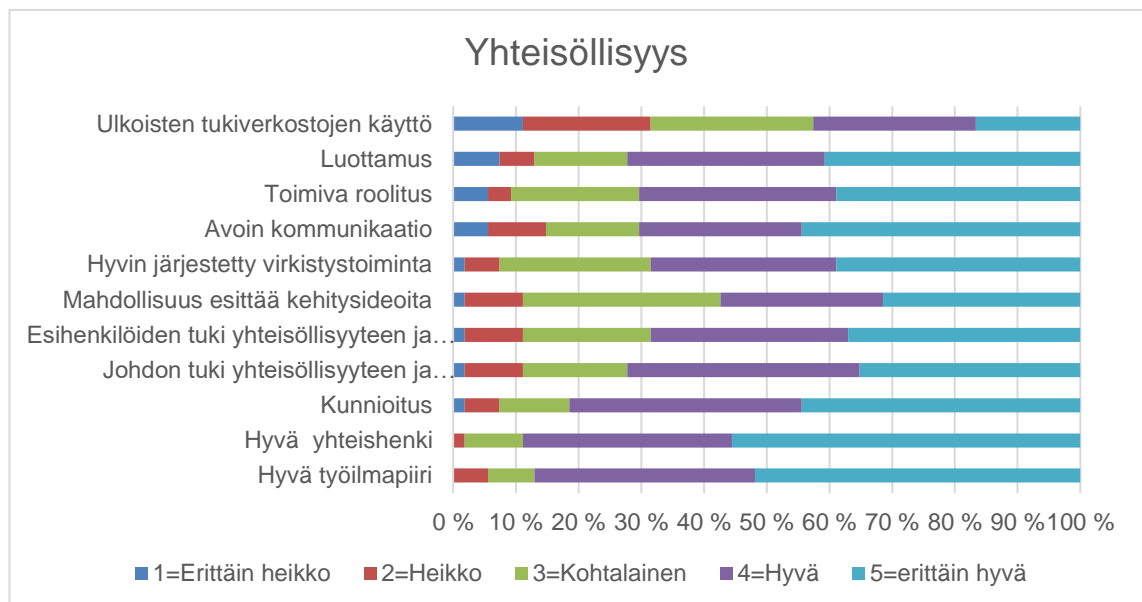


Kuvio 6. Turvallisuus

Vastaajat kokevat, että työympäristö kokonaisuudessaan on turvallinen ja terveellinen. Kiitosta tuli erityisesti puhtaista ja siisteistä toimistotiloista. Samaan aikaan kuitenkin parannettavaa löytyy ilmastoinnista ja tätä kautta koko ilmanlaadusta. Tätä työtä tehdään pääsääntöisesti näyttöpäätteellä työtuolissa istuen. Osa vastaajista kokee, että ergonomia on kunnossa, mutta suurin osa on sitä mieltä, että säädettävät työtuolit- ja pöydät parantaisivat työhyvinvointia. Myös jumppapallojen ja erinäisten työergonomiaa tukevien välineiden hankinta nousee esille.

Useampi vastaajista kokee, että johdon ja esihenkilöiden tuki työhyvinvointiin on kohtalaisella, hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla. Työhyvinvoinnista keskustellaan erityisesti one2one-hetkissä, mutta vastausten perusteella sitä tulisi jalkauttaa vielä enemmän jokapäiväiseen arkeen tukemaan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Vastauksista esille nousee myös ylitöihin kannustaminen ja sen seurannan puuttuminen. Samaan aikaan kuitenkin vastaajat kokevat, että kaikille annetaan tasavertainen mahdollisuus ja järjestelmät, sekä prosessit ovat toimivia.

3.2.3 Yhteisöllisyys

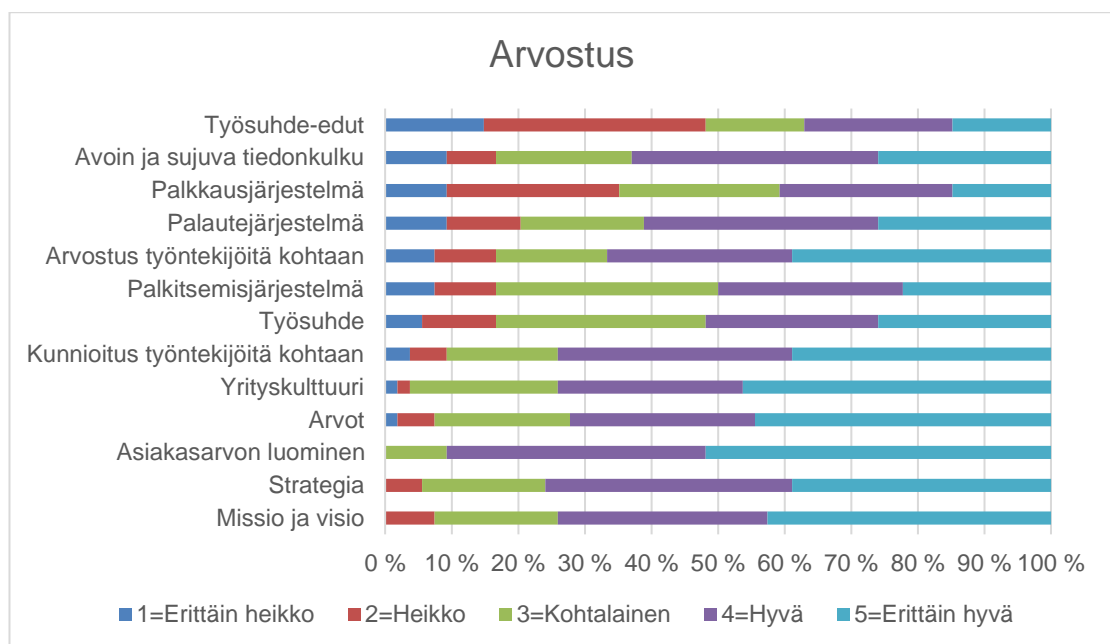


Kuvio 7. Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden näkökulmasta yli 50 % vastaajista on sitä mieltä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki ja työilmapiiri. Näitä kuvattiin tarkemmin mm. seuraavilla ilmauksilla "Loistava työilmapiiri", "Erittäin hyvä yhteishenki", "Hyvä ilmapiiri ja kannustavat työkaaverit" ja "Pystyy luottamaan omaan tiimiin ja tekemiseen". Vastaajat kokevat, että apua on aina helppo pyytää ja kommunikaatio on avointa, sekä toimivaa kaikkien välillä. Asiat ratkaistaan tehokkaasti ja nopeasti, sekä ilmapiiri on yleisesti kannustava haastavissakin tilanteissa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että Ignis Oy:ssä yhteisöllisyys on isossa roolissa ja hyvällä tasolla.

Yhteisöllisyydestä löytyy myös kehitettäviä asioita. Vastauksista nousee esille, että läpinäkyvyyttä päätöstenteossa voitaisiin lisätä, joka puolestaan lisää avointa kommunikaatiota työntekijöiden ja johdon välille. Esille nousee myös ulkoisten tukiverkostojen käyttöön liittyvä haasteet ja tietämättömyys. Kysymystä ei täysin ymmärretty ja osa vastaajista kokee, että meillä ei ole ulkopuolista tukiverkostoa, jonka puoleen kääntyä työhyvinvointiin liittyvissä ongelmissa.

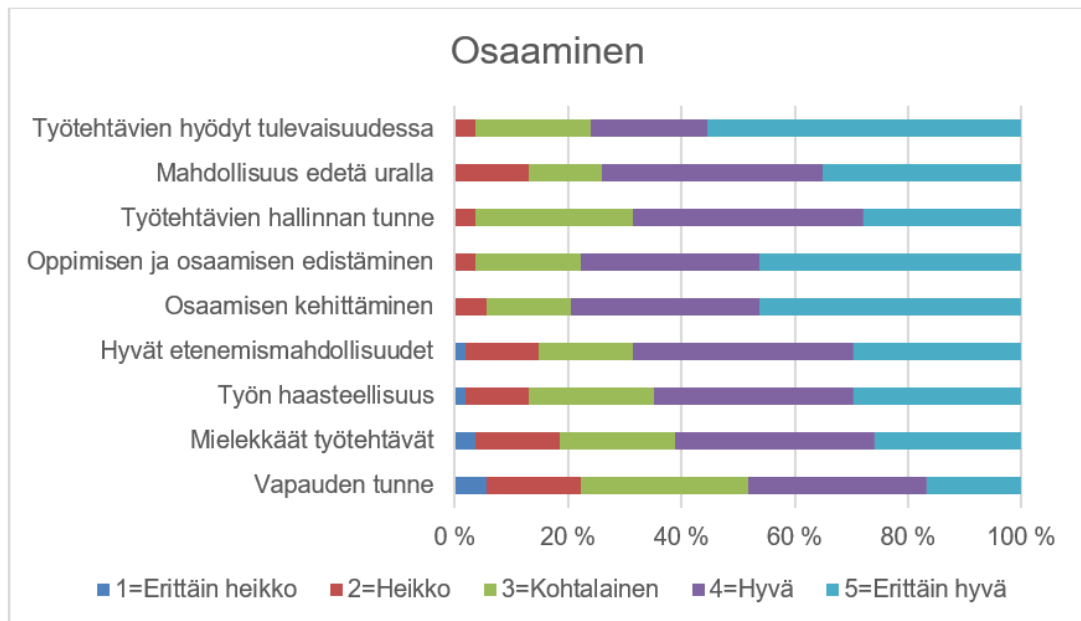
3.2.4 Arvostus



Kuvio 8. Arvostus

Valtaosa vastaajista on sitä mieltä, että Ignis Oy:ssä on hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, missio ja visio, sekä strategia. Lähes 50 % vastaajista kokee myös yrityskulttuurin olevan hyvällä tasolla. Trainers` House Oyj on tunnettu motivoivasta yrityskulttuuristaan, joten on hienoa nähdä, että vastaukset puhuvat puolestaan. Asiakasarvon luominen on vastausten perusteella keskiössä ja yksi korkeimmista prioriteeteista. Samaa aikaan esille nousevat kuitenkin määräaikaiset työsuhteet ja palkkausjärjestelmä. Osa vastaajista kokee palkkauksen olevan hyvällä tasolla, mutta osa kokee siinä kehittämisen kohteita.

3.2.5 Osaaminen



Kuvio 9. Osaaminen

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että osaamisen kehittäminen, sekä oppimisen ja osaamisen edistäminen ovat erittäin hyvällä tai hyvällä tasolla. Vastausten perusteella arvostetaan kaikkia valmennuksia ja sparrihetkiä. Trainers' House Growth Academy eli THGA nousee vastauksissa esille moneen otteeseen. Vastaajat arvostavat sitä, että kyseinen valmennus kuuluu meille työsuhde-etuna ja kokevat sen erittäin hyödylliseksi.

Suurin osa vastaajista kokee, että työyhteisö tarjoaa hyvät etenemismahdollisuudet ja yli 50% kokee, että työtehtävistä on myös hyötyä tulevaisuudessa. Valtaosa vastaajista kokee työtehtävät mielekkäiksi ja heillä on hallinnan tunne omista työtehtävistään. Samaan aikaan pieni osa vastaajista kokee, että työtehtävät ovat välillä liian yksipuolisia ja kaivataan lisää haasteita. Kuitenkin myös koetaan, että itseään pystyy jatkuvasti kehittämään.

3.3 Työhyvinvoinnin nykytila



Kuvio 10. Työhyvinvoinnin nykytila

Vastaajia pyydettiin kyselyn lopuksi arvioimaan asteikolla 1-5 (1=En ole yhtään tyytyväinen, 2=Olen osittain tyytyväinen, 3=En osaa sanoa, 4=Olen tyytyväinen ja 5=Olen erittäin tyytyväinen), että kuinka tyytyväisiä he ovat kaikki osa-alueet huomioon ottaen Trainers` Housen työhyvinvoinnin järjestelyihin tällä hetkellä. Sen lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus jättää kehitysideoita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että 35 % vastaajista on tyytyväisiä työhyvinvoinnin nykytilaan ja järjestelyihin tällä hetkellä. Samaan aikaan voidaan todeta, että 24 % on erittäin tyytyväisiä. Alle puolet vastaajista eli 19 % kokee, että ovat osittain tyytyväisiä tällä hetkellä ja murto-osa kokee, että eivät ole yhtään tyytyväisiä. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa mielipidettään asiaan tällä hetkellä.

Koko kyselyn vastausten perusteella voidaan päätellä, että Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytila on hyvällä tasolla, mutta kehitettäviä kohteita löytyy jokaiselta hyvinvoinnin portaiden osa-alueelta. Tarkasten seuraavassa luvussa Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytilaa tarkemmin analyttisesti ja lopuksi annan konkreettisia kehitysideoita sen edistämiseen tulevaisuutta varten. Trainers` House voi halutessaan käyttää näitä kehitysideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen ja liiketoiminnan kasvattamiseen.

4 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Trainers` Housen tytäryhtiön Ignis Oy:n työhyvinvoinnin nykytila on hyvällä tasolla terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja oppimisen näkökulmasta. Yli kolmasosa vastanneista työntekijöistä kokee, että he ovat tyytyväisiä työhyvinvoinnin järjestelyihin tällä hetkellä. Työntekijöille tehdyn kyselyn tuloksista nousee selkeästi esiin kolme teemaa, joita voitaisiin vielä kehittää. Nämä teemat ovat; 1. Työterveyshuolto, 2. Työergonomia ja 3. Liikuntaan kannustavuus.

Osa-aikaisille työntekijöille terveydenhuolto on järjestetty julkisen puolen työterveyshuollon kautta, joka aika ajoittain saattaa aiheuttaa haasteita nopeasti hoitoon pääsyn ja sairaslomatodistusten saamisen suhteen ripeällä aikataululla. Osa vastaajista myös kokee, että sairaslomatodistuksen toimittaminen ensimmäisestä sairaslomapäivästä lähtien on vanhentunut käytäntö ja saattaa aiheuttaa tunteen luottamuspulasta. Työterveyshuollon järjestäminen ylipäättään on pitkä prosessi, joka vaatii tarkkaa harkintaa. Ehdotukseni onkin, että työterveyshuollon palveluista keskusteltaisiin enemmän avoimesti ja siihen voitaisiin ottaa kehitysideoita vastaan myös työntekijöiltä. Olisi myös hienoa, jos tulevaisuudessa kaikilla olisi samat työterveydenhuollon palvelut.

Toimivan työergonomian puutteista selkeästi esille nousee näyttöpäätteen ääressä tehtävä istumatyö. Työntekijät toivovat mahdollisuuksia tehdä työtä myös välillä seisten ja liikkuen. Työntekijät toivovat erityisesti sähköpöytiä työn tueksi. Säädettävät työtuolit ja pöydät olisivat tähän mainio ratkaisu. Pieni osa toivoo myös erilaisia liikuntavälineitä fyysisen työntöön parantamiseksi. Pitkäkestoinen istuminen voi pahimmassa tapauksessa kuormittaa yksipuolisesti kehon tukirakenteita ja on yhteydessä todennäköisesti niska- ja alaselkävaivoihin.

Ehdotukseni onkin, että tulevaisuudessa jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus valita, että tekekö työtä istuen, seisten vai liikkuen. Myös erilaisten liikuntavälineiden lisääminen auttaisi aktivoimaan kehoa työpäivän aikana. Tämän tyyppisiä välineitä ovat mm. jumppapallot, vastuskuminauhat, kepit keppijumppaa varten ja jalkatuet seisomatyötä varten.

Liikuntaan kannustavuus on työntekijöiden mielestä tällä hetkellä heikolla tasolla ja he kokevat, että siihen ei puututa riittävästi. Esille nousi myös yhteiset aktiviteetit, joihin usein liitetään osaksi alkoholin käyttö. Työntekijät toivovat erilaisia liikunnallisia

aktiviteetteja ja tätä kautta yhteistä tekemistä. Yhteinen koko talon työhyvinvointipäivä nousi myös esille uutena ideana. Työntekijät kokevat, että liikunnasta ja sen hyödyistä ei juurikaan puhuta ja he toivovat, että siihen kannustettaisiin enemmän. Palkitsemisratkaisuissa myös liikunnan merkitystä voisi tuoda paremmin esille. Liikuntaan kannustavuuden tukiratkaisuja voisivat olla esim. liikuntasetelit, kuntosalijäsenyys ja yhteistyö hierontapalveluja tarjoavien yritysten kanssa. Sen lisäksi yhteinen työhyvinvointipäivä olisi hyvä toteuttaa syksyllä tai keväällä, jossa erilaisten sidosryhmien tuki nousisi enemmän esille ja työntekijöillä olisi selkeämpi käsitys työhyvinvoinnin merkityksestä.

Tällä hetkellä Ignis Oy:ssä tehdään paljon hyviä asioita työntekijöiden kehittämisen ja työhyvinvoinnin eteen, mutta pienillä teoilla ja ratkaisuilla pystytään edistämään työhyvinvoinnin nykytilaa entisestään. Tätä kautta pystytään parantamaan myös työntekijöiden henkilökohtaista työhyvinvointia ja mahdollisesti vaikuttamaan positiivisesti työkykyyn, sekä sairaspöissaolojen määrään. Ehdotan, että teemme Ignis Oy:lle työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelman vuosille 2019-2024. Sen lisäksi ehdotan, että työhyvinvointikysely toteutettaisiin puolivuositain, jotta tuloksia pystytään mittaamaan. ”Mitä et voi mitata, niin et voi johtaa”- pätee myös työhyvinvoinnin edistämisessä. Ignis Oy:llä on erittäin hyvät lähtökohdat lähteä edistämään työhyvinvoinnin nykytilaa.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum Oyj.

Hyppänen, R. 2001. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum Oyj.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Seuri, M. & Suominen, R. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sähköiset lähteet

Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus, 2013. Työn Psykkinen kuormitus. Viitattu 21.4.2019.

<http://xn--tyhyvinvoinninarvio-r6b.fi/yksinyrittajan+tyohyvinvoinnin+info/voimavaratekijat/3+tyon+psykkinen+kuormitus/>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015. Toimintakyvyn ulottuvuudet. Viitattu 22.4.2019.

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2013. Sosiaalinen pääoma. Viitattu 28.4.2019.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma>

Työterveyslaitos, 2016. Työuupumuksen hoito. Viitattu 21.4.2019.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/tyouupumuksen-hoito/>

Työturvallisuuskeskus, 2015. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 21.4.2019.

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Työturvallisuuskeskus, 2015. Fyysinen työkuormitus. Viitattu 29.4.2019.

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysinen_tyokuormitus