

Työhyvinvointi Linkosuon Juhlapalveluilla

Anna Mononen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen
koulutusohjelma
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

MONONEN, ANNA: Työhyvinvointi Linkosuon Juhlapalveluilla

Opinnäytetyö 67 s., liitteet 15 s.
Huhtikuu 2011

Opinnäytetyöni aiheena on Linkosuon Juhlapalveluilla työskentelevien työntekijöiden hyvinvointi. Tavoitteenani oli selvittää, kuinka työntekijät työpaikoillaan voivat, paneutumalla sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin kokonaisuus koostuu monesta eri seikasta työpaikoilla, sekä henkisestä että fyysisestä hyvinvoinnista ja sitä voidaan edistää lukuisilla eri tavoilla aina kehityskeskustelusta yhteiseen illanviettoon. Jokainen työntekijä on yksilö ja kokee työhyvinvoinnin eri tavalla, mitkä asiat työhyvinvoinnin kannalta katsottuna ovat yksilölle tärkeitä. Myös jokaisella yrityksellä on omat yksilölliset näkemykset työhyvinvoinnista ja siitä, mitkä seikat siinä ovat tärkeitä. Opinnäytetyössäni käsittelemällä laaja-alaisesti työntekijöiden hyvinvoinnin eri osia.

Työntekijöiden hyvinvointia tutkin suorittamalla Juhlapalvelujen työntekijöille anonyymillä postikyselyllä, jossa pyrin selvittämään työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Vuonna 2006 Linkosuo Oy:lle tehtiin työilmapiiritutkimus ja hyödynsin sen tuloksia työssäni vertaamalla oman tutkimukseni tuloksia vuonna 2006 saatuihin ja tutkin, onko muutoksia työntekijöiden mielipiteissä tapahtunut suuntaan tai toiseen.

Kyselyn tuloksia analysoituani tulisin siihen tulokseen, että kyselyyn vastanneiden mielestä asiat ovat parantuneet vuodesta 2006. Suurin osa kyselyyn vastaajista olivat joko todella tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä oloihinsa työpaikoilla, mikä kertoi siitä, että asiat ovat Linkosuon Juhlapalveluilla suhteellisen hyvin työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltaessa.

Kehitettävää tulosten mukaan Linkosuon Juhlapalveluilla on esimerkiksi palautteen annossa. Moni koki saavansa palautetta hyvistä työsuorituksista vain joskus, etenkin muiden työtovereiden puolelta. Myös työkykyä ylläpitävästä toiminnasta nousi tuloksissa esille, työntekijät eivät olleet saaneet siitä tietoa eikä tämän vuoksi suuri osa vastaajista ollut osallistunut työkykyä ylläpitävään toimintaan. Tässä asiassa tärkeää olisi tarpeen mukainen tiedottaminen, jotta toiminnasta saataisiin suurin mahdollinen hyöty irti.

Asiasanat: Työhyvinvointi, henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Service Management

MONONEN, ANNA: Welfare at work in Linkosuo Catering Service

Bachelor's thesis 67 pages, appendices 15 pages
April 2011

The purpose of this thesis was to find out about the welfare of the employees in Linkosuo Catering Service. The target was to concentrate both on emotional and physical welfare of the employees. The welfare of employees consists of several different things and it has both emotional and physical side. In this thesis the welfare of employees was examined widely from different perspectives.

In 2006 Linkosuo Oy made a survey which handled atmosphere at work. In the survey there were lots of questions about the employees' welfare at work. An idea was to make the same kind of questionnaire in March 2011 and then compare the results, and explore if any changes had happened in employees' opinions.

The questionnaire was made in March and it had six different sections, and every one of them handled different things about the welfare at work.

The test result was that nowadays the people who work in Linkosuo catering service are more satisfied than they were in 2006. Most of the people were very satisfied or almost satisfied with their circumstances in the workplace.

Things that Linkosuo catering service could do better are, for example, how to give feedback and especially positive feedback. Also there should be more information about the actions how Linkosuo will promote the employees' working capacity.

Key words: Emotional welfare, physical welfare, employee, survey.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	7
2 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI?	9
2.1 Työhyvinvointi muodostuu monesta osatekijästä.....	9
2.2 Työhyvinvointi ja yksilöllisyys.....	10
2.3 Työhyvinvointi ja Maslowin tarvehierarkia.....	11
2.4 Oikeiden toimintatapojen tärkeys hyvinvoinnin edistämässä.....	12
3 TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA.....	13
3.1 Fyysinen hyvinvointi.....	13
3.2 Henkinen hyvinvointi.....	15
3.3 Työkyvyn ylläpitäminen.....	15
4 ESIMIES JA TYÖHYVINVOINTI	17
4.1 Esimies ja johtamisen taito	17
4.2 Millainen on hyvä esimies?	17
5 HENKILÖSTÖN KOULUTUS	19
5.1 Uuden työntekijän perehdytys.....	19
5.2 Vanhan henkilöstön koulutus	20
6 STRESSI.....	21
6.1 Stressi – normaali-ilmiö?.....	21
6.2 Stressin hallinnan haasteet.....	21
6.3 Työn kuormittavuus sopivaksi.....	23
7 KEHITYSKESKUSTELU	25
7.1 Mikä kehityskeskustelu?	25
7.2 Onnistunut kehityskeskustelu	26
7.3 Luottamus kehityskeskustelun edellytys	26
8 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	27
8.1 Tyky – toiminnan periaatteet sekä uhat	27
8.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys yrityksen liiketaloudelle	28
8.3 Tyky - toiminta tulevaisuudessa.....	29

9 YRITYS MUUTOKSEN SILMÄSSÄ.....	30
9.1 Muutoksen haasteet.....	30
9.2 Onnistunut muutos.....	30
10 ERGONOMIA	32
10.1 Mitä ergonomia on?	32
10.2 Työsuojelu	33
11 TUTKIMUS	34
11.1 Tutkimuksen tarkoitus ja lähtökohta.....	34
11.2 Tutkimus tapa	34
11.3 Työilmapiirikysely Linkosuo Oy:llä 2006	35
11.4 Tutkimuksen reliaabelius ja validius.....	36
11.5 Kyselyn painotusalueet	36
11.6 Swot – analyysi	38
11.6.1 Vahvuudet.....	38
11.6.2 Heikkoudet	38
11.6.3 Mahdollisuudet.....	39
11.6.4 Uhat	39
12 TULOKSET	40
12.1 Perustiedot vastaajasta.....	40
12.2 Henkinen hyvinvointi.....	43
12.3 Koulutus ja työhön opastus.....	49
12.4 Tiedonkulku	50
12.5 Esimiestyöskentely	54
12.6 Fyysinen hyvinvointi.....	57
12.7 Kehityskeskustelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta	60
13 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	62
13.1 Vuosi 2006 ja tämä päivä – onko muutosta tapahtunut?	62
13.2 Parannus- ja kehitysehdotuksia	64
13.3 Swot- analyysin toteutuminen	65
13.4 Pohdintaa omasta työskentelystä	66

LÄHTEET.....	68
LIITTEET.....	69

1 JOHDANTO

Työntekijöiden hyvinvointi on tärkeä osa nykypäivän työelämää. Yritykset ovat heränneet huomaamaan, että työntekijöiden viihtyvyyteen ja hyvinvointiin kannattaa ehdottomasti panostaa, se näkyy muun muassa sairauspoissaolojen ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemisenä. Töissä on mukavaa, ilmapiiri työntekijöiden kesken on hyvä ja jokainen haluaa kantaa oman kortensa yhteiseen kekkoon. Tämä olisi ihanne, jota jokaisen yrityksen tulisi tavoitella.

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen asia, siihen kuuluvat sekä työntekijöiden fyysinen - että henkinen hyvinvointi. Aikomuksenani on tässä opinnäytetyössä tarkastella molempia puolia, kuinka niistä tulisi pitää huolta ja minkälainen asema esimiehellä on huolehtia, että kaikki työpaikalla voivat hyvin.

Tein tämän opinnäytetyön Linkosuon Juhlapalveluille ja tein Juhlapalveluilla työskenteleville henkilöille kyselyn, missä kartoitin heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Linkosuon Juhlapalvelut on perustettu vuonna 1967, se järjestää kaikenlaisia juhlia muun muassa häät, syntymäpäivät, valmistujaisjuhlat, päättäjäisjuhlat, karonkat, grillijuhlat, ulkotapahtumat, retkilounaat, teemajuhlat sekä avajaiset järjestyvät asiakkaan tilauksesta joko Linkosuon Juhlapalveluiden omissa tiloissa tai asiakkaan omissa tiloissa. (Linkosuo 2011) Tuotteet juhliin tulevat Linkosuon omasta konditoriasta sekä pitokeittiöltä. Työntekijöitä Linkosuon Juhlapalveluilla on noin 17.

Linkosuo Oy:lle on tehty vuonna 2006 työilmapiiri kysely ja aikomuksenani oli verrata oman kyselyni tuloksia tuohon vuonna 2006 vuonna tehtyyn kyselyyn. Tarkoitukseni oli pureutua etenkin niihin kohtiin, joihin oltiin tyytymättömiä jo vuonna 2006 ja tutkia sitten, onko kehitystä tapahtunut suuntaan tai toiseen. Toteutin tutkimukseni anonymina postikyselynä ja 17:sta lähetetystä kyselylomakkeesta sain takaisin 16. Tulokset tutkimuksessani olivat enimmäkseen positiivisia ja parannusta vuodesta 2006 oli tapahtunut.

Tavoitteenani oli antaa kyselyn avulla Linkosuon Juhlapalveluille parannusehdotuksia ja ehkä uusia työkaluja kehittää hyvinvointia Linkosuolla. Toimenpiteisiin on helpompi ryhtyä, kun epäkohdat tulevat helpommin esille anonyymissä kyselyssä kuin esimerkiksi henkilökuntapalaverissa kaikkien läsnä ollessa.

2 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI?

2.1 Työhyvinvointi muodostuu monesta osatekijästä

Työntekijän hyvinvointi työssä merkitsee monien asioiden summaa. Ei riitä, että yksi työhyvinvointiin liittyvä asia on kunnossa, vaan se on jatkuvaa tasapainoilua monien asioiden välillä. On erittäin tärkeää, millaiseksi ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Kuluuko kaikki voimat siihen, että työntekijä yrittää selvittää työpäivästä epämiellyttävän ja kireän tunnelman vallitessa työpaikalla vai voiko voimansa käyttää kokonaisvaltaisesti siihen, mihin työntekijä on palkattukin eli niiden tavoitteiden saavuttamiseen, mitkä on yhteisesti sovittu? (Ojala & Ahonen 2003, 19.)

Terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt ovat työhyvinvoinnin perusta. Niissä toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Sukupuolten tasa-arvo, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, eri-ikäisten huomioon ottaminen sekä eri kulttuuritaustoista tulleiden huomioiminen toteutuu terveessä ja tasa-arvoisessa työyhteisössä. (Suonsivu 2008, 32.) Työntekijän hyvinvointi, niin fyysinen kuin henkinenkin, heijastuu kaikkeen yrityksen toimintaan, se vaikuttaa suuresti yrityksen menestykseen ja sen toimintaan. Työntekijän terveys on kokonaisvaltainen asia, siihen kuuluvat niin ruumis kuin sielukin ja koko kokonaisuudesta täytyy pitää huolta (Jabe 2010, 184).

Kun mietitään esimerkiksi asiakaspalvelutyötä kiireisessä lounaskahvilassa, taikka suuren häätjuhlan tarjoilun hoitamista, työntekijän täytyy olla koko ajan palvelualtis ja ripeä toimissaan. Paineensietokyky vaativien asiakkaiden ympäröimänä kiireisenä työpäivänä täytyy olla huipussaan, eikä ihan pienistä asioista pidä hätkähtää. Varsinkin juhlapalvelutehtävissä työntekijöillä on vastuu taata, että asiakkaan yksi elämän tärkeimmistä päivistä sujuu jouhevasti ilman ongelmia, ruoka- ja juomatarjoiluineen päivineen. Ja siinä, jos missä on kenelle tahansa hieman kokeneemmallekin työntekijälle haastetta ja aihetta pieneen stressiin. Tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijät viihtyvät työssään ja ovat

sekä henkisesti että fyysisesti hyvinvoivia, jotta voivat antaa täyden työpanoksensa yrityksen toimintaan.

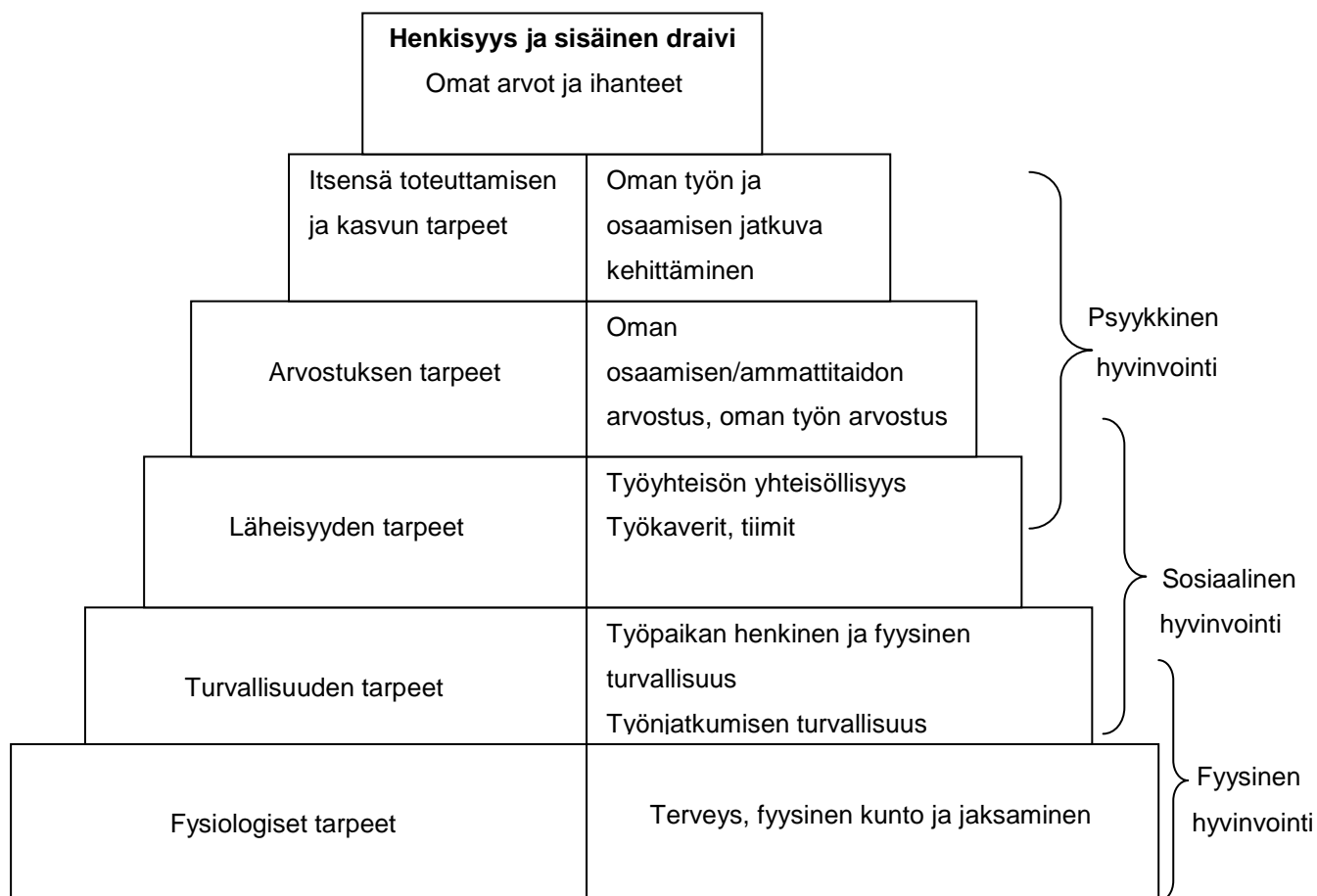
2.2 Työhyvinvointi ja yksilöllisyys

Jokaisella on oma yksilöllinen käsitys työhyvinvoinnista. Kukin arvostaa työhyvinvoinnissa eri asioita eri tavalla, toiselle tärkeintä on turvallisuuden tunne työssä, toiselle vapaus omassa työssään on tärkeintä. Myös jokainen työyhteisö on erilainen, toisessa työpaikassa työntekijöiden terveyden edistäminen työergonomiasta huolen pitäminen on tärkeintä, toisessa työpaikassa taas työyhteisön ilmapiirin jatkuva seuraaminen ja kehittäminen ovat etusijalla. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Jokainen työyhteisö on siis aivan oma yksikkönsä ja jokaisella työpaikalla edistetään juuri niitä asioita, joita kyseisessä työpaikassa pidetään arvossa eniten. Nämä asiat voivat siis vaihdella suurestikin eri työpaikkojen välillä. On erittäin tärkeää, että jokainen työpaikka panostaa työhyvinvointiin paljon, työntekijöiden fyysinen ja henkinen hyvinvointi on yrityksen menestyksen edellytys. Ilman työssään viihtyviä työntekijöitä yritys ei voi saavuttaa pitempi aikaista menestystä. Jokainen työntekijä vaikuttaa ympäristöönsä niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä ja jokainen omalla asenteellaan päättää, kumpaa henkeä haluaa levittää ympärilleen (Hult & Leskinen 2010, 19-20.) Työntekijä, sekä työnantaja voivat yhdessä vaikuttaa siihen, kuinka työpaikalla voidaan. Vain jommankumman panostus ei riitä, vaan motivaatio työssä viihtymiseen ja hyvinvointiin vaaditaan molemmilta osapuolilta.

Työntekijä on siis yksilö ja työhyvinvointi tarkoittaakin jokaisen työntekijän yksilöllistä tunnetta omasta olostaan työpaikassa. Mutta toisaalta se tarkoittaa myös koko työyhteisön yhteistä työilmapiiriä ja sitä, minkälaisen ilmapiirin kokonaisuudessaan työntekijät muodostavat työpaikassaan. Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa kehitystä työpaikalla, jotta kaikki voisivat kokea iloa työssään ja viihtyisivät työpaikassaan kauemmin. (Ojala & Ahonen 2003, 19-20.)

2.3 Työhyvinvointi ja Maslowin tarvehierarkia



KUVIO 1. Maslowin tarvehierarkiaa apuna käyttäen voidaan kuvata vertauskuvallisesti työhyvinvointia (Ojala & Ahonen 2003, 21)

Työhyvinvointia voidaan verrata Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan (kuvio 1). Alimmalla tasolla ovat yksilön fyysiset perustarpeet eli riittävän ravinnon, nesteen ja unen saanti. Tähän voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Toisella tasolla on taas turvallisuus, johon työhyvinvoinnin kannalta kuuluvat esimerkiksi fyysinen turvallisuus työpaikalla (turvalliset työvälineet, ei väkivallan uhkaa ym.) sekä henkinen turvallisuus (ei kiusaamista ym.). Kolmannen tason tarve on läheisyys. Työntekijällä on siis tarve tuntea olevansa luonteva osa työyhteisöä. Neljännellä tasolla on arvostuksen tarve. Työntekijälle on erittäin tärkeää tuntea, että hänen tekemälleen työlle annetaan arvoa ja että hänen ammattitaitoaan arvostetaan työpaikalla. Korkeimmalla ja ehkä

tärkeimmällä tasolla on työntekijän tarve toteuttaa ja myös kehittää itseään työssä ja tällä tavoin sitouttaa itseään työhönsä vielä tiukemmin. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Maslowin portaiden päälle voidaan vielä rakentaa yksi laatikko työhyvinvointia ajatellen, siihen kuuluu työntekijän omat arvot ja ihanteet. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän hyvinvointi on loppujen lopuksi kiinni myös työntekijän omasta halusta parantaa työilmapiiriä, sillä mitkään työnantajan toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi eivät tehoa, jos työntekijä itse ei halua edistää omaa hyvinvointiaan työpaikalla. (Ojala & Ahonen 2003, 21-22.)

2.4 Oikeiden toimintatapojen tärkeys hyvinvoinnin edistämiseksi

Yrityksellä on omat ongelmansa yrityksen sisällä tehtävissä työhyvinvoinnin toimenpiteissä. On mietittävä tarkoin, että tehdään juuri oikeanlaisia toimenpiteitä parhaan mahdollisen tuloksen kannalta. Myös yrityksen resurssit järjestää erilaista työhyvinvointia edistävää toimintaa sekä budjetti voivat rajoittaa toimintoja. (Hult & Leskinen 2010, 21.)

Useimmiten yritys pitää tarpeellisena jakaa työntekijöille esimerkiksi tietyn määrän liikuntalippuja tai tukemalla kerhotoimintaa sekä järjestämällä työntekijöille silloin tällöin vire- tai tiimipäiviä. Yleensä näissä tapauksissa selkeä päämäärä sekä määrätietoinen tekeminen puuttuvat, vaikka rahallisesti näissäkin tapauksissa yrityksen satsaus on jo aika suuri. (Hult & Leskinen 2010, 21.)

Useissa yrityksissä on jo huomattu, kuinka tärkeää yrityksen liiketoiminnan kannalta työntekijöiden hyvinvointi on. Näissä yrityksissä toimenpiteet ovat jo paljon suunnitellumpia, monipuolisempia ja mittavampia ja niillä on selkeät tavoitteet. (Hult & Leskinen 2010, 21.) On siis erittäin tärkeää, että yrityksessä mietitään tarkoin, kuinka ja millä tavalla hyvinvointiin panostetaan. On turhaa satsata sellaisiin asioihin, joista ei ole hyötyä kuin vain esimerkiksi hetkellisesti. Saadakseen panostuksestaan parhaan mahdollisen hyödyn irti on katsottava

asioita eri kanteista, suunniteltava ja mietittävä asioita pitemmällä aikavälillä. Hyvinvointi työssä on hyvän suunnittelun ja suunnitelmien toteuttamisen summa.

3 TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA

3.1 Fyysinen hyvinvointi

Työn tekoon liittyy monia riskejä, jotka uhkaavat työntekijän hyvinvointia, niin fyysisiä kuin henkisiäkin tekijöitä. Työ ja Terveys Suomessa 2009 – tutkimuksen mukaan (2009, 241) joka seitsemäs tutkimukseen vastannut koki tapaturmariskin työssään olevan suuri. Poimin edellä mainitusta tutkimuksesta sellaisia kohtia, jotka omasta mielestäni ovat tärkeitä työni kannalta

Myös fyysinen väkivalta ja sen uhka on lisääntynyt vuosien 2006 ja 2009 välillä. Sitä ovat kokeneet eniten jo pitkään työelämässä olleet 45 - 54-vuotiaat työntekijät. Huono sisäilma on myös aika yleinen ongelma etenkin toimistotyössä. Ravitsemisalalla on kuitenkin tapahtunut huomattava parannus sisäilman laadussa, kun tupakointilaki on kieltänyt tupakoinnin ravintoloissa. (Kauppinen, Hanhela, Kandolin, Karjalainen, Kasvio, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkanen & Viluksela 2009, 242 – 245.)

Fyysisesti raskaaksi oman työnsä kokivat tutkimukseen osaa ottaneista neljännes ja myös sama määrä kyselyyn vastanneista työskentelee ainakin tunnin työpäivästä hankalassa asennossa. Tämä tuli ilmi etenkin majoitus- ja ravitsemisalalla työskentelevien naisten kohdalla. (Kauppinen ym. 2009, 242 – 245.)

2000-luvulla sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, mutta viime vuosina ne ovat kuitenkin tasaantuneet. Poissaoloja oli vuonna 2008 10 päivää työntekijää kohti, kun vuonna 2006 niitä oli 8 ja puoli päivää työntekijää kohti. Sairauspoissaoloissa on kuitenkin huomattavia eroja eri alojen kesken ja myös sukupuolieroja on. Naisilla on enemmän sairauspoissaoloja miehiin verrattuna. (Kauppinen ym. 2009, 247.)

3.2 Henkinen hyvinvointi

Esimiestyöskentelyä ja yleistä ilmapiiriä työpaikoilla pidettiin tutkimukseen vastanneiden kesken kohtuullisen hyvinä keskimäärin sekä tutkimukseen osallistuneista henkilöistä 63 prosenttia koki lähiesimiestensä kohtelevan kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. (Kauppinen ym. 2009, 247.)

Hieman yli 50 prosenttia tutkimukseen vastanneista koki myös itsensä motivoituneiksi ja tarmokkaiksi työssään päivittäin tai ainakin muutaman päivän viikossa. Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaaminen ei ole juurikaan muuttunut edellisistä vuosista, se ei ole lisääntynyt, muttei ole myöskään vähentynyt. (Kauppinen ym. 2009, 247.)

Tutkimuksen mukaan myös työntekijöiden hyvinvointi on alkanut kiinnostaa yhä enemmän työpaikoilla, mutta se myös vaihtelee suuresti eri toimialoittain sekä työpaikoittain. Ilmapiirikyselyjä tehdään yhä enemmän sekä työyhteisön kehittämishankkeita toteutetaan yhä tiheämmin. (Kauppinen ym. 2009, 246.) Myös Linkosuolla on tehty ilmapiiritutkimuksia, uusin tehtiin vuonna 2006, jonka tuloksia tarkastelen myöhemmin työssäni.

3.3 Työkyvyn ylläpitäminen

Yrityksellä itsellään on suuri vaikutus siihen, kuinka heidän työntekijänsä työssään viihtyvät. Yritys voi monilla eri tavoilla edistää työntekijöidensä hyvinvointia, esimerkiksi järjestämällä erilaisia työkykyä ylläpitäviä päiviä, jolloin työntekijät voivat yhdessä työyhteisön kesken suorittaa erilaisia aktiviteetteja. Tällä tavoin voidaan kohottaa työyhteisön henkeä ja yhteenkuuluvuutta, pyrkimyksenä on siis järjestää mukavaa yhteistä tekemistä, josta kaikki nauttivat.

Työkyvyn ylläpitäminen ja sen edistäminen erilaisilla toimilla on monilla työpaikoilla nykyään tuttua ja yleistä, käy ilmi työterveyslaitoksen vuoden 2008

tyky-barometrin tuloksista. Tyky-toiminnasta uskotaan olevan yrityksille taloudellista hyötyä ja tyky-toimintaan aiottiin barometrin mukaan panostaa myös lähitulevaisuudessa. Suurilla yrityksillä työkyvyn ylläpitämistoimintaa on enemmän kuin pienemmillä yrityksillä, mutta pienissäkin yrityksissä kehitys tyky-toiminnassa on ollut positiivinen. (Kauppinen ym. 2009, 247.)

4 ESIMIES JA TYÖHYVINVOINTI

4.1 Esimies ja johtamisen taito

Esimiehellä on tärkeä rooli työpaikalla sen kannalta, kuinka työntekijät viihtyvät siellä. Hyvällä esimiestyöskentelyllä voi saada ihmeitä aikaan. Kaikki mitä esimies työpaikallaan tekee tai jättää tekemättä vaikuttaa myös muihin työntekijöihin ja yrityksen toimintaan, joten sen vuoksi esimiehen sitoutuminen, motivaatio sekä valmiudet esimiestyöhön ovat tärkeitä (Aarnikoivu 2010b, 32). Organisaatio ja sen johto ovat avainasemassa puhuttaessa työhyvinvoinnista. Jos esimiehet ja muu yrityksen johto eivät sitoudu erilaisiin työhyvinvointia kehittäviin ohjelmiin sata prosenttisesti, ne eivät myöskään tuota haluttua tulosta. Omalla toiminnallaan he toimivat esimerkkeinä ja istuttavat toimintatavat lujasti yrityksen kulttuuriin.

Tärkeimpiin esimiestaitoihin luetaan mm. liiketoiminnan suunnittelu- ja analysointitaidot, viestintä- sekä vuorovaikutustaidot, delegointi, päätöksentekotaidot tiukassakin tilanteessa ja erilaisten ristiriitojen hallinta (Aarnikoivu 2010b, 71). Näistä taidoista muodostuu yhdessä rautainen ammattilainen, jolla ei mene sormi suuhun hieman painostavammassakaan tilanteessa, vaan tilanteet hoidetaan kunnialla kotiin saakka.

4.2 Millainen on hyvä esimies?

Työntekijöiden keskuudessa kunnioitusta herättävä esimies on työssään pätevä, hyväntahtoinen, rehellinen sekä ennustettava. Hyväntahtoisuudella tarkoitetaan sitä, että esimies on motivoitunut toimimaan työntekijän etujen mukaisesti ja hän myös välittää alaisistaan. Luottamusta ja kunnioitusta herättävä esimies on kiinnostunut alaiensa odotuksista sekä tarpeista ja pyrkii mahdollisuuksien mukaan huomioimaan ne. Hän myös välittää työntekijöistään. Rehellisyyteen hän sitoutuu mm. kertomalla totuuden, perustelemalla omat ratkaisunsa ja pitämällä lupauksensa. Ennustettava esimies on johdonmukainen

asioiden hoidossa ja tämä synnyttää turvallisuuden tunnetta työntekijöissä. (Aarnikoivu 2010b, 87.)

Hyvä esimies antaa alaisilleen laadukasta ja asiallista palautetta sekä negatiivista että positiivista, eikä sorru lapsellisuuksiin. Palautteen antaminenkin on taitolaji. Esimiehen on mietittävä tarkoin, kuinka sanansa asettaa, koska palaute ei voi aina olla vain positiivista. Esimerkiksi hyvä tapa antaa palautetta on hampurilaispalaute. Tällöin ensin kerrotaan positiiviset asiat, sitten kerrotaan asiat, joissa on parantamisen varaa ja lopuksi vielä kannustetaan. Silloin palautteen antaja joutuu kiinnittämään huomiota kuitenkin enemmän positiivisiin puoliin kuin negatiivisiin. (Jabe 2010, 151.)

Minun mielestäni on tärkeää, että hyvät ja onnistuneet työsuoritukset huomioidaan. Useasti työpaikoilla esimiehet antavat aivan liian vähän positiivista palautetta alaisilleen ja keskittyvät liikaa negatiivisista asioista huomauttelemiseen ja syyttelyyn. Tämä laskee työntekijöiden itsetuntoa ja työmotivaatiota sekä aiheuttaa turhaa kitkaa ja jännitteitä työpaikalle. Esimiehen pitäisi luottaa alaisiinsa, antaa heille tilaa työskennellä ja tehdä itsenäisiä päätöksiä ja tukee heitä aina tarpeen vaatiessa.

Hyvä esimies muistaa pitää huolta myös omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Useasti käy niin, että esimies asettaa työntekijöiden hyvinvoinnin etusijalle ja unohtaa itsensä siinä samalla. Muutokset työelämässä ovat vaikuttaneet todella paljon esimiehen töihin, työtaakka on kasvanut laajemmaksi ja vaativammaksi sekä kiirettä koetaan esimiestasolla palkansaajia enemmän. Esimiesten mukaan töitä ei ehdi tehdä tarpeeksi huolellisesti ja oman työn suunnittelu ja organisointi on vaikeaa, sillä kiireelliset työt menevät kuitenkin aina kaiken muun edelle. Jos esimies voi hyvin, eikä ole liian stressaantunut ja rasittunut, työntekijätkin voivat paremmin. He saavat esimieheltään tarvitsemansa tuen ja se näkyy kaikessa johtamisessa. Jos esimies on uupunut, se voi vaivuttaa koko yrityksen taantumaa. (Nummelin 2008, 26 - 27.)

5 HENKILÖSTÖN KOULUTUS

5.1 Uuden työntekijän perehdytys

Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työnantajan on annettava aloittavalle työntekijälle tarvittava perehdytys työvälineisiin, työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin, turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa. Tavoitteena on myös varmistaa, että työntekijä saa tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, jotta tapaturmat sekä työstä aiheutuvat sairastumiset vältettäisiin. (Horn, Liski & Villanen 2007, 8-9.) Huolellinen perehdyttäminen työtehtäviin työntekijän aloittaessa on elintärkeää, jotta työnlaatu olisi mahdollisimman hyvä heti alusta alkaen ja hankaluuksilta sekä muilta virheiltiltä esimerkiksi tietämättömyyden takia vältyttäisiin.

Mielestäni perehdyttäminen luo myös uudelle työntekijälle turvallisuuden tunnetta, häntä ei jätetä tyhjän päälle vaan hänestä huolehditaan, se luo myös kuvan siitä, että työntekijä meinataan pitää yrityksessä kauemmin kuin muutaman viikon tai kuukauden verran. Hyvällä perehdytyksellä pyritään työntekijä myös sitouttamaan yritykseen ja estämään työntekijöiden suuri vaihtuvuus.

Tänä päivänä henkilöstön vaihtuvuus varsinkin ravitsemisalalla on tiuhaa, mikä taas asettaa omat haasteensa yrityksille. Yrityksen on harkittava tarkkaan, kuinka saisi työntekijänsä sitoutettua yritykseensä siten, että saisi heidät pysymään yrityksessä mahdollisimman kauan, sillä uuden työvoiman hankkiminen on aikaa vievää ja se voi myös aiheuttaa ylimääräistä päänvaivaa sekä työnantajalle, että työntekijöille. Työntekijät voivat joutua esimerkiksi tekemään töitä jonkun aikaa pienemmällä miehityksellä, mikä lisää kiirettä ja stressiä.

Toinen vaihtoehto taas on ottaa väliaikaisesti työvoimaa vuokraavista yrityksistä työntekijä puuttuvan paikalle. Tämä järjestely myös aiheuttaa ylimääräistä työtä sekä on myös turhauttavaa, sillä monesta voi tuntua turhalta perehdyttää joku

työpaikan rutiineihin vain muutaman viikon tai jopa päivän vuoksi. Esimerkiksi näiden asioiden vuoksi yrityksen on mietittävä hyvin tarkkaan, kuinka työntekijät saataisiin viihtymään työssään mahdollisimman hyvin, jotta he eivät karkaisi käsistä muille yrityksille. Yrityksen imagollekin on tärkeää olla tunnettu siitä, että siellä on mukava olla töissä, näin heistä välittyy positiivinen kuva julkisuuteen ja se taas puolestaan edistää myyntiä.

5.2 Vanhan henkilöstön koulutus

Myös yrityksessä jo kauan työskennelleitä työntekijöitä kannattaa kouluttaa aina mahdollisuuksien mukaan. Perekäytystä työtehtäviin ei pidä antaa vain uusille työntekijöille vaan sitä pitää antaa myös muutos- ja käyttöönottoilanteissa vanhoille työntekijöille (Liski ym. 2007, 8).

On tärkeää, että työntekijät saavat tarvittavan informaation muutoksista ja muista uusista asioista, joita yrityksessä tapahtuu sekä tarpeen vaatiessa myös koulutusta uusiin tehtäviin. Työnlaatu ja työntekijöiden viihtyvyys sekä turvallisuus työssä kärsivät, mikäli työntekijät eivät ole ajan tasalla vaihtuneista työkäytännöistä tai työvälineiden käyttötavoista. Vastuu työntekijöiden tehtävien ajan tasalla pysymisestä ja lisäkoulutuksen järjestämisestä on aina ensikädessä esimiehellä, mutta loppujen lopuksi jokainen työntekijä vastaa itse omasta osaamisestaan ja motivaatiosta oppia uutta (Suurnäkki 2006, 105).

6 STRESSI

6.1 Stressi – normaali-ilmiö?

Ihmiset elävät kiireistä elämää, töissä on kiireitä, töistä päästessä mielessä ovat ruokaostokset ja illan harrastukset ja muut menot. Illalla on vaikea rauhoittua nukkumaan, seuraavan päivän työasiat voivat jo pyöriä mielessä ja uni antaa odottaa itseään. Aamulla olo on väsynyt ja silmät eivät tahdo pysyä auki. Tämä taitaa olla tuttu jokaiselle työssäkäyvälle. Ennen kuormituksesta puhuttaessa, tarkoitettiin vain fyysistä kuormitusta, mutta nykypäivänä kuormituksesta on alettu puhua myös henkisenä tekijänä. Fyysiseen kuormitukseen tarvitaan ergonomiaa, mutta henkiseen kuormitukseen tarvitaan avuksi työterveydenhuolto sekä psykologit. (Jabe 2010, 52.)

Nykypäivänä stressiä ja työstä johtuvaa jonkinasteista uupumusta pidetään ihan normaalina osana työelämää, sitä voidaan pitää jopa jonkinlaisena muoti-ilmiönä. Stressi ei kuitenkaan ole hyvä asia, toki sitä aina välillä tarvitaan hyvään työsuoritukseen sopivina määrinä, mutta jatkuvaa stressiä ei saisi olla kenelläkään. (Jabe 2010, 23.) Kun pohdin jatkuvan stressin aiheuttamia haittoja, se kuormittaa ihmistä, haittaa keskittymistä, nukkumista, miltei kaikkea tekemistä. Jatkuvasta stressistä kärsiessä elämästä nauttiminen unohtuu, ihminen keskittyy vain suorittamiseen ja tekemisen ja onnistumisen ilo katoavat taka-alalle.

6.2 Stressin hallinnan haasteet

Professori Kai Lindström työterveyslaitokselta kertoo, että hänen laskelmiensa mukaan edellisen laman aikana tehdyistä supistuksista henkilöstössä ja niistä saadut taloudelliset hyödyt menetettiin melkein kokonaan sairastumisista johtuviin poissaoloihin. Yrityksiin jääneet ihmiset voivat supistuksien vuoksi vielä huonommin entisestään kasvaneen työtaakan ja muiden muutoksien takia. (Jabe 2010, 52.) Joten tämäkään järjestely ei juurikaan auttanut lamassa

ponnistelevia yrityksiä normalisoimaan tuottoaan, vaan aiheutti lisää ongelmia sen vähänkin työvoiman voidessa huonosti.

Tavallisen työpäivän tulisi olla sellainen, mistä työntekijä kykenee toipumaan ja palautumaan seuraavan päivän töihin lähtöön mennessä (Jabe 2010, 53). Työuupumuksesta kärsivän ihmisen tunnistaa muun muassa siitä, etteivät voimavarat palaudu yöunen aikana, eivätkä hieman pitemmät viikonloppuvapaat tai muut lomat riitä lataamaan voimavaroja uudelleen (Nummelin 2008, 81). Mielestäni kiire ja muutenkin kireä aikataulu ovat huono yhdistelmä. Jonkinmoinen ajasta johtuva paine on ihan luonnollinen osa elämää, mutta pitkään jatkuneena se aiheuttaa riittämättömyyden tunteita ja johtaa työstä johtuvan stressin kasvuun ja lopulta aiheuttaa terveysongelmia.

Haitallisen työkuormituksen tunnistaminen ja ennaltaehkäiseminen on tärkeää, jotta työntekijöiden terveys ja työkykyisyys voitaisiin turvata. Esimiehen tehtävä on havaita nämä ongelmat ja ratkaista ne, ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi. Liian suurelle kuormitukselle altistuvat työntekijät voivat alkaa oireilla työntekijöiden keskuudessa muun muassa liiallisena työstressinä tai vaikka ihmissuhdeongelmina työpaikalla. (Nummelin 2008, 15–16.) Esimiehen on osattava ennakoida ja reagoida asiaan kuuluvalla tavalla. Tämä voi olla toisinaan aika haastavaakin, sillä oikeita toimintatapoja ongelmien ratkaisemiseksi voi olla vaikea löytää. Työntekijä voi myös itse huomata itsessään tai työyhteisössään stressistä johtuvaa oireilua. Tällöin olisi mielestäni viisainta ottaa asiat reilusti puheeksi, jos ei koko työyhteisön kuullen, niin ainakin kertoa tuntemuksistaan esimiehelleen. Näin esimies pystyy puuttumaan asiaan, ihanteellisessa tilanteessa tarpeeksi ajoissa, jotta turhilta konflikteilta, sairauslomilta tai muilta ikäviltä asioilta työpaikalla vältyttäisiin.

6.3 Työn kuormittavuus sopivaksi

Olen sitä mieltä, että jokaisella työpaikalla tulisi miettiä, kuinka tasapuolisesti työtehtävät jaetaan, jotta työn tuoma kuormitus ei kävisi kenellekään liian raskaaksi. Jokaisella työntekijällä on omat erilaiset sekä ammatilliset että yksilölliset valmiudet tehdä työtä, joiden mukaan jokaisen paineen sietokyky on erilainen. Työntekijä tulisi siis huomioida yksilönä, eikä kenellekään pitäisi antaa sen isompaa taakkaa, kuin hän on kykenevä kantamaan.

Laadultaan ja määrältään ylikuormittavaa työtä on liikaa jos työntekijä tuntee sen liian vaikeaksi. Omat vaikutusmahdollisuudet työhön saattavat olla vähäiset, eikä työtä pysty säätelemään itse. Työympäristöstä saatava tuki saattaa olla vähäistä, mikä myös vaikuttaa negatiivisesti yksilön työskentelyyn. Työntekijä ei enää koe hallitsevansa tilannetta ja paineet kasvavat liian suuriksi. Jokainen kokee stressin ja kuormituksen eri tavalla, sekä sen kestäminenkin on yksilöllistä. Myös stressin ilmenemismuodot ovat hyvin yksilöllisiä ja joillakin oireilu alkaa aikaisemmin kuin toisilla. (Nummelin 2008, 70.)

Alikuormittava työ on taas liian helppoa ja sitä on liian vähän. Liian vähän haasteita tarjoava työ tekee työntekijästään apaattisen, aloitekyvyttömyys lisääntyy ja työntekijä turhautuu. Jos työ ei tarjoa tekijälleen haasteita tai vaihtelua, se muuttuu hyvin helposti rutiininomaiseksi ja työntekijä kyllästyy, eikä saa tyydytystä työstään eikä koe onnistumisen iloa. Alikuormittava työ on henkisesti kuormittavaa, koska se ei sisällä tarpeeksi haasteita. Pitkään tällaisena jatkunut tilanne kuluttaa työntekijän voimavaroja samalla tavalla kuten ylikuormittava työ. (Nummelin 2008, 73–74.)

Työn kuormittavuus on silloin sopivalla tasolla silloin, kun työntekijä kokee hallitsevansa työnsä. Haasteita tulisi olla sopivassa suhteessa, kuitenkin sillä tavalla, että työntekijä tuntee selviävänsä niistä. Työ on itsenäistä, vaihtelevaa ja mielenkiintoista sekä siinä on selkeä tavoite. Kannustava ilmapiiri työssä, työkavereiden tuki sekä esimieheltä saatavat neuvot ja apu tekevät omasta taakasta helpomman kantaa. (Nummelin 2008, 69.) Edellä on tiivistettynä ne asiat, joihin jokaisella työpaikalla tulisi pyrkiä ja joita pitäisi välttää, jotta jokainen

työntekijä kokisi olonsa hyväksi jokapäiväisessä työssään ja työ motivoisi heitä aina vain parempien tuloksien tavoitteluun, kuitenkin kuormittamatta heitä liikaa.

7 KEHITYSKESKUSTELU

7.1 Mikä kehityskeskustelu?

Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välillä käytävä keskustelu, joka käydään systemaattisesti vähintään kerran vuodessa. Se käydään aina ennalta sovittuna ajankohtana ja kumpikin osapuoli valmistautuu keskusteluun tahollaan. Keskustelussa arvioidaan mennyt kausi ja määritellään seuraavan kauden tavoitteet sekä keskustellaan työntekijän vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Linkosuolla kehityskeskustelut käydään 1-2 kertaa vuodessa työntekijöiden ja esimiesten välillä. Kehityskeskusteluissa Linkosuolla käytetty lomakepohja löytyy liitteistä. (LIITE 1)

TAULUKKO 1. Kehityskeskustelun painopisteet (Aarnikoivu 2010a, 106)

Mennyt aika 15 %	Nyt 10 %	Tulevaisuus 75 %
<ul style="list-style-type: none"> - Mitä on tapahtunut? (yhteenveto) - Miksi? (Mikä selittää onnistumiset tai epäonnistumiset?) - Mitä voidaan oppia? 	<ul style="list-style-type: none"> - Missä ollaan nyt? - Mitkä ovat toiminnan vahvuudet ja kehityskohteet? 	<p>Välitavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitä tavoitellaan? - Miksi? - Miten? - Kuka? - Milloin?

Taulukossa 1 kerrotaan kehityskeskustelun painopisteet, kuinka suuri panostus kuhunkin ajankohtaan tulisi käyttää. Ja kuten näkyy, tulevaisuuden tarkasteluun tulee käyttää huomattavasti eniten aikaa kehityskeskustelussa (75 %), vähiten taas käytetään aikaan tämän hetkisen tilanteen tarkasteluun (10 %). Menneen ajan tarkasteluun käytetään hieman enemmän aikaa, kuin nykyhetken tarkasteluun (15 %), mutta kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin tulevaisuuteen. Tästä rungosta on hyvä lähteä liikkeelle, kehityskeskustelua suunniteltaessa.

7.2 Onnistunut kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on tärkeä osa työpaikan hyvinvoinnin edistämistä. Parhaimmillaan se on johtamisen työkalu, mutta pahimmallaan taas ajanhukkaa (Aarnikoivu 2010a, 11). Onnistunut kehityskeskustelu lisää työntekijän motivaatioita, selventää tavoitteita ja päämääriä, lisää sitoutumista, auttaa työntekijää kehittämään itseään, luo positiivista ilmapiiriä, lisää työntekijän arvostuksen tunnetta, auttaa toiminnan suunnittelussa, mahdollistaa tulosten tarkastelun ja palautteen antamisen sekä selkiyttää rooleja ja vähentää stressiä (Rauramo 2008,157).

Epäonnistuessaan kehityskeskustelulla voi taas olla juuri päinvastaiset vaikutukset, ja tulokset eivät tällöin ole todellakaan toivotunlaisia. Onkin erittäin tärkeää, että kehityskeskusteluun panostetaan, sillä on suuri merkitys yritykselle sekä hyvässä että pahassa.

7.3 Luottamus kehityskeskustelun edellytys

Kehityskeskustelu tunnetaan myös nimillä esimies-alaiskeskustelu, tavoite ja tuloskeskustelu tai arviointi- ja palautekeskusteluna, mutta periaate on sama, kutsuttiinpa sitä, millä nimellä tahansa. Kehityskeskustelun käymiseen tarvitaan riittävästi aikaa, rauhallinen ympäristö sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, esimiehellä on tässä tilanteessa kuuntelijan rooli. (Rauramo 2008, 157.)

Kehityskeskustelussa luottamus osapuolien välillä on ehdoton edellytys, työntekijän on pystyttävä kertomaan asioista avoimesti esimiehelle ilman sitä pelkoa, että esimies kertoo asioista eteenpäin esimerkiksi muille työntekijöille. Sellainen esimies, joka ei ymmärrä luottamuksen tärkeyttä hänen ja työntekijöiden välillä, on juuri sellainen henkilö, jolla ei ole valmiuksia esimiestehtävään. (Aarnikoivu 2010a, 26.)

8 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

8.1 Tyky – toiminnan periaatteet sekä uhat

Tyky - toiminta, eli työkykyä ylläpitävä toiminta tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, jolla työntekijän hyvinvointia ja kykyä työskennellä tuetaan työpaikalla (Nummelin 2008, 97.) Oikein toteutettu tyky - toiminta kehittää työpaikan ilmapiiriä, työntekijöiden motivaatiota sekä työkykyä. Panostamalla työkykyä ylläpitävään toimintaan pitkäjänteisesti sekä ammattitaidolla, se tuottaa tuloksena muun muassa parempaa työssä jaksamista sekä työkyvyn säilymistä pitempään. (Tjäder 2011.) Linkosuolla harjoitetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa, muun muassa työntekijöiden liikkumista tuetaan. Käytössä on myös varhaisen puuttumisen ohjelma, sekä ikäohjelma. Tarkemmat tiedot työkykyä ylläpitävästä toiminnasta Linkosuolla löytyy liitteistä. (LIITE 2)

Tyky – toiminta voidaan jakaa kolmeen eri tasoon. Ensimmäisellä tasolla on ennaltaehkäisevä toiminta, sen tavoitteena on säilyttää työntekijän työkyky ja työura hyvänä mahdollisimman pitkään. Toisen tason muodostavat taas ne erinäiset toimet, joita suoritetaan, kun havainto työntekijän tai työyhteisön alenneesta työtilasta tai sen uhasta on tehty. Kolmannella tasolla tehtävät toimenpiteet kohdistuvat niihin työntekijöihin, joiden työkyky on jo heikentynyt. Tällöin tärkeimpänä tavoitteena on säilyttää työntekijän sen hetkinen työkyky ja ehkäistä sen huononeminen ja uhkaava työkyvyttömyys. (Nummelin 2008, 97.)

Tyky - toiminta toteutetaan esimiesten sekä alaisten yhteistyönä, usein myös työterveyshuolto tuo oman tukensa toimintaan. Onnistuakseen toiminta tarvitsee molempien osapuolien yhteistyötä sekä sitoutumista, jokaisella tulisi myös olla oikeus osallistua tyky – toiminnan suunnitteluun. (Tjäder 2011.)

Kun tarkastellaan käytännön tasolla tapahtuvaa työkykyä ylläpitävää toimintaa, se harvoin kuitenkaan on niin systemaattisesti ja laaja-alaisesti toteutettua toimintaa, niin kuin sen tulisi teoriassa olla. Sitä ei ole sulatettu yhdeksi osaksi yrityksen jokapäiväistä työ- ja kehittämistoimintaa, mikä antaa toiminnalle hyvin

pienet ja kapea-alaiset puitteet. (Nummelin 2008, 97.) Tästä seurauksena tulokset eivät ole kovinkaan hyviä ja kannattavia, jotta toimintaa kannattaisi jatkaa tai se ei tuo motivaatiota yrityksessä toiminnan kehittämiseen. Kehittämistä toiminta tässä tapauksessa kaipaisi, väärällä tavalla ja liian vähällä huomiolla tyky – toiminnalla ei välttämättä ole juurikaan vaikutusta työhyvinvointiin ainakaan pitkällä aikavälillä tarkasteltuna.

8.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys yrityksen liiketaloudelle

Jo 1980-luvulta lähtien työkykyä ylläpitävää toimintaa on edistetty monille eri keinoilla. Samalla on huomattu, että paras mahdollinen tulos saavutetaan kiinnittämällä huomiota laaja-alaiseen hyvinvointiin. Lukuisissa yrityksissä on huomattu, että työntekijöiden todellinen hyvinvointi edistää aidosti yrityksen liiketoimintaa. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 38.)

Vuonna 2009 tehdyn selvityksen mukaan hyvinvointiin panostamisesta saadut hyödyt olivat suuria tai todella suuria. Yli puolet selvitykseen vastanneista yrityksen johdosta tai henkilöstöjohdosta olivat tätä mieltä. Suurin hyöty koettiin työilmapiirin kautta saatavana tuottavuusvaikutuksena ja seuraavaksi tärkeimpinä asioina pidettiin sitoutumista, työkykyä, terveyttä sekä yrityskuvaa. (Martimo ym. 2010, 38)

Taloutta ajatellen työkyvyllä on kaksi perusvaikutusta: tuottavuusvaikutus ja kustannusvaikutus. Tuottavuusvaikutus merkitsee työpanoksen ja työn lopputuloksen suhdetta toisiinsa. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että työntekijä pystyy sitä parempaan työn lopputulokseen, mitä parempi hänen työkykynsä on. Myös kustannusvaikutukset alenevat, kun työntekijän työkyky on hyvä, esimerkiksi tapaturmakustannukset ovat hyvä esimerkki sellaisista kustannuksista, jotka nousevat, kun työkyky alenee. (Martimo ym. 2010, 39.)

Yrityksen koolla on merkitystä, kun tarkastellaan heidän mielipidettään työkykyä ylläpitävän toiminnan kannattavuudesta. Sitä myönteisempi käsitys yrityksellä on työkyvyn ylläpidosta, mitä suurempi se on. Suurimpana syynä tähän voidaan

pitää sitä seikkaa, että erikokoiset yritykset voivat hyödyntää eri tavalla parantuneesta työkyvystä aiheutuvat hyödyt, esimerkiksi maksuperusteet työkyvyttömyyseläkkeille vaihtelevat yrityskoon mukaan. (Martimo ym. 2010, 38.)

8.3 Tyky - toiminta tulevaisuudessa

On tärkeää, että tyky – toiminta ulottuu jokaiselle työpaikalle, kaikkien työssä käyvien pariin ja erilaisiin työsuhteisiin. Tällä tavoin työkyky kestää mahdollisimman pitkään ja se myös ehkäisee työntekijöiden syrjäytymistä sekä työkyvyttömyyttä. Se parantaa myös yritysten kannattavuutta sekä toimintakykyä kauaskantoisella tavalla. (Tjäder 2011.)

Työelämä muuttuu koko ajan ja tulevaisuudessa työkykyä ylläpitävää toimintaakin täytyy kehittää sen mukaisesti. Ei riitä, että tyky – toiminta keskitetään vain fyysisen hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseen, vaan huomiota on yhä enemmän kiinnitettävä myös henkisen ja sosiaalisen työkyvyn ylläpitämiseen, on myös varmistettava, että ikääntyneet työntekijät pysyvät ajan hermolla. Myös työrajoitteisten, vajaakuntoista ja niin kutsuttujen haavoittuvien ryhmien työkyvyn säilyttämiseen tulee kiinnittää tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota. Näillä alueilla tehdyt erilaiset kokeilut ovat tuottaneet positiivista tulosta. Kokeilujen kautta kehitetyt ja arvioidut käytännöt levitetään laajemmin työpaikkojen käyttöön. (Tjäder 2011.)

Monissa yrityksissä on siis herätty siihen, kuinka suuri hyöty tyky - toiminnasta voidaan saavuttaa, jos siihen vain panostetaan tarpeeksi. Oma oletukseni on, että työkykyä ylläpitävään toimintaan, niin henkiseen kuin fyysiseenkin puoleen tullaan yrityksissä kiinnittämään huomiota yhä enemmän ja enemmän ja yhä systemaattisemmin kuin aikaisemmin. Itse ainakin syvästi toivon niin. Toki on ymmärrettävä, että pienissä yrityksissä rahallinen panos ei voi aina olla kovinkaan suuri tällaisissa asioissa, mutta pienellä ja hyvin suunnitellulla panostuksella voidaan saada jo hyviä tuloksia aikaan, ilman valtavaa rahan menoa.

9 YRITYS MUUTOKSEN SILMÄSSÄ

9.1 Muutoksen haasteet

Nykypäivänä muutokset yrityksissä ovat arkipäivää ja työntekijöiden ja muun henkilöstön odotetaan suhtautuvan muutoksiin jo rutiinilla. Kuitenkin jokaiseen muutokseen niin pieneen kuin suureenkin kuuluvat omat epäselvyyteensä sekä jännitteensä ja ne tuovat työntekijöille ylimääräistä stressiä. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää kiinnittää huomiota työntekijän hyvinvointiin muutoksia tehtäessä, varsinkin jos kyseessä on jokin radikaali muutos, millä on paljon vaikutusta työntekijän työskentelyyn. Työnantaja ei saa jättää työntekijää yksin asioiden kanssa, vaan tarvittavasta tuesta työntekijälle on huolehdittava.

Muutoksen koittaessa työpaikalla ihminen voi suhtautua tilanteeseen kahdella eri tavalla, joko avautumalla muutokselle avoimin mielin tai sulkeutumalla siltä (Heiske 2001, 227). Ihminen on yksilö, joten työpaikassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat jokaiseen eri tavalla. Myös muutoksen määrä, kesto sekä työntekijän saama tuki vaikuttavat suuresti työntekijän omaan suhtautumiseen, stressin määrään ja muuhun mukavuuteen työpaikalla. (Nummelin 2008, 19.)

9.2 Onnistunut muutos

Suuri vaikutus työntekijöiden epävarmuuteen muutostilanteissa on se seikka, että heillä ei yleensä ole juurikaan vaikutus mahdollisuutta ympärillä tapahtuviin asioihin. Muutostilanteessa tulisi pyrkiä siihen, että henkilöstö pystyttäisiin tutustuttamaan muutostilanteeseen jo sen suunnitteluvaiheessa. Tämä edesauttaa työntekijöiden mukavuuden tunnetta asiasta. Mahdollisuus omien kokemusten jakamiseen ja omien mielipiteiden esilletuontiin sitouttavat työntekijät muutosprosessiin ja tuovat luottamusta siihen, että asioita tullaan katsomaan myös heidän kannaltaan. (Nummelin 2008, 18.)

Myös muutoksen aikatauluttaminen siten, että organisaatiossa työskentelevät ihmiset pysyvät tahdissa mukana on haastavaa, mutta välttämätöntä. Ihmisten sopeutuminen tilanteeseen on siis tärkeintä. Jos muutokseen valmistautumiseen ei ole varattu tarpeeksi aikaa, se voi tietää hankaluuksia muutoksen jälkeen, sillä sen sulattelu kestää muutoksen jälkeen pitempään. Perusteellinen suunnittelu on välttämätöntä, on huolehdittava, että asiat sujuvat käytännössä yhtä hyvin, kuin ne on suunniteltukin, eivätkä asiat jää vain hienoiksi korulauseiksi paperille. Jos yrityksen johto ja muut esimiehet ovat aidosti innostuneita muutoksesta, heillä on myös suuri vaikutus työntekijöiden mielipiteisiin, omalla asenteellaan he voivat vaikuttaa myös muiden työpaikalla olevien asenteisiin. (Nummelin 2008, 17–20.)

Tiedonkulku on avainasemassa muutostilanteessa. Jos muutoksesta tiedottaminen koetaan yrityksessä liian huonoksi, se kasvattaa työntekijöiden tuntemusta siitä, että heitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Tällaisessa tapauksessa itse muutos voi jäädä sivuseikaksi ja eniten ärtymystä aiheuttaa juuri se, ettei henkilökuntaa ole informoitu asian tiimoilta tarpeeksi hyvin. (Nummelin 2008, 17.)

10 ERGONOMIA

10.1 Mitä ergonomia on?

Sanalla ergonomia tarkoitetaan työpaikan fyysisiä tekijöitä, joiden avulla pyritään helpottamaan työskentelyä, välttämään esimerkiksi huonoja työasentoja ja aiheuttamasta turhaa kuormitusta työntekijälle. Sillä tarkoitetaan työmenetelmien muokkaamista ja kehittämistä ihmisten ominaisuuksien, toimintojen ja kykyjen mukaisiksi. Työpisteessä näitä asioita ovat esimerkiksi rakenteet, työvälineet, kalusteet ja työmenetelmät. (Työsuojeluhallinto)

Yksipuoliset työliikkeet, toistotyö, huonot työasennot ja raskaat nostot aiheuttavat liikaa kuormitusta liikunta- ja tukielimille, joka taas aiheuttaa erilaisia sairauksia (Työsuojeluhallinto). Tämä johtaa pitkiinkin sairaslomiin, jopa työkyvyttömyyteen. Panostamalla työpaikan ergonomisiin tekijöihin taataan työntekijöille turvallinen ja mukava työympäristö, ilman turhia sairaslomia ja vaaratilanteita.

Ravitsemisalalla työskentely on fyysistä työtä. Työssä tehdään paljon käsillä, siirtämisiä, staattisia työasentoja, esim. etukumarassa työskentelyä tai kädet koholla työskentelyä. Myös nostoja tulee työpäivän aikana paljon. Kosteus, kuumuus sekä melu ovat myös haittatekijöitä työssämme. (Työturvallisuuskeskus 2006, 2.) Näihin seikkoihin tulisi muun muassa kiinnittää huomiota tarkastellessamme ergonomiaa työympäristössämme. Työympäristössä on tärkeää olla erilaisia apuvälineitä, joilla pystytään helpottamaan työntekijöiden fyysistä kuormitusta. Niillä säästetään työntekijöitä turhilta askelilta, kun esimerkiksi kärryillä voidaan viedä suurempia lasteja tavaraa kerralla paikasta toiseen.

10.2 Työsuojelu

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantaja on vastuussa kaikesta työsuojeluun liittyvästä työpaikalla. Jo työtilojen suunnitteluvaiheessa tulisi kiinnittää huomiota työtilojen ergonomisiin seikkoihin ja sitä mukaan turvata turvallisuus jo heti alkuvaiheessa. (Työsuojelutoiminta työpaikalla.)

Työnantajan on myös seurattava työskentelytiloissa esiintyviä vaaroja ja haittoja ja puututtava niiden korjaamiseen aina tarpeen mukaan, jotta niistä tulevat vaaratilanteet ja terveyshaitat voitaisiin ennalta ehkäistä. Työnantajalla on myös velvollisuus perehdyttää työntekijät työpaikan olosuhteisiin, turvallisiin toimintatapoihin sekä turvallisuusmääräyksiin. Tällä tavoin taataan turvallinen työskentely. Työntekijä on veloitettu noudattamaan työnantajan ohjeistusta sekä ilmoittamaan havaitsemistaan puutteista työnantajalleen tai työsuojeluvaltuutetulle. (Työsuojelutoiminta työpaikalla.)

Työpaikalla on myös valittava työsuojeluvaltuutettu, mikäli työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää. Työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun, joka toimii yhteyshenkilönä työnantajaan päin. (Työsuojelutoiminta työpaikalla.) Työsuojeluvaltuutettu perehtyy työsuojelusäännöksiin ja määräyksiin, osallistuu työsuojeluohjelman tekemiseen työpaikalla, perehtyy työpaikan työlöihin, raportoi puutoksista esimiehelle sekä myös tarpeen vaatiessa työsuojeluviranomaisille. Hän osallistuu myös työsuojelututkimuksiin sekä työsuojelutarkastuksiin ja tarkkailee työn turvallisuutta ja terveellisyyttä työpaikalla. (Työsuojeluvaltuutettu.)

11 TUTKIMUS

11.1 Tutkimuksen tarkoitus ja lähtökohta

Tarkoitukseni oli selvittää, kuinka Linkosuon Juhlapalveluilla työskentelevät henkilöt kokivat olonsa työssä, kuinka he omasta mielestään työssään voivat. Tutkin Juhlapalveluilla työskentelevien henkilöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia työpaikoilla, ottaen huomioon sekä henkisen että fyysisen hyvinvoinnin.

Linkosuo Oy:llä on tehty viimeksi vuonna 2006 työilmapiiritutkimus ja sain sen tulokset tarkasteltavakseni itselleni. Lähtökohtana oli tutustua tutkimuksen tuloksiin ja löytää etenkin ne seikat, joihin vuonna 2006 oltiin työntekijöiden keskuudessa tyytymättömiä. Omassa kyselyssäni aikomuksena oli pureutua enemmän juuri niihin seikkoihin ja tutkia, onko muutosta suuntaan tai toiseen tapahtunut.

11.2 Tutkimus tapa

Kun aloitin opinnäytetyöni tekemisen, oli jo heti aluksi selvää, että teen jonkinlaisen kyselyn työntekijöille. Teorian kirjoituksen ohella aloin valmistella kyselylomaketta, johon keräilin aluksi paljon erilaisia kysymyksiä Linkosuon yhteyshenkilön kanssa käymiemme palaverien sekä omien ajatuksieni pohjalta. Tutkittuani myös vuonna 2006 tehtyä ilmapiiritutkimusta sain siitä rakennettua rungon kyselyni perustaksi, johon sitten lisäilin muita tärkeiksi katsomiani kysymyksiä, joihin omasta sekä Linkosuon yhteyshenkilön mielestä olisi hyvä tarttua.

Viikolla 12 kysely teetettiin työntekijöillä postikyselynä, lähetettiin kyselylomakkeet sisäisessä postissa toimipisteiden esimiehille saatekirjeen kera ja pyydettiin heitä jakamaan kyselylomakkeet työntekijöille. Vastaus aikaa oli yksi viikko, johon mennessä työntekijöiden tuli palauttaa täytetyt

kyselylomakkeet suljetuissa kirjekuorissa esimiehille, jotka taas lähettivät lomakkeet sisäisessä postissa takaisin minulle.

11.3 Työilmapiirikysely Linkosuo Oy:llä 2006

Yhdeksi kyselyni lähtökohdista otin Linkosuo Oy:llä vuonna 2006 ilmapiiritutkimuksen. Tavoitteenani oli siis tutustua tehtyyn tutkimukseen ja poimia sieltä ne seikat, joihin oltiin vuonna 2006 tyytymättömiä. Kyseinen tutkimus tehtiin koko Linkosuo Oy:lle, joten keskityin vain niihin asioihin, joihin oltiin Juhlapalveluiden yksiköissä tyytymättömiä.

Tutkimuksessa käytettiin tutkimustapana kuiluanalyysiä. Kuiluanalyysissä vastaajat arvioivat eri asioiden merkitystä heille itselleen sekä niiden onnistumista käytännössä. Esimerkiksi esimiestyöskentelyä tarkasteltaessa kyselyyn vastaajat voivat pitää hyvin tärkeänä ominaisuutena esimieheissä sitä, että esimies on oikeudenmukainen. Mutta käytännössä kyselyyn vastanneet eivät ole kokeneet esimiehen onnistuneen kyseisessä asiassa työpaikalla ollenkaan, joten tässä asiassa kuilu on negatiivinen. Mitä suurempi negatiivinen kuilu on, sitä tyytymättömämpiä siihen ollaan.

Poimin Linkosuolla tehdystä ilmapiiritutkimuksesta niitä seikkoja, joiden kuilut olivat negatiivisia, niissä oli joko parantamisen varaa tai ne olivat kriittisiä tekijöitä, eli asioihin oltiin todella tyytymättömiä. Vastaajien mielestä joko parantamisen varaa tai erittäin tyytymättömiä oltiin muun muassa seuraavanlaisiin seikkoihin: henkilöstön koulutus ja perehdytys uusiin asioihin työpaikalla, tiedonkulku yrityksessä, työn haastavuus, mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin, työvälineiden kunto, työsuoritusten huomioiminen, onnistumisen ilo ja yleinen mielekkyys työssä sekä esimiestyöskentely. Näiden seikkojen pohjalta rakensin myös melko pitkälti oman kyselykaavakkeeni, jotta vertaaminen näiden kahden välillä olisi mahdollista.

11.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa luotettavuutta, kuten sitä, että tutkimus voidaan tarvittaessa toistaa samoin tuloksin. Tämä voidaan todeta esimerkiksi sillä tavalla, että kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen tai samaa henkilöä tutkitaan kaksi kertaa samoin lopputuloksin. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimus on pätevä ja tutkimuksella pystytään mittaamaan niitä asioita, mitä on haluttu. Tämä vaatii tarkkaa suunnittelua, etenkin esimerkiksi kyselylomakkeen kysymykset tulee tutkia tarkoin, jotta kysymyksiin vastaajat käsittävät tutkijan esittämät kysymykset oikein. (Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2005, 216–217.)

Omassa tutkimuksessani tutkimuksen reliabiliteetti on mielestäni hyvä, jos toistaisin saman kyselyn samalle ryhmälle, tulokset tulisivat luultavasti olemaan aikalailla samat. Toisaalta tekemässäni kyselyssä on kyseessä työntekijöiden juuri sen hetkiset tuntemukset omasta työhyvinvoinnista työpaikalla, joten jokaisen tuntemukset voivat toki vaihdella, esimerkiksi kuukauden tai kahden päästä mielipiteet kyseisistä asioista voivat olla jo erilaiset johtuen esimerkiksi työpaikalla tapahtuvista muutoksista.

Validiteetti tutkimuksessani on mielestäni hyvä, sillä sain rakennettua hyvän pohjan kyselylleni vuonna 2006 tehdystä työilmapiiritutkimuksesta, joten mittaan kyselyssäni juuri niitä asioita, joihin vuonna 2006 oltiin tyytymättömiä. Muut kysymykset lisäsin lomakkeeseen keskusteltuani Linkosuon yhteyshenkilön kanssa, sekä oman tarkan harkinnan pohjalta. Myös tutkimuksen perusjoukko on tarkoin määritelty, kyselyyn vastaavat vain Linkosuon Juhlapalveluilla työskentelevät työntekijät.

11.5 Kyselyn painotusalueet

Kyselyssä otin taustatutkimusta tehtyäni kuusi eri painotusaluetta. Kyselylomake löytyy liitteistä (LIITE 3). Vastaajan perustiedot kysytyäni aloitin henkisellä hyvinvoinnilla ja esitin kysymyksiä esimerkiksi työn mielekkyydestä

sekä haastavuudesta. Toinen osa-alue kyselyssä oli koulutus ja työhön opastus, jossa tiedustelin vastaajalta tämän kokemuksia lisäkoulutuksen saannin mahdollisuuksista sekä uusien tuotteiden tiimoilta tapahtuvasta tiedotuksesta ja opastuksesta.

Kolmas ja mielestäni erittäin tärkeä osa-alue oli tiedon kulku. Tässä otin kysymyksillä selvää tiedon kulun sujuvuudesta, kuinka se kulkee esimieheltä alaisille ja päinvastoin. Kysyin myös, kuinka työntekijä kokee omat vaikutus mahdollisuutensa omia työtehtäviä koskeviin asioihin ja kuinka työntekijää näistä asioista esimiehen puolelta tiedotetaan.

Neljäs osa-alue käsitteli esimiestyöskentelyä, mitä mieltä työntekijät ovat esimiestensä toimintatavoista ja ammattitaidoista. Viidennessä osa-alueessa taas tarkastelin työntekijöiden fyysistä hyvinvointia, joutuvatko he esimerkiksi omasta mielestään työskentelemään liikaa huonoissa työasennoissa, ovatko heidän työvälineensä turvallisia sekä kuinka heidän työtään fyysisessä mielessä työpaikalla helpotetaan.

Viimeinen osa-alue käsitteli kehityskeskustelua sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Kysyin tässä, kokivatko työntekijät kehityskeskusteluista olleen jotakin hyötyä heille itselleen. Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta tahdoin kysymyksilläni selvittää sen, tietävätkö työntekijät ylipäätään yrityksessä järjestettävästä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Tämä asia nousi etenkin esille Linkosuon yhteyshenkilön kanssa keskusteltaessa. Silloin kävi ilmi, ettei siitä ilmeisesti oikein kukaan tiedä mitään, joten tässä kyselyssä sitten selvitettiin asia. Kyselyn päätteeksi kukin vastaaja sai halutessaan antaa palautetta kyselyn kysymyksiin tai muuten vain työhyvinvointia koskeviin asioihin.

11.6 Swot – analyysi

Swot – sana tulee englannin kielestä, sanoista strength, weaknesses, opportunities sekä threats. Suomeksi käännettynä kyseiset sanat tarkoittavat samassa järjestyksessä lueteltuna kuten yllä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia. Swot – analyysin avulla voidaan analysoida tulevaa, siinä pohditaan, mitä uhkia ja mahdollisuuksia tai vahvuuksia ja heikkouksia voidaan tulevalta odottaa. Itse olen kokenut kyseisen menetelmän hyödylliseksi opiskeluissani, saan pohdittua ja jäsennehtyä asioita jo etukäteen, mikä helpottaa lopputuloksen tarkastelua, kun voin verrata niitä jo etukäteen tekemääni swot – analyysiin. Seuraavaksi aikomuksenani on pohtia työni tuomaa hyötyä Linkosuon Juhlapalveluille swot – analyysin kautta.

11.6.1 Vahvuudet

Tässä tutkimuksessa vahvuudeksi luen sen, että Linkosuon Juhlapalveluiden esimiehet ovat aidosti kiinnostuneet asiasta ja haluavat aidosti kehittää sekä omaansa että alaistensa työhyvinvointia työpaikalla. Mielestäni vahvuus on myös se, että itselläni on kokemusta Linkosuon Juhlapalveluilla työskentelystä, mikä auttaa samaistumaan työntekijöiden asemaan.

11.6.2 Heikkoudet

Yksi heikkouksista on mielestäni se, että henkilöstöpalaverissa asioita ei oteta esille, vaikka työntekijöillä olisi jotain huomautettavaa jostakin asiasta. Oman kokemukseni mukaan epäkohdista kyllä puhutaan muiden työntekijöiden kanssa, mutta esimiehille niistä harvoin puhutaan suoraan.

Heikkouksiksi luen myös sen teettämäni kyselyn kannalta, että kyselyyn vastaava joukko on pieni, vain 17 henkilöä. Tämän vuoksi yksittäinen voimakkaastikin eriävä mielipide kyselyssä voi muuttaa tulosta ja näkyä niin sanottuna piikkinä tuloksissa.

11.6.3 Mahdollisuudet

Teettämäni kysely on anonyymi, joten siihen on helppo vastata rehellisesti. Joten mahdollisuutena on, että nämä epäkohdat tulisivat esille, joista juuri edellisessä kohdassa mainitsin, joista ei palavereissa juurikaan puhuta. Tämän kautta annan työntekijöille kanavan antaa palautetta muutenkin kuin kasvotusten.

11.6.4 Uhat

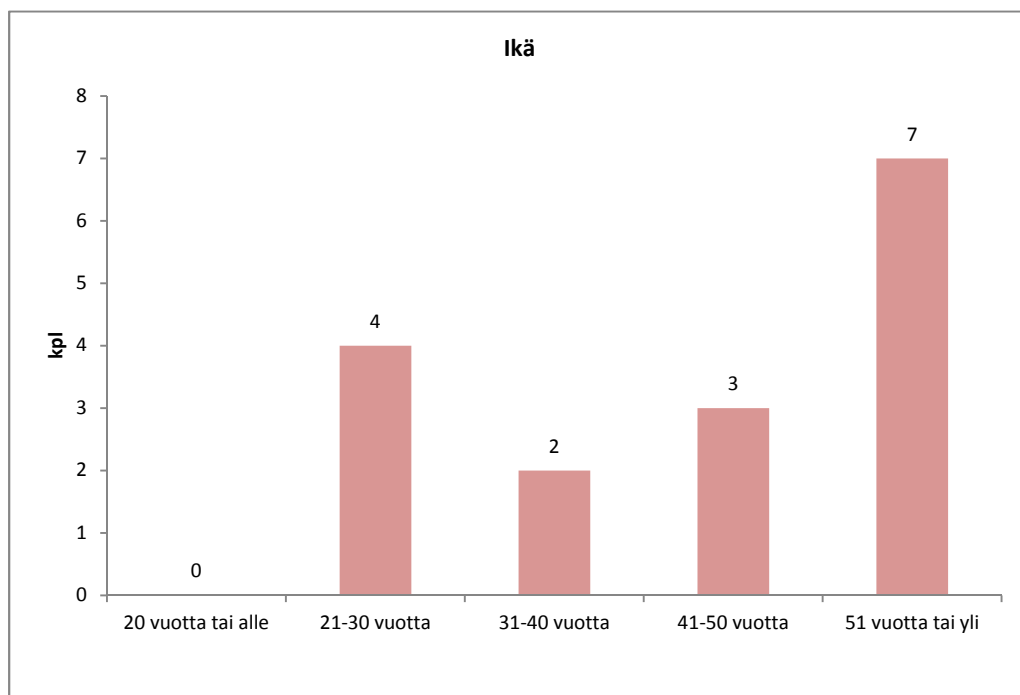
Linkosuon Juhlapalveluilla on melko vähän työntekijöitä, joten kaikki tuntevat toisensa. Tämä voi johtaa siihen, että kyselylomakkeeseen ei uskalleta välttämättä vastata täysin rehellisesti, siinä pelossa, että esimerkiksi esimies tai muut työkaverit saavat tietää siitä. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla mahdollista, sillä täytetyt kyselylomakkeet toimitettiin minulle suljetuissa kirjekuorissa, jotka vastaajat itse ovat lomakkeen täytettyään sulkeneet. Uhkana näin myös sen, jos kaikki kyselylomakkeen saaneet eivät vastaa, jo ennestään pieni vastaajajoukko pienenee.

12 TULOKSET

12.1 Perustiedot vastaajasta

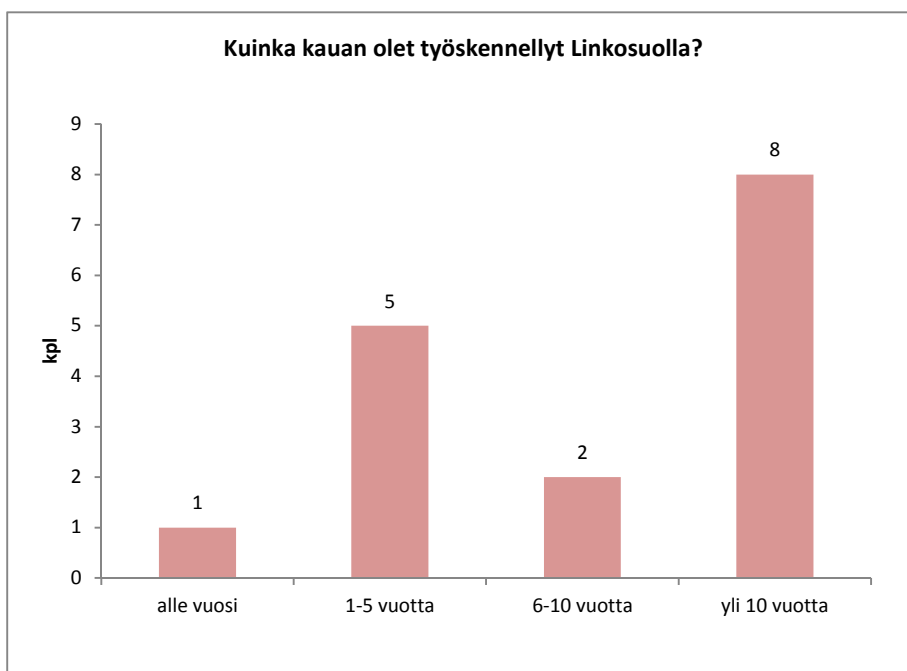
Lähetetyistä 17 kyselykaavakkeesta sain takaisin täytettyinä 16 kappaletta. Kahdessa kyselylomakkeessa oli vastaaja hypännyt todennäköisesti vahingossa yhden sivun yli täyttäessään lomaketta.

Ensimmäisenä kyselykaavakkeessani tiedustelin vastaajan ikää. Kyselyyn vastanneista yhteensä seitsemän henkilöä oli 51 vuotta tai yli, mikä muodostaa suurimman osan (44 %) vastaajista (kuvio 2). Nuorimmat vastaajat olivat 21 ja 30 vuoden välillä, heitä oli yhteensä 4 kappaletta (25 %). 20 vuotiaita, tai sitä nuorempia henkilöitä ei kyselyyn vastannut lainkaan.



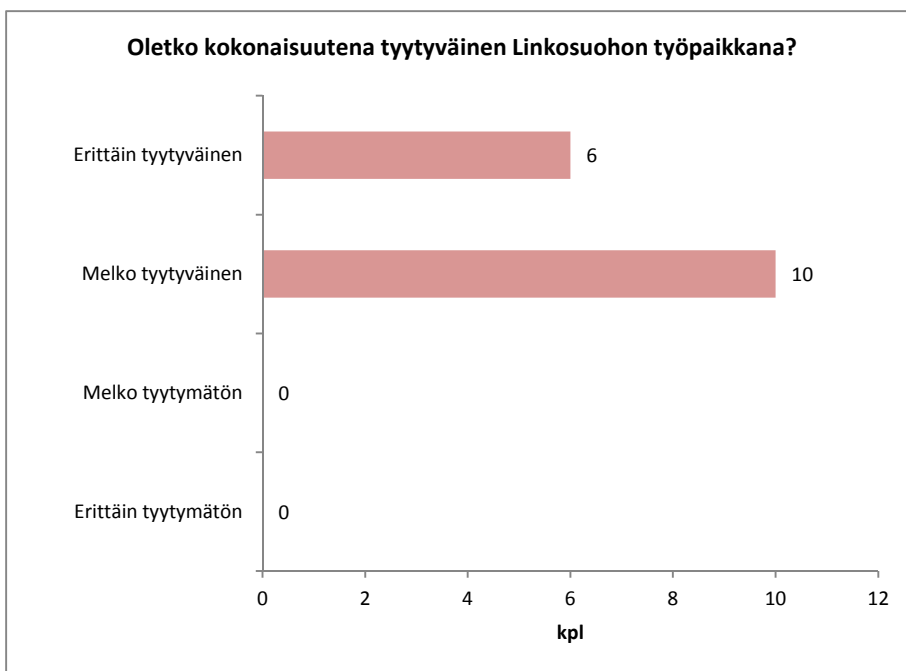
KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma

Vastanneista 50 %, (8 kpl) oli työskennellyt Linkosuolla yli 10 vuotta (kuvio 3). Ja 31 %, (5 kpl) vastaajista oli työskennellyt yrityksessä 1-5 vuotta. Vain yksi vastaaja oli työskennellyt Linkosuolla vain alle vuoden. Kolmetoista vastaajaa (88 %) työskenteli Linkosuolla kokoaikaisesti ja vain 3 vastaajaa (19 %) työskenteli osa-aikaisesti.



KUVIO 3. Työskentelyaika Linkosuolla

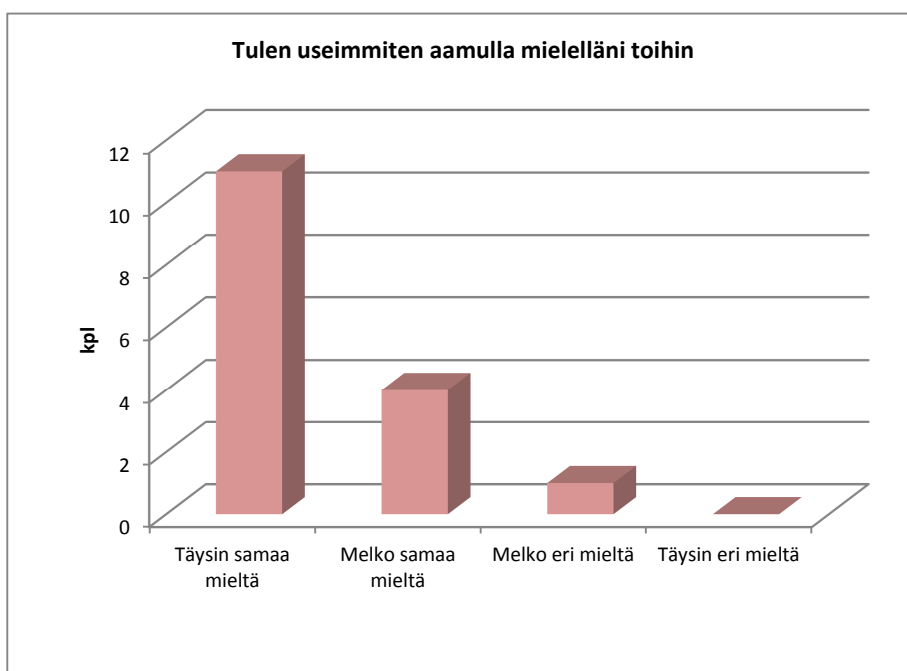
Kysyttäessä yleistä tyytyväisyyttä Linkosuohon työpaikkana, kaikki vastaajat olivat joko melko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (kuvio 4). Vastaajista 63 % (10 kpl) olivat melko tyytyväisiä Linkosuohon työpaikkana ja 38 % (6 kpl) olivat erittäin tyytyväisiä. Yleisellä tasolla tarkasteltaessa, työntekijät ovat siis Linkosuon Juhlapalveluilla tyytyväisiä työpaikkaansa.



KUVIO 4. Kokonaisvaltainen tyytyväisyys

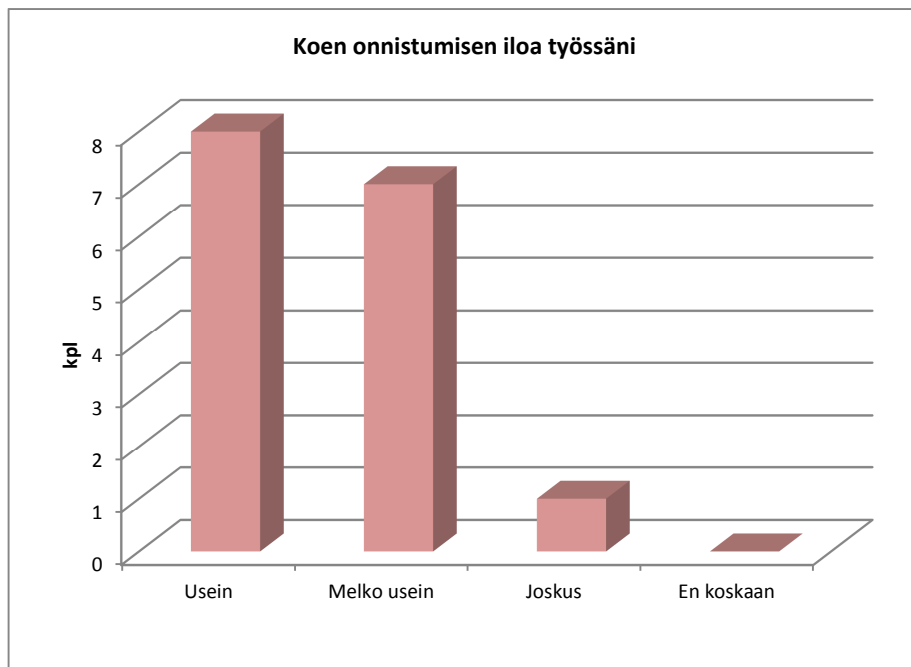
12.2 Henkinen hyvinvointi

Seuraavassa osiossa keskityin työntekijöiden työn henkiseen hyvinvointiin. Ensimmäinen esittämäni väittämä oli, että tulen useimmiten aamulla mielelläni töihin (kuvio 5). 69 % (11 kpl) vastasivat olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 25 % eli neljä kappaletta vastaajista olivat väittämän kanssa melko samaa mieltä. Vain yksi vastaajista (6 %) oli väittämän kanssa melko eri mieltä. Vain yksi vastaajista (6 %) oli väittämän kanssa melko eri mieltä.



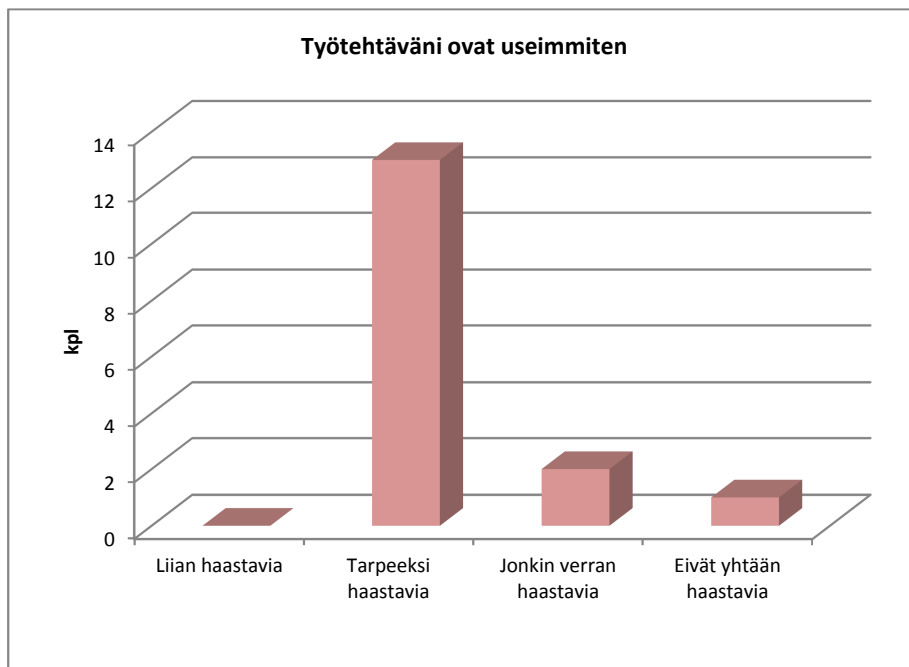
KUVIO 5. Töihin tulon mielekkyys aamuisin

Onnistumisen iloa työssä tiedusteltaessa puolet (50 %) vastaajista kokivat sitä usein ja 44 % (7 kpl) melko usein (kuvio 6). 6 % (1 kpl) vastaajista koki onnistumisen iloa työssään joskus.



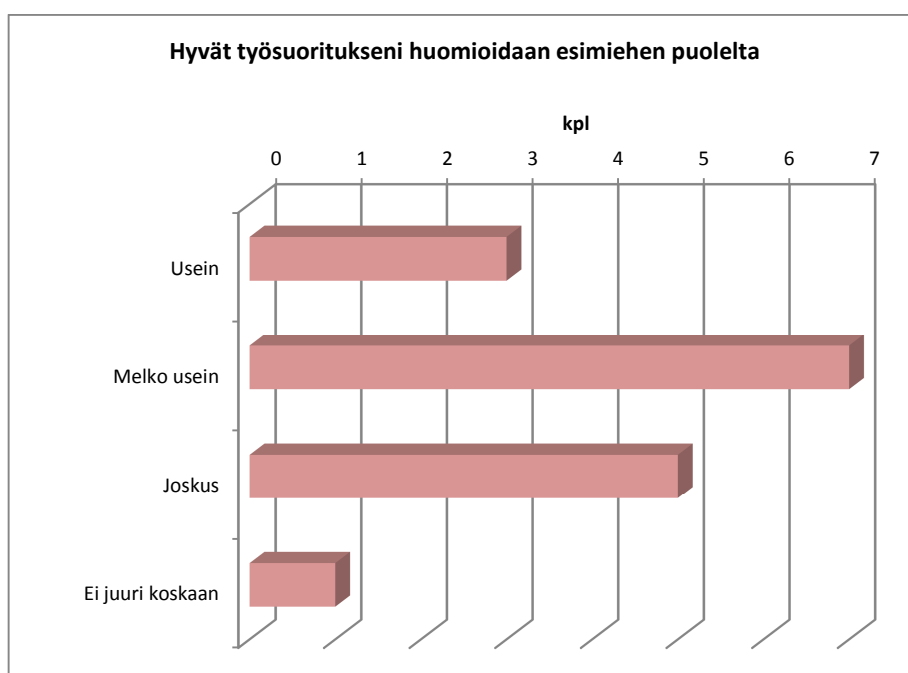
KUVIO 6. Onnistumisen ilo työssä

Työtehtävien haastavuudesta kysyttäessä 81 % (13 kpl) vastaajista piti työtehtäviään tarpeeksi haastavina, 13 % (2 kpl) jonkin verran haastavina ja 6 % (1 kpl) ei yhtään haastavina (kuvio 7).



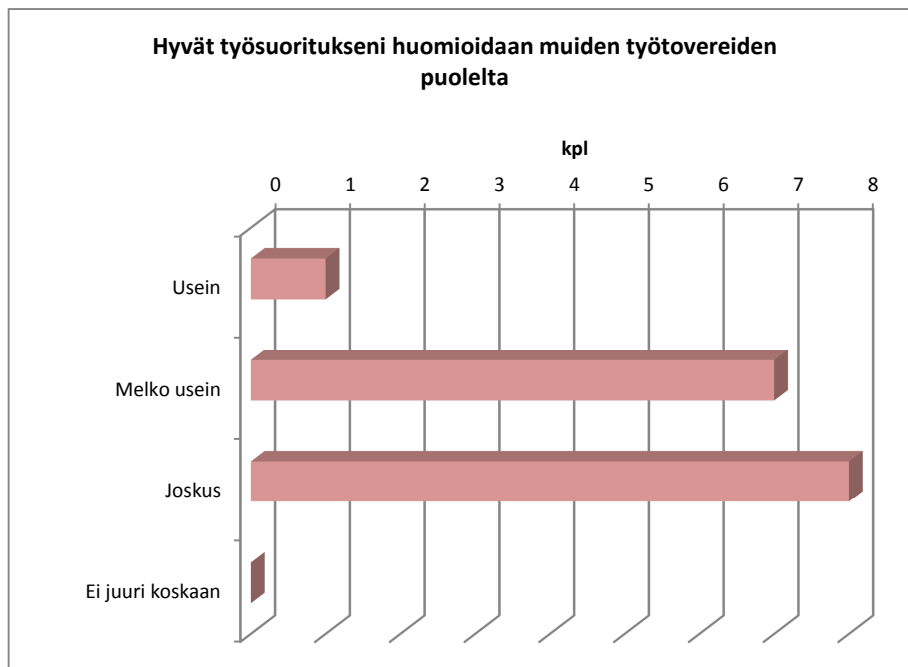
KUVIO 7. Työtehtävien haastavuus

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin työntekijöiden mielipidettä siitä, kuinka heidän työsuorituksensa huomioidaan esimiehen ja työtovereiden puolelta. 19 % (3 kpl) vastaajista oli sitä mieltä, että ne huomioidaan esimiesten puolelta usein (kuvio 8) (kuvio 8). 44 % (7 kpl) taas oli sitä mieltä, että esimiehet huomioivat hyvät suoritukset melko usein, 31 % (5 kpl) mielestä esimiehet huomioivat suoritukset joskus ja 6 % (1 kpl) vastaajista oli sitä mieltä, etteivät esimiehet huomioi hyviä työsuorituksia juuri koskaan.



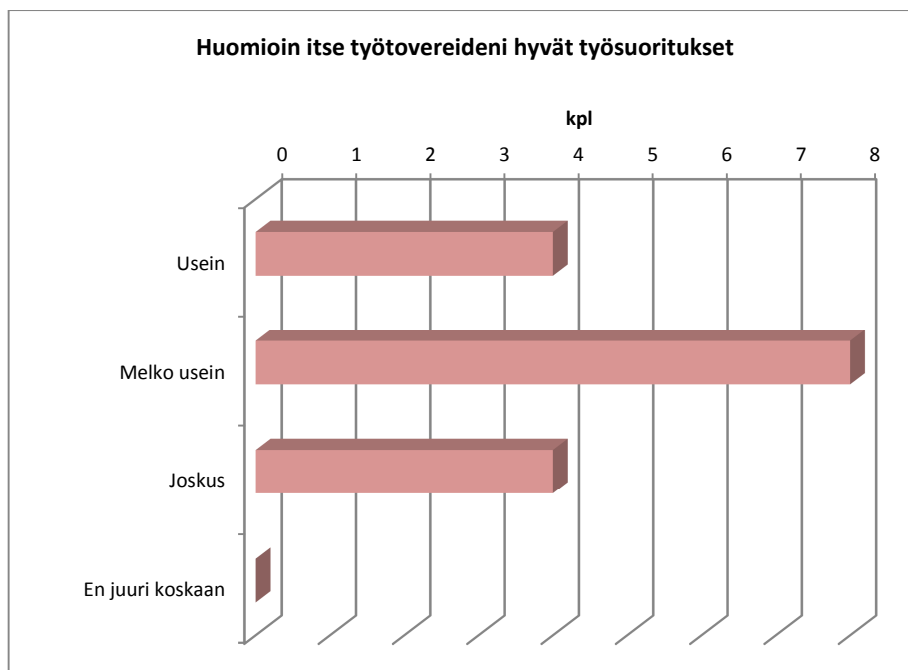
KUVIO 8. Hyvien suoritusten huomiointi esimiehen puolelta

Vain 6 % (1 kpl) vastaajista koki saavansa työtovereiden puolelta palautetta hyvästä työstä usein (kuvio 9). 44 % (7 kpl) taas koki saavansa palautetta melko usein ja 50 % (8 kpl) vastaajista joskus.



KUVIO 9. Hyvien työsuoritusten huomiointi työtovereiden puolelta

25 % (4 kpl) kyselyyn vastaajista huomioivat omasta mielestään työtovereidensa hyvät suoritukset usein ja 50 % (8 kpl) vastaajista melko usein (kuvio 10). Toiset 25 % (4 kpl) taas huomioivat omasta mielestään toisten työtovereiden hyvät työsuoritukset joskus.

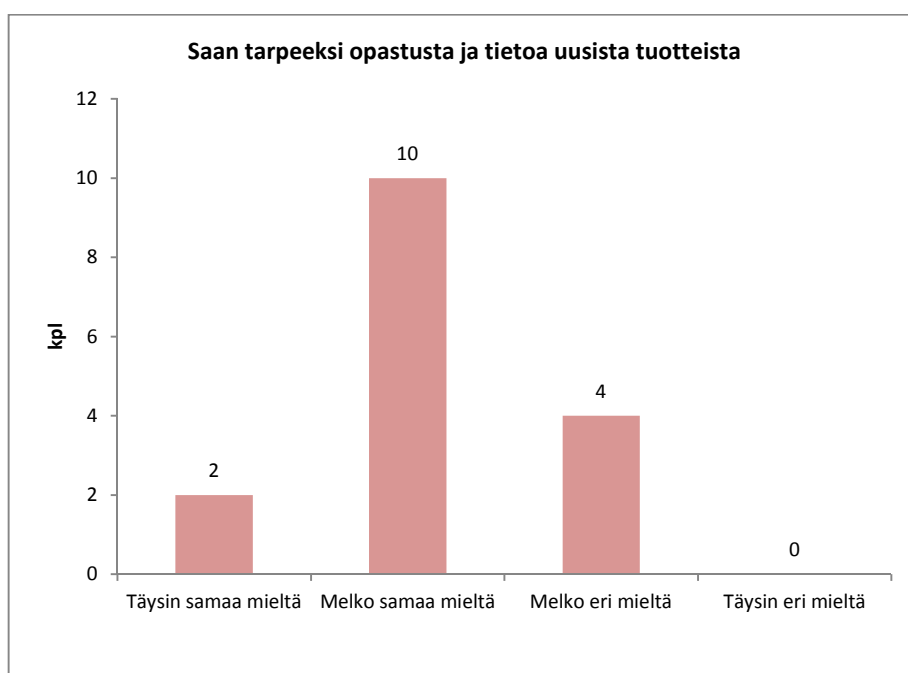


KUVIO 10. Toisten työtovereiden työsuoritusten huomioiminen

12.3 Koulutus ja työhön opastus

Tässä osassa esitin vastaajille kaksi väittämää, joissa he saivat arvioida omaa mahdollisuuttaan lisäkoulutuksen saamiseen sekä opastuksen riittävyttä uusiin tuotteisiin. Ensimmäisenä esitin väittämän: ”Minulla on mahdollisuus saada lisäkoulutusta, jotta voin kehittää ammattitaitoani.” 6 % vastaajista (1 kpl) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 75 % (12 kpl) oli melko samaa mieltä, 13 % (2kpl) vastaajista oli melko eri mieltä ja 6 % (1kpl) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

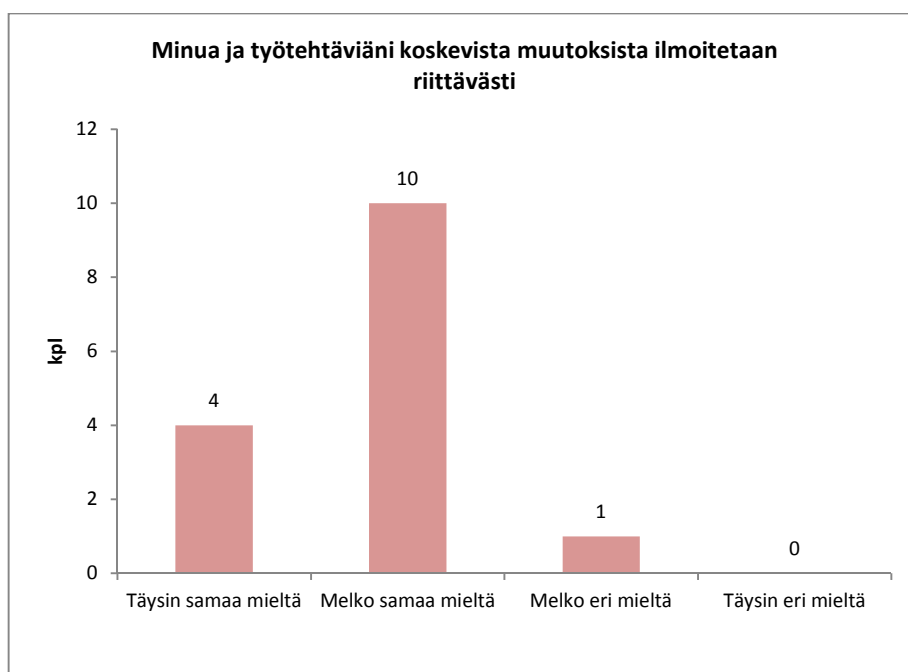
Toinen väittämä oli, että työntekijät saavat tarpeeksi opastusta ja tietoa uusista tuotteista (kuvio 11). 13 % (2kpl) vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 63 % (10kpl) taas olivat melko samaa mieltä ja 25 % (4kpl) olivat väittämän kanssa melko eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä.



KUVIO 11. Opastuksen ja tiedonsaannin mahdollisuus uusista tuotteista

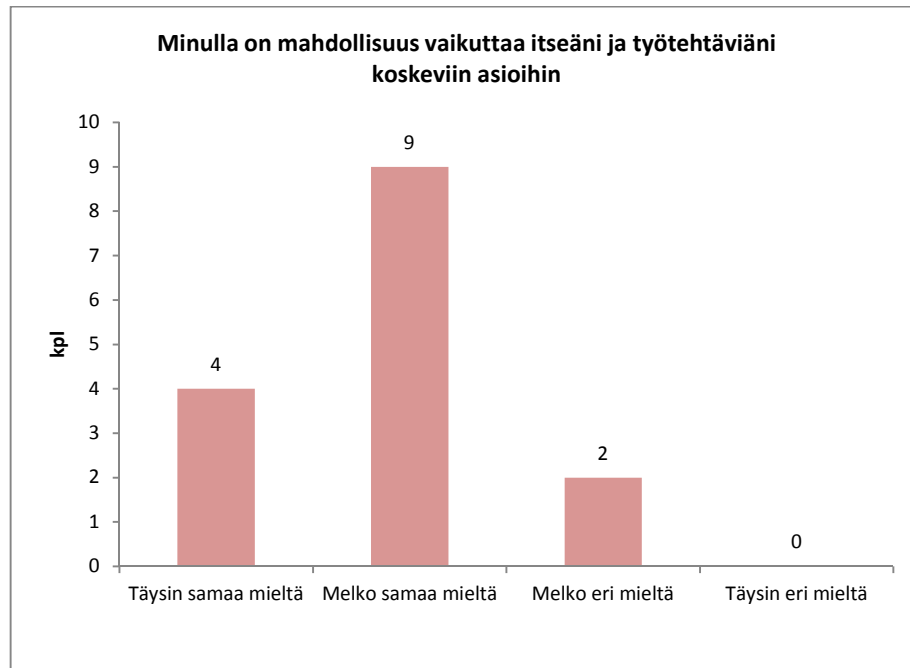
12.4 Tiedonkulku

Neljännessä osiossa otin selvää tiedon kulusta Juhlapalveluilla ja kuinka työntekijät kokivat omat vaikutus mahdollisuudet omiin työtehtäviinsä. Ensimmäinen väittämä oli: ”Minua ja työtehtäviäni koskevista muutoksista ilmoitetaan riittävästi.” 27 % (4 kpl) vastaajista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 67 % (10 kpl) taas olivat melko samaa mieltä sekä 7 % (1 kpl) olivat melko eri mieltä kyseisen väittämän kanssa (kuvio 12). Tämän kysymyksen kohdalla yksi kyselyyn vastaaja oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.



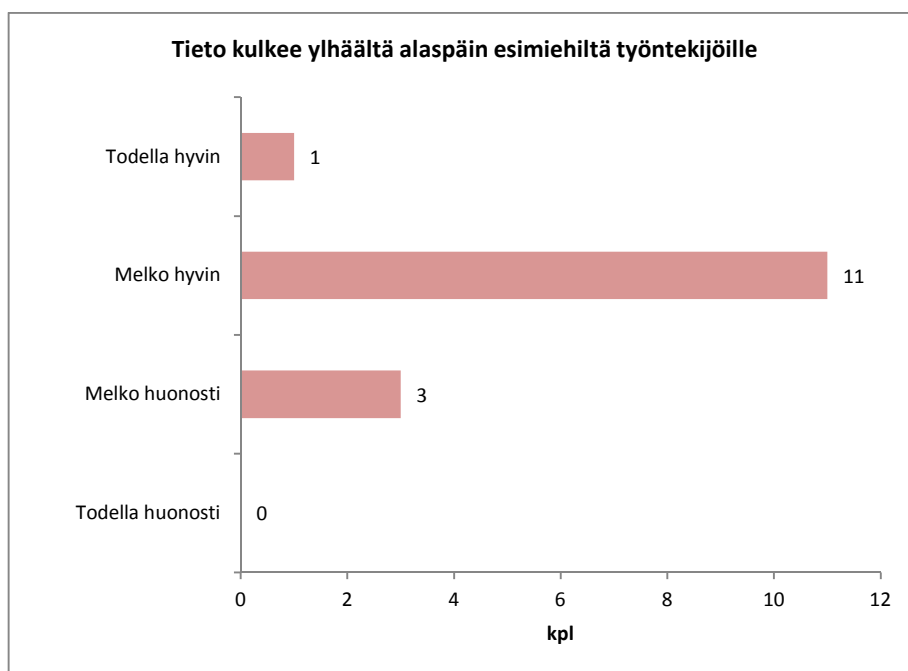
KUVIO 12. Tiedottaminen työntekijöiden työtehtäviä koskevista asioista

Seuraava väittämä oli: ”Minulla on mahdollisuus vaikuttaa itseäni ja työtehtäviäni koskeviin asioihin.” 27 % (4 kpl) vastaajista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 60 % (9 kpl) oli melko samaa mieltä. 13 % (2 kpl) vastaajista olivat väittämän kanssa melko eri mieltä (kuvio 13). Tähänkin kysymykseen vastasi vain 15 vastaajaa 16:sta, joten yksi vastaaja jätti vastaamasta myös tähänkin kysymykseen.



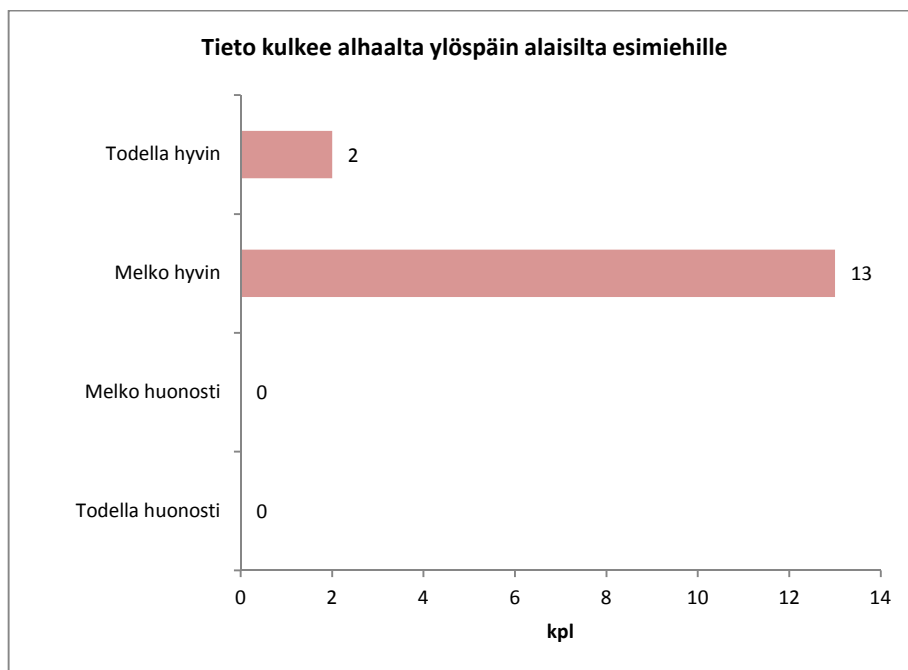
KUVIO 13. Mahdollisuus vaikuttaa omia työtehtäviä koskeviin asioihin

Seuraavassa kahdessa kyselyn kohdassa otin selvää työntekijöiden mielipiteestä, kuinka tieto kulkee esimiesten ja alaisten välillä. Ensimmäinen väittämäni oli: ”Tieto kulkee ylhäältä alaspäin esimiehiltä työntekijöille.” 7 % (1kpl) vastaajista oli sitä mieltä, että tieto kulkee todella hyvin ja 73 %:n (11 kpl) mielestä tieto kulkee melko hyvin. 20 %:n (3 kpl) mielestä tieto kulkee tässä suunnassa, esimiehiltä alaisille melko huonosti (kuvio 14). Tähänkin kysymykseen vastasi vain 15 vastaajaa 16:sta.



KUVIO 14. Tiedon kulku esimiehiltä alaisille

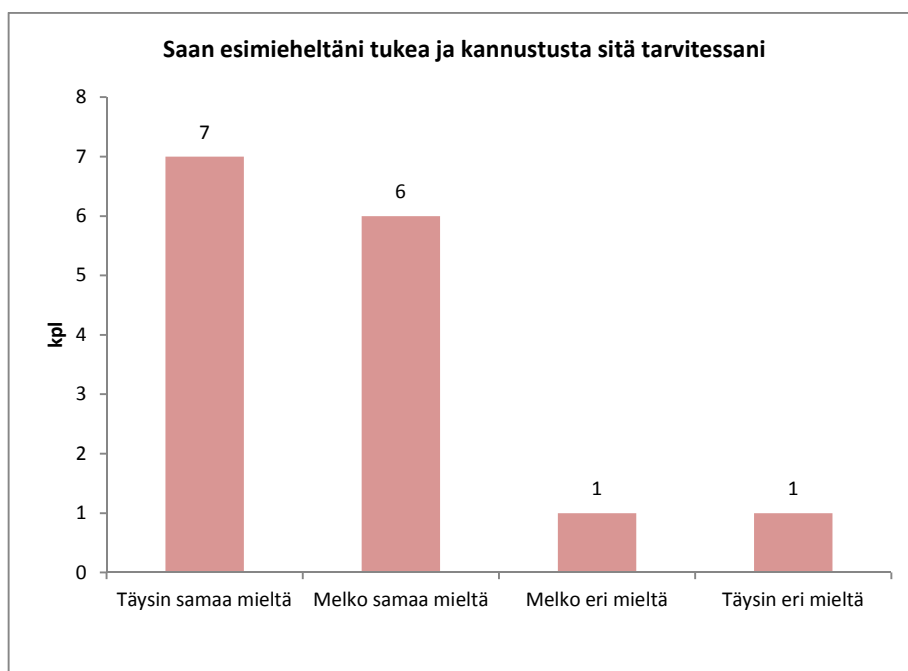
Toisessa samaa asiaa koskevassa väittämässä tiedusteltiin tiedon kulkua toiseen suuntaan, kuin edellisessä: ”Tieto kulkee alhaalta ylöspäin alaisilta esimiehille.” 13 % (2 kpl) vastaajista kertoo tiedon kulkevan todella hyvin ja 87 %:n (13 kpl) mielestä tieto kulkee melko hyvin alaisilta esimiehille (kuvio 15). Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että tieto kulkisi alaisilta esimiehille melko huonosti tai huonosti. Tähän kysymykseen vastasi vain 15 vastaajaa 16:sta.



KUVIO 15. Tiedon kulku alaisilta esimiehille

12.5 Esimiestyöskentely

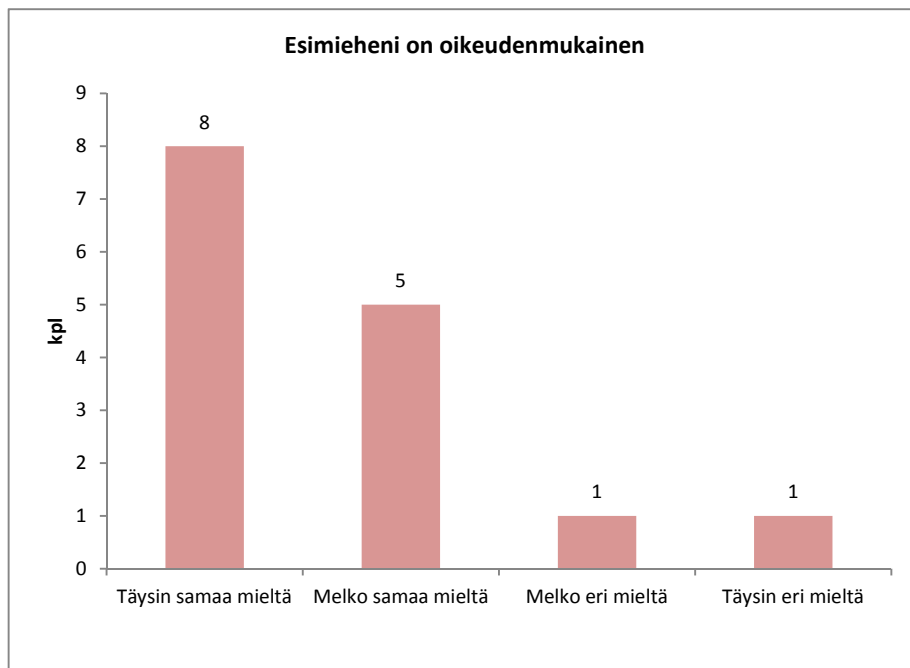
Viidennessä osiossa paneuduin esimiestyöskentelyyn. Ensimmäinen väittämä oli: "Saan esimiehlteni tukea ja kannustusta sitä tarvitessani." 47 % (7 kpl) vastaajista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 40 % (6 kpl) melko samaa mieltä (kuvio 16). 7 % (1 kpl) oli melko eri mieltä väittämän kanssa ja toiset 7 % (1 kpl) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



KUVIO 16. Esimiehen tuki ja kannustus

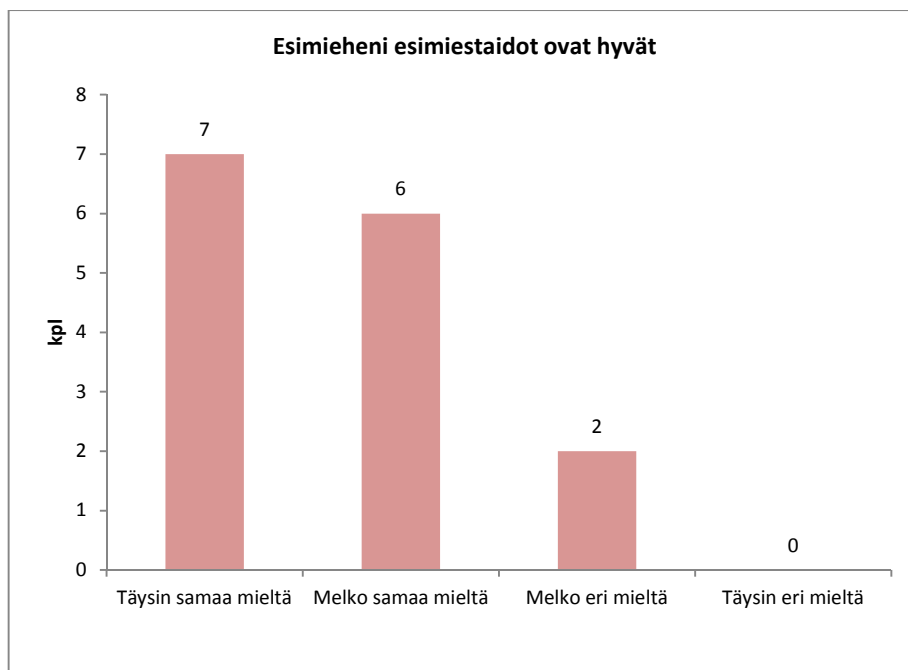
Seuraava esimiestaitoja koskeva väittämä oli: ”Saamani palaute esimieheltäni on rakentavaa.” 33 % (5 kpl) olivat väittämän kanssa samaa mieltä sekä 53 % (8 kpl) olivat melko samaa mieltä. 13 % (2 kpl) vastaajista taas olivat melko eri mieltä väittämän kanssa ja yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tämäkin kysymys jäi vaille yhden vastaajan mielipidettä, joten vastaajia on vain 15 kappaletta.

Seuraavassa väittämässä otin selvää vastaajien mielipiteestä, siitä onko esimies oikeudenmukainen. Tarkka sanamuotoilu väittämässä oli seuraava: ”Esimieheni on oikeudenmukainen.” 53 % (8 kpl) vastaajista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 33 % (5 kpl) olivat melko samaa mieltä (kuvio 17). 7 % (1 kpl) oli melko eri mieltä väittämän kanssa sekä 7 % (1 kpl) oli täysin eri mieltä asian kanssa. Kysymykseen vastasi 15 kappaletta 16:sta.



KUVIO 17. Esimiehen oikeudenmukaisuus

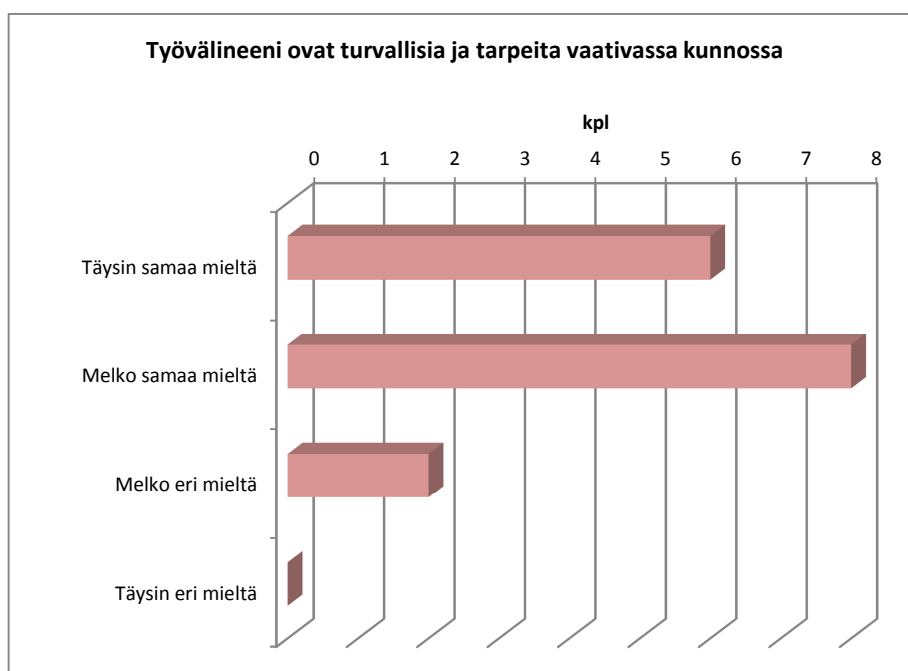
Viimeinen tämän osion väittämä oli: ”Esimieheni esimiestaidon ovat hyvät.” 47 % (7 kpl) olivat täysin samaa mieltä väittämän kanssa sekä 40 % (6 kpl) olivat melko samaa mieltä (kuvio 18). 13 % (2 kpl) olivat melko eri mieltä väittämän kanssa. Tähänkin kysymykseen vastasi vain 15 kappaletta 16 vastaajasta.



KUVIO 18. Esimiestaidot

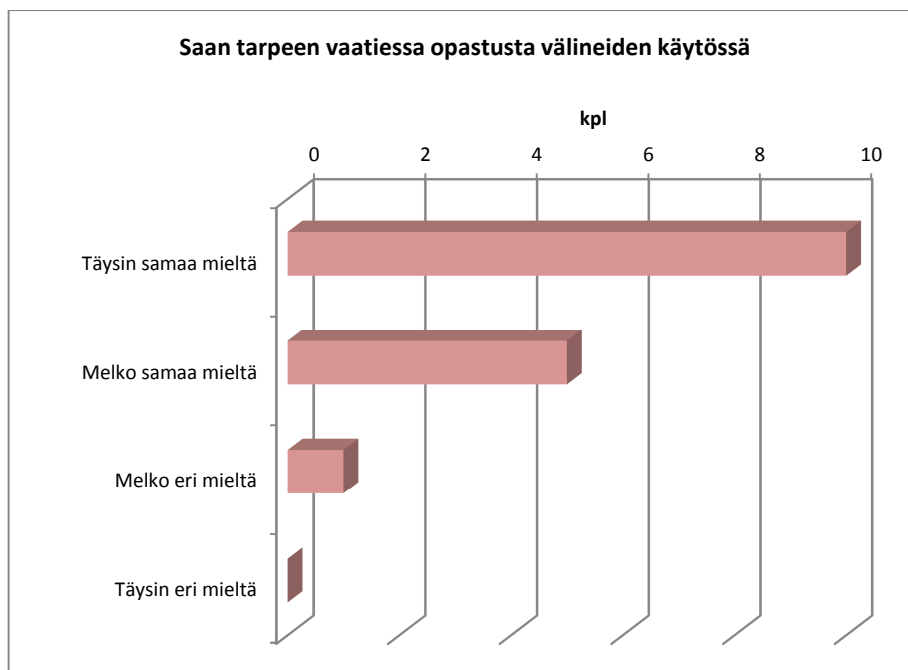
12.6 Fyysinen hyvinvointi

Kuudes osio käsitteli työntekijöiden fyysistä hyvinvointia, ergonomisia asioita työpaikalla. Osioin ensimmäinen väittämä on: ”Työvälineeni ovat turvallisia ja tarpeita vaativassa kunnossa.” 38 % (6 kpl) vastaajista olivat väittämän kanssa samaa mieltä ja 50 % (8 kpl) melko samaa mieltä. 13 % (2 kpl) oli melko eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 19). Kyselyyn vastanneista yksikään ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.



KUVIO 19. Työvälineiden kunto

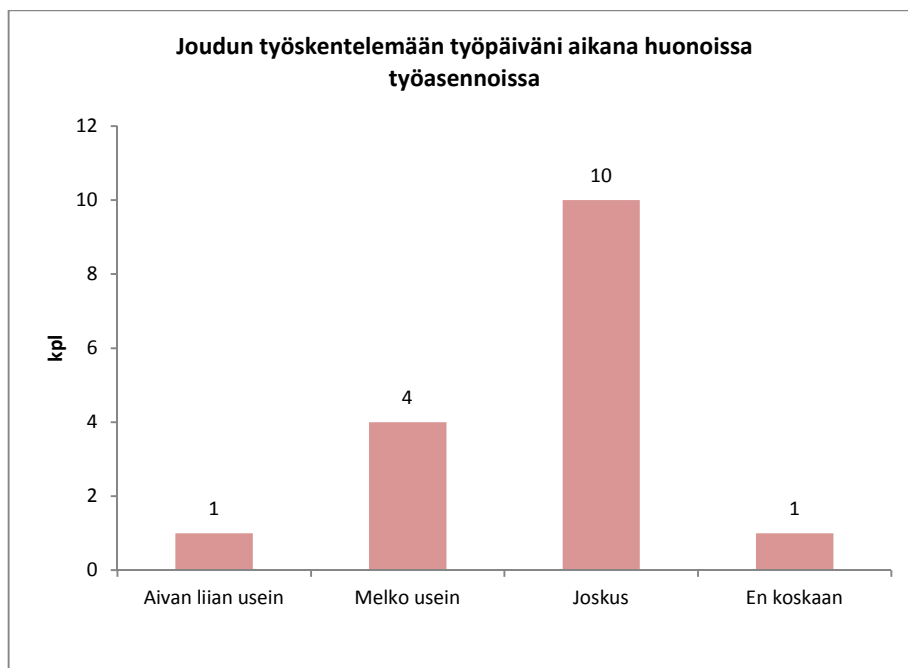
Toinen väittämä oli: ”Saan tarpeen vaatiessa opastusta välineiden käytössä.” Täysin samaa mieltä väittämän kanssa olivat 63 % (10 kpl) vastaajista ja melko samaa mieltä 30 % (5 kpl) kyselyyn vastaajista (kuvio 20). Melko eri mieltä väittämän kanssa oli 6 % (1 kpl) vastaajista.



KUVIO 20. Opastus välineiden käytössä

Kolmas väittämä fyysistä hyvinvointia koskien oli ”Työtiloissa on riittävästi fyysistä työtäni helpottavia apuvälineitä (kärryt ym.).” Vastaajista 44 % (7 kpl) olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 56 % (9 kpl). Yksikään kyselyyn vastaajasta ei ollut väittämän kanssa melko eri mieltä eikä myöskään täysin eri mieltä.

Viimeinen väittämä ergonomiaa käsittelevässä osiossa oli: ”Joudun työskentelemään työpäiväni aikana huonoissa työasennoissa.” 6 % vastaajista (1 kpl) oli sitä mieltä, että joutuu työpäivän aikana työskentelemään huonoissa työasennoissa aivan liian usein (kuvio 21). 25 % (4 kpl) vastaajista taas oli sitä mieltä, että joutuvat työskentelemään huonoissa työasennoissa melko usein. 63 %:n (10 kpl) eli suurimman osan mielestä, he joutuvat työskentelemään huonoissa työasennoissa joskus. Vain yksi henkilö (6 %) oli sitä mieltä, ettei joudu työskentelemään huonoissa työasennoissa koskaan.

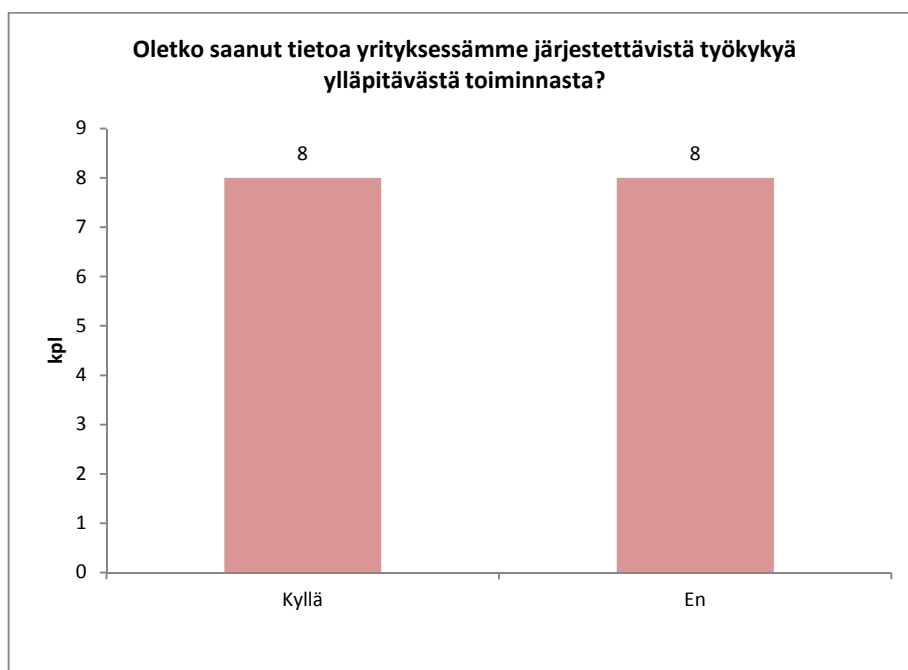


KUVIO 21. Huonot työasennot

12.7 Kehityskeskustelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Kyselyn viimeinen osio käsitteli kehityskeskustelua sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Ensimmäinen väittämä oli: ”Koen kehityskeskusteluista olevan minulle hyötyä.” 20 % (3 kpl) kyselyyn vastaajista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 67 % (10 kpl) olivat melko samaa mieltä 13 % (2 kpl) vastaajista olivat melko eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään henkilö ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yksi henkilö jätti vastaamatta kysymykseen, mutta oli kommentoinut sivun reunaan seuraavanlaisesti: ”Minulle ei ole pidetty kehityskeskustelua, siitä kuitenkin olisi hyötyä.”

Toiseksi viimeinen kohta esitti vastaajalle kysymyksen, onko kyselyyn vastaaja saanut tietoa yrityksessä järjestettävästä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. 50 % (8 kpl) vastasivat saaneensa tietoa yrityksessä ylläpidettävästä toiminnasta. Toiset 50 % (8 kpl) taas vastasivat, etteivät olleet saaneet tietoa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (kuvio 22).



KUVIO 22. Henkilökunnan tietoisuus yrityksessä järjestettävästä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta

Viimeisessä kysymyksessä vastaajalta kysyttiin, ovatko he osallistuneet yrityksessä järjestettävään työkykyä ylläpitävään toimintaan. 38 % (6 kpl) vastaajista kertoivat osallistuneensa toimintaan ja 63 % (10 kpl) eivät olleet osallistuneet työkykyä ylläpitävään toimintaan (kuvio 23).



KUVIO 23. Osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan

13 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

13.1 Vuosi 2006 ja tämä päivä – onko muutosta tapahtunut?

Tekemäni kyselyn pohjalta näyttää siltä, että asiat ovat parantuneet vuodesta 2006. Sillä kuten jo aikaisemmin mainitsin, poimin vuonna 2006 tehdystä työilmapiiritutkimuksesta ne kohdat, joissa Linkosuon Juhlapalveluilla oli kyselyyn vastaajien mielestä joko parantamisen varaa tai ne olivat kriittisiä tekijöitä eli niihin oltiin erittäin tyytymättömiä. Niiden pohjalle rakennetun kyselylomakkeeni avulla saatoin verrata näitä kahta tutkimusta keskenään.

Kun tarkastelen näitä kahta tutkimusta, huomaan, että parannusta on tapahtunut, sillä tekemässäni tutkimuksessa tulokset ovat positiivisempia, kuin vuonna 2006 tehdyssä tutkimuksessa. Suurimmassa osassa kyselyn kysymyksiä ja väittämiä vastaajat ovat miltei aina valinneet ne positiivisimmat vastausvaihtoehdot negatiivisten ja tyytymättömyyttä ilmaisevien sijaan. Esimerkiksi onnistumisen ilon tunteita kysyttäessä vuonna 2006 Linkosuon Juhlapalveluiden toimipisteissä kyselyn kuiluanalyysin mukaan kuilut olivat -1,1 ja -1,2 välillä, mikä merkitsee sitä, että kuilu on kriittinen. Kuilun ollessa kriittinen, se tarkoittaa, että työntekijät pitävät kyseistä asiaa työpaikalla tärkeänä, mutta eivät koe sen toteutuksen onnistuneen käytännössä. Tässä kyselyssä tiedusteltaessa samaa, jopa 50 % vastaajista kertoi kokevansa onnistumisen iloa usein ja 44 % kertoi kokevansa sitä melko usein. Vain 6 % vastaajista, tunsivat onnistumisen iloa vain joskus.

Myös vuonna 2006 esimiestyöskentelyn tulokset kokonaisuudessaan Linkosuon Juhlapalveluiden osalta olivat myös hieman negatiivissävytteisiä, toki myös tyytyväisyyttä esimies työskentelyyn oli havaittavissa silloinkin. Koin kuitenkin tarpeelliseksi ottaa omaan kyselyyni myös esimiestyöskentelyn tarkasteluun, koska sillä on mielestäni suuri rooli työhyvinvointia tarkastellessa. Oman kyselyni pohjalta jokaisessa esimiestyöskentelyä käsittelevässä kysymyksessä yli 85 % ihmisistä olivat joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä

esittämieni väittämien kanssa, mikä viittaa työntekijöiden tyytyväisyyteen omien esimiehensä työskentelyyn työpaikoilla.

Oman ammattitaidon kehittämismahdollisuuksiin oltiin vuonna 2006 jonkin verran tyytymättömiä, kuiluanalyysin tulokset näitä asioita koskevissa kysymyksissä vaihtelivat aina -0,2 ja -1,2 välillä, mikä tarkoittaa sitä, että myös joidenkin kysymyksiä kohdalla oltiin myös tyytyväisiä, mistä kertoo tulos - 0,2, sillä se ei ylitä vielä sitä rajaa, jossa oltaisiin sitä mieltä, että asiassa olisi edes vielä parantamisen varaa. Oman kyselyni pohjalta yli 75 % vastaajista olivat esittämieni väittämien kanssa joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, mikä viittaa tässäkin tapauksessa siihen, että enemmistö työntekijöistä ovat tyytyväisiä saamiinsa koulutus mahdollisuuksiin.

Myös palautteen saaminen ja hyvien työsuorituksien huomioiminen koettiin vuonna 2006 myös aika puutteelliseksi työilmapiiritutkimuksen mukaan. Kuiluanalyysin tulokset vaihtelivat tätä asiaa käsiteltäessä -1,5 ja -1,7 välillä, mikä tarkoittaa sitä, että tulokset ovat kriittisiä, eikä niihin oltu tyytyväisiä. Koska tulokset olivat näin negatiivisia, päätin tarkastella asiaa tarkemmin tutkimuksessa ja jakaa yhden yleisen kysymyksen sijaan jakaa kysymyksen kolmeksi erilliseksi kysymykseksi. Niissä tarkastelin vastaajien kokemuksia siitä, kuinka he omasta mielestään saavat palautetta esimiehen puolelta, toisten työtovereiden puolelta ja kuinka he itse antavat palautetta toisille työtovereille. Tulokset näyttivät suhteellisen positiivisilta, monet olivat sitä mieltä, että he sekä saavat että antavat itse palautetta hyvistä työsuorituksista usein tai melko usein. Kuitenkin kohdassa, jossa tiedustelin palautteen saamista toisilta työtovereilta, 50 % vastaajista olivat sitä mieltä, että he saavat palautetta toisilta työtovereilta vain joskus. Myös esimiesten puolelta saatua palautetta tiedusteltaessa 31 % vastaajista oli sitä mieltä, että he saavat palautetta vain joskus. Tässä seikassa omasta mielestäni olisi hieman parannettavaa, toki tulokset sinälläänkin ovat jo kohtuullisia, mutta palautteen antaminen – etenkin positiivinen palaute on todella tärkeää, kun puhutaan siitä, kuinka työntekijä kokee oman olonsa ja tärkeytensä työpaikalla. Surullista on todeta, että liian usein unohdetaan positiivinen palaute ja palautetta annetaan vain negatiivisista asioista. Tähän seikkaan tulisi jokaisessa työpaikassa kiinnittää huomiota.

Kokonaisuutta tarkasteltaessa on todettava, että Linkosuon Juhlapalveluilla työhyvinvoinnin kannalta asiat ovat suhteellisen hyvin. Tuloksissa oli myös poikkeavia mielipiteitä, mutta niiden osuus kokonaistuloksissa on kuitenkin häviävän pieni. Esitin kyselyn aluksi vastaajille kysymyksen, jossa he saivat kertoa, mitä mieltä he yleensäkin ovat Linkosuo Oy:stä työpaikkana. Kaikki vastaajat olivat joko erittäin tyytyväisiä tai ainakin melko tyytyväisiä työpaikkaansa, yksikään ei ollut melko tyytymätön tai erittäin tyytymätön Linkosuohon, joten tulos on positiivinen. Tietenkin jokaisessa työpaikassa on omat ongelmansa ja epäkohtansa, joihin kaikki eivät ole tyytyväisiä ja on erittäin tärkeää tehdä töitä näiden epäkohtien parantamiseksi, jotta kaikilla työntekijöillä olisi työpaikallaan mukava olla.

13.2 Parannus- ja kehitysehdotuksia

Koin tärkeäksi ottaa huomioon kyselyssäni myös työkykyä ylläpitävän toiminnan, sillä itse ainakin koen asian erittäin tärkeäksi henkilökunnan työssä viihtyvyyden kannalta, oikein toteutettuna se luo henkilökunnan välille ryhmähenkeä ja yhteenkuuluvuutta. Alustavien keskustelujen pohjalta oma käsitykseni asiasta oli, ettei kyseisestä asiasta juurikaan työntekijät työpaikalla tiedeet, itse lukeuduinkin myös samaan ryhmään. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 50 % eivät olleet saaneet tietoa kyseisestä toiminnasta ollenkaan, mikä ainakin omasta mielestäni on erittäin kummallista. Ja 63 % vastaajista ei ollut osallistunut työkykyä ylläpitävään toimintaan ollenkaan.

Joten parannusehdotuksena voisin antaa tekemäni kyselyn pohjalta ehdottomasti sen, että työkykyä ylläpitävästä toiminnasta täytyisi jakaa enemmän ja järjestelmällisemmin tietoa työntekijöille. On tärkeää, että työntekijöille kerrottaisiin yrityksen tarjoamista mahdollisuuksista, jotta he voisivat käyttää niitä hyväkseen. Panostaminen kyseisiin toimintoihin on täysin turhaa, jos henkilökunta ei niistä mitään tiedä ja siihen käytetty raha menee hukkaan. On ilmiselvää, että näin suuresta yrityksestä puhuttaessa, työkykyä ylläpitävää toimintaa kyllä on, mutta informaatio asiasta on jäänyt puutteelliseksi.

Toiseksi parannusehdotukseksi voisin nostaa sen, että työntekijät saataisiin osallistumaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Toki suuri osa asiasta hoituu varmasti vain kunnollisella tiedottamisella, mutta toiminnasta tulee tehdä sellaista, että työntekijät kiinnostuvat asiasta ja haluavat mielellään osallistua toimintaan, pakolla ei saavuteta hyviä tuloksia.

Myös palautteen anto nousi tuloksissa jonkin verran esiin. Huomasin hieman ristiriitaa siinä, että kysyttäessä vastaajien mielipidettä siitä, kuinka he saavat palautetta hyvistä työsuorituksista muilta työntekijöiltä, 50 % vastaajista oli sitä mieltä, että saavat sitä muilta työtovereilta vain joskus. Mutta kuitenkin kysyttäessä heidän omaa mielipidettään siitä, kuinka he antavat omasta mielestään palautetta hyvistä työsuorituksista muille työntekijöille jopa 75 % vastaajista antoi omasta mielestään palautetta hyvistä työsuorituksista usein tai melko usein. Tässä asiassa olisi hyvä saada työntekijät ymmärtämään niin kutsuttua hampurilaispalautetta, josta jo aikaisemminkin työssäni mainitsin, vaikka monesti työtovereiden virheistä ja huonoista puolista tulee joskus huomautettua helpommin, olisi silti tärkeää korostaa samalla palautteen anto kerralla myös niitä hyviä ja positiivisia puolia. Sanojen asettelu, on tärkeää. Diplomaattinen työntekijä osaa ottaa toisen työntekijän tunteet huomioon kertomalla asiat realistisesti, mutta kuitenkin loukkaamatta liikaa toisen tunteita.

Muuta huomautettavaa kehittämis ehdotuksissa en oikeastaan tekemäni kyselyn pohjalta löytänyt. Kaikissa esittämissäni kysymyksissä suurin osa vastaajista oli erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä asioihin yrityksessä.

13.3 Swot- analyysin toteutuminen

Ennen suunnitelmaseminaarin pitämistä tein itselleni swot – analyysin, jossa pohdin, mitä mahdollisuuksia ja uhkia sekä vahvuuksia ja heikkouksia opinnäytetyöni tekemisessä on. Vahvuutena pidin sitä, että esimiehillä on aito halu kehittää työhyvinvointia työpaikoilla. Tämän vahvuuden toteutumista on vaikea vielä arvioida tällä hetkellä, sillä se nähdään vasta sitten, kun esimiehet

saavat nähdä tekemäni tutkimuksen tulokset, kuinka he kehitysehdotuksiini reagoivat. Heikkouksiksi arvelin sen seikan, että työpaikkapalavereissa ei kovinkaan rohkeasti oteta epäkohtia esille kaikkien kuullen, joten niihin on vaikea puuttua. Toivon tuoneeni kyselyni avulla kanavan työntekijöille kertoa hieman avoimemmin omista tuntemuksistaan aiheeseen liittyen. Heikkouksiksi luin myös sen seikan kyselyä tehdessäni, että vastaajia oli niin vähän. Pelkoni oli, että yksittäiset radikaalisti eriävät mielipiteet voivat näkyä tuloksissa piikkeinä, mutta omasta mielestäni tulokset toivat esille realistisesti vastaajien mielipiteet, vaikka yksittäisiä eriäviä mielipiteitä olikin.

Mahdollisuutena pidin juuri sitä, että teettämäni kyselyn avulla pystyn tuomaan epäkohtia esille paremmin, sillä kysely on anonyymi. Ja tuloksista päätellen uskon, että vastaajat kertoivat melko rehellisesti mielipiteensä asioista, seassa oli niin negatiivisia kuin positiivisiakin mielipiteitä. Uhkana pidin sitä, kun Linkosuon Juhlapalveluilla on vähän työntekijöitä ja kaikki tuntevat toisensa. Pelkäsin tämän johtavan ehkä hieman kaunisteltuihin vastauksiin, jos vain joku sattuisi saada tietoonsa, mitä kukakin on vastannut. Toivon todella, että kukaan vastaajista ei ole näin ajatellut, sillä minulla itsellenikään ei ole tietoa, mitkä vastaukset ovat kenenkin ja olen ainoa, joka on päässyt täytettyjä lomakkeita lukemaan. Uhkana pidin myös sitä, että jos kaikki kyselylomakkeen saaneista eivät vastaa kyselyyn. Kuitenkin pelkoni oli turha, 17:sta lähetetystä lomakkeesta takaisin sain 16 kappaletta.

13.4 Pohdintaa omasta työskentelystä

Aloittaessani työstämään opinnäytetyötäni oli ihan hirvittävän vaikeaa päästä vauhtiin, kaikki tuntui kamalan vaikealta ja tahmealta, enkä oikein tiennyt mistä aloittaa. Opettajani avustuksella onneksi sain pyörät hitaasti, mutta varmasti pyörimään ja jonkinlaisen suunnitelman työlleni, kuinka edetä ja mitä tulisi tavoitella. Aihe minua itsessään kiinnosti jo valmiiksi paljon, sillä työhyvinvointi on nykypäivänä yhä tärkeämmässä asemassa työpaikoilla ja siihen tulee kiinnittää aina vain enemmän huomiota tulevaisuudessa. Myös henkilökohtaisesti koen sen erittäin tärkeäksi osa-alueeksi työelämässä.

Yhteistyö Linkosuon Juhlapalveluiden yhteyshenkilön, juhlapalvelupäällikkö Anne Sulkakosken kanssa toimi erittäin hyvin, pidimme palaveria ja olimme säännöllisesti yhteydessä työni tiimoilta ja koin ainakin itse saaneeni häneltä tarpeeksi tukea työtä tehdessäni.

Toivon, että Linkosuon Juhlapalvelut ovat tyytyväisiä tekemääni työhön. Itse omasta mielestäni saavutin ne tavoitteet, jotka olin itselleni asettanut, selvitin kuinka työntekijät Linkosuon Juhlapalveluilla voivat omasta mielestään, mitä parannettavaa ja kehitettävää mahdollisesti olisi. Tulokset kyselyssäni olivat positiivisia ja parannusta vuodesta 2006 on selvästikin tapahtunut, mikä kertoo, että suunta on ollut viimeisen viiden vuoden aikana oikea.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010a. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsinki: Edita Prima Oy.

Aarnikoivu, H. 2010b. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2.painos. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Horn, S., Liski, M. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Luettu 12.2.2011.
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

Hult, H-M. & Leskinen, T. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: ProTammi.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus. Kirjapaino Oy.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaisille ja esimiehille. Vantaa: Yrityskirjat.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2009. Työ ja terveys Suomessa 2009. Verkkokirja. Julkaistu 2010. Yhteenveto. Luettu 9.11.2010.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/yhteenveto_ty_ja_terveys_suomessa_2009.pdf

Linkosuo. 2011. Luettu 5.3.2011. <http://www.linkosuo.fi/linkosuo.html>

Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOYpro.

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

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Suonsivu, K. 2008. Katsaus henkilöstön työhyvinvointiin ja sen johtamiseen. Tampereen kaupungin hyvinvointipalvelut. Hyvinvointipalvelujen julkaisusarja 8/2008.

Suurnäkki, T. 2006. Strateginen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tjäder, J. 2011. Tykytoiminta. Päivitetty 16.3.2011. Luettu 18.3.2011.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/sivut/default.aspx

Toimihenkilöliitto Erto. Työsuojeluvaltuutettu. Luettu 24.2.2011.
<http://www.erto.fi/palvelut/tyohyvinvointi/tyosuoja/395-tyoesuojeluvaltuutettu>

Työsuojeluhallinto. Ergonomia. Luettu 13.2.2011.
<http://www.tyosuoja.fi/fi/ergonomia>



31.3.2009

Kehityskeskustelulomake

Tämä lomake auttaa kehityskeskusteluun valmistautumisessa ja toimii keskustelun pohjana. Lomake on myös itsearviointi tämänhetkisestä työssä suoriutumisesta ja työtehtävistä.

Nimi:

Tehtäväkuva:

Yksikkö:

Keskeisimmät työtehtävät:

Aikaisemmat työtehtävät Linkosuolla ja palvelusvuodet:

1. Mikä on työssäsi mielekkäintä ja palkitsevinta?

2. Miten olet mielestäsi onnistunut työssäsi? Perustele.

(jatkuu)

3. Millaisia tavoitteita olet työllesi asettanut ja oletko saavuttanut ne?
Perustele.

4. Koetko joitakin asioita työtehtäviesi hoitamisessa, omassa roolissasi tai työyhteisössäsi hankalina/ongelmallisina?

5. Mihin suuntaan toivot työsi kehittyvän tulevaisuudessa?

6. Millaista osaamista sinun tulisi kehittää ja minkälaista uutta osaamista tulet tarvitsemaan nykyisessä työssäsi (koulutus, työkaverin tuki, työnkierto, esimiehen tuki yms)?

3 (4)

7. Miten viihdyt työssäsi tällä hetkellä? Perustele.

8. Miten ylläpidät ja kehität omaa ja työyhteisömme hyvinvointia lähivuosina?

9. Mitä haluaisit muuttaa työssäsi tai koko yhtiössä? Ole luova, mutta realistinen.

10. Haluaisitko vielä tuoda esille jonkin muun asian, josta toivoisit keskusteltavan kehityskeskustelussa (esim. työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri, palaute esimiehelle)?

Kehityskeskustelun yhteenvetolomake

Nimi: _____

Aika ja paikka: _____

Kehitettävät alueet (1-5) tärkeysjärjestyksessä ja aikataulu + seuranta:

1.

2.

3.

4.

5.

Pvm _____ / _____ **20** _____

Keskustelijoiden allekirjoitukset

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA LINKOSUOLLA

- Työkyvyn varhainen tukeminen, työhönpaluun tukeminen, sairauspoissaolojen seuranta ja työhyvinvoinnin edistäminen
 - Esimies käy työntekijän kanssa työkykykeskustelun, kun havaitaan työntekijän jaksamisessa tai työkyvyssä muutoksia, esimerkiksi pitkä sairausloma, useat lyhyehkötkin sairauspoissaolot lyhyellä ajanjaksolla. Näissä sairauspoissaolotilanteissa esimies ottaa yhteyden työntekijään ja keskustelee työkykytilanteesta. . Keskustelun tavoitteena on sopia yhdessä tarpeellisista jatkotoimenpiteistä ja seurannasta.
 - Esimies sopii tarvittaessa henkilön ja työterveyshuollon kanssa työkyvynarvioinnista.
 - Kaikki keskustelut ovat luottamukselliset

Keinoja työkyvyn säilyttämiseen työpaikalla

- määräaikaikaiset tai pysyvät työjärjestelyt
- ergonomian parantaminen
- sopivammat työvälineet
- koulutuksen / perehdyttämisen tehostaminen
- työilmapiiriasioista keskustelu ja niihin vaikuttaminen
- työn uudelleen organisointi
- työkierto
- ammatillinen kuntoutus
- osatyökyvyttömyyseläke

Linkosuo tukee mm seuraavia liikuntamuotoja:

- Eri liikuntakeskuksien liput
- Likkojen lenkki;
- Petaque--joukkueet
- tennisvuoro
- uimaliput
- Vuotuiset kävelytestit (palautteellinen)

Arvoisat työtoverit!

Teen Linkosuon Juhlapalveluille opinnäytetyötä työhyvinvoinnista ja tavoitteenani on tutkia, kuinka työntekijät työssään voivat. Pyydänkin teitä ystävällisesti vastaamaan tähän kyselyyn, täytettyänne kyselykaavakkeen, toimittakaa se suljetussa kirjekuoressa esimiehellenne **28.3. mennessä**, joka sitten toimittaa ne sisäisessä postissa takaisin minulle.

Kyselylomake käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Vastaathan kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti, jotta tulokset olisivat paikkansapitäviä.

Kiitos jo etukäteen käyttämästäsi ajasta!

Terveisin Anna Mononen

(jatkuu)

PERUSTIEDOT VASTAAJASTA

2 (10)

1. Ikäsi

- 20 vuotta tai alle
- 21-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51 vuotta tai yli

2. Kuinka kauan olet työskennellyt Linkosuolla?

- alle vuosi
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

3. Oletko osa-aikainen vai kokoaikainen työntekijä?

- Kokoaikainen
- Osa-aikainen

4. Oletko kokonaisuutena tyytyväinen Linkosuohon työpaikkana?

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytymätön

HENKINEN HYVINVOINTI

3 (10)

5. Tulen useimmiten aamulla mielelläni töihin

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Koen onnistumisen iloa työssäni

- Usein
- Melko usein
- Joskus
- En koskaan

7. Työtehtäväni ovat useimmiten

- Liian haastavia
- Tarpeeksi haastavia
- Jonkin verran haastavia
- Eivät yhtään haastavia

8. Hyvät työsuoritukseni huomioidaan

4 (10)

a) esimiehen puolelta

- Usein
- Melko usein
- Joskus
- Ei juuri koskaan

b) muiden työtovereiden puolelta

- Usein
- Melko usein
- Joskus
- Ei juuri koskaan

9. Huomioin itse työtovereideni hyvät työsuoritukset

- Usein
- Melko usein
- Joskus
- En juuri koskaan

KOULUTUS JA TYÖHÖN OPASTUS

5 (10)

10. Minulla on riittävä mahdollisuus saada lisäkoulutusta, jotta voin kehittää ammattitaitoani

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Saan tarpeeksi opastusta ja tietoa uusista tuotteista

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Minua ja työtehtäviäni koskevista muutoksista ilmoitetaan riittävästi

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa itseäni ja työtehtäviäni koskeviin asioihin

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Tieto kulkee ylhäältä alaspäin esimiehiltä työntekijöille

- Todella hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Todella huonosti

15. Tieto kulkee alhaalta ylöspäin alaisilta esimiehille

- Todella hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Todella huonosti

ESIMIESTYÖSKENTELY

7 (10)

16. Saan esimieholtäni tukea ja kannustusta sitä tarvitessani

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Saamani palaute esimieholtäni on rakentavaa

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Esimieheni on oikeudenmukainen

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Esimieheni esimiestaidot ovat hyvät

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

FYYSINEN HYVINVOINTI

8 (10)

20. Työvälineeni ovat turvallisia ja tarpeita vaativassa kunnossa

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Saan tarpeen vaatiessa opastusta välineiden käytössä

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Työtiloissa on riittävästi fyysistä työtäni helpottavia apuvälineitä (kärryt ym.)

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Joudun työskentelemään työpäiväni aikana huonoissa työasennoissa

- Aivan liian usein
- Melko usein
- Joskus
- En koskaan

KEHITYSKESKUSTELU & TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA 9 (10)**24. Koen kehityskeskusteluista olevan minulle hyötyä**

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25. Oletko saanut tietoa yrityksessämme järjestettävistä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta?

- Kyllä
- En

26. Oletko osallistunut yrityksessämme järjestettävään työkykyä ylläpitävään toimintaan?

- Kyllä
- En

