



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

MINNA-MAARIA MINKKINEN

# **Isojoen kunnan työhyvinvointi**

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA  
2020

Tekijä Minkkinen, Minna-Maaria	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 27.2.2020
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Isojoen kunnan työhyvinvointi</b>		
Tutkinto-ohjelma <b>Julkishallinto</b>		
<p>Opinnäytetyössäni käsittelin työhyvinvointia yleisellä tasolla ja selvitin Isojoen kunnan työhyvinvoinnin nykytilaa sekä mietin miten sitä olisi mahdollista kehittää. Tämä työ tehtiin yhteistyössä Isojoen kunnan kanssa.</p> <p>Teoriaosuudessa käsittelin työhyvinvointia yhteisön ja yksilön taholta sekä kuinka työhyvinvointia on mahdollista tukea. Käsittelin myös sitä, kuinka työhyvinvointi vaikuttaa fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin näkökulmasta.</p> <p>Kevan (Julkisen alan työeläkeosaaja) työhyvinvointikyselyä käyttämällä sain ajankohittaiset tulokset Isojoen kunnan henkilöstöltä. Kysely lähetettiin sähköisesti jokaiselle kunnan työntekijälle joulukuussa 2019. Kyselyssä oli viisi osa-aluetta, mitkä käsittelivät työn sujumista työyhteisössä, työtehtäviä, omia voimavaroja, työhön liittyviä tuntemuksia, esimiestyötä, työnantajan toimintaa sekä asiakkuutta ja yhteistyötä. Näiden tulosten pohjalta tein tiivistetyn johtopäätöksen ja esitin muutamia kehittämisehdotuksia. Tämän tapaista kyselyä ei kunnassa ollut aikaisemmin tehty. Jatkossa kunnan on mahdollista käyttää samaista kyselyä nähdäkseen muutoksien tulokset sekä verrata niitä samankaltaisiin organisaatioihin.</p> <p>Tuloksien perusteella voidaan todeta, että kunnan työntekijöiden työhyvinvointi on hyvä ja henkilökunta on tyytyväinen työhönsä. Kehittämisehdotuksiakin on, kuten enemmän avoimuutta, keskustelua ja viestintää eri yksiköiden yhteistyössä. Perehdytyksen parantaminen sekä kehityskeskustelujen säännölliset järjestämiset auttavat myös parantamaan työpaikkojen yhteisöllisyyttä.</p>		
Asiasanat <a href="#">Työhyvinvointi, julkishallinto, työkyky</a>		

Author Minkkinen, Minna-Maaria	Type of Publication Thesis, University of Applied Sciences	Date 27.2.2020
	Number of pages 41	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Isojoen kunnan työhyvinvointi</b>		
Degree programme. <b>Public administration</b>		
<p>In my thesis I dealt with occupational well-being on a general level and explored the current state of occupational well-being in the Isojoki municipality and how it could be improved. This work was done in co-operation with the Isojoki municipality.</p> <p>In the theoretical part I dealt with well-being at work from the point of view of the community and the individual and how it is possible to support well-being at work. I also reviewed well-being at work from the point of view of physical, mental, social and spiritual well-being.</p> <p>Using Kevas (Public Employment Pension Expert) occupational well-being survey, I got up-to-date results from the staff of Isojoki Municipality. The questionnaire was sent by e-mail to each municipal employee in December 2019. The survey included five sections, which dealt with workflow in the work community, work tasks, own resources, work knowledge, managerial work, employer activities and customer relationships and collaborations. Based on these results, I came to a concise conclusion and formulated some development suggestions. This kind of inquiry had not been conducted before in the municipality. In the future it will be possible for the municipality to use the same survey to see the effects of the changes and compare their results with similar organizations.</p> <p>Based on these results it can be said that the well-being of the employees is at a good level, and the staff is very satisfied with their work. There are also proposals for improvement regarding communication between different departments. Improving orientation and organizing development discussions more regularly will also help to improve the communality of workplaces.</p>		
<p><u><a href="#">Key words</a></u></p> <p><u><a href="#">well-being at work, public administration, ability to work</a></u></p>		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET .....	6
3	TYÖHYVINVOINTI.....	7
3.1	Työhyvinvointi työyhteisössä.....	8
3.2	Yksilön hyvinvointi työssä .....	10
3.3	Työhyvinvoinnin tukeminen.....	12
4	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET.....	14
4.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	16
4.2	Psyykkinen työhyvinvointi .....	18
4.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	20
4.4	Henkinen työhyvinvointi .....	20
5	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY .....	22
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	23
6.1	Tutkimusmenetelmä .....	23
6.2	Aineiston luotettavuus .....	25
6.3	Aineiston analysointi .....	26
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	27
7.1	Työn sujuminen työyhteisössä.....	28
7.2	Työtehtävät ja omat voimavarat .....	30
7.3	Työhön liittyvät tuntemukset.....	32
7.4	Lähiesimiestyö ja työnantajan toiminta.....	32
7.5	Asiakkuus ja yhteistyö.....	36
7.6	Lisäkysymykset .....	36
8	YHTEENVETO .....	37
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	39
	LÄHTEET .....	41
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Viimeisten vuosikymmenten aikana yhteiskunnallinen kehitys on ollut huimaa, maailman muuttuessa myös työelämä muuttuu. Työelämän vaatimukset ja tavoitteet vaikuttavat suurelta osin työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin merkitys on myös kasvanut, koska työlainsäädäntö asettaa tietyt vaatimukset yrityksille. Väestö ikääntyy ja sen myötä työvoimapula uhkaa, joten ihmiset pitää saada viihtymään työssään vielä pitkään. Myös eliniän odotus on kasvanut niin, että joka toisen vastasyntyneen odotetaan elävän jopa satavuotiaaksi. (Martimo, Uitti & Antti-Poika 2018, 12.)

Työhyvinvointi kattaa laaja-alaisesti monta eri osa-aluetta ja jokainen meistä mieltää oman työhyvinvoinnin erilailla, joten on vaikea antaa yksiselitteistä vastausta siihen mitä on hyvä työhyvinvointi. Työhyvinvointi on monen tekijän summa, sen tulee olla pitkäjänteistä ja suunnitelmallista. Työhyvinvointi voidaan jakaa useampaan osa-alueeseen. Yksilön terveyteen ja työkykyyn, työympäristöön, kehitysmahdollisuuksiin, työn mitoitukseen ja organisointiin, sosiaalisiin suhteisiin sekä johtamiseen ja tiedonkulkuun. (Kauhanen 2016, 28.)

Työhyvinvointi kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin sekä johtamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työn tuottavuus sekä sitoutuminen kasvaa sekä sairaspotilaiden määrä laskee (Sosiaali- ja terveysministeriön [www-sivut](#) 2019). Tuloksellisuus paranee hyvinvoivassa työyhteisössä, joka on tärkeä kilpailuetu yrityksille. Hyvinvoiva työyhteisö on myös motivoitunut ja innostunut jatkuvaan oppimiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 35.)

Työhyvinvoinnin tärkein edesauttaja on hyvä esimies, joka toteuttaa erinäisiä toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamisessa. Esimiehen tulee pitää huolta siitä, että fyysinen ja psyykkinen kuormitus pysyy kohtuullisena, mutta myös hyvällä johtajalla tulee olla tunteensaamista ja havainnointitaitoa. Työntekijä on toki myös vastuussa työyhteisön toimivuudesta ja oman itsensä johtamisessa. Työyhteisön ongelmatilanteet tulee korjata mahdollisimman nopeasti, mutta niitä tulisi myös ennaltaehkäistä niin ettei ongelmatilanteita pääsisi edes syntymään. (Manka 2016, 9.)

Työhyvinvointi kattaa niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen kuin henkisenkin hyvinvoinnin. Hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa moneen asiaan, kuten kilpailukykyyn, taloudelliseen tuloksellisuuteen sekä maineeseen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Työssäni käyn läpi työhyvinvointia työyhteisössä ja yksilön tasolla sekä mietin eri tapoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Korostan työssäni myös esimiestyön tärkeyttä ja työnantajan toimintaa kunnan hyvinvoinnin kannalta. Työssäni pyrin mahdollisimman kattavaan selvitykseen työhyvinvoinnista ja haluan auttaa lukijaa ymmärtämään työhyvinvoinnin tärkeyden.

Toimeksiantajan pyynnöstä toteutin myös työhyvinvointikyselyn Isojoen kunnan henkilöstölle. Tällä kyselyllä kartoitin tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilan. Kunnanjohtajan pyynnöstä suoritamme selvityksen Kevan tekemällä valmiilla kyselyllä, näin ollen on helpompi jatkossa vertailla eri kuntien saamia tuloksia omaan kuntaan, sekä toteuttaa kysely uudelleen muutaman vuoden päästä nähdessä mahdolliset muutokset. Pyrkimyksenä kyselyllä myös se, että henkilöstö kiinnittäisi huomiota siihen mikä on hyvin ja mitkä mahdolliset epäkohdat tarvitsevat ratkaisua. Jatkossa Isojoen kunta voi hyödyntää tulokset haluamallaan tavalla.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön aihe on työhyvinvointi julkisyhteisössä, Isojoen kunnassa. Opinnäytetyöni aihe muotoutui miettien omaa suuntautumistani julkishallintoon. Isojoen kunta on oma asuinkuntani ja siksi myös mielenkiintoinen aihe. Tarkoitus on opinnäytetyön avulla selvittää tämän hetkinen tilanne työhyvinvoinnin saralla ja kartoittaa mahdolliset ongelmakohdat sekä etsiä niihin mahdollisia kehitystoimenpiteitä. Aiheeseen päädyin keskusteltuani Isojoen kunnanjohtajan kanssa. Hänen mielestään olisi ajankohtaista selvittää kunnan hyvinvoinnin tila, koska sellaista kyselyä ei ole aikaisemmin kuntaan tehty.

Viime vuonna (2018) Isojoen kunnan sivistyspuolella oli havaittavissa jonkinlaisia sisäisiä ilmapiiriongelmia, minkä johdosta myös Isojoen kunnanjohtaja halusi tätä aihetta

tutkittavan. Koulupuolella oli paljon vaihtuvuutta henkilökunnassa ja myös viime vuoden keväällä 2018 työterveyden tekemän psyykkisen kuormitustekijän arviointiperusteet -kyselyn mukaan oli joitakin ongelmia havaittavissa, vaikkakin vastausprosentti oli jäänyt aika alhaiseksi. Nyt talven 2019 aikana tehdyissä terveystarkastuksissa oli työterveyshoitajan mukaan kerrottu tilanteen parantuneen. Keittiöpuolella oli tilanne taas hiukan huonontunut vuodesta 2018, koska nyt syksyn sekä talven 2019 aikana on tullut valitusta ruuan laadusta sekä määrästä. Yhteistyö koulun ja keittiön välillä on ollut myös ongelmallista. Tämä tilanne selkeästi kuormittaa keittiöhenkilöstöä. (Perkiö henkilökohtainen tiedonanto 14.11.2019.)

Työhyvinvointikysely tehdään tekniselle-, sivistys- ja kulttuuritoimelle, vapaa-aikatoimelle sekä yleis- ja taloushallinnolle.

Opinnäytetyön kysymykset:

1. Tämän hetkisen työhyvinvoinnin tilan selvitys
2. Pohtia kehittämis ehdotuksia mahdollisten ongelmakohtien ilmetessä

Työssäni määrällisen selvityksen yhdistäminen teoriaan pyrkii säännönmukaisuuksien löytämiseen aineistosta. Määrällisen tutkimuksen on tarkoitus purkaa, selittää ja täsmentää teoreettisia käsitteitä. Opinnäytetyössäni edetään teoriaosuudesta kyselyyn ja lopuksi sen purkamiseen ja analysointiin. Teoreettisilla käsitteillä yritän löytää säännönmukaisuuksia muun muassa hyvinvoinnin, terveyden, yhteisöllisyyden, sosiaalisuuden ja johtamisen saralla. (Vilka 2007, 26.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Terveellinen ja turvallinen työympäristö tulisi kuulua jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Työhyvinvointia kuvataan monista eri näkökulmista ja monilla eri tavoilla. Hyvä määritelmä on Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijoiden laatima määritelmä:

*”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoin käymisiä.”*

(Kauhanen 2016,25.)

Jokainen yksilö kokee hyvinvointinsa erilaisilla. Henkilökohtainen tunnetila ja vireystila vaihtelee yksilöittäin. Työhyvinvointi on pääosin ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisen on mahdollista tuntea onnistumisen tunteita sekä kokea työstään iloa. Positiivisuus ja innostus tunnetusti tarttuvat yhteisöissä. Näin ollen energisyys lisääntyy ja energisyydellä luodaan menestystä. (Kauhanen 2016, 26.)

Suomessa alettiin käyttää laajemmin termiä työhyvinvointi 2000 -luvulla. Enää ei riittänyt se, että työntekijä sai vain työnsä tehtyä, vaan sen lisäksi työn tulisi olla mielekästä. (Alahautala & Huhta 2018, 18.)

### 3.1 Työhyvinvointi työyhteisössä

Työyhteisö sisältää usein monia erilaisia ihmisiä ja persoonallisuuksia. Tärkeää onkin, että työyhteisö hyväksyy erilaisuuden ja pitää erilaisuutta yhteisön voimavarana sekä osaa sitä myös tarvittaessa hyödyntää yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 16.) Hyvässä työyhteisössä toteutuu eri sukupuolten ja eri ikäisten tasa-arvo, sekö otetaan huomioon eri elämäntilanteet että kulttuuritaustat. (Suonsivu 2014, 58.)

Meillä kaikilla on tietynlaisia yleistyksiä ja stereotypioita. Usein näihin kuuluu oman ryhmän suosiminen ja oman identiteetin sekä itsetunnon tukeminen. Luottamus ja avoimuus ovatkin avainasemassa hyvälle työyhteisölle. Ikävä kyllä ennakkoluulot ovat usein esteenä moninaisen työyhteisön toiminnassa. Tärkeää onkin tarkastella omaa suhtautumista kriittisesti, tiedostamalla omat kehittämiskohteet ja tarvittaessa muuttaa omia uskomuksia ja asenteita. Uskomukset ja asenteet vaikuttavat paljolti siihen miten näemme maailman. (Colliander & Ruoppila 2009, 25.)



Moninaisuus ei sinänsä ole etu eikä haitta työyhteisön toimivuudelle. Kyse onkin siitä miten sitä osataan hyödyntää. Moninaisuus voi aiheuttaa ristiriitoja, mutta voi myös auttaa ratkaisemaan niitä. Ratkaisevaa onkin, että siihen osataan suhtautua avoimesti. Moninaisuuden lisääntyessä työyhteisössä opettaa se työntekijät oppimaan itsensä ja toisten kunnioitusta ja arvostusta. (Colliander & Ruoppila 2009, 15.)

Kun tarkoitus on luoda työpaikalle hyvinvoiva työyhteisö, on tärkeää lisätä työntekijöiden voimavaroja lisäävää keskinäistä kanssakäymistä, ja pyrkiä vähentämään kielteisiä kanssakäymisiä. Yhteisöllisyys antaa voimavaroja käsitellä vaikeitakin asioita. Tulla kuulluksi ja kuunnelluksi on erityisen tärkeää jokaiselle ihmiselle. Tässä tärkeänä osana on viestintä. (Colliander & Ruoppila 2009, 15.)

Kun työyhteisö osaa ottaa käyttöön eri yksilöiden osaamisalat, se muodostuu organisaation kilpailueduksi. Jakamalla ja yhdistämällä eri osaajien taitoja saadaan laaja-alainen taito ja tieto käyttöön parhaiten. Tämä mahdollistaen tulee luoda olosuhteet sellaisiksi, joissa ihmiset haluavat ja voivat tehdä yhteistyötä avoimesti ja luottamuksellisesti. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Hyvä positiivinen työyhteisö auttaa ja kannustaa yksilöitä toteuttamaan omaa erilaisuuttaan. Näin ollen se tukee yksilön hyvinvointia ja luo yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Se myös tarjoaa yhteisön jäsenille terveyttä, hyvinvointia ja oppimista. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 16.)

Työyhteisötaidot tekevät työnteosta mielekästä ja sujuvaa. Hyvinvoiva työyhteisö lisää työtyytyväisyyden lisäksi työntekijöiden motivaatiota, luottamusta ja sitoutumista työhön. Terveiden ja stressin hallinta kasvaa sekä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimii avoimesti. (Suonsivu 2014, 58.)

Työyhteisön jäsen voi omilla teoillaan vaikuttaa toimivaan työyhteisöön. Se edellyttää asiallista käyttäytymistä, myönteistä asennetta sekä avoimuutta uusille asioille. Jokainen voi myös aktiivisella vuorovaikutuksella oppia toiselta yhteisön jäseneltä uusia taitoja ja tapoja sekä tunnistaa omat vahvuudet ja kehittymistarpeet.

Tärkeää työyhteisössä onkin avoin vuorovaikutus, kuunteleminen ja aito läsnäolo. Työkavereiden sekä esimiehen arvostus, tuki ja apu luovat positiivista ilmapiiriä.

Tuloksellisuus usein paranee ja vahvistaa yhteisön vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Jos taas yhteisössä ei hyväksyttyä erilaisuutta saattaa se luoda ei-toivottuja ilmiöitä, kuten kiusaamista ja kateutta. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 16.)

Esimiehen rooli työyhteisössä on tärkeä. Johtamisen tulee olla oikeudenmukaista, työnjaon selkeästi toteutettua ja tasapuolista. Hänen tulisi kertoa odotuksistaan ja huolehtia työntekijöiden kunnollisesta perehdyttämisestä. Palautteenannon tulee olla rakentavaa ja keskustelun avointa. (Suonsivu 2014, 58.) Esimiehen on myös hyvä antaa työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään, kannustaa vaikuttamaan sekä tehdä yhteistyötä. (Työturvallisuuslaitoksen www-sivut 2019.) Monissa tutkimuksissa johtamisella on jopa suurin vaikutus työhyvinvointiin, sillä se vaikuttaa pitkälti työntekijöiden motivaatioon sekä sitoutumiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Kuitenkaan pelkästään johdon toimenpiteet moninaisuuden hyödyntämiseksi ei riitä vaan siihen tarvitaan koko työyhteisö. Hyvän vuorovaikutuksen luomiseen ja ylläpitämiseen työyhteisön lisäksi kuuluvat suhteet asiakkaisiin ja muihin kumppanuksiin. (Colliander & Ruoppila 2009, 15.)

Toisaalta jos yrityksen ja työntekijän arvopohja ei kohtaa, on mahdotonta luoda hyvinvoiva työympäristö. Jos työntekijä joutuu työskentelemään omia arvojaan vastaan, ei ihminen varmasti voi hyvin. Hyvinvoinnin ylläpitäminen onkin suuri haaste esimiehelle sekä työntekijälle. Työnantaja kun ei voi olla yksinään vastuussa kenenkään hyvinvoinnista, vaan se vaatii koko työyhteisön panostuksen. Toki sellaiset asiat kuten töiden määräaikaaisuus, kiire ja epävarmuus työn jatkuvuudesta rasittavat hyvinvointia ja sen ylläpitäminen on haasteellista. (Ojala & Ahonen 2005, 34.)

### 3.2 Yksilön hyvinvointi työssä

Yksilöllä on myös vastuu toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla ja edistää hyvinvointia työssään. Aktiivinen henkilö luo työyhteisössään hyvinvointia kannustamalla, vastuuta kantamalla ja kehittämällä omaa työympäristöään. Käytöstavat, kuten toisten huomioiminen, kunnioitus ja arvostus ovat suuressa roolissa hyvän työilmapiirin luomisessa. Oman hyvinvoinnin edesauttaja on positiivinen asenne, motivoituminen työhön ja vastuu omasta työstä. Työ koetaan mielekkääksi jos siihen on mahdollista jollain tavalla

vaikuttaa. Erityisen motivoivaa ja palkitsevaa on myös olla työyhteisössä arvostettu ja huomata olevansa tärkeä osa työyhteisöä. Motivoitunut ja vastuuntuntoinen työntekijä on usein joustava eri muutostilanteissa. (Työturvallisuuslaitoksen www-sivut 2019.)

Oman ammattitaidon huolehtiminen ja päivittäminen on myös tärkeää kehittymisen kannalta. Niitä on myös hyvä arvioida aika ajoin itse sekä esimiehen kanssa. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijältä sopeutumista, mutta erityisesti myös tarvetta toimia itse muutoksen mukana ja vaikuttaa kokemaansa. Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa paljon psykologinen pääoma, sen onkin havaittu olevan yhteydessä hyviin työyhteisötaitoihin. Asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan vaikuttaa paljon yksilön hyvinvointiin. Positiivinen käyttäytyminen ja myönteiset tunteet vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin. (Manka 2013, 149.)

Positiivisuus lisää viihtyvyyttä, virkeyttä ja energisyyttä. Negatiivinen asennoituminen luo taas yleistä tyytymättömyyttä koko työyhteisöön ja lisää osaltaan sairauslomariskiä. Työhyvinvointiin liittyy siis suurelta osin työssä koettavat tyytyväisyyden, kehittymisen, onnistumisen ja ilon tunteet. Työpaikalla tulee olla sallittua näyttää tunteita ja keskustella välillä muistakin asioista kuin työstä. Työntekijät voivat esimerkiksi jakaa kokemuksiaan ja mielipiteitään myös työn ulkopuolisista asioista. Ilo ja positiivisuus tarttuu työyhteisössä helposti. (Virolainen 2012, 193.)

Tietynlainen itseluottamus ja omaan tekemiseen uskominen lisää myös työn mielekkyyttä. Itseluottamusta on mahdollisuus kehittää ja siihen vaikuttaa oleellisesti myös toisten arviot. Jos työkaverit uskovat sinuun, alat myös itse luottamaan itseesi. Itseluottamusta voit kehittää eri kokemuksia hankkimalla, mahdollisten pienten riskien ottamisella, toisilta oppimalla, sosiaalisella vaikuttamisella sekä esimieheltä palautteen pyytämällä. (Manka 2013, 152.)

Myös fyysisestä kunnosta huolehtiminen on yksilön terveyttä ja työkykyä edistävää. Fyysisen hyvinvoinnin ja terveyden jokainen kokee kuitenkin hyvinkin yksilöllisesti. Jokaisella meistä on elämänvaiheessa joitakin sairauksia, mutta se koemme itsemme sairaksi on monikäsitteinen asia. Tärkeää onkin miten terveys tai sen puute vaikuttaa elämäämme ja hyvinvointiin. On huolehdittava siitä, että fyysinen elinympäristö on terveyttä edistävä ja muistaa, että elintavat ovat terveyttä ylläpitäviä. Meidän tulee osata

myös tarvittaessa pyytää asiantuntijan apua tai hakeutua hoitoon ajoissa. (Leskinen & Hult 2010, 40.)

### 3.3 Työhyvinvoinnin tukeminen

Tänä päivänä käsityksemme hyvinvoivasta työpaikasta on muuttunut siitä mitä se on ennen ollut. Ennen ajattelimme hyvinvoinnin olevan lähinnä fyysistä ja keskityttiin vain työn turvallisuuteen, kuten koneiden turvallisuuteen, putoamisen estämisiin, sähköturvallisuuteen ym. Näkökulmamme laajennettua syntyi työpaikoille terveyden edistäviä projekteja, kuten tupakoinnin lopettamisohjelmia ja painonpudotusohjelmia. Nykyään terveellisten työpaikkojen käsite on laajentunut entisestään. Fyysinen työympäristö, turvallisten työtapojen varmistaminen ja terveyden edistämishjelmat ovat kaikki tärkeitä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 5.)

Työhyvinvoinnin edistämisessä johdon sitoutuminen on erityisen tärkeää. Johdon tulee viestiä asian tärkeydestä sen lisäksi, että se päättää resursoinnista ja kehitystoimenpiteistä. Esimiesten ja johdon yhteistyö vaikuttaa suurelta osalta myös työntekijöiden hyvinvointiin. Erilaiset toimintanormit, vastuut ja valtuuksien jakamiset vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin. (Virolainen 2012, 134.)

Johtaminen on nykypäivänä hyvinkin vaativaa, sillä johtajalta vaaditaan yrityksen toiminta-ajatuksen toteuttamista, saavuttaa asetetut päämäärät sekä löytää yrityksen toiminnan kannalta oleelliset menestystekijät. Näiden lisäksi tulisi saada henkilöstölle sama tahtotila ja sama suunta, sekä motivoida ja saada henkilöstö sitoutumaan. Henkilöstöjohtamisessa kuitenkin keskeisintä on henkilöstön mitoitus, henkilöstö voimavarojen kohdistaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Henkilöstön osaamisen, ammatitaidon ja työn vaativuuden välille tulisi saada tasapaino. (Suonsivu 2014, 136.)

Terveys on pääosin työntekijän vastuulla ja tietyn yksityissuojan alla. Työnantajalla on kuitenkin oikeus saada tietoa työntekijän terveydentilasta niiltä osin jos se vaikuttaa työntekoon tai palkanmaksuun. Työantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, ettei työ aiheuta terveydellistä haittaa työntekijöilleen sekä järjestää työterveyshuollon palveluita, maksaa sairausloman aikaista palkkaa ja tukea työntekijää mahdollisissa terveydellisissä ongelmissa. (Alahautala & Huhta 2018, 23.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii työpaikalta resursseja, niin taloudellista kuin henkilöstön työpanosta. Tärkeää on, että johto näkee työhyvinvointiin investoimalla tulokellisuutta. Usein, ikävä kyllä, kehittämistoimenpiteisiin suhtaudutaan vain kulueränä eikä ajatella pitkän tähtäimen positiivisia vaikutuksia. (Virolainen 2012, 134.)

Yrityksen menestys ja kasvu on suurilta osin kiinni sen työntekijöiden kyvystä kehittää ja lisätä taitojaan sekä ylläpitää työn tuottavuutta. Sen takia on erityisen tärkeää, että työntekijät pysyvät terveinä ja aktiivisina. Työpaikoilla onkin hyvä ajoissa ennaltaehkäistä mahdollisia ongelmia, jotta työvoiman tuottavuus ja kilpailukyky maksimoitaisiin. (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 28.)

Työhyvinvoinnin tukemisen tuleekin olla tärkeä osa organisaation strategiaa. Työhyvinvointia on hyvä tarkastella suunnitelmallisesti, pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostaa työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia tulisi tukea niin yksilöllisesti kuin yhteisöä ajatellen. Keskeistä on henkilöstön aktiivinen oman työn kehittäminen ja yhteistyö esimiesten kanssa. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeä osa henkilöstön työhyvinvointia edistettäessä. (Suonsivu 2014, 68.)

Työhyvinvointistrategian tulee ohjata työhyvinvoinnin edistämistä erinäisillä suuntaviivoilla. Siinä tulee olla selkeät toimintatavat työyhteisön toiminnalle sekä johtamiskulttuurille. Esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa muodostavat hyvinvointijärjestelmän, käyttäen avuksi työterveyshuollon, työsuojeluhenkilöstön ja luottamusmiesten ammatti-  
maista ohjausta. (Lötjönen 2018.)

Työterveyshuollon kanssa tekemä tiivis yhteistyö voi pienentää kuntoutustoimenpiteiden aloitusviivettä ja tukea työhön paluuta. Henkilöstön työkyvystä huolehtiminen tulisi olla yksi työpaikan tärkeimmistä asioista. Monessa työpaikassa kuitenkin työterveyshuolto on toteutettu vain lain vaatimilla minimivaatimuksilla. Työterveyshuollosta saa asiantuntemusta jota hyödyntämällä työpaikat voivat kehittää oman työpaikan työhyvinvointia ja tukea henkilöstönsä työssä jaksamista. (Mäkelä-Pusa & Harju 2012, 13.)

Työnantajan on mahdollista hankkia työterveyspalvelut joko kunnalliselta terveyskeskukselta tai liikelaitokselta, järjestämällä palvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla palvelut muulta toimintayksiköltä, kuten yksityiseltä lääkärikeskukselta (Kauhanen 2016, 36). Työhyvinvoinnin tukemisessa on mukana monta tekijää; esimiehen tulisi olla osallistava ja kannustava, organisaation tavoitteellinen, toimiva ja jatkuvasti kehittyvä, työyhteisön avoin ja joustava, työn itsessään lisätä uuden oppimista sekä tietenkin yksilön huolehdittava omasta fyysisestä sekä henkisestä kunnostaan. Työkyvyn tuen tulisi alkaa seurannalla ja varhaisella reagoinnilla; nopeasti asian puheeksi ottamisella ja sairauspoissaolojen seuraamisella sekä jatkossa tukemalla työntekijää työhön paluussa sairastumisen jälkeen. (Mäkelä-Pusa & Harju 2012, 93.)

Työyhteisön hyvinvoinnin tukemiseen liittyvät myös sellaiset asiat, kuten virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu sekä työympäristön viihtyisyys. Tärkeässä roolissa on myös työvälineet, tietoverkot ja työprosessit. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Eri sidosryhmien, kuten Kansaneläkelaitoksen, eläkevakuutusyhtiöiden ja tapaturmavakuutusyhtiöiden, on velvollisuus tarjota palveluitaan lakien puitteissa ja osallistua työkykyasioiden hoitoon yrityksissä. Nämä ovat myös suurimpia rahoittajia; Kela sairauspoissaolokustannuksissa, vakuutusyhtiöt työhyvinvointirahan, kuntoutuksen ja työtapa-turmista aiheutuvien kustannusten rahoittajina. (Alahautala & Huhta 2018, 27.)

Työhyvinvointia tutkitaan ja pyritään edistämään myös monissa eri asiantuntijaorganisaatioissa, kuten Työterveyslaitoksessa ja Työturvallisuuskeskuksessa. Näiden lisäksi on myös kymmenkunta muutakin organisaatiota, kuten Terveystieteiden tutkimuskeskus, yliopistot, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos sekä Palkansaajien tutkimuslaitos. (Kauhanen 2016, 31.)

## 4 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Monelle työhyvinvointi tarkoittaa taukojumppia, ergonomiaa ja lähinnä fyysistä hyvinvointia. Fyysinen hyvinvointi on toki tärkeä osa työhyvinvointia, mutta lopulta melko pieni osa-alue. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää fyysisen, psyykkisen,

sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, minkä vuoksi tulisikin tarkastella työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ alkaa helposti heijastumaan fyysisinä ongelmina, kuten sairastumisena. (Virolainen 2012, 11-12.)

Kun halutaan parantaa fyysistä hyvinvointia ja terveyttä liikunnan avulla, tulee toki miettiä mitä harjoittelulla tavoitellaan. Iästä riippuen erityyppinen liikunta on perusteltua jo fysiologisista syistä. Nuorena kehomme pysyy paremmin kunnossa, kun taas aikuisiässä keho alkaa vaatia enemmän ja enemmän huolenpitoa. Geeniperimä tosin myös vaikuttaa, eikä kaikkia sairauksia voi estää liikunnallakaan. (Leskinen & Hult 2010, 43.)

Työn suunnittelussa ja sen mitoituksessa onkin otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitus ei kävisi liian raskaaksi, eikä siitä näin ollen aiheutuisi terveydelle haittaa. Ne tulisi huomioida jo heti aluksi työnjärjestelyissä. Työnantajan tehtäviin kuuluu työn suunnittelu ja resurssien mitoituksen arviointi. Jos työ määrä ei ole kohtuullinen tai työntekijää ei ole perehdytetty kunnolla tehtäviinsä voi työntekijä kuormittua työstään. Kuormittumisen tuntomerkit vaihtelevat ja niitä saattaa olla vaikea havaita ajoissa. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus työterveyshuollon kanssa saada eri mittareiden avulla merkkejä liiallisesta kuormittumisesta. Poissaolojen kasvu on yksi mittari mahdollisesta työn kuormitusongelmasta. (Alahautala & Huhta 2018, 65.)

Se miten nykypäivän työelämässä voidaan, vaikuttaa yksilön hyvinvoinnin lisäksi organisaation tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Yhteiskunnassa on meneillään suuria työn muutoksia ja tavoitteena onkin, että työolot ovat turvallisia ja terveellisiä riippumatta toimialasta. Kuntienkin tulee jatkossa panostaa enemmän henkilöstönsä työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien vähentämiseen, yksilötasolla tukea henkilön vahvuuksia ja kasvattaa niitä sekä lisätä keinoja niiden hyödyntämiseen. Työkykyä tukemalla ja kannustamalla vaikutetaan hyviin työoloihin ja näin ollen lisätään myönteisesti työn tuottavuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 15.)

Yksilönä toki olemme itse vastuussa itsemme kehittämisessä, mutta työnantaja on vastuussa työolojen kehittämisessä ja hyvän työn mahdollistamisessa. Kokonaisvaltainen hyvinvointi työssä luo kestävän ja onnistuneen liiketoiminnan perustan. Molemmat

osapuolet toimivat toistensa menestymisen mahdollistajana. Jokaisen yksilölliset tarpeet huomioiden se voi olla yritykselle haasteellista ja erityisen vaikeata varsinkin isoissa yrityksissä. Siihen kannattaa kuitenkin panostaa, jos odotetaan tuloksia työn laadullisesta onnistumisesta. (Leskinen & Hult 2010, 86.)

Aikainen, tiheä ja onnistunut vuorovaikutus esimiesalaissuhteessa mahdollistaa nopean ennakkoinnin. Eri elämäntilanteet, alaisten tarpeet ja mahdollisuudet on hyvä huomioida ajoissa ja keskustella niistä avoimesti; se luo usein myös luottamusta työntekijässä. (Leskinen & Hult 2010, 108.)

Työympäristö on myös tärkeä osa-alue työssä viihtymiseen. Työtilojen hyvän suunnittelun tavoitteena on hyvinvointia edistävä tila. Silloin työn tekeminen etenee sujuvasti ja häiriöttä. Työtilojen tulisi olla paikka, missä saa keskittyneesti työskennellä, mutta millä on hyvät edellytykset vuorovaikutukselle, yhteistyölle sekä yhdessä oppimiselle. Sisäilman laatu, ergonomia, akustiikka ja työvälineet tulee huomioida niin, että työntekeä on tehokasta ja tilassa viihdytään. Parasta olisi, että uutta tilaa suunniteltaessa henkilöstö pääsisi osallistumaan tilojen suunnitteluun. (Työterveyslaitoksen [www](http://www.ttl.fi)-sivut 2019.)

#### 4.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysistä työhyvinvointia on terveyttä ja toimintakykyä edistävät asiat, kuten liikunta ja ruoka-valio. Liikunnalla on tärkeä rooli työkyvyn ylläpitämiseen, sillä se ennaltaehkäisee ja hoitaa sairauksia. Liikunnalla on apua fyysisen hyvinvoinnin lisäksi psyykkiseen hyvinvointiin. Stressin sietokyky paranee ja muutakin kuormitusta jaksaa paremmin kun kunto on hyvä. Säännöllinen liikunta vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa yleiskuntoa. Liikkuminen myös vähentää unettomuutta, parantaa itsetuntoa ja elämänhallintaa sekä vaikuttaa positiivisesti työsuorituksiin. (Työterveyslaitoksen [www](http://www.ttl.fi)-sivut 2019.)

Työasennot sekä työpöydän ja -tuolin ergonomia on myös tärkeää fyysisiä työoloja miettiessä. Työpaikan siisteys, lämpötila, melutaso ja työvälineet liittyvät myös omalta osaltaan hyviin työolosuhteisiin. (Virolainen 2012, 17) Joissakin töissä hyvä fyysinen toimintakyky on erityisen tarpeellinen itsessään työn fyysisyyttä ajatellen, kuten



pelastusalalla, siivousalalla sekä rakennusalalla. Fyysinen työkyky on tällöin työntekijän työväline ja erityisen välttämätön. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Toimistoalalla taas fyysinen kuormitus on hyvin erilaista kuin fyysistä työtä tekevillä. Työ ei ole sinänsä kuormittavaa, mutta se saattaa olla yksipuolista niin, että kuormitus on pidemmän päälle rasittavaa. Istumatyössä haasteena onkin kehon liikkumattomuus. Estämällä lihasjäykkyyttä onkin hyvä nousta välillä paikaltaan seisomaan, kävelemään ja venyttelemään. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysinen toimintakyky on myös sidoksissa psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Fyysisestä työkyvystä on itse pidettävä huoli esimerkiksi arki- ja hyötyliikunnan muodossa. Työpaikalta ja työterveyshuollosta on usein mahdollista saada tukea liikuntaan, mutta lopulta kuitenkin liikkuminen on jokaisen oman aktiivisuuden varassa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Liikunnan lisäksi fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu hyvistä raaka-aineista ja oikeaoppisesti valmistettu ruoka. Hyvä ja terveellinen ruoka ylläpitää vireystasoa ja työkykyä, liian raskas ateria taas aiheuttaa väsymystä ja vähentää näin ollen työtehoa huomattavasti. Oikeaoppisesti koostetusta aterista saa tarvittavat vitamiinit ja hivenaineet joka näin ollen takaa riittävän energian. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Tämän hetkisen fyysisen hyvinvoinnin tila Isojoen kunnan henkilöstöllä on jotakuinkin hyvä. Haastateltaessani työterveyshoitaja Raija Perkiötä hän kertoi, että kunnan työntekijöillä on hyvin vähän tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Teknisen puolen työpaikkaselvitys tehtiin viime keväänä, missä käytiin kohteet läpi ja työvälineistö tarkastettiin niin, että ne olivat ajanmukaiset ja ergonomiset. Terveystarkastukset olivat myös vuoden 2018 joulukuussa. Kunnalla on myös työfysioterapeutti käytettävissä, johon ohjataan työntekijät tarvittaessa eri tuki- ja liikuntaelinongelmissa. Isojoen kunnan työterveys sopimus on laaja, joten se kattaa myös erikoislääkärikonsultaatiot, kuten ortopedit. Koululla on myös parhaillaan menossa ergonomiaohjaukset työfysioterapeutin toimesta. Kunnantyöntekijöillä on myös työhyvinvointia edistävää työpaikkaliikuntaa viikoittain. (Perkiö henkilökohtainen tiedonanto 14.11.2019.)

## 4.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkisestä työhyvinvoinnista puhuessa ensimmäisenä tulee mieleen työssä loppuun palaminen. Eli kun omat voimavarat on kulutettu täysin loppuun tulee ns. psyykkinen ylikuormittuminen. Loppuun palaminen vaikuttaakin työn laatuun ja määrään hyvinkin laajasti. Toki sen laajuus riippuu kuinka pitkäaikaisesta rasituksesta on kyse ja kuinka pian siitä palautuu. Työssä loppuun palaminen ja väsyminen voi tapahtua riippumatta siitä onko työ mielekästä vai ei. Työuupumus on äärimmäinen väsymystila ja siihen liittyy sekä psyykkisiä että fyysisiä oireita. Psyykkinen väsymystila ei ole täysin sama kuin työuupumus, vaikka se voi siihen pahimmillaan johtaa. Psyykkisen väsymyksen oireet kun oppii tiedostamaan ja puuttumaan niihin ajoissa ei ns. burn outtia pääse syntymään. (Kääriäinen 2014, 6.)

Psyykkistä väsymystä aiheuttavat monet asiat, kuten työn laatu ja sen tuomat vaatimukset. Toki ihmisissä on eroja jaksamisessa ja kuinka kuormittumista kestää. Kuitenkin yleisesti kuormitusta aiheuttavat erityisesti työn vastuullisuus, päätöksenteko, ristiriidat ja riskinotto. Muita kuormittavia asioita ovat vihan ja kateuden kohteena oleminen, muistin kuormittuminen, jatkuva tarkkaavaisuus, ryhmässä työskentely/yksintyöskentely, fyysinen väsyminen, väkivallan uhka, liian vähäinen työn määrä sekä merkityksetömältä tuntuva työ. (Kääriäinen 2014, 6.)

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut hyvin keskeiseen asemaan työhyvinvointia tarkastellessa. Se on hyvin yleistä nykysuomessa työurien pidentyessä; kiireen ja työmäärien lisääntyessä. Psyykkinen työstä aiheutunut pahoinvointi on niin yleistä, että sitä on esiintynyt suomalaisilla joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä. (Viro-lainen 2012, 18.)

Vaatimukset työelämässä ovat lisääntyneet niin, että jatkuvasti tulisi olla ns. ajan hermolla ja kouluttaa itseään. Kuitenkin työelämän toimintatavat huomioon ottaen on mahdollista vähentää työntekijöiden psyykkistä kuormitusta. Ennaltaehkäisy onkin hyvin tärkeässä osassa, sillä töitä jakamalla, tukemalla henkilöstöä sekä huolehtimalla riittävästä työn ja vapaa-ajan suhteesta, on mahdollista saada pienennettyä psyykkistä kuormitusta. Työn mielekkyys on myös tärkeää, sillä mielekäs ja mielenkiintoinen työ lisää psyykkistä hyvinvointia. Työyhteisön avoimuus ja rakentava keskustelu, oman itsensä

kehittäminen ja positiivinen palaute on avain psyykkisesti hyvinvoivaan työyhteisöön. (Virolainen 2012, 18.)

Kuinka sitten tunnistat psyykkisen väsymisen? Kun voimat ovat vähissä, tulee muun muassa vastaavia oireita, kuten muistin heikkeneminen, oppiminen vaikeutuu, keskittyminen on vaikeaa, töiden aloitus vaikeenee, kiinnostus ympäristöön ja työn ilo vähenee, ei näe tulevaisuutta eikä osaa suunnitella sitä, tunteet latistuvat, ammatillisen itseluottamuksen horjuminen sekä mahdolliset uniongelmat. Tässä vain osa mahdollisista oireista miten psyykkinen väsymys ilmenee. Oireet voivat vaihdella vahvuudeltaan sekä kestoltaan, oireita voi olla yksi tai enemmän, myös yleinen elämäntilanne vaikuttaa oireisiin. (Kääriäinen 2014, 9.)

Tärkeintä on ensiksi tunnistaa oma jaksaminen. Jos työ on alkanut tuntua merkitsemättömältä, etkä jaksaa kiinnostua asioista mitkä sinua ennen kiinnostivat, on mahdollista, että oirehdit psyykkisestä väsymyksestä. Psyykkinen väsymys voi tulla hyvinkin hitaasti ja niin sanotusti ”varkain”, joten on hyvä tarkastella omaa jaksamistaan aika ajoin varsinkin jos työssä on jatkuva kiire ja paljon uudistuksia. Pidemmälle jatkunut väsyminen altistaa aiemmin mainituille uupumusoireille. (Kääriäinen 2014, 9.)

Miten hoidan psyykkistä väsymystä? Kaikista tärkein hoidossa on oma tahto muuttaa omaa toimintaa sekä pohtia mikä hyvinvointia edistäisi. Työterveyshuollosta on mahdollista saada tukea hoitoon. Kuormitusta voi esimerkiksi aloittaa vähentämällä ja uudelleen järjestelemällä töitä. Tässä apuna ovat esimiehet ja muu työyhteisö. (Kääriäinen 2014, 10.)

Pitkittyneissä sairauspoissaoloissa Isojoen kunnalla otetaan herkästi avuksi työkykykoordinaattori, jonka avulla selvitetään eri keinoja työhönpaluuseen. Tarvittaessa järjestetään neuvotteluja, mihin osallistuu työkykykoordinaattori, esimies, työterveyshoitaja, psykologi ja mahdollisesti myös työterveyslääkäri. (Perkiö henkilökohtainen tiedonanto 14.11.2019.)

### 4.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Työyhteisö on tärkeä voimavara työhyvinvointia ajatellen. Myös sosiaalinen kanssakäyminen toimivassa työyhteisössä ja avoimuus ovat avaintekijöitä hyvässä sosiaalisessa työhyvinvoinnissa. Työkavereiden helppo lähestyttävyyys ja mahdollisuus käydä läpi työasioita, vähentää työn kuormittavuutta huomattavasti. Yhteiset kahvi- ja lounashetket ovatkin tärkeässä osassa toisiin tutustuttaessa ja näin ollen auttavat yhteisöllisyyden luonnissa. (Virolainen 2012, 24.)

Sosiaalisessa kanssakäymisessä on monia hyviä puolia, sillä kun asioita esitetään ääneen saadaan monia erilaisia vaihtoehtoja ja katsontakantoja. Jos henkilöstön jäsenet ovat valmiita jakamaan osaamistaan ja tietojaan keskenään, koko yrityksen kokonaisosaaminen kasvaa. Kun ihmiset ovat tekemisissä keskenään luodaan sillä myös työyhteisöön luottamusta ja yhtenäisyyttä. (Ojala & Ahonen, 215.)

Ystävyys työpaikalla on hyvinkin yleistä ja usein ystävyyssuhde jatkuu vaikka työpaikka vaihtuisi. Tutkimusten mukaan työpaikalla ystäväystyminen on lisännyt viihtyvyyttä sekä sen lisäksi lisännyt motivaatiota ja työtehon paranemista. Pääsääntöisesti työpaikoilla ystäväystyminen onkin positiivista, mutta ei aina ongelmatonta, koska välillä ystävyyssuhteissa tulee ristiriitoja. Myös ystäväystyminen esimiehen ja alaisen välillä saattaa aiheuttaa muissa työntekijöissä epäilyä, että juurikin esimiehen ystävää suositetaan ja näin ollen tämä saattaa joutua eristetyksi muusta ryhmästä. (Virolainen 2012, 25.)

### 4.4 Henkinen työhyvinvointi

Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi yhdistetään helposti toisiinsa. Henkisyys työpaikoilla voi ilmetä monin eri tavoin. Henkisyyttä on se kuinka ihmiset kohtaavat toisensa, kuinka yhteistyö sujuu sekä miten kohdellaan yhteistyökumppaneita ja asiakkaita. Henkisyys on itsensä kasvua, työstä ja työkavereista välittämistä sekä ulkoista olemusta. Henkilökohtaisen kasvun koetaan olevan jopa tärkeämpää kuin vain työn tekeminen, sillä työssä kehittyessään työntekijä kokee kehittyvänsä myös ihmisenä. Hyvä työpaikka inspiroi ja innostaa sekä lisää työssä jaksamista. Työpaikan tuki ja arvostus tulevat

myös tässä esille tärkeänä osana henkistä työhyvinvointia. Yhteisöllisyys luo myös henkistä hyvinvointia työpaikoilla, ihmisillä kun on tietynlainen tarve yhteisöllisyyteen ja juurikin työpaikka on usein se keskeinen paikka missä sitä voi kokea. (Virolainen 2012, 26.)

Tärkeää olisi, että työpaikalla olisi mahdollista jakaa tunteet ja tuntemukset kollegoilleen ja esimiehille. Tunteiden ilmaisu on jokaiselle ihmiselle luonnollinen asia, eikä niitä tulisi tukahduttaa, sillä tunteiden tukahduttaminen lisää taas ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

Usein työpaikan arvot liittyvät vahvasti myös henkiseen työhyvinvointiin. Kun työntekijän ja työpaikan arvomaailma kohtaa, on helpompi pitää yllä työpaikan ns. harmoniaa. Kun työpaikan arvot pelkän voiton tavoittelun sijaan kohdistuvat esimerkiksi laajempaan yhteiskunnalliseen vaikutukseen, luo tämä myös henkistä hyvinvointia työyhteisöön. Jos työntekijän arvot taas eivät kohtaa, tai työssä edellytetään moraalisesti erinäisiä tekoja, kuten valehtelua, rikkomista tai liioittelua, aiheuttaa se henkistä pahoinvointia työyhteisöön tai yksilöön. (Virolainen 2012, 27.)

Työpaikkakiusaamisista ja erilaisista häiriköinneistä on nyt usein ollut uutisointia ja ne ovatkin työnantajille erittäin hankalia tapauksia. Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä sanallisenä tai jopa fyysisenä loukkaamisena. Sanallinen loukkaaminen voi olla vähättelevää puhetta tai haukkumista, fyysinen taas tönimistä tai muunlaista toiseen tarttumista. Tällaiset tilanteet ovat aina työntekijälle henkisesti raskaita ja ne tulisi saada käsiteltyä nopeasti pois. Jokainen tapaus tulisi käsitellä tapauskohtaisesti ja tilanteeseen tulisi suhtautua vakavasti. Tapaus on käsiteltävä kattavasti, kaikkia asianosaisia kuulemalla. Mikäli asianosaisina olleet ovat syyllistyneet epäasialliseen kohteluun, on asiaan puututtava ja harkittava kurinpidollisia toimenpiteitä. Tapauksesta on keskusteltava niin, ettei vastavaa tapahdu enää ja määriteltävä yhtiön pelisäännöt uudelleen. (Alahautala & Huhta 2018, 67.)

## 5 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Isojoen kunta on yritteliäs kunta. Yhteistyökykyinen ja arvostava ilmapiiri takaavat mukavan asumisympäristön kuntalaisille. Kaunis luonto ja turvallisuus ovat myös pienen paikkakunnan etuja. Kunnan arvoihin kuuluu kuntalaisista välittäminen, kuten peruspalveluiden turvaaminen ja avoin ja osallistuva päätöksenteko yhdessä kuntalaisten kanssa. Isojoen kunta kuuluu Karijoen ja Teuvan kuntien sekä Kauhajoen kaupungin kanssa Suupohjan seutukuntaan. Isojoki kuuluu Etelä-Pohjanmaan maakuntaan. Asukkaita Isojoen kunnassa on 2122. (Isojoen kunnan www-sivut 2019.)

Haastattelin opinnäytetyötäni varten myös Isojoen kunnan hallintojohtaja Juha Mattilaa. Häneltä sain tiedon, että kunnassa on tällä hetkellä työntekijöitä yhteensä 72 kappaletta. Työntekijät jakautuvat eri osastoille niin, että yleishallinnossa (sisältää myös vapaa-aikatoimen) on 6 kappaletta, opetus- ja kulttuuritoimessa 50 kpl ja yhdyskuntapalveluissa 16 kpl. Ikärakenne on syntymävuosien mukaan jaoiteltu 1956-1959 syntyneitä 9 henkilöä, 1960-1969 31 henkilöä, 1970-1979 20 henkilöä, 1980-1989 7 henkilöä ja 1990-1996 5 hlö. Isojoen kunnan johtoryhmään kuuluu kunnanjohtaja Juha Herrala, hallintojohtaja Juha Mattila, rehtori Antti Oikarinen sekä tekninen johtaja Jouni Niemi. Lisäksi johtavassa asemassa ovat kirjastonjohtaja Minna Saari ja päiväkodin johtaja Sari Uusitalo. Kunnan työntekijöiden ammattinimekkeitä on näiden johtavassa olevien lisäksi monia, mm. opettajia, opinto-ohjaaja, kuraattori, koulunkäyntiavustajia, varhaiskasvatuksen henkilöstöä, kuten lastentarhanopettajia, sekä toimistosihteereitä, työ- ja laitosmiehiä, työnjohtaja, talonmiehiä, liikuntapaikkojen hoitaja, siivoojia sekä hyvinvointikoordinaattori. (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 08.11.2019.)

Kuntaan ei ole aikaisemmin tehty varsinaista työhyvinvointikyselyä. Psykososiaalisen kuormittuneisuuden kyselyitä on työterveyden puolesta tehty toimipisteittäin. (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 08.11.2019.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tiedonkeruu tapahtui kyselytutkimuksella. Kyselytutkimus on hyvä tapa kerätä ja tarkastella tietoa henkilökunnan mielipiteistä ja asenteista. Mielipiteiden tutkiminen ei ole helppoa, haasteet liittyvät tiedonkeruuseen, mittaamiseen ja kyselyn sisältöön. Kyselyaineistot koostuvat pääosin mitatuista luvuista ja numeroista. Koska kyselyssä on määrällinen tutkimus, niin vastauksilla tavoitellaan pääosin yleiskäsityksiä. Kyselytutkimuksessa kysymykset on tehtävä ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon. Koko tutkimuksen onnistuminen riippuu suurimmassa määrin lomakkeesta. Tärkeää on siis miettiä mitä tutkitaan. (Vehkalahti 2014, 20.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä kysely Isojoen kunnan henkilöstölle, minkä pohjalta selviää kunnan työhyvinvoinnin tila. Kysely oli jokaiselle vakioitu eli kaikki kysymykset kysyttiin samalla lailla ja samassa järjestyksessä. Kohdetta tutkittiin kokonaisvaltaisesti teoriamateriaalin pohjalta. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa ja etsiä selitys ongelmalle ja tunnistaa todennäköisiä syy-seurausketjuja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 138.)

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikutti lähtökohtaisesti se, että saadaan oikeita faktoja eli lukuja, millä voidaan tehdä johtopäätöksiä aiheesta ja saadaan vastaus tutkimusongelmaan. Määrällisessä tutkimuksessa myös vastaajien määrä on yleensä suuri, niin kuin tässäkin kyselyssä; kaikki kunnan työntekijät. Myös tiedon strukturointi, mittaaminen, mittareiden käyttäminen, tiedon käsittely ja esittäminen numeroin on tällekin tutkimukselle ominaista. (Vilkkä 2007, 17.)

Kevan tekemän kyselyn käytössä on se hyvä puoli, että kunnan on helppo jatkossa verrata Isojoen kuntaa muihin kuntiin ja lukea heidän johtopäätöksiään tutkimuksen tuloksista. Vertailevan tutkimuksen tavoitteena on tuoda myös selkeämmin esille kuntien eroja ja yhtäläisyyksiä. Myös tutkimusprosessin puolueettomuutta edesauttaa mahdollisimman vähäinen vaikutus kyselyn kysymyksiin ja näin ollen niistä saatuihin tuloksiin. (Vilkkä 2007, 21.)

Kevan työhyvinvointikyselyn palvelukuvaus on seuraavanlainen;

Kevan Avaintiedot verkkopalvelussa Kevan työnantaja-asiakas voi itsenäisesti toteuttaa omalle henkilöstölleen työhyvinvointikyselyn, jolla kartoitetaan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta. Palvelun käyttö edellyttää työnantajan edustajan Katso-tunnistautumista. Työhyvinvointikyselyn tuloksia voidaan käyttää kehittämistyön tukena organisaatiossa. Kevan työhyvinvointikysely sisältää n. 30 kysymyksen vakiomuotoisen kyselyn. Näiden lisäksi kyselyyn voi lisätä mukaan 1-3 omaa kysymystä. (Väänänen henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2019.)

Kevan työhyvinvointikysely on ollut käytettävissä kunnille kesäkuusta 2019 alkaen ja se on kunnille maksuton palvelu. Aikaisemmin kysely on ollut tarjolla asiantuntijapalveluissa Kevalla vuodesta 2007 lähtien. Kyselyä olivat pilotoimassa Kankaanpään ja Rovaniemen kaupungit. Kyselyn tarkoitus on, että kunnat toteuttavat verkkokyselyn itsenäisesti, mutta Keva antaa tarvittaessa teknistä tukea. Aihepiirit käsittelevät työyhteisöjen toimivuutta ja arkea, esimiestyötä ja johtamista, työtehtäviä ja omia voimavaroja. Kyselyn tulokset tallentuvat vertailuaineistoon, näin ollen kunnat voivat vertailla omia tuloksiaan muihin kyselyn tehneisiin kuntiin. Kevan kyselyn avulla kunnat voivat arvioida ja kehittää työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Kevan hyvinvointikysely sisältää sähköisen työhyvinvointikyselyn henkilöstölle, kyselyiden raportoinnin ja raporttien jakelun, laajan vertailuaineiston, mahdollisuuden seurantakyselyiden tekoon sekä ohjeet ja tukimateriaalin. (Kevan www-sivut 2019.)

Lopuksi tarkoitus on tulkita myös Isojoen kunnan tulokset ja esittää ne kunnan henkilöstölle. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista käyttää erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joiden avulla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)



## 6.2 Aineiston luotettavuus

Kyselyn luotettavuutta oleellisesti parantaa oikeiden mittareiden valinta ja niiden soveltuvuus kyseisen mittauskohteen mittaamiseen. Tällaisessa kyselytutkimuksessa väkisinkin tulee katoa jonkin verran. Aina kun katoa syntyy myös tulosten pätevyys heikkenee. Uskon kuitenkin, että saan tarvittavan määrän vastauksia luotettavaan tutkimukseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista käyttää erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joiden avulla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Tässä tutkimuksessa luotettavuus edellyttää tieteellisen tutkimuksen mukaisia kriteereitä. Tärkeintä oli, että tutkimuksessa pystyttiin mitata juurikin sitä mitä piti ja tähän vaikutti olennaisesti onnistuneet kysymykset. Kevan kysely sopi tähän selontekoon, koska kysymykset olivat juurikin sellaisia, millä uskoin saavani vastauksia haluttuihin tutkimusongelmiin. (Heikkilä 2014, 177.)

Keva noudattaa työhyvinvointikyselyn verkkopalvelun toteuttamisessa hyvää tutkimustapaa. Kevan verkkopalvelusta on työnantajan saatavissa ainoastaan tehdyn työhyvinvointikyselyn valmiit tulosraportit, eikä mitään muuta kyselyn aineistoa ole saatavissa. Palvelusta ei myöskään näe henkilötasolla kuka on vastannut kyselyyn ja kuka ei. Raportit on saatavissa palvelusta kyselyn vastausajan päätyttyä. Jokainen kyselyn osallistuja ohjeistetaan kyselyn saateviestissä ja kyselyn etusivulla vastausten käsittelystä ja niiden luottamuksellisuudesta. Vastaajalta kysytään myös oma suostumus henkilötietojen käyttöön tutkimusmielessä. Yksittäiset vastaajat eivät ole raportoinnissa tunnistettavissa. Työyksikkö- tai tiimikohtaisen raportin muodostamiseen vaaditaan vähintään viisi vastaajaa. Kysymyskohtainen vastausjakauma esitetään raporteilla kun vastaajia on vähintään 20. Avoimia vastauksia kyselyssä ei ole lainkaan mukana. Kyselyn tuloksia ei raportoida vastaajien taustatietojen (esimerkiksi sukupuolen tai ammatin) perusteella. (Väänänen henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2019.)

Ongelmaksi kyselytutkimuksessa muodostui myös se, ettei saatu tarkempia tietoja yksiköittäin. Kyse on pienestä kunnasta ja yksiköissä saattoi työskennellä vain muutama henkilö, joten tämän vuoksi vastauksien yhdistäminen vastaajaan olisi helppoa ja näin ollen luottamuksellisuus kyselyssä olisi kärsinyt.

### 6.3 Aineiston analysointi

Aineiston keruun jälkeen tulee aineiston analysointi. Analyysi alkaa aineiston lukemisella sekä reflektoinnilla. Tämän jälkeen tekemällä oivalluksia tuloksista ja löytämällä mielenkiintoisia asioita tehtävän kannalta. Keskeisin tehtävä on erottaa aineistosta olennaisin tieto sekä selvittää erilaisuudet ja poikkeavuudet.

Aineistoa lähdettiin käymään läpi, kun aineiston keräämisen määräaika oli mennyt umpeen. Määräaikaan mennessä ei vastauksia ollut tullut haluttua määrää; niinpä kyselystä lähetettiin muistutus sähköpostitse. Tämän jälkeen arvioitiin aineiston kato eli se kuinka paljon oli puuttuvia tietoja. Lopullinen vastausprosentti (70,8 %) oli hyvä.

Tulokset esitettiin kysymysryhmän kokonaistulosten prosenttijakaumana ja keskiarvo - taulukko-palkkikuviona. Jokaiselle vastaukselle oli määritelty frekvenssi eli vastausvaihtoehto, jolla oli eniten vastauksia. Jokaiselle kysymykselle oli määritelty myös mediaani, eli keskiluku. Tunnusluvuilla on helppo selvittää työntekijöiden mielipiteet ja Kevan kyselytutkimus tilastoi valmiit vastaukset. Kuitenkin opinnäytetyöni tavoitteena on lopullisten tulosten analysointi teorian avulla. (Heikkilä 2014, 82.)

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 04.12.2019-21.12.2019 välisenä aikana. Kysely lähetettiin kaikille 72 kunnan työntekijälle. Sähköposteja lähetettiin 74 kpl, koska muutama näistä oli ryhmäsähköposteja. Kyselyyn vastasi yhteensä 51 työntekijää, vastausprosentin ollessa noin 70,8%. Vastaajien ikäjakauma (niistä jotka vastanneet syntymävuosi kysymyksiin) oli oheinen:

Ikäryhmäjakauma		
	%	N
alle 35 vuotta	12 %	6
35 - 44 vuotta	27 %	13
45 - 54 vuotta	29 %	14
yli 55 vuotta	33 %	16
Yhteensä	100 %	49

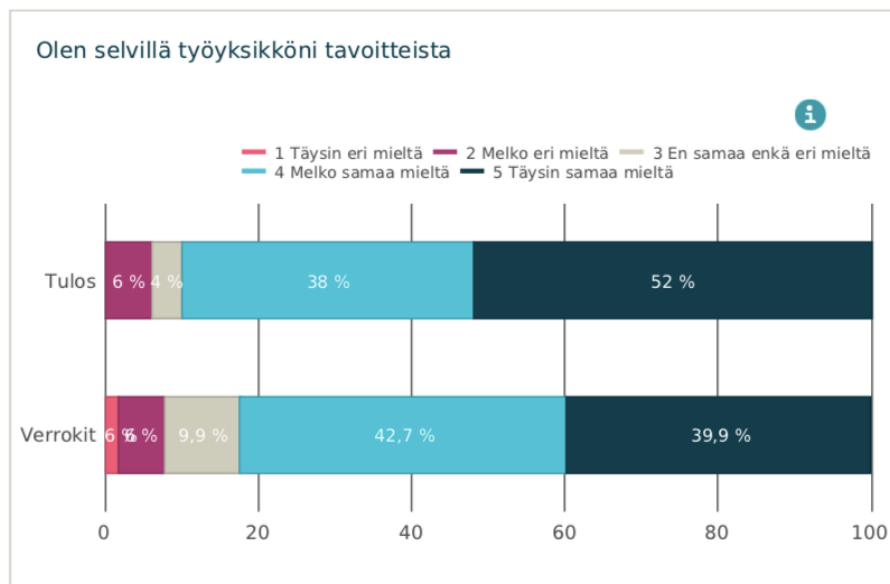
Kuvio 1: Vastaajien ikäjakauma

Kysely koostui 32 monivalintakysymyksestä. Kyselyssä oli kuusi eri aihealuetta: työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesimiestyö, työnantajan toiminta sekä asiakkaat ja yhteistyö. Jokaisesta kysymyksestä Kevan verkkotyökalu on laatinut valmiit kuviot ja taulukot tulosten tulkintaa ja hahmottamista varten. Ensimmäisessä taulukossa näkyy keskiarvo, moodi sekä mediaani. Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä. Myös muutama kyllä/ei kysymys on joukossa. Vertailuaineisto koostuu 20 organisaatiosta, joissa on yhteensä 2670 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta 2019 ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.

Tähän työhöni otin kyselystä esille ne kohdat, missä oli selkeästi kehitettävää tai muutoin huomion arvoista tietoa. Kohdat, missä henkilöstö oli pääosin tyytyväinen en nostanut työhöni vaan ne on mahdollista tulkita lukijan itse liitteenä olevasta kyselyn tuloksesta. En myöskään ottanut tarkemmin kantaa vertailu konserneihin, koska tässä työssä tarkoitus oli selvittää Isojoen kunnan työhyvinvoinnin tilaa. Jatkossa on mahdollista toki tehdä uusi selvitys tästä osa-alueesta.

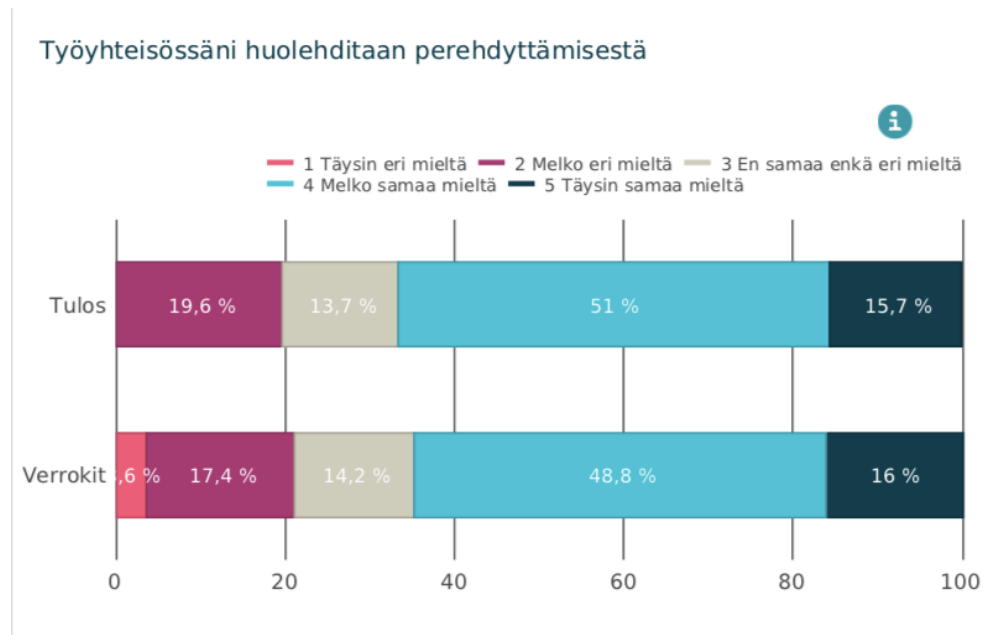
## 7.1 Työn sujuminen työyhteisössä

Työn sujumista työyhteisössä kartoitettiin seitsemällä eri kysymyksellä. Niissä käytiin läpi perehdyttämistä, työyhteisön ratkaisukeskeisyyttä ristiriita tilanteissa, luottamukslisuutta, kuinka selvillä työntekijät ovat työyksikön tavoitteista, yhteistyöstä eri yksiköiden välillä sekä yhteisesti sovituista toimintatavoista ja tietääkö jokainen oman työyksikkönsä tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. Kuviossa 2 on esitetty se, kuinka työntekijät ovat selvillä oman työyksikkönsä tavoitteista.



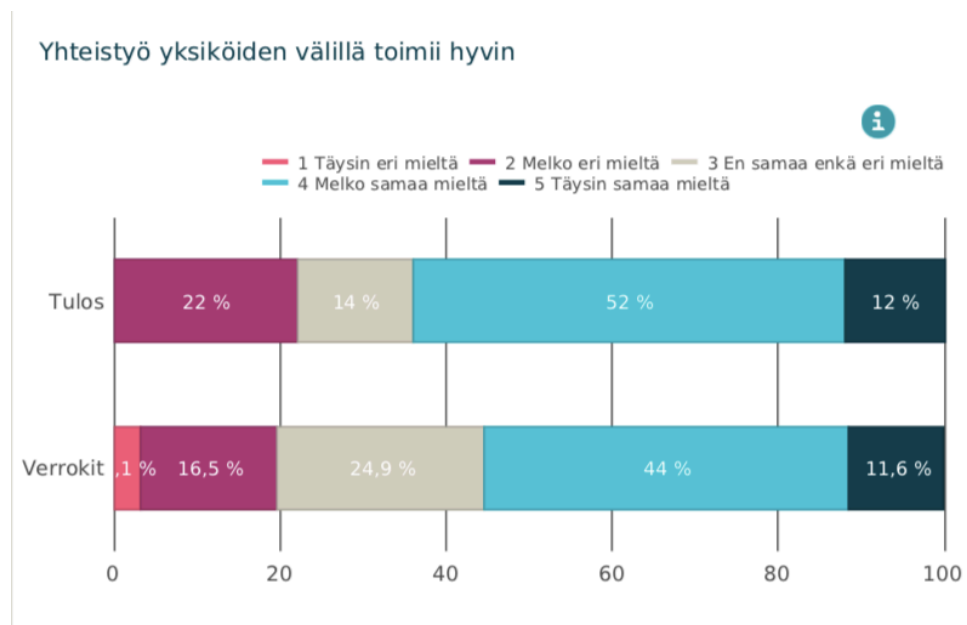
Kuvio 2: Työyksikön tavoitteet

Suurin osa vastaajista (52 %) oli selkeästi sitä mieltä, että oman työyksikön tavoitteet ovat hyvinkin selvillä. Vain kuusi prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, ettei tiedä mikä on oman työyksikön tavoite. Seuraava kuvio 3 tarkastelee perehdyttämistä. Tässä myös suurin osa oli sitä mieltä, että omassa työyhteisössä huolehditaan perehdyttämisestä, mutta jopa 19,6 % oli kuitenkin eri mieltä. Perehdyttämiseen olisi siis syytä kiinnittää huomiota jonkin verran enemmän kuin mitä tähän asti on tehty. Vastuu uuden työntekijän perehdyttämisessä on ensisijaisesti esimiehellä, mutta myös työntekijän oma-aloitteellisuus on toki tärkeää.



Kuvio 3: Perehdyttäminen

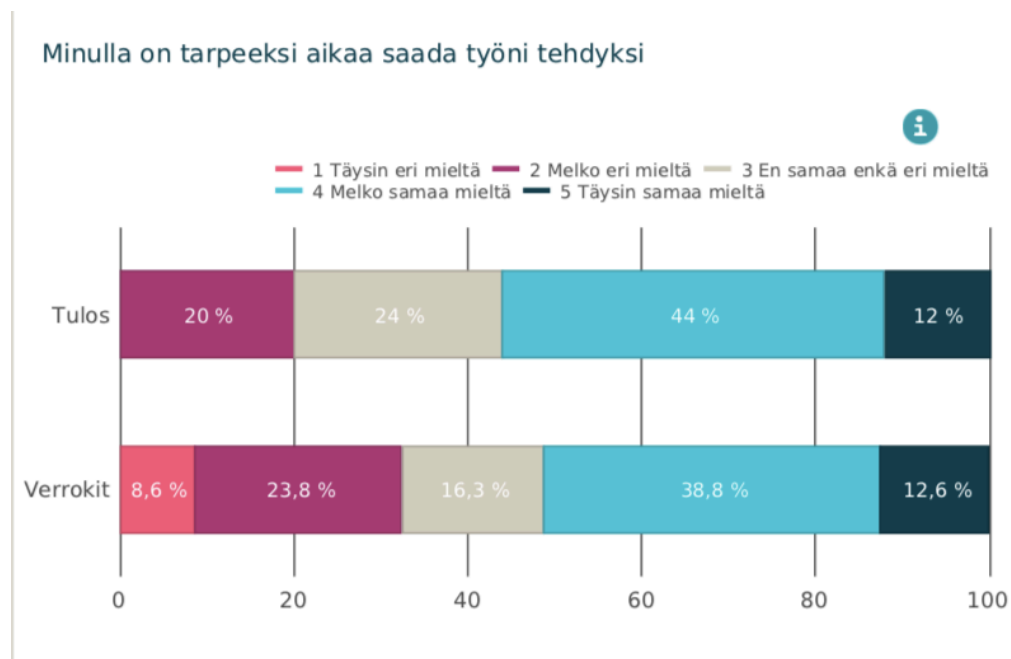
Kuviossa 4 tarkastellaan yhteistyötä eri yksiköiden välillä ja niin kuin kuviosta saattaa havaita, on suurin osa melko samaa mieltä yksiköiden yhteistyön toimivuudesta, kun taas jopa 22 % on täysin eri mieltä, eikä yhteistyö suju haluamalla tavalla. Tähän olisi myös hyvä tehdä jatkokysymyksiä henkilöstölle ja selvittää, onko joidenkin tiettyjen yksiköiden välinen yhteistyö hankalaa.



Kuvio 4: Yhteistyö eri yksiköiden välillä

## 7.2 Työtehtävät ja omat voimavarat

Tässä osiossa käsiteltiin ammatillista kehittymistä, omien tietojen ja taitojen käyttöä, ajankäyttöä sekä voimavaroja ja haasteita. Keskimääräisesti tulokset tässä osiossa olivat hyviä. Työtehtävät tarjoavat suurimmalle osalle henkilöstöä mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Omien tietojen ja taitojen käyttöä hyödynnetään monipuolisesti. Ajankäytössä olikin sitten poikkeavuutta, koska jopa 20 % henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei ole tarpeeksi aikaa saada työtä tehdyksi (kuvio 5).

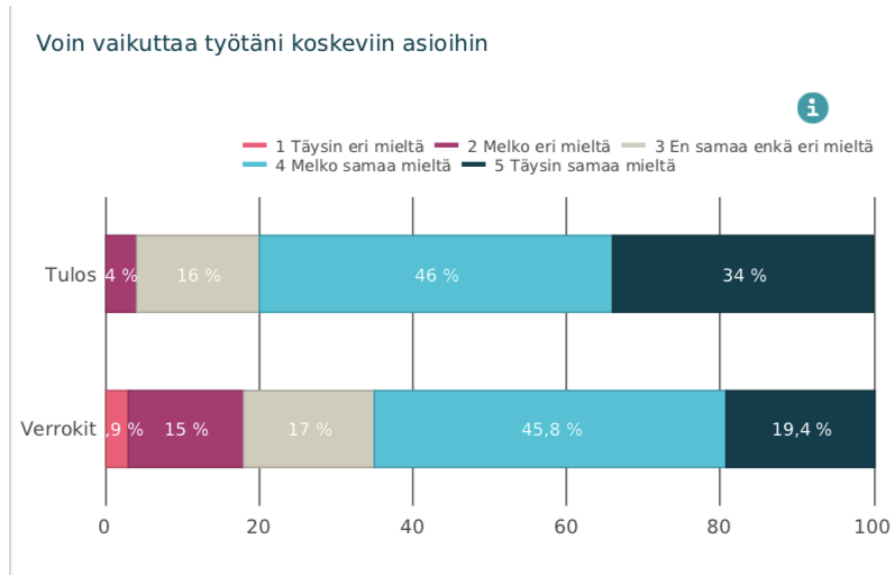


Kuvio 5: Ajankäyttö

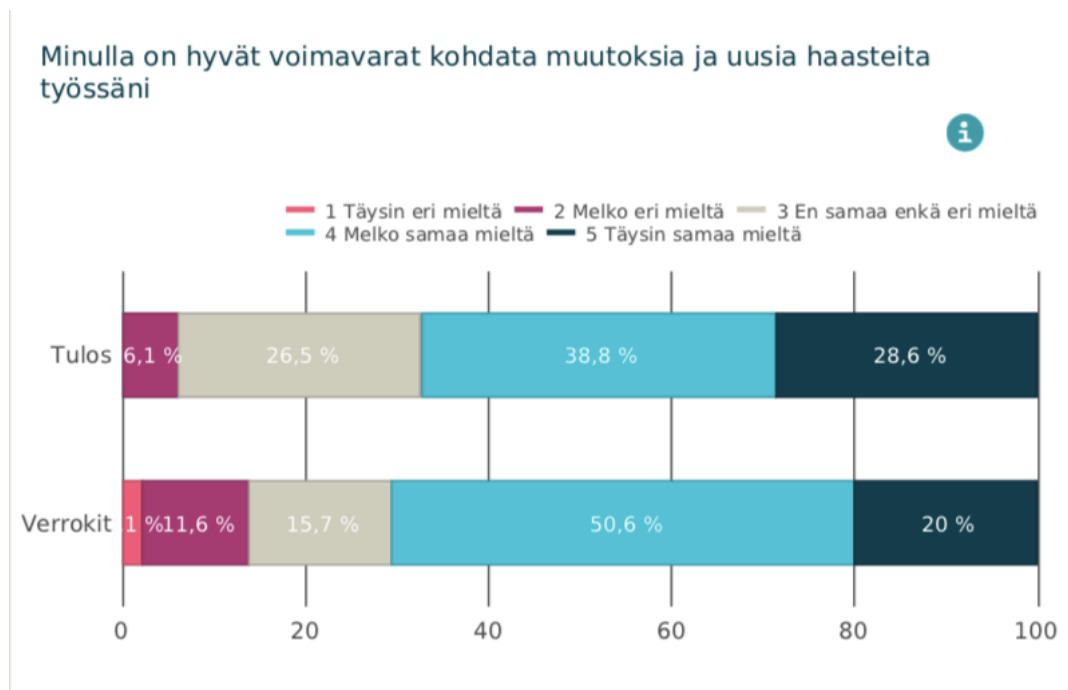
Verrokki organisaatioissa on tilanne samaa luokkaa. Työterveyslaitoksen verkkosivuilla olikin artikkeli ajanhallinnasta. Artikkelin mukaan lähes puolet Suomalaisista työntekijöistä joutuu kiirehtimään, jotta saa työnsä tehtyä. Jatkuva kiire onkin stressaavaa. Pitkään jatkuessa kiire heikentää hyvinvointia ja tuottavuutta. Kiirettä voidaan helpottaa esimerkiksi sillä, että pohditaan yhdessä onko tehtävien tärkeysjärjestys kaikille selvillä, onko työtehtävät kuinka selkeästi määriteltä ja kannustetaanko työyhteisössä kertomaan häiriötä tuottavista ongelmista. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Kuitenkin kuviossa 6 ja 7 huomataan, että työntekijät kokevat pääosin, että voivat vaikuttaa omaan työhönsä koskeviin päätöksiin (34 %) ja voimavarat ovat hyvät

muutoksien ja uusien haasteiden edessä. Täysin samaa mieltä oli 28,6 % ja melko samaa mieltä 38,8 %, vain 6,1 % oli täysin eri mieltä.



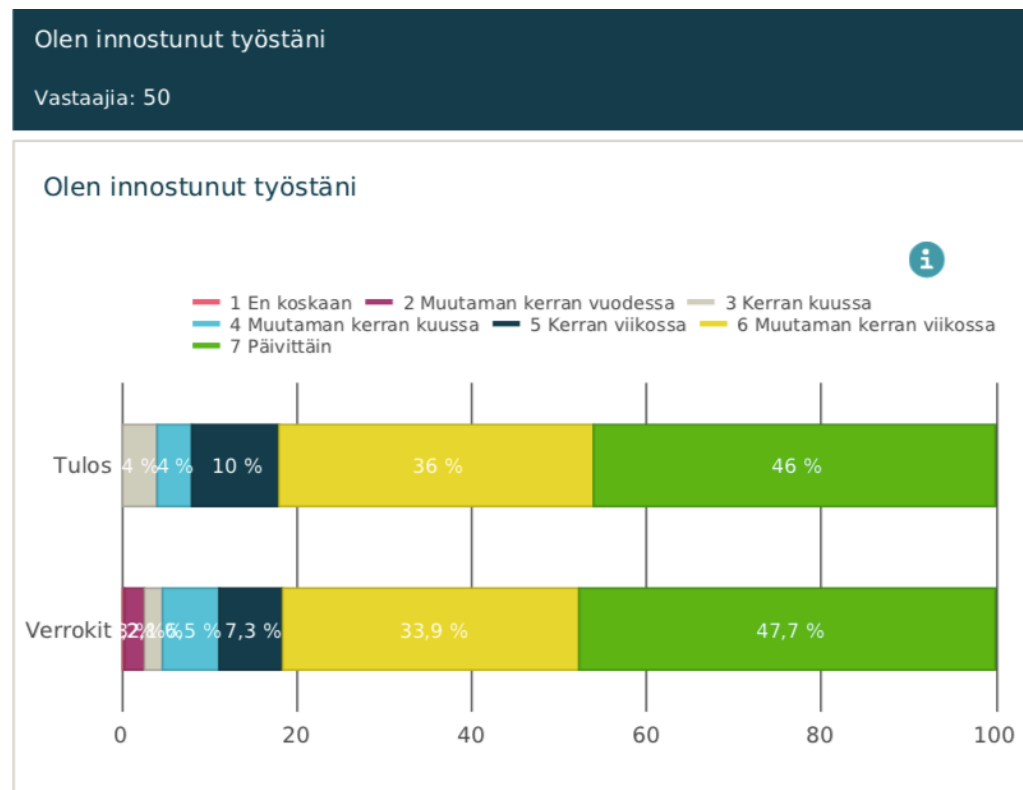
Kuvio 6: Vaikutus omaan työhön



Kuvio 7: Omat voimavarat

### 7.3 Työhön liittyvät tuntemukset

Tässä osiossa olivat vastaukset hyvinkin selkeät ja pääosin henkilöstö oli innostunut omasta työstään, tunsi itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi sekä tunsi tyydytystä omaan työhönsä syventymisestä. Kuviossa 8 jopa 46 % koki innostumista päivittäin omasta työstään.



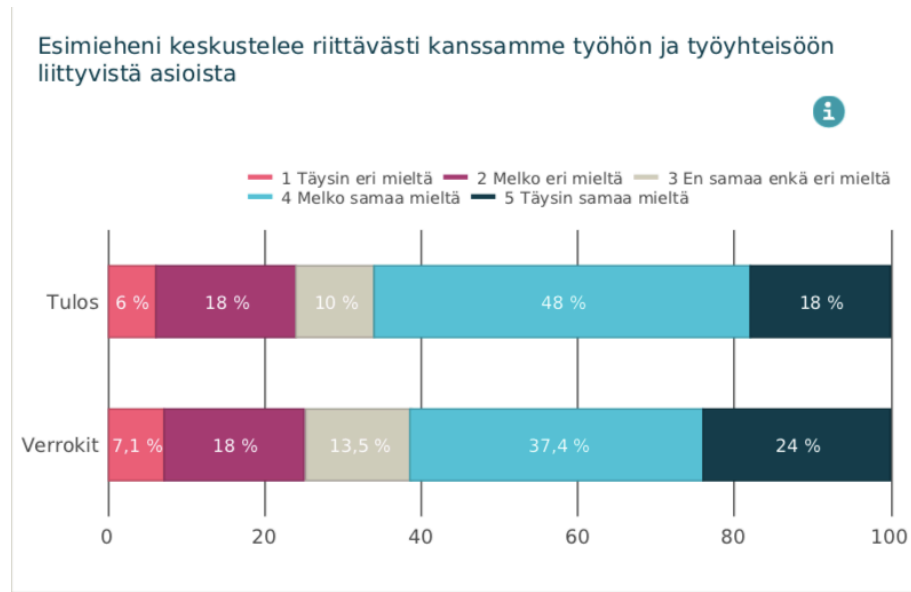
Kuvio 8: Työstä innostuminen

### 7.4 Lähiesimiestyö ja työnantajan toiminta

Esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä oli kyselyssä kuusi kappaletta. Tähän osioon otin havainnollistaakseni kysymykset, missä mielestäni olisi hiukan parannettavaa ja mihin kehitysosiossa tulen palaamaan. Tässä osiossa suurin osa henkilöstöstä (44 % vastaajista) oli sitä mieltä, että esimiehen ja alaisten välillä vallitsee luottamuksen piiri. Kuitenkin kysymyksessä, missä kysyttiin esimiehen osallisuudesta keskusteluihin työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista, keskiarvo tuli hiukan alas. 3,5 ja 6 % olivat sitä mieltä

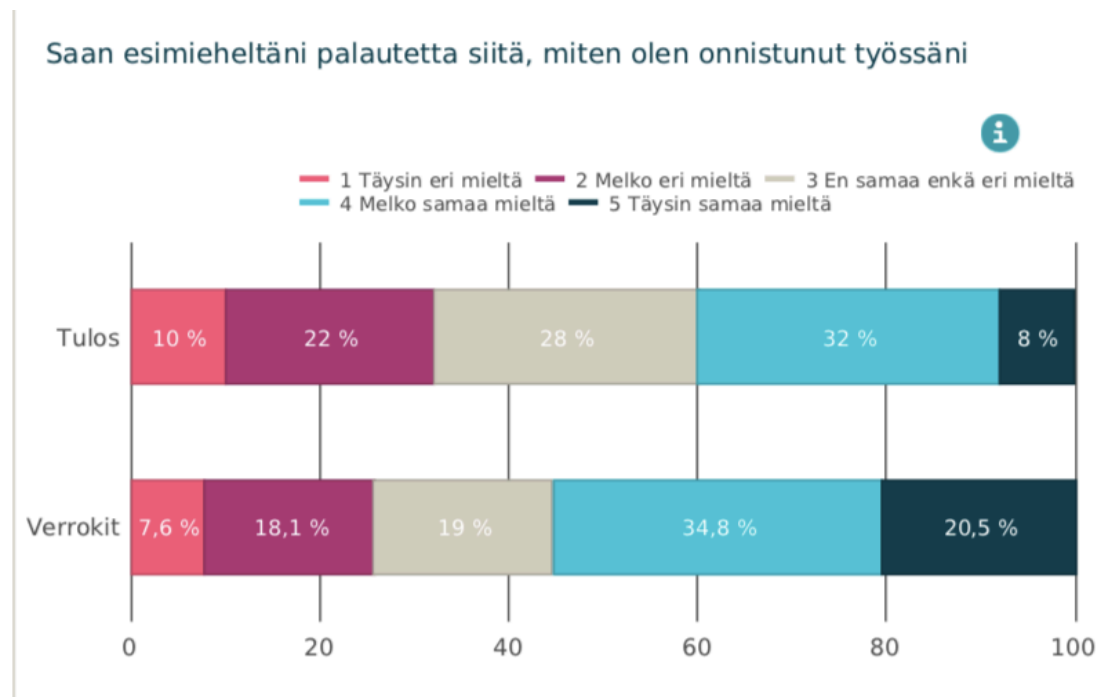


ettei keskustelua ole riittävästi. Esimiesten olisi hyvä huomioida tämä ja esimerkiksi määrääjain pidettävissä kehityskeskusteluissa käydä läpi näitä asioita.



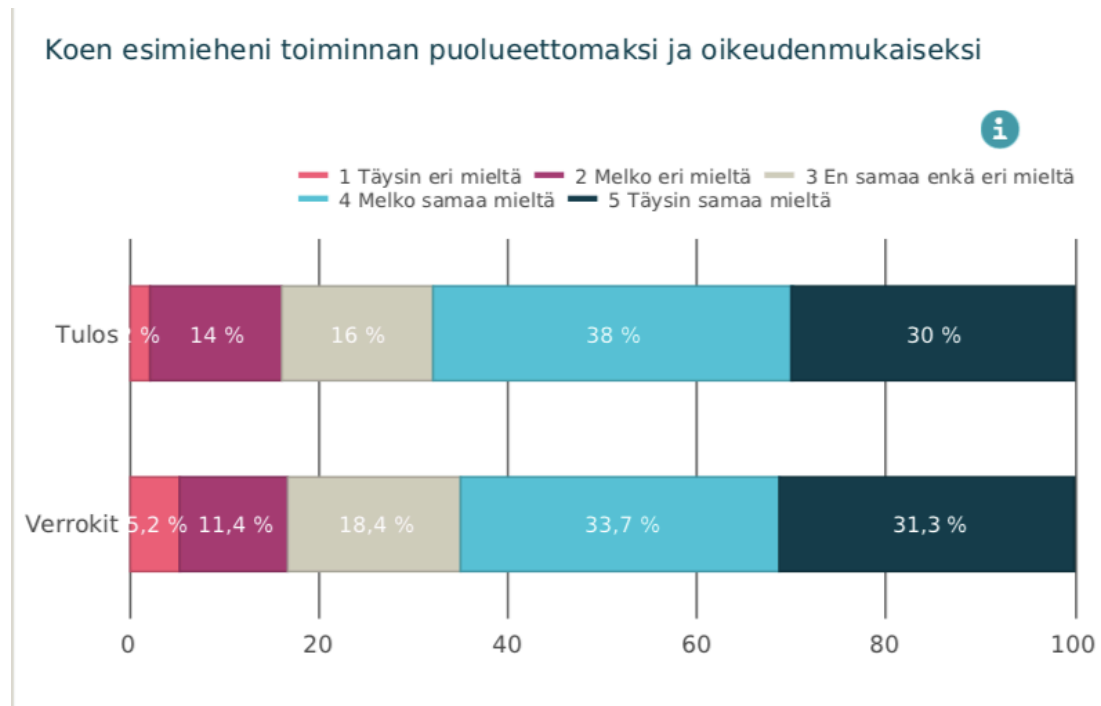
Kuvio 9: Keskustelu esimiehen kanssa

Myös tähän samaan aiheeseen liittyen osa henkilöstöstä kokee, ettei saa tarpeeksi palautetta työstään. (Kuvio 10)



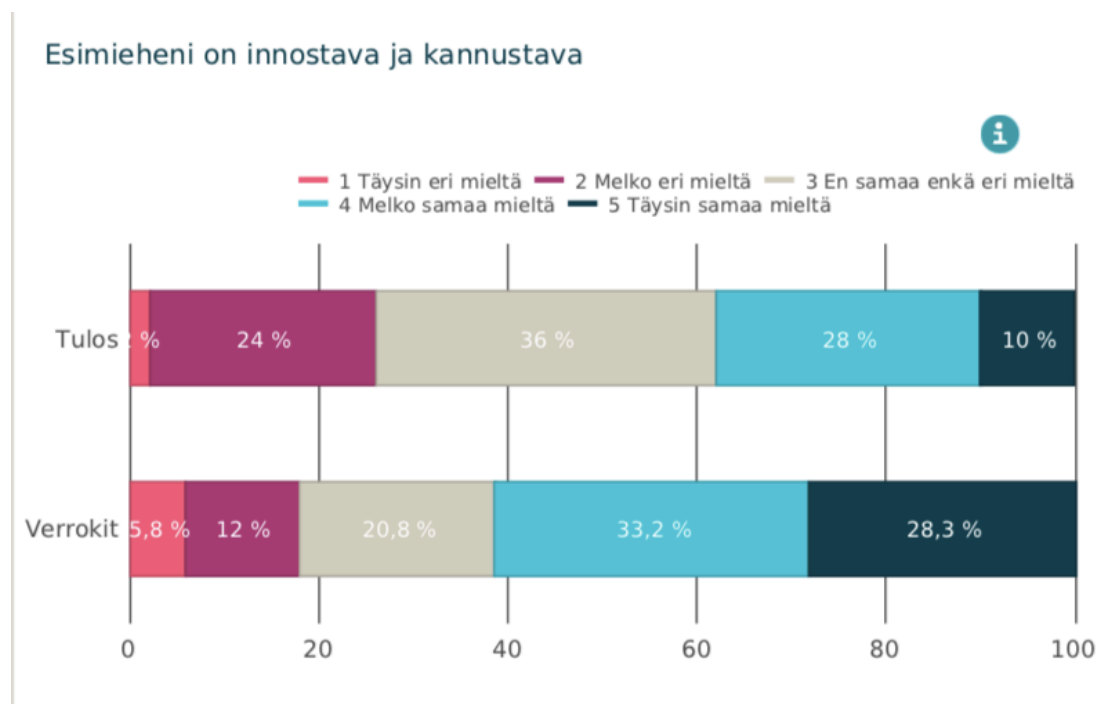
Kuvio 10: Palaute esimieheltä

Jokseenkin henkilöstö oli myös sitä mieltä, ettei esimiehen toiminta ole puolueellista ja oikeudenmukaista. Tähän on myös hyvä kiinnittää jatkossa huomiota. Kuvio 11.



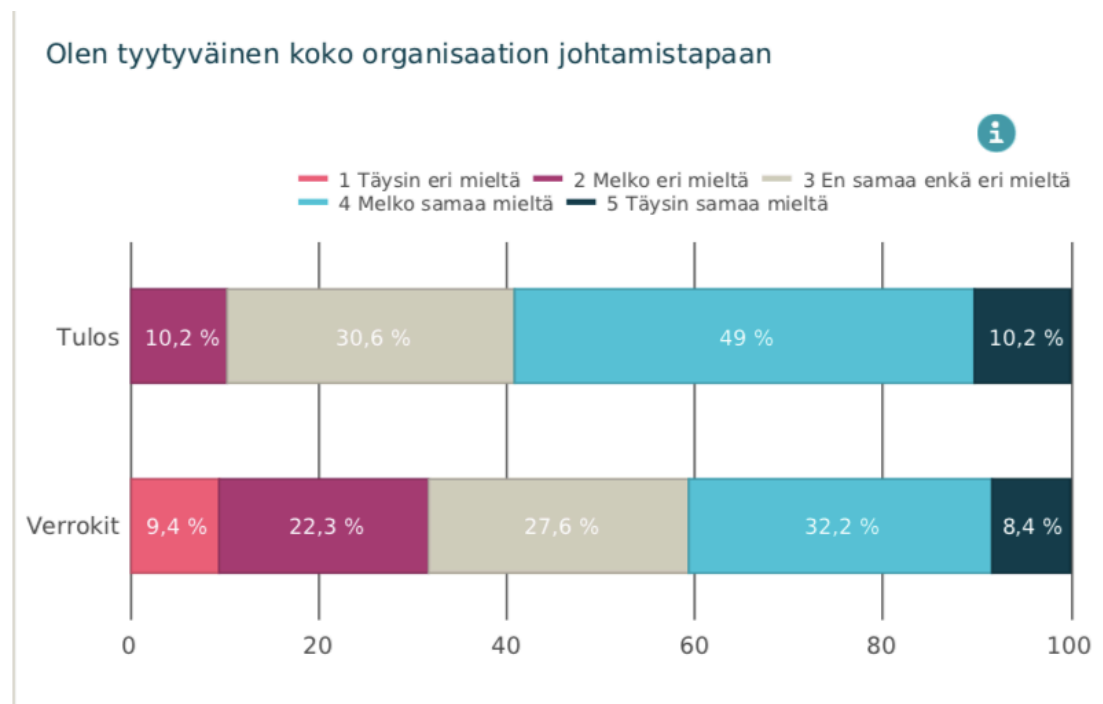
Kuvio 11: Esimiehen toiminta

Esimiehen innostus ja kannustus oli saanut myös jokseenkin eriäviä vastauksia. Jopa 24 % oli sitä mieltä, ettei esimies juurikaan kannusta tai innosta henkilöstöä. Kuvio 12.



Kuvio 12: Esimiehen kannustus

Yli puolet vastaajista olivat kuitenkin sitä mieltä, että esimies jakaa vastuuta henkilöstölleen sopivasti. Henkilöstöllä on myös tiedossaan hyvin organisaationsa strategiset linjaukset ja heidän mielestään ne ohjaavat selkeästi omaa toimintaa. Johtaminen organisaatiossa on henkilöstön mielestä avointa. Reilusti yli puolet (51 %) oli melko samaa mieltä ja 12,2 % oli täysin samaa mieltä. Pääosin oltiin myös tyytyväisiä koko organisaation johtamistapaan. Kuvio 13.



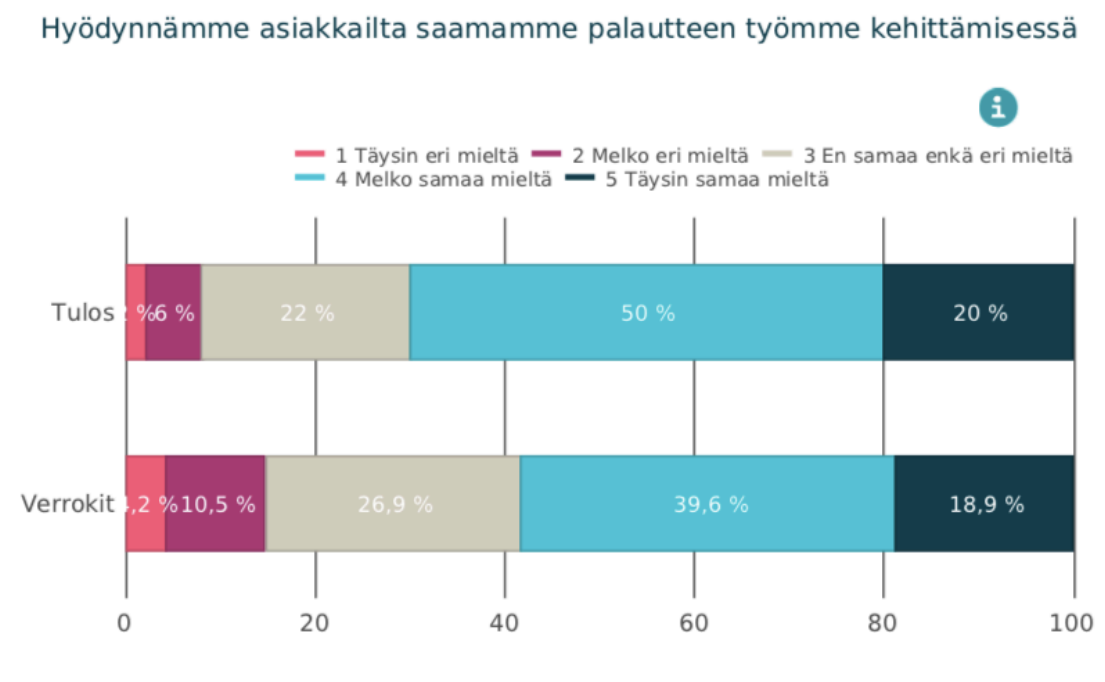
Kuvio 13: Koko organisaation johtamistapa

Mahdollisessa työkyvyn heikentymisessä uskotaan siihen, että esimies tukee työntekijää. Kuitenkin melkein puolet työntekijöistä eivät tiedä kuinka omassa organisaatiossa menetellään silloin kun työkyky on uhattuna. Olisiko esimerkiksi mahdollista työterveyshuollon kertoa omista palveluistaan avoimemmin?

Hienoa oli havaita, että kysymyksessä suosittelisiko työntekijä työpaikkaa muille oli kyllä vastauksia huomattavasti enemmän (85,7%). Pääosin työntekijät ovat siis tyytyväisiä työpaikkaansa.

## 7.5 Asiakkuus ja yhteistyö

Tässä osioissa kävimme läpi asiakkaiden palautteen antoa sekä sen hyödyntämistä. 38 % oli melko samaa mieltä, että palautetta kerätään säännöllisesti asiakkailta, 24 % prosenttia täysin samaa mieltä ja vain 8 % oli täysin eri mieltä. Vastaajien mielestä palautetta hyödynnetään myös hyvin ja käytetään oman työn kehittämisessä. Kuvio 14.



Kuvio 14: Palautteen hyödyntäminen

## 7.6 Lisäkysymykset

Lisäsimme kyselyyn myös kolme omaa lisäkysymystä. Yksi niistä käsitteli kehityskeskustelua. 46,9 % oli melko samaa mieltä ja 34,7 % täysin samaa mieltä siitä, että kehityskeskusteluja tulisi olla tietyin väliajoin. Hyvin pieni vastaajamäärä oli täysin (4,1 %) tai jokseenkin eri mieltä (8,2 %).

Lisäkysymys kaksi käsitteli lähiesimiehen tasapuolista ja oikeudenmukaista kohtelua. Tässäkin oltiin suurimmalta osin sitä mieltä, että esimies kohtelee pääsosan tasapuolisesti alaisiaan. Kolmas kysymys koski työkaverien tukea työtehtävien onnistumiseen. Hyvin tasapuolisesti oltiin sitä mieltä, että tukea on mahdollista saada tarvittaessa.

Täysin samaa mieltä oli 51 % ja melko samaa mieltä 40,8 % ja loput vastaajista (8,2%) eivät osanneet sanoa ovatko samaa vai eri mieltä.

## 8 YHTEENVETO

Kyselyn vastausprosentti on melko suuri (n.70 %), joten luotettavuus on hyvä. Kyseinen selvitys on tilastollinen tutkimus ja tulokset esitetään prosenttiosuuksilla. Tarve kyselyssä olikin riittävän suuri otanta. Aineiston keruussa käytettiin Kevan valmista sähköistä kyselylomaketta, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Tässä kyselyssä on mukana myös vertailtavia organisaatioita. Selonteon avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei kuitenkaan pystytä tarkalleen selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15.)

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa Isojoen kunnan työntekijöiden tämän hetkinen työhyvinvoinnin tila. Näiden tulosten perusteella ehdotan kehitysehdotuksia eri osa-alueille ja esitän lopuksi tulokset myös Isojoen kunnan henkilöstölle. Pääosin tulokset olivat hyviä ja niihinkin missä oli poikkeamaa, toivon kehitysehdotuksillani parantavan entisestään työhyvinvointia kunnassa. Yleisesti ottaen tulokset olivat erittäin hyviä ja vertailuorganisaatioiden kanssa hyvin samoilla linjoilla. Henkilöstön mielestä ristiriitojen käsittely ja ratkaisu toimivat hyvin, sekä luottamuksellisuus työntekijöiden välillä. Perehdyttämisessä oli hiukan poikkeavuutta ja oltiin sitä mieltä, että siihen tulisi panostaa enemmän. Perehdytys onkin työssä onnistumisen edellytys. Perehdyttämisen tulisi olla rekrytoinnin jatkumo, joka mahdollistaa näin ollen hyvän alun työn suorittamiselle. Perehdyttämiseen olisi esimerkiksi hyvä nimetä perehdytyksestä vastaava henkilö eri yksiköissä, joka kävisi kaikki työpaikan toimintatavat läpi uuden tulokkaan kanssa. (Leskinen & Hult 2010, 105.)

Myös organisaation eri yksiköiden sisäinen yhteistyö koettiin pääosin toimivaksi, mutta kuitenkin jopa 22 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei yhteistyö toimi. Tähän auttaa pääosin työntekijöiden oma halukkuus tehdä yhteistyötä ja yhteistyön näkeminen mahdollisuutena. Sosiaalinen työhyvinvointi on tärkeä voimavara, yhteistyö tukee terveyttä,

hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteistyön onnistuminen riippuu siitä osaako eri yksiköt keskustella keskenään. Vuorovaikutus on paras edellytys tiedon välittymiselle. Se vaatii kuitenkin kaikkien osallistumista, sitoutumista ja työtä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 95.)

Työn tuomaa ammatillista kehittymistä pidettiin kunnassa hyvänä. Työyksikössä tiedetään myös hyvin oman yksikön työtehtävät ja toimintatavat. Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä, että omia tietoja ja taitoja pääsee tarvittaessa käyttämään hyvinkin monipuolisesti. Kyselyssä nousi esille, ettei ole kuitenkaan tarpeeksi aikaa tehdä työtään. Vaikka pääosin oltiin sitä mieltä, että omaan työhön liittyviin asioihin on mahdollista vaikuttaa. Niin kuin aikaisemmin kirjoitinkin, niin tähän uskoisin auttavan tarkemman ajankäytön suunnittelu ja työn mahdollinen jakaminen sekä keskustelu avoimesti mahdollisista työtä haittaavista ongelmista. Psyykkisen työhyvinvoinnin tila on pääosin kunnassa hyvä ja psyykkistä työhyvinvointia edistämällä työntekijöiden jaksaminenkin paranee. Psyykkiseen työhyvinvointiin onkin tärkeä kiinnittää jatkossa erityistä huomiota.

Työhyvinvoinnin kannalta on hienoa huomata, että henkilöstöltä löytyy hyvin voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Suurin osa vastaajista tuntee itsensä tarmokkaaksi, vahvaksi ja innostuu omasta työstään. Tämä on erityisen tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Kun työ on mielekästä se kantaa eteenpäin niin henkisesti kuin fyysisesti.

Työntekijät ovat yleisesti sitä mieltä, että henkilöstön ja esimiehen välillä vallitsee hyvä luottamuksellinen ilmapiiri. Osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei esimies kuitenkaan keskustele riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Esimieheltä kaivattaisiinkin palautetta enemmän oman työn onnistumisesta sekä innostamista ja kannustamista. Esimiehen toiminta koettiin pääosin puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi, joi-takin hajaaäniä lukuun ottamatta. Suuri vaikutus työpaikan hyvinvointiin onkin esimiehillä, joten voidaan sanoa, että organisaation johto on avainasemassa hyvinvoinnissa. Tärkeintä on kommunikointi. Esimiehien tulisi olla enemmän työntekijöiden tavattavissa ja luoda työyhteisöön yhteisöllisyyttä. Ylipäänsä työnantajan kiinnostus alaisia kohtaan motivoi työntekijöitä. Kehityskeskustelut ovat hyvä tilaisuus rakentamaan vuoropuheluun työntekijän ja esimiehen välillä. Opinnäytetyössä tulikin ilmi, että suuri osa vastaajista toivoi kehityskeskusteluja tietyin väliajoin. Työntekijät haluavat olla mukana

tekemässä työtään koskevia päätöksiä, koska tällä tavalla heidän on mahdollista muokata työkuultuuria haluamaansa suuntaan, niin arvojen kuin tarpeidenkin mukaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 89.)

Viestinnän kehittäminen on erittäin tärkeä onnistuneen työyhteisön toiminnassa. Siihen onkin hyvä panostaa. Sisäinen viestintä työyhteisöissä, kuten palaverit, kokoukset, kasvokkain keskustelut, ilmoitustaulu, tiedotteet, sähköposti ja intranet ovat hyviä tapoja tiedon siirtoon ja jakamiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 92.)

Kaiken kaikkiaan henkilöstö on tyytyväinen johtamiseen organisaatiossa ja johtamisen avoimuuteen. Strategiset linjaukset ohjaavat hyvin työntekijöiden toimintaa ja tarvittaessa on mahdollista saada työnantajalta tukea työkyvyn heikentyessä. Melkein kaikki kunnan työntekijöistä suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen.

Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä etteivät tiedä organisaationsa toimintatavasta jos työkyky on uhattuna. Tämä olisi hyvä käydä läpi työterveyshuollon kanssa. Esimerkiksi työterveyshoitaja voisi tulla kertomaan työntekijöille näistä eri keinoista ja toimintatavoista. Isojoen kunnalla on laaja työterveyshuolto ja käytössään myös työkykykoordinaattori, sekä muita palveluita, jotka mahdollistavat eri tapoja toimia työkyvyn heikentyessä.

Fyysinen työkyky on pääosin hyvä kunnan työntekijöillä ja kunnassa on myös hyvinvointikoordinaattori, joka pitää huolta viikoittaisesta työpaikkaliikunnasta. Työterveyshoitajan on myös mahdollista ohjata työntekijät työfysioterapeutille mahdollisissa tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Työterveyshoitaja katsoo työntekijöiden ergonomiset työasennot ja työvälineet kuntoon tarpeen vaatiessa.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työhyvinvointia tulisi tarkkailla kokonaisvaltaisena ja strategisena menestystekijänä. Työhyvinvointia tulee miettiä monen eri näkökulman kautta ja rakentaa

mahdollisimman toimivat käytännöt sen toteutukseen. Strategista kokonaisvaltaista hyvinvointia tavoitellessa tulee ensiksi määrittää, mitä juuri tässä organisaatiossa hyvinvoinnilta odotetaan ja mitä sen kehittämisellä tavoitellaan. Seuraavaksi mietitään millä tavoitteeseen päästään, miten työntekijöiden suorituskky turvataan sekä miten henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi varmistetaan ja miten henkilöstöä on mahdollista kehittää. (Leskinen & Hult 2010, 84.)

Tulee muistaa, että työterveyden ylläpitämiseen ja sen parantamiseen on vastuu työnantajalla, henkilöstöllä, työterveyshuollolla sekä eri sidosryhmillä. Johto, esimiehet ja HR on vastuussa kokonaisuudesta, turvallisen ja terveellisen työympäristön toteuttamisesta sekä työterveyshuollon järjestämisestä. Henkilöstön velvollisuus on taas osallistua yhteistoimintaan sekä edistää omalta osaltaan turvallista ja terveellistä työympäristöä. Työterveyshuolto toteuttaa sopimuksen ja lain mukaisesti työterveyshuoltopalvelua organisaatiossa ja sidosryhmät, kuten KELA, eläkevakuutusyhtiöt ja tapaturmavakuutusyhtiöt tarjoaa palvelujaan asiakasyrityksiin. (Alahautala & Huhta 2018, 27.)



## LÄHTEET

- Ahonen, G., Ojala, L-M. P. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: Wsoy Pro.
- Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä. Helsinki: Alma Talent.
- Colliander, A. & Ruoppila, I. 2009. Yksilöllisyys sallittu: moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS -kustannus. Viitattu 2.10.2019. [https://ekirjat.samk.fi/opiskelijat/ps/yksilollisyys\\_sallittu.pdf](https://ekirjat.samk.fi/opiskelijat/ps/yksilollisyys_sallittu.pdf)
- Day, A., Kelloway, K., Hurrell, J. 2014. Workplace Well-Being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/reader.action?docID=1684621>
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uud.p. Helsinki: Edita
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Isojoen kunnan www-sivut. 2019. Viitattu 24.10.2019. <https://www.isojoki.fi>
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun kauppakamari.
- Kevan www-sivut. 2019. Viitattu 24.10.2019. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyohyvinvointikysely-verkossa/>
- Kääriäinen, M. 2014. Huomio henkiseen työhyvinvointiin. 7.p. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Tammi. Viitattu 19.11.2019.
- Lötjönen, V. 2018. Työhyvinvointi strategian osana. Viitattu 11.9.2019. <https://www.kuntaliitto.fi/>
- Manka, M., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 5.9.2019.
- Manka, M. 2013. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 02.10.2019.
- Martimo, K-P., Uitti, J., Antti-Poika, M. 2018. Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Mattila, J. 2019. Hallintojohtaja, Isojoen kunta. Isojoki. Sähköpostihaastattelu 08.11.2019. Haastattelijana Minna-Maaria Minkkinen. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Mäkelä-Pusa, P. & Harju, P. 2012. Pientyöpaikkojen työkyvyn tuki. Kuntoutussäätiö 2012. Viitattu 02.10.2019.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2.uud.p. Helsinki: WSOYpro.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.

Perkiö, R. 2019. Työterveyshoitaja, Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Iso-joki. Haastattelu 14.11.2019. Haastattelijana Minna-Maaria Minkkinen. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. p. EU: Unipress. Työterveyslaitoksen www-sivut. 2019. Viitattu 11.9.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaitoksen www-sivut. 2019. Viitattu 5.9.2019. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot)

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. 2019. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 3/2019. Viitattu 11.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM\\_3\\_2019\\_Tyoympariston%20linjaukset.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf)

Virolainen, H. P. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 14.10.2019. <https://samk.finna.fi/Record/tyrni.92358>

Väänänen, J. 2019. Työelämäasiantuntija, Keva. Sähköpostihaastattelu 28.11.2019. Haastattelijana Minna-Maaria Minkkinen. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

## ISOJOEN KUNNAN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

### Koko organisaatio (kaikki vastaajat)

<p><b>Työhyvinvointi</b></p> <p><b>Isojoen kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely</b></p> <p>Raportti tehty: 07.01.2020 Vastaajia: 51 / 72</p> <p>Yleistä kyselystä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ~ Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 04.12.2019 - 21.12.2019 välisenä aikana.</li> <li>• ~ Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 51 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 70,8%.</li> <li>• ~ Kysely on toteutettu Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Yleistä raportoinnista</li> <li>• ~ Raportointia ei ole tehty mikäli vastaajia on vähemmän kuin 5. Kun vastaajia on vähintään 20 esitetään myös kysymyskohtaisia jakaumatietoja.</li> <li>• ~ Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.</li> <li>• ~ Vertailuaineisto koostuu 20 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 2670 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.</li> <li>• ~ Vertailua aiempaan kyselyyn ei tehdä jos tämä on ensimmäinen organisaatiossa toteutettu Kevan työhyvinvointikysely.</li> </ul>
---

## Työn sujuminen työyhteisössä

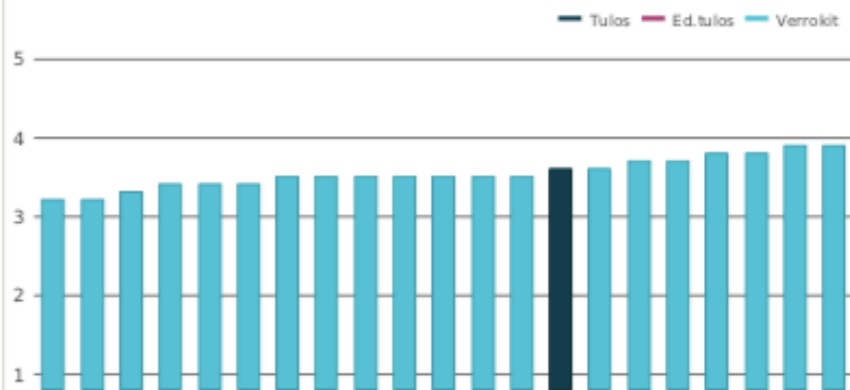
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä

Ed.tulos

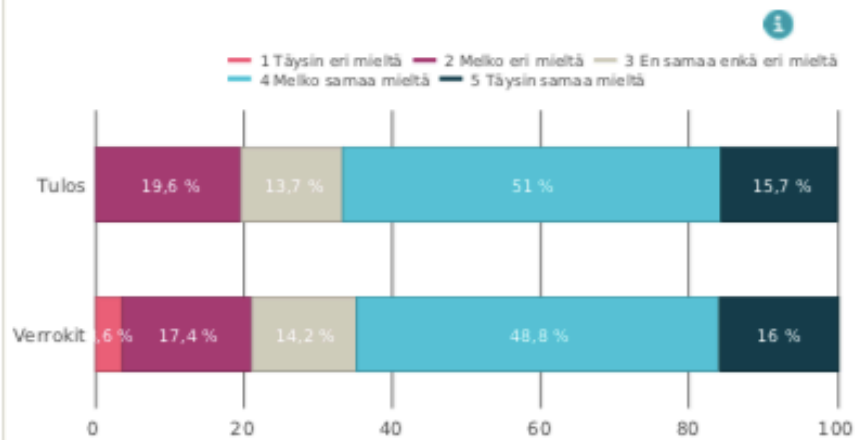
Keskiarvo: 3,6 | Vastaajia: 51

- ( - )

Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



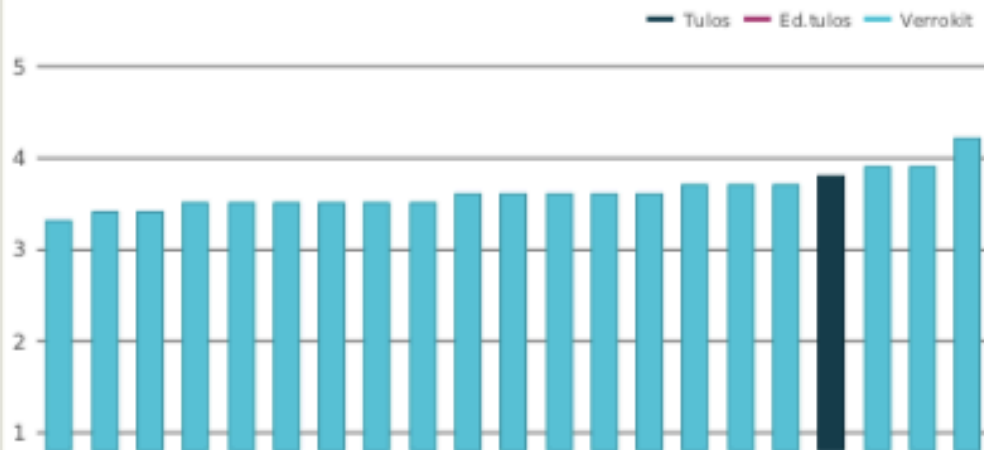
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

Ed.tulos

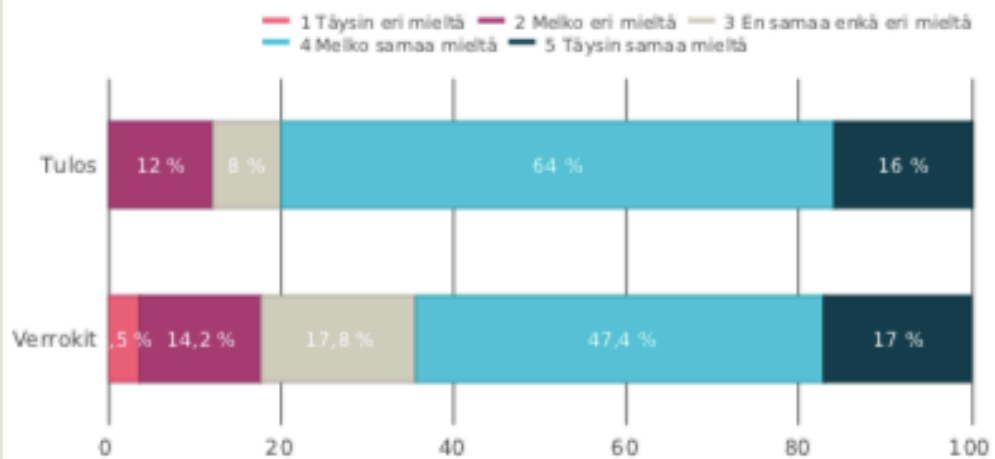
Keskiarvo: 3,8 | Vastaajia: 50

- ( - )

Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



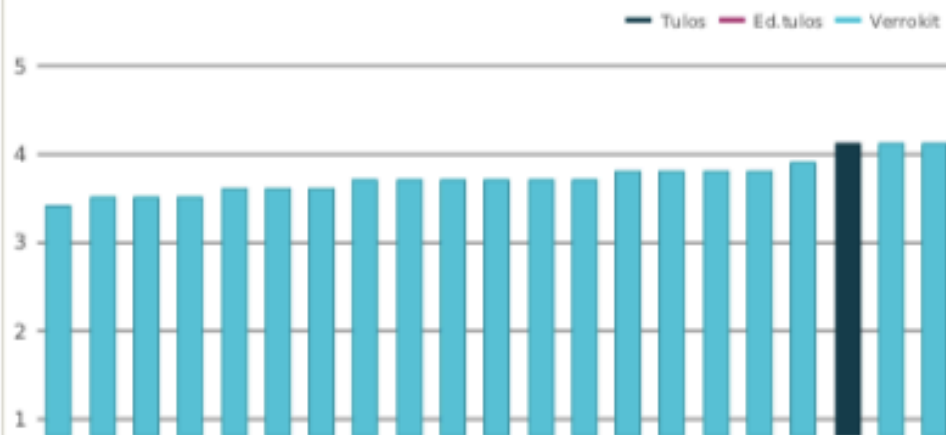
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Ed.tulos

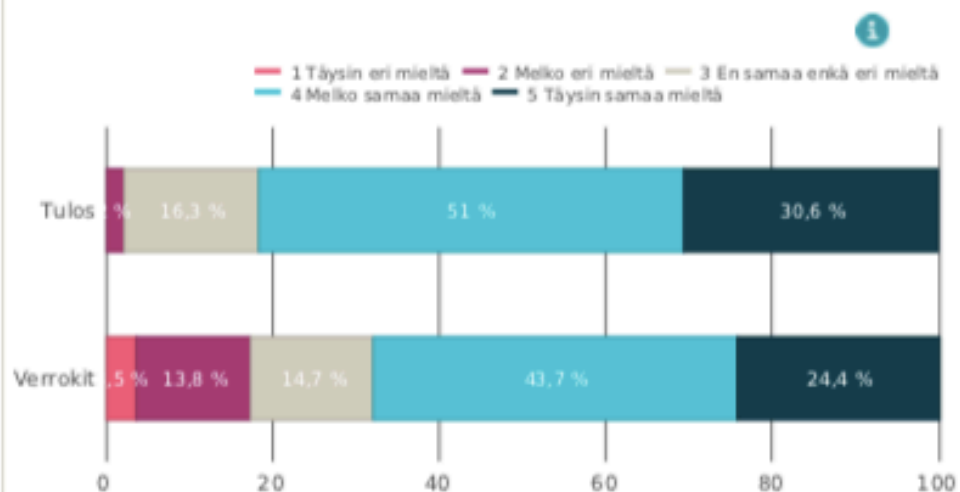
Keskiarvo: 4,1 | Vastaajia: 49

- ( - )

Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



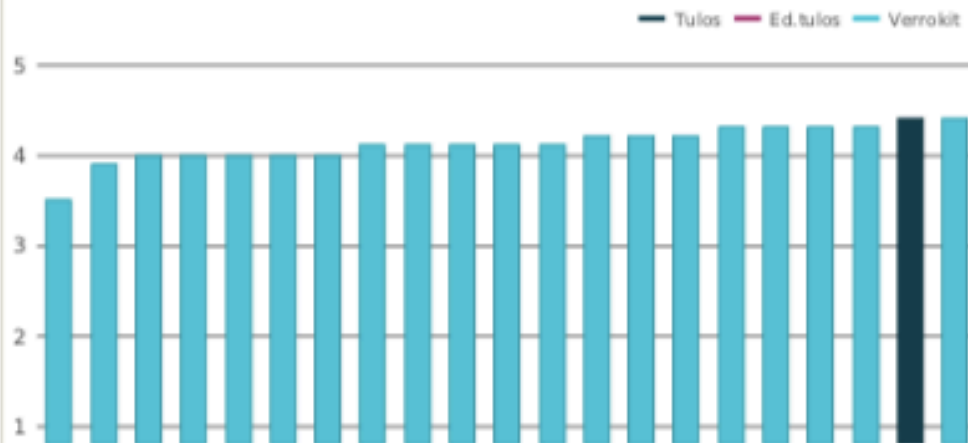
## Olen selvillä työyksikköni tavoitteista

Ed.tulos

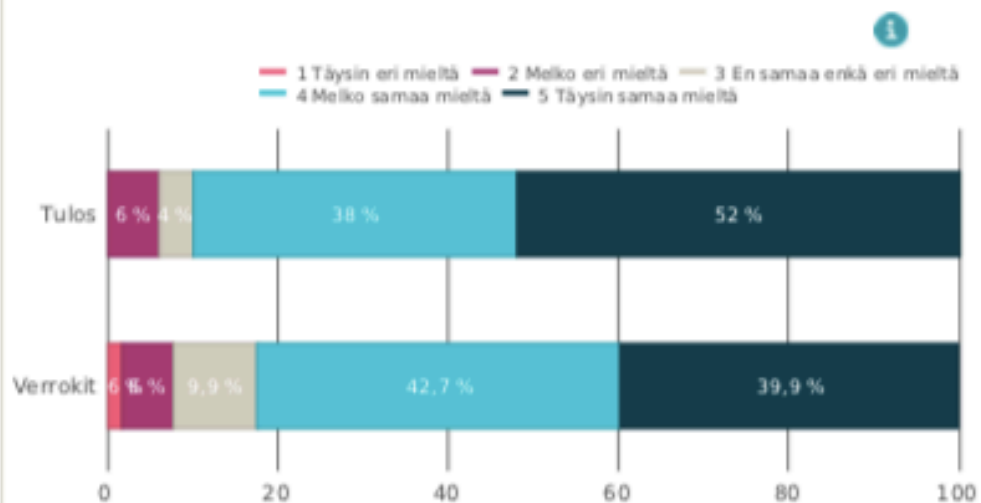
Keskiarvo: 4,4 | Vastaajia: 50

- ( - )

### Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



### Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



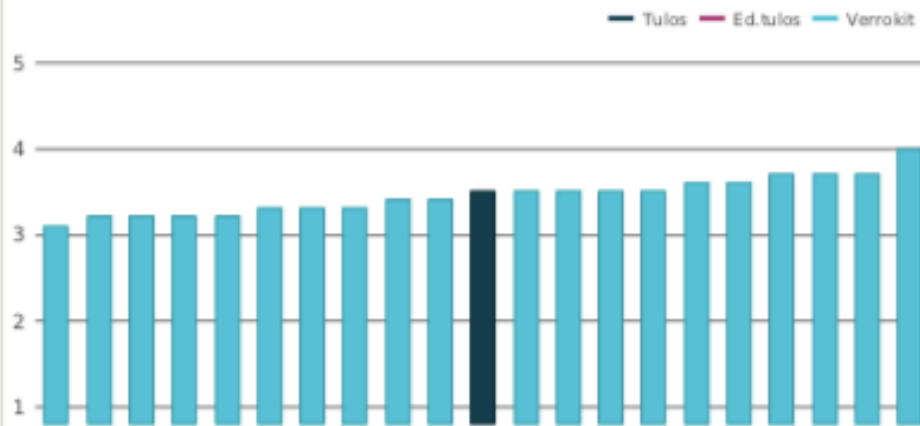
# Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin

Ed.tulos

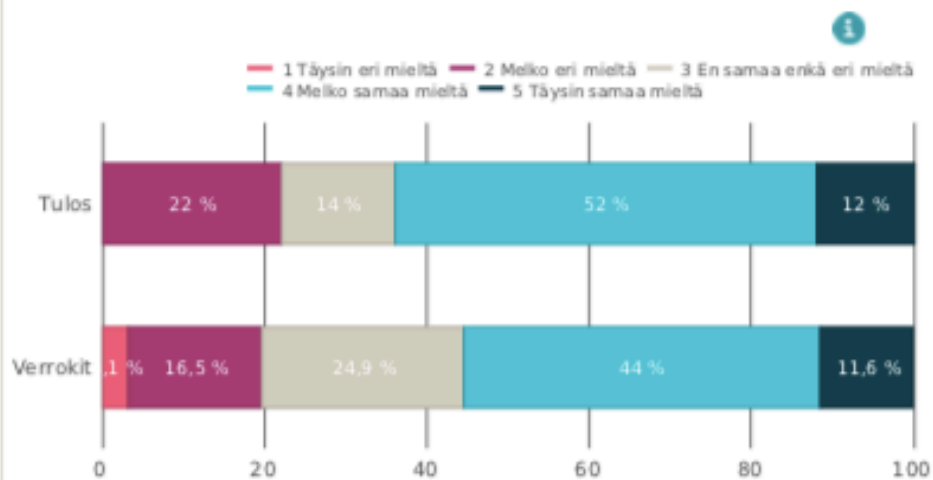
Keskiarvo: 3,5 | Vastaajia: 50

- ( - )

## Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



## Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



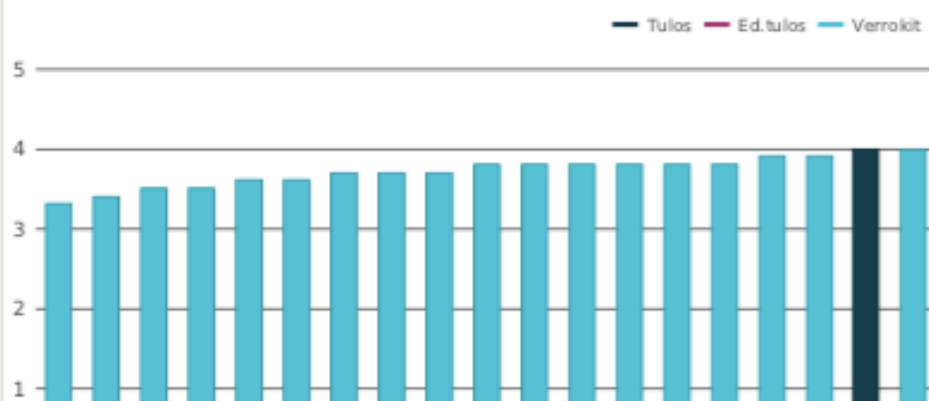


Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti Ed.tulos

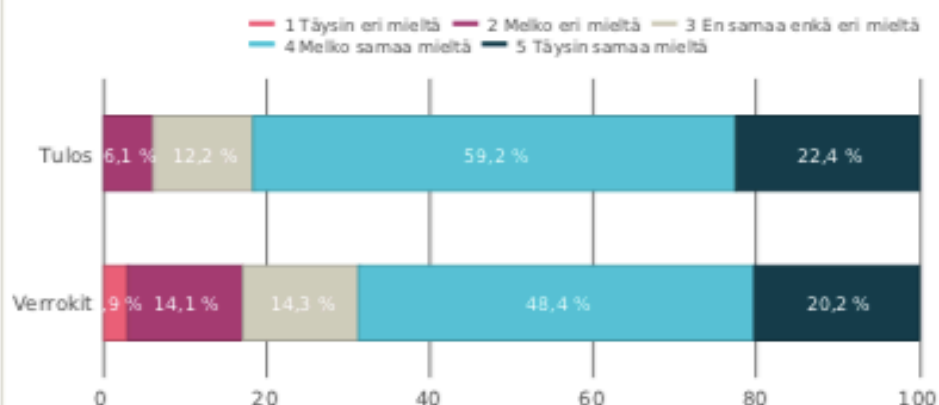
Keskiarvo: 4,0 | Vastaaajia: 49

- ( - )

Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti

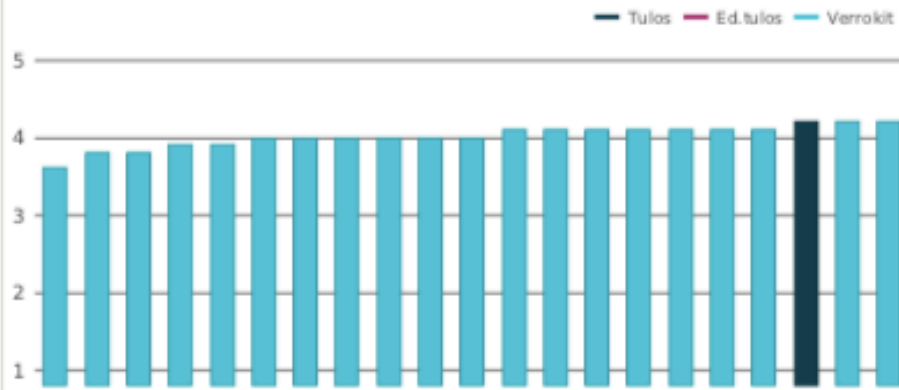


Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat Ed.tulos

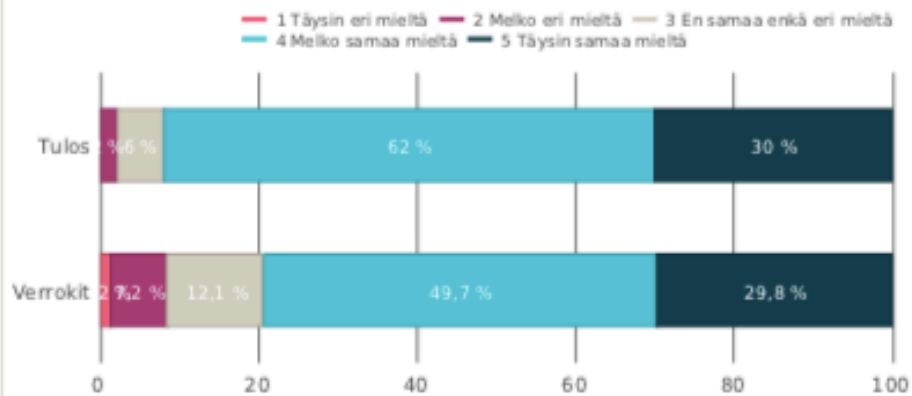
Keskiarvo: 4,2 | Vastaajia: 50

- ( - )

Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



## Työtehtävät ja omat voimavarat

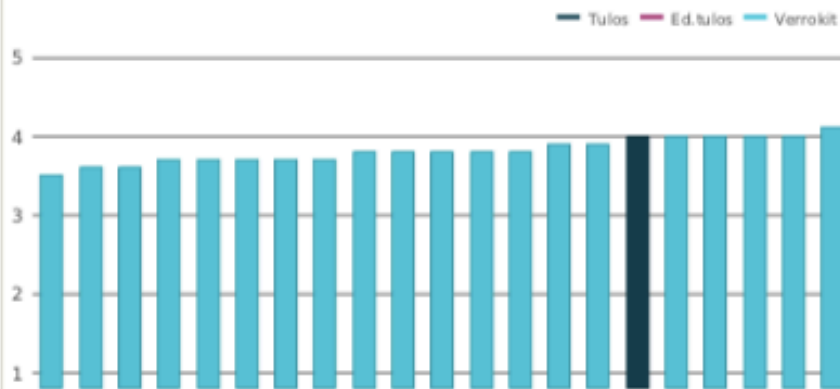
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen

Ed.tulos

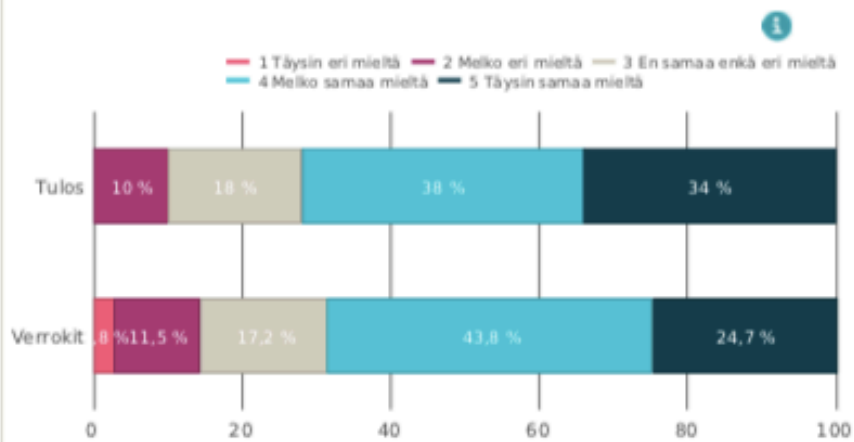
Keskiarvo: 4,0 | Vastaajia: 50

- ( - )

Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



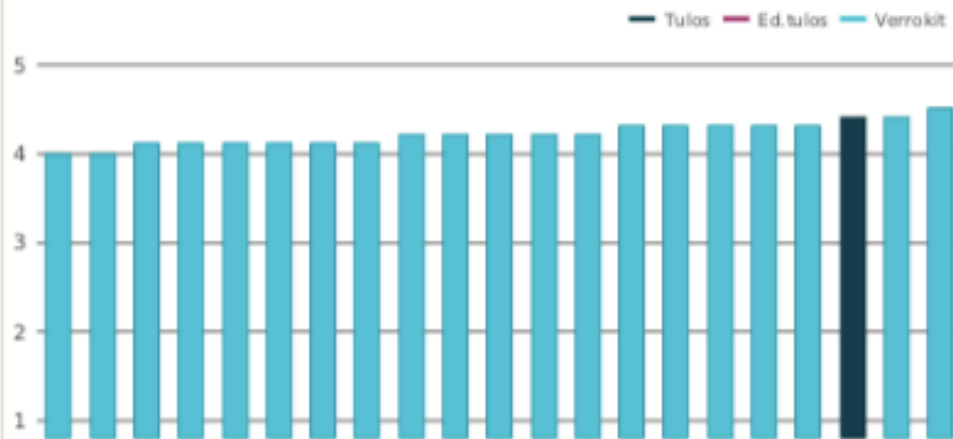
## Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti

Ed.tulos

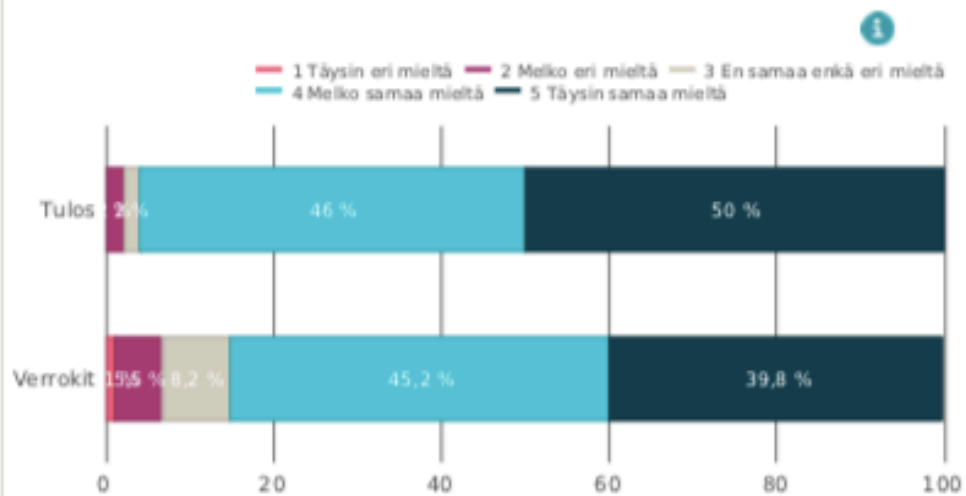
Keskiarvo: 4,4 | Vastaajia: 50

- ( - )

### Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



### Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



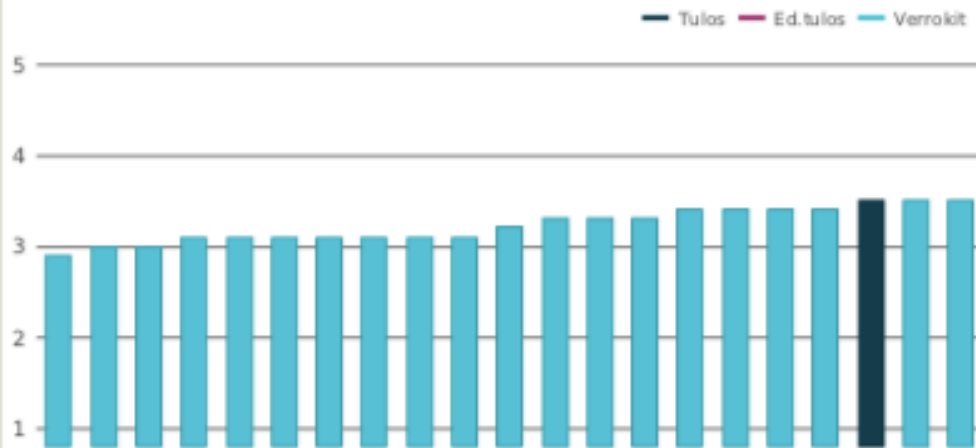
## Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi

Ed.tulos

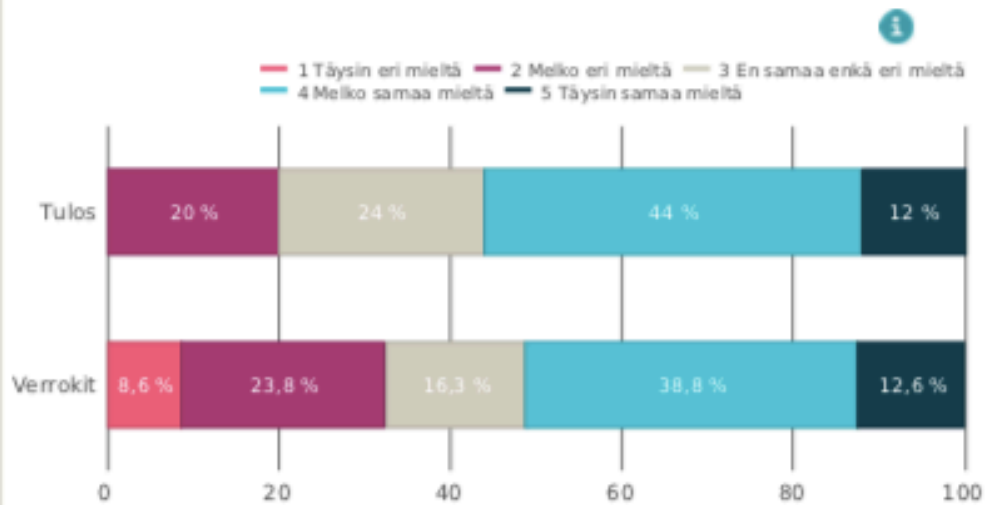
Keskiarvo: 3,5 | Vastaajia: 50

- ( - )

### Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



### Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



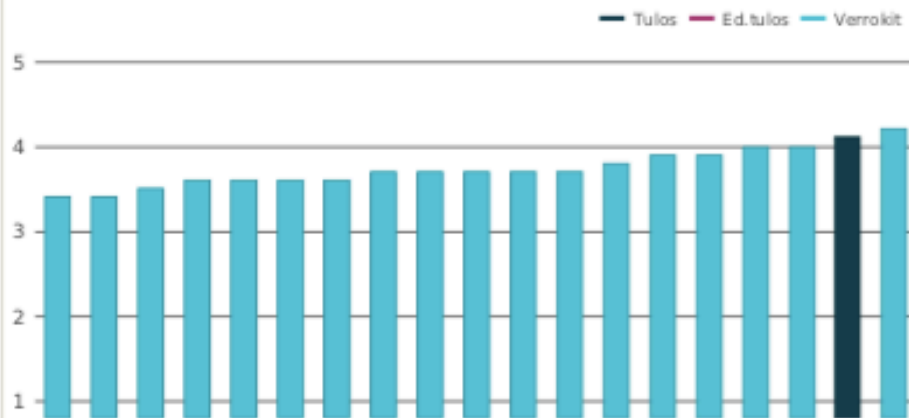
# Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

Ed.tulos

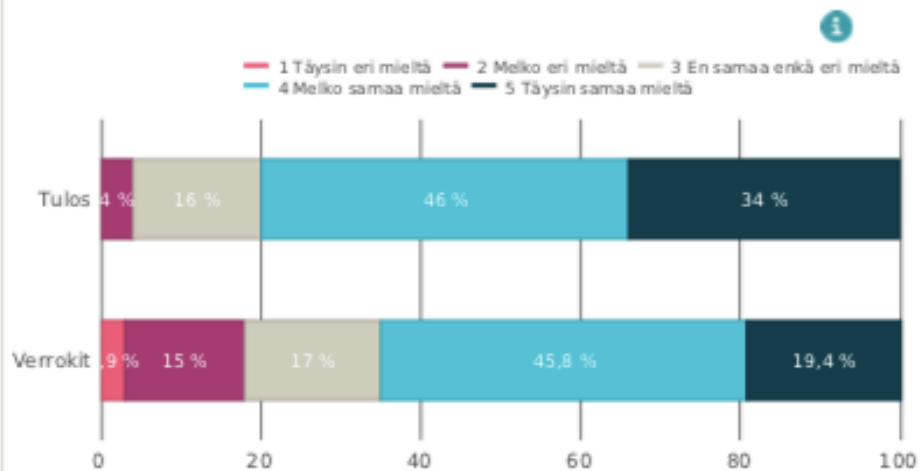
Keskiarvo: 4,1 | Vastaajia: 50

- ( - )

## Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



## Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



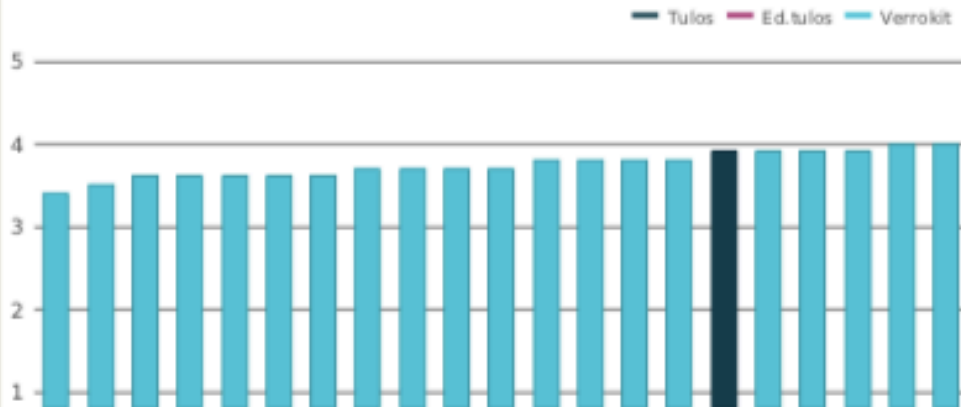
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Ed.tulos

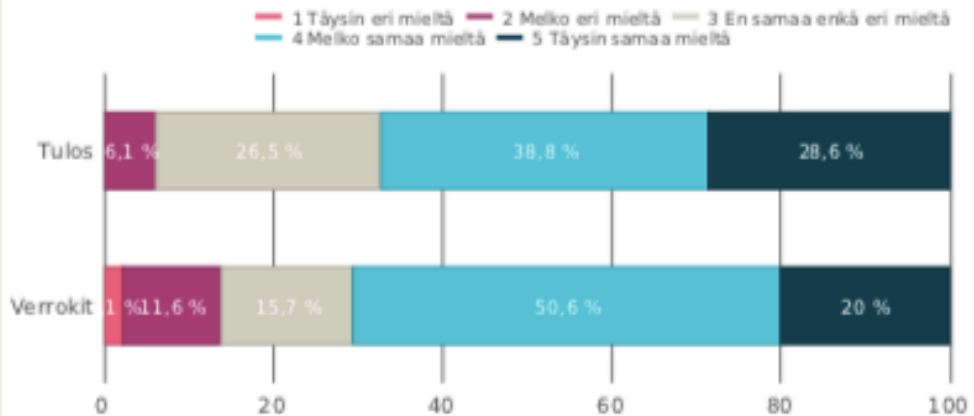
Keskiarvo: 3,9 | Vastaajia: 49

- ( - )

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

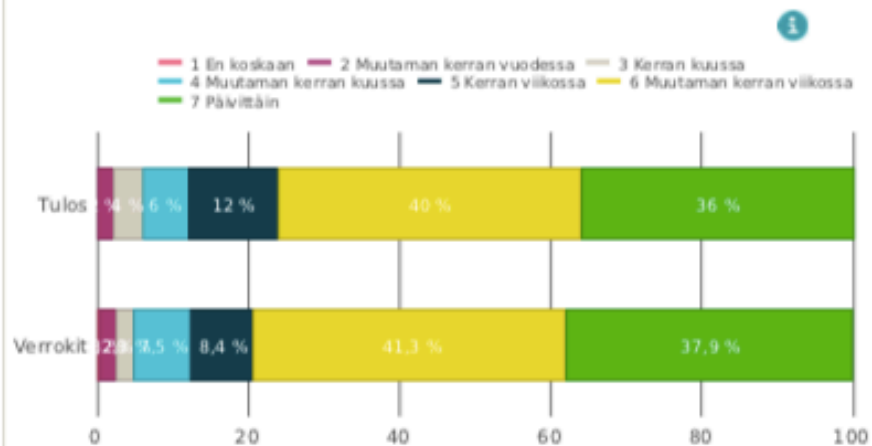


## Työhön liittyvät tunteukset

### Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Vastaajia: 50

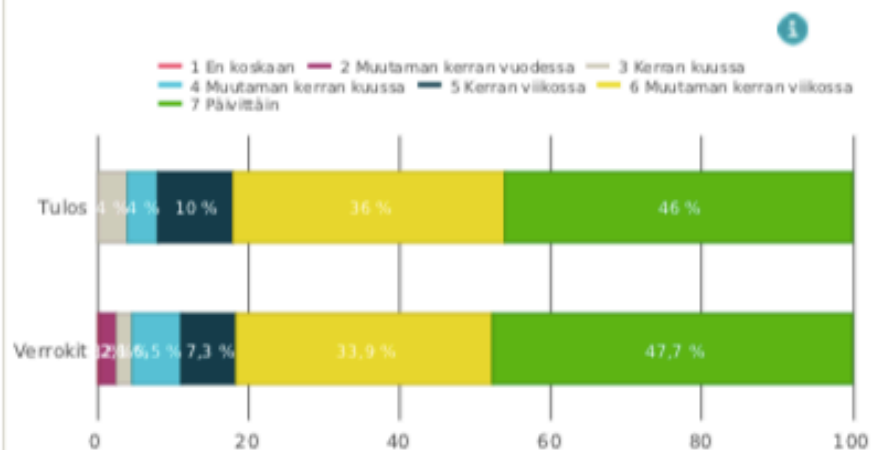
#### Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



### Olen innostunut työstäni

Vastaajia: 50

#### Olen innostunut työstäni

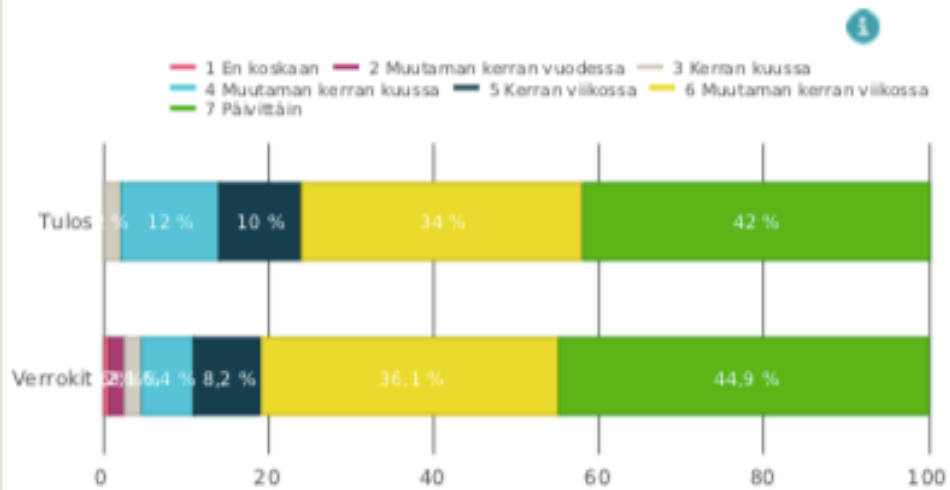




## Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni

Vastaajia: 50

### Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni



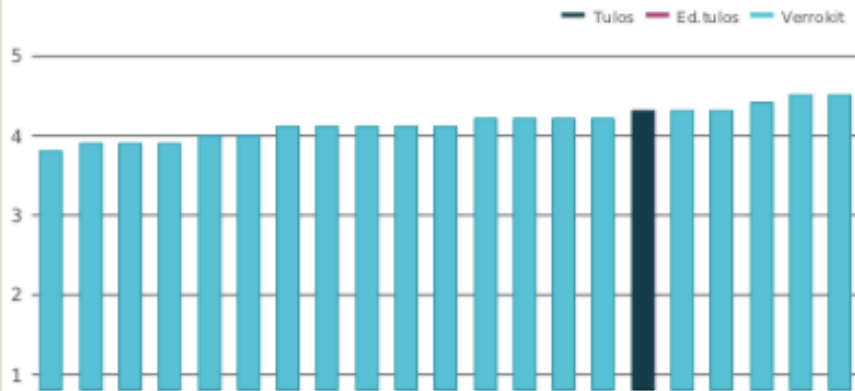
Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Ed.tulos

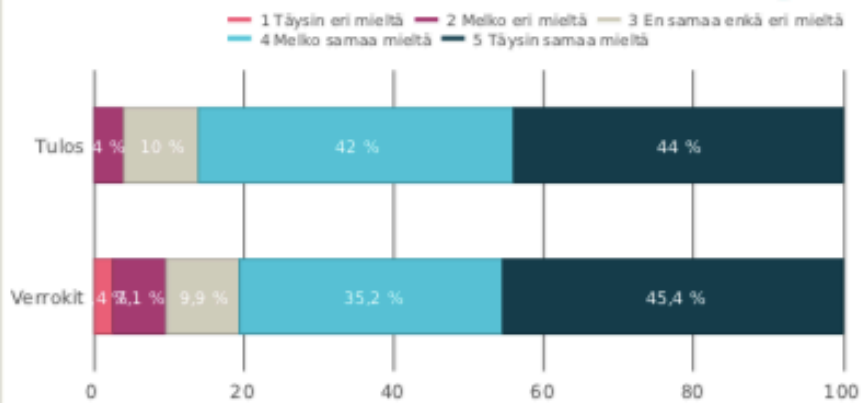
Keskiarvo: 4,3 | Vastaajia: 50

- ( - )

Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



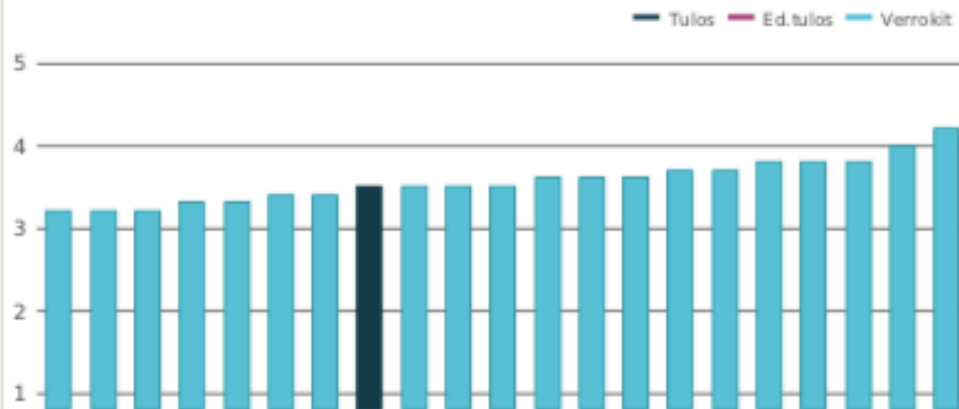
Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön  
liittyvistä asioista

Ed.tulos

Keskiarvo: 3,5 | Vastaaaja: 50

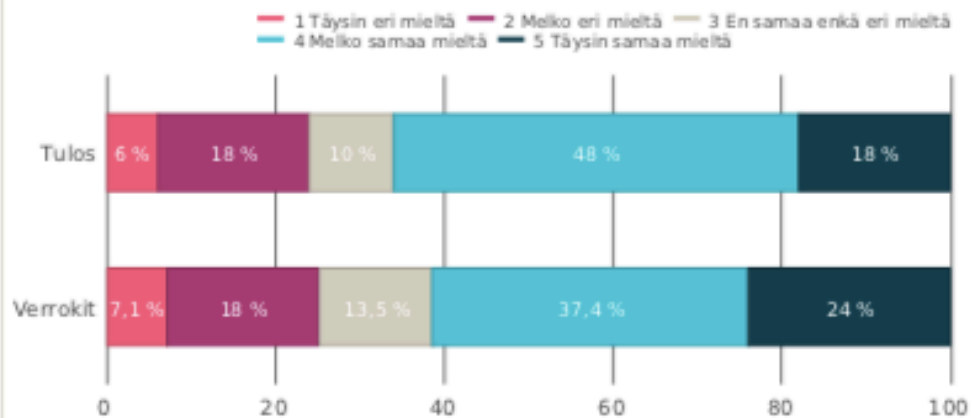
- ( - )

Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön  
liittyvistä asioista



Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön  
liittyvistä asioista

1



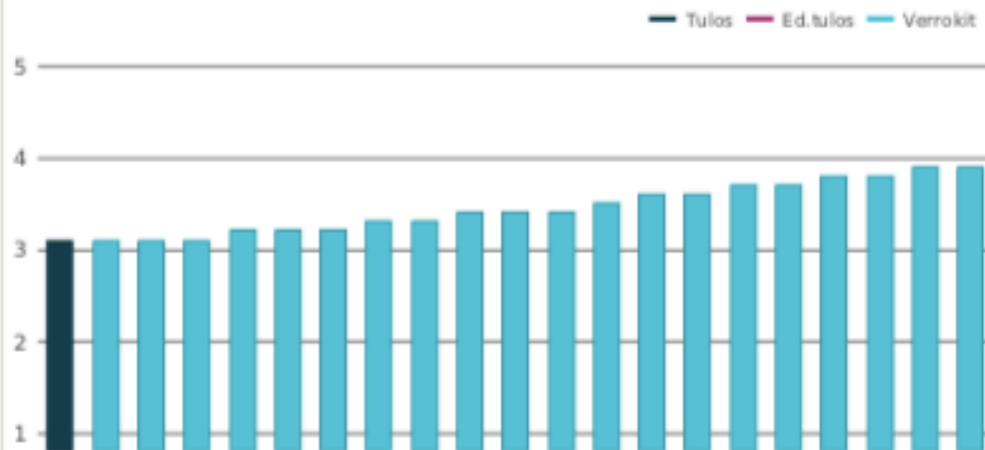
# Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

Ed.tulos

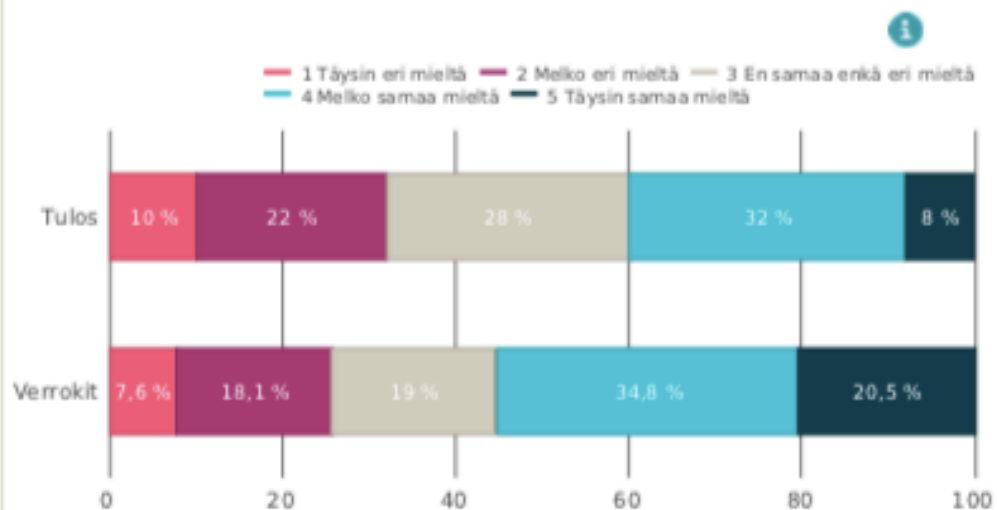
Keskiarvo: 3,1 | Vastaajia: 50

- ( - )

## Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



## Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



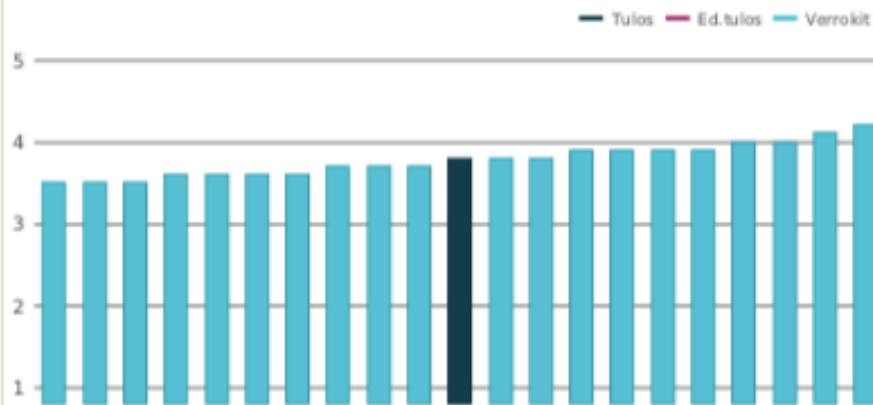
# Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi

Ed.tulos

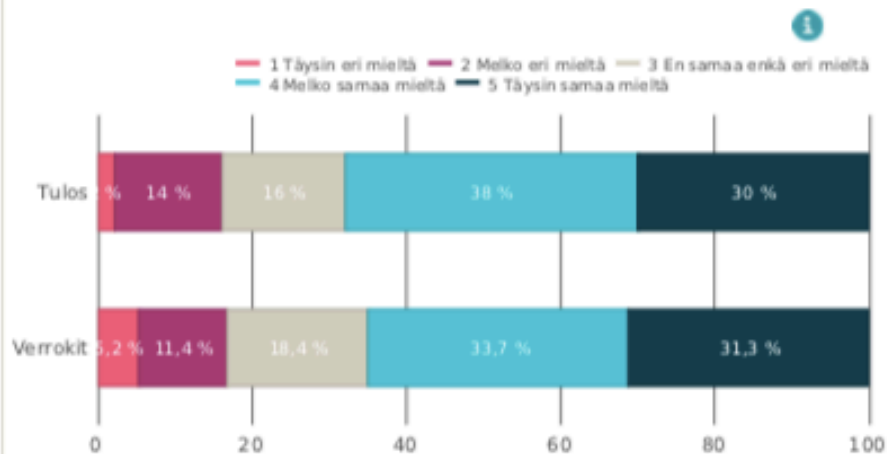
Keskiarvo: 3,8 | Vastaajia: 50

- ( - )

## Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



## Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



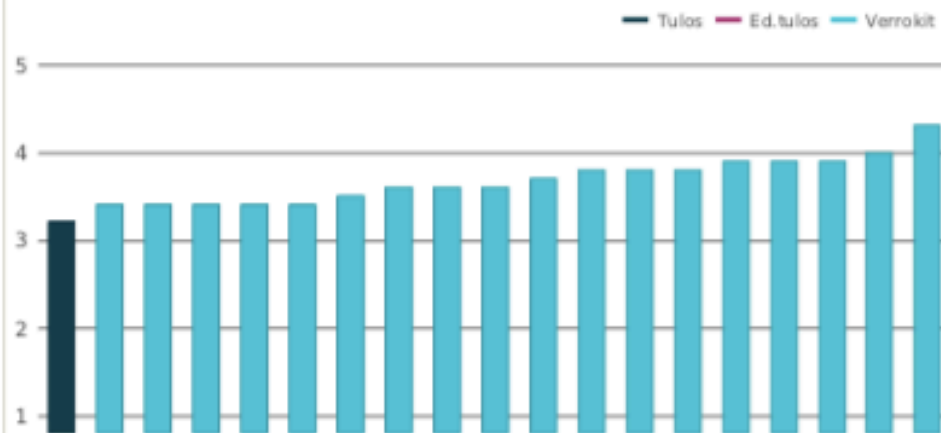
## Esimieheni on innostava ja kannustava

Ed.tulos

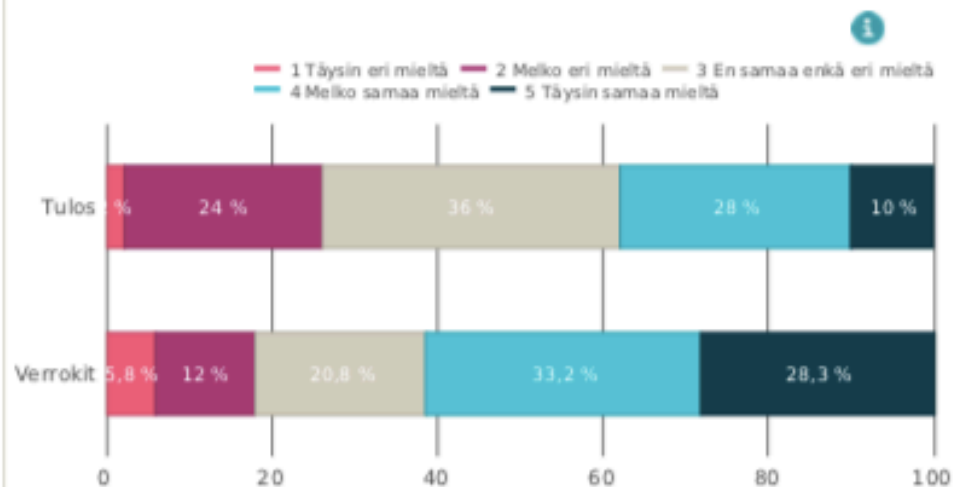
Keskiarvo: 3,2 | Vastaajia: 50

- ( - )

### Esimieheni on innostava ja kannustava



### Esimieheni on innostava ja kannustava



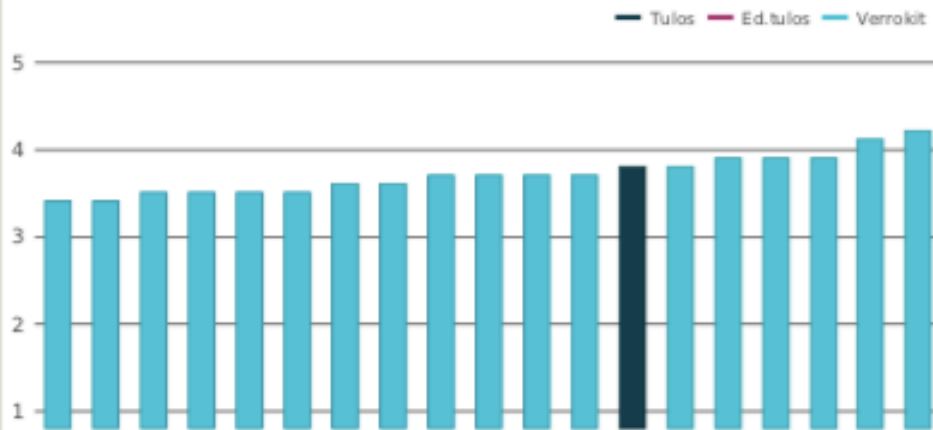
## Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen

Ed.tulos

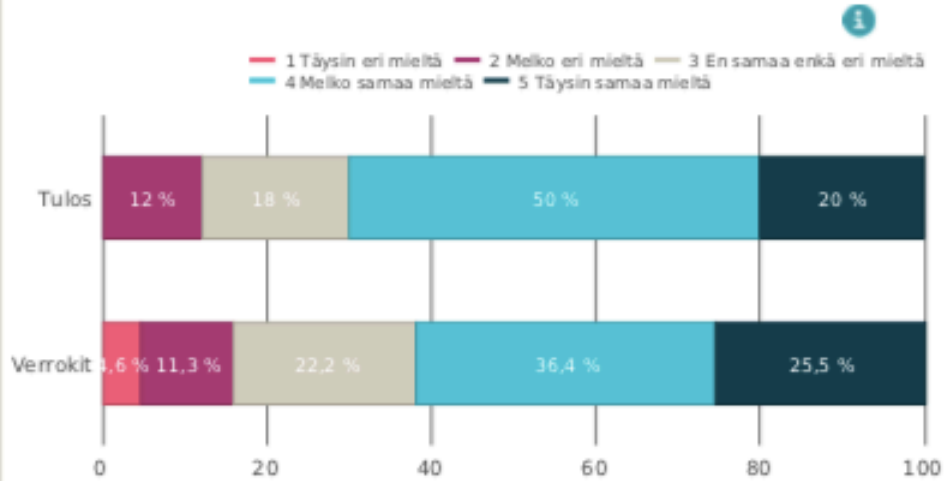
Keskiarvo: 3,8 | Vastaajia: 50

- ( - )

### Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



### Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



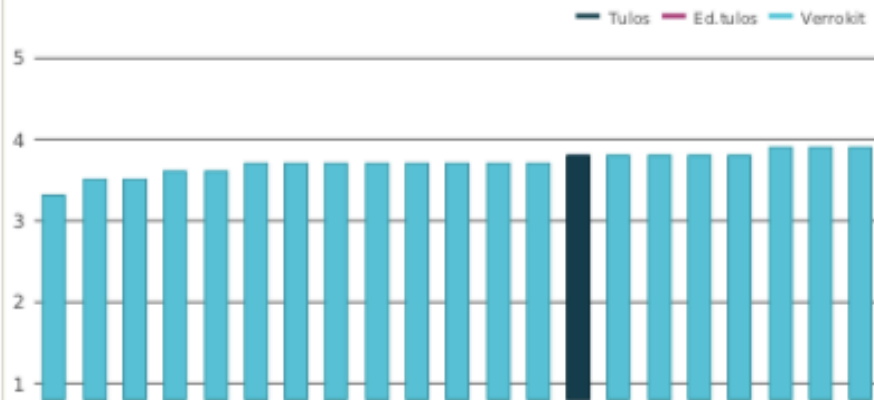
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme

Ed.tulos

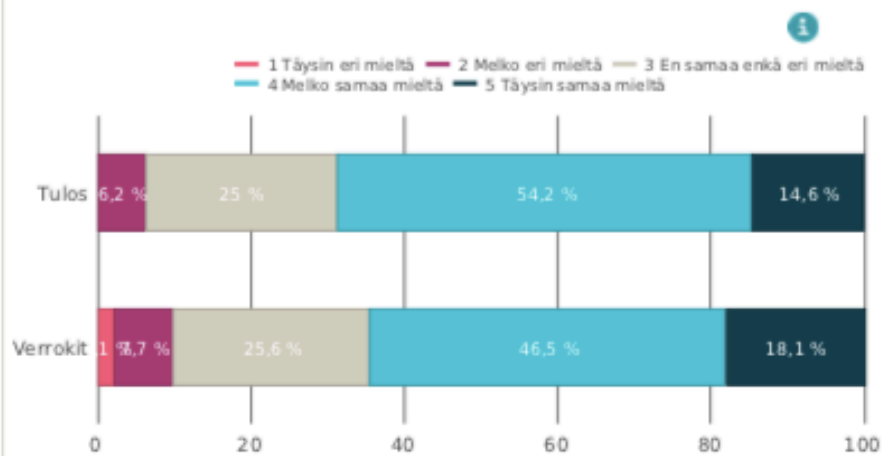
Keskiarvo: 3,8 | Vastaajia: 48

- ( - )

Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme





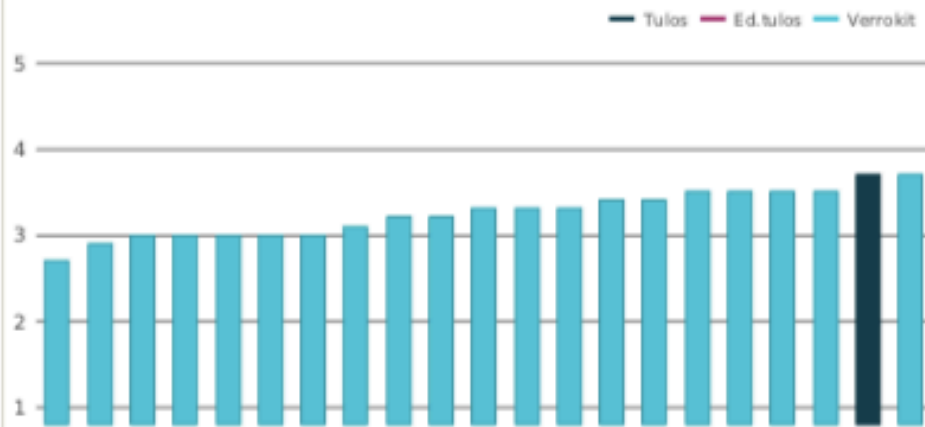
# Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen

Ed.tulos

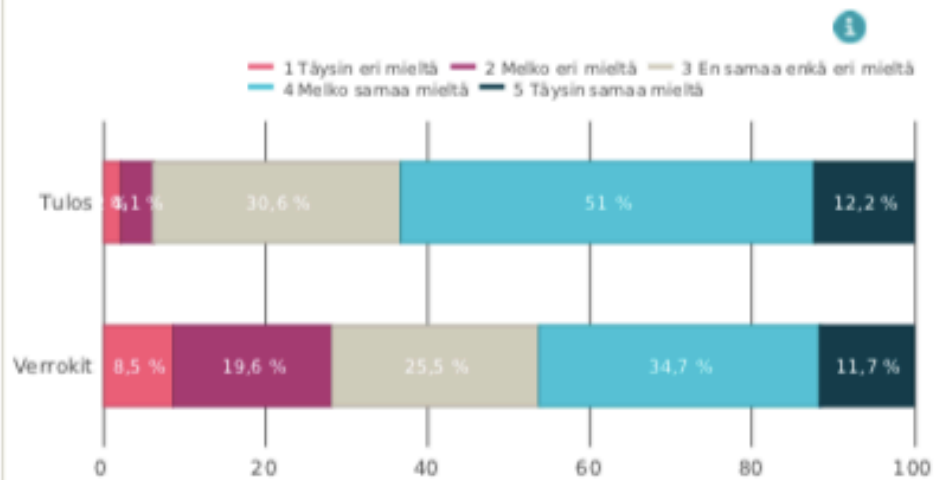
Keskiarvo: 3,7 | Vastaajia: 49

- ( - )

## Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



## Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



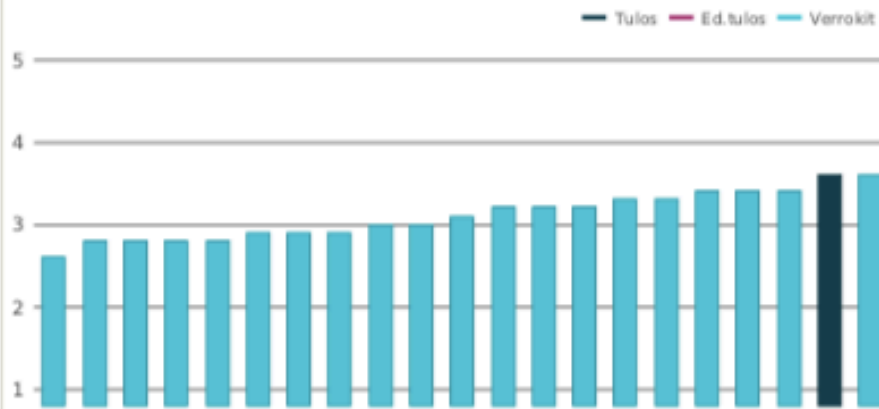
# Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan

Ed.tulos

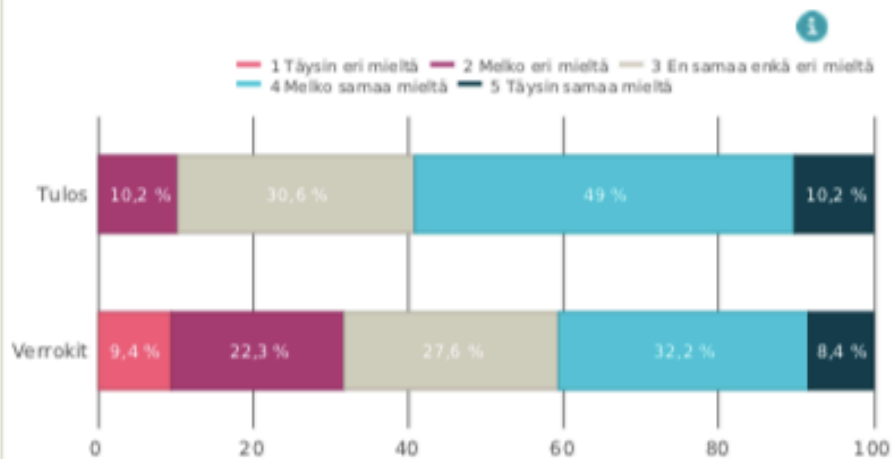
Keskiarvo: 3,6 | Vastaajia: 49

- ( - )

## Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



## Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



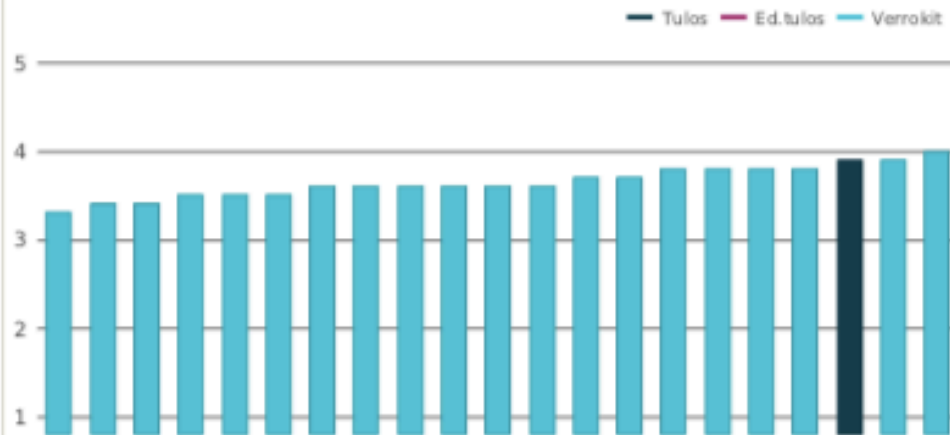
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä

Ed.tulos

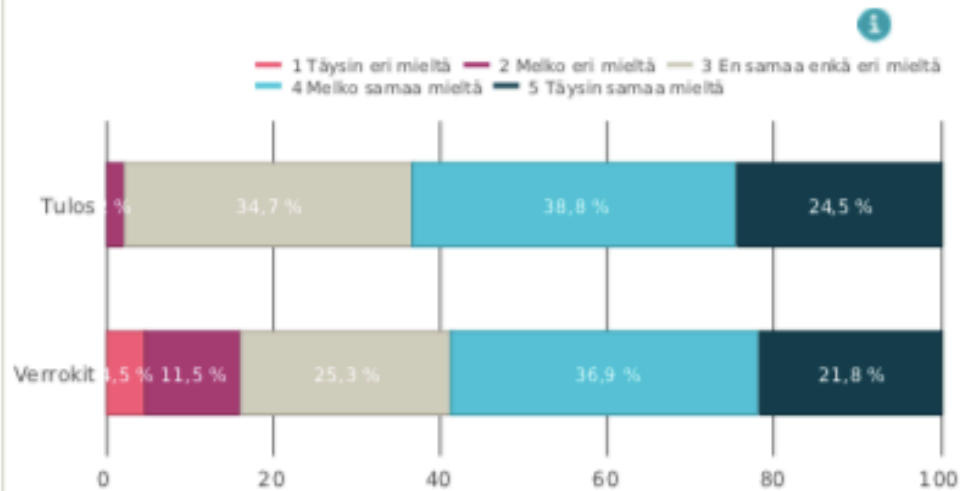
Keskiarvo: 3,9 | Vastaajia: 49

- ( - )

Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



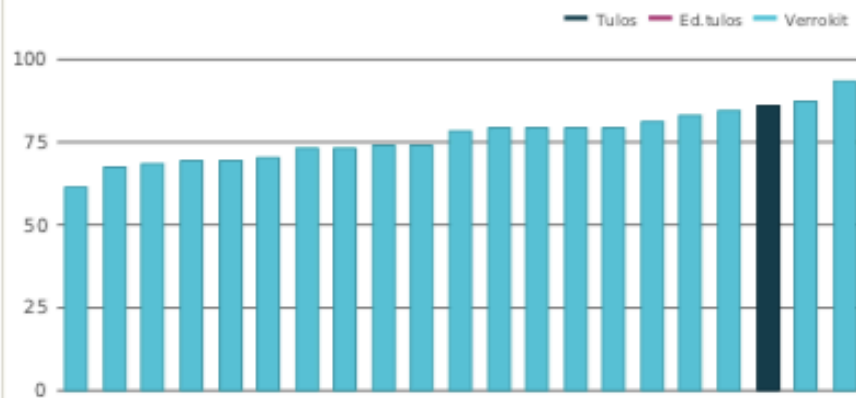
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



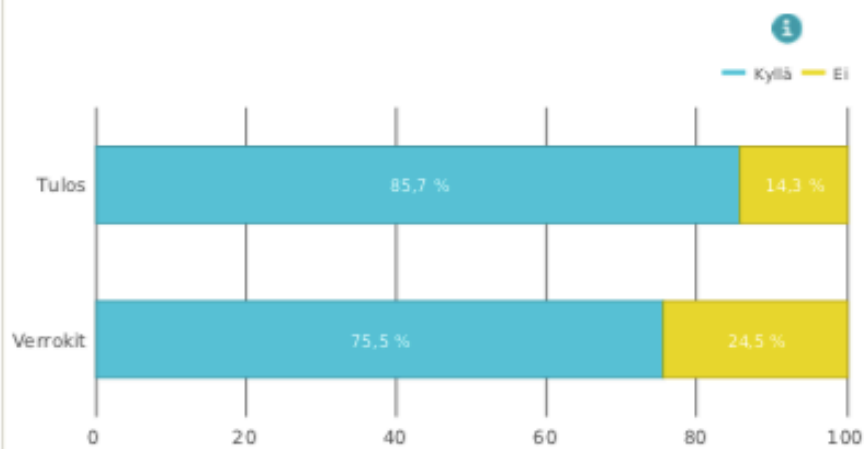
### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?

'Kyllä'-vastanneet: 85,7 % | Vastaajia: 49

#### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



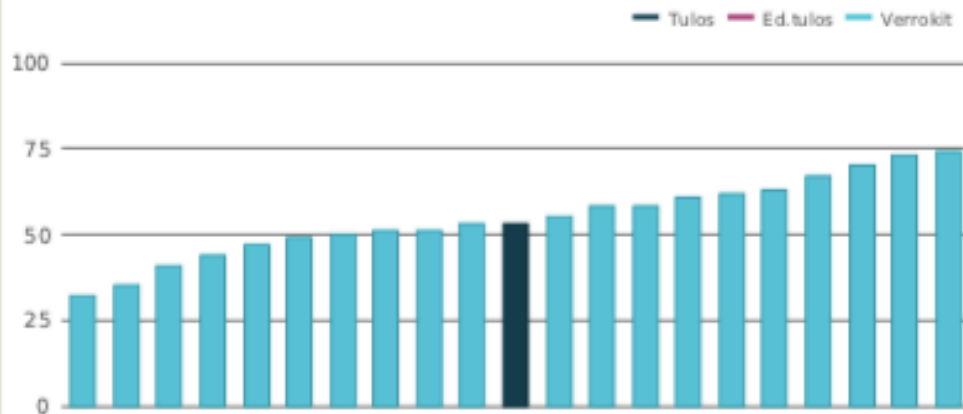
#### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



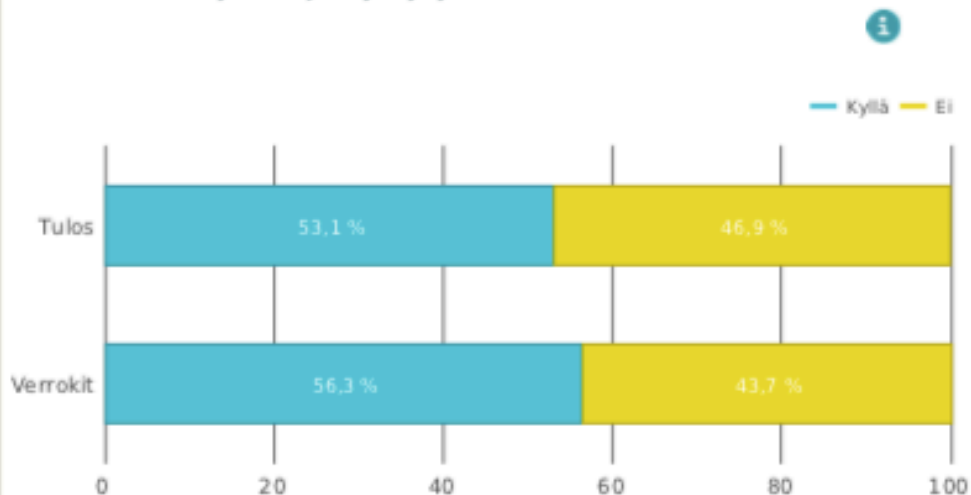
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?

'Kyllä'-vastanneet: 53,1 % | Vastaajia: 49

Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



## Asiakkaat ja yhteistyö

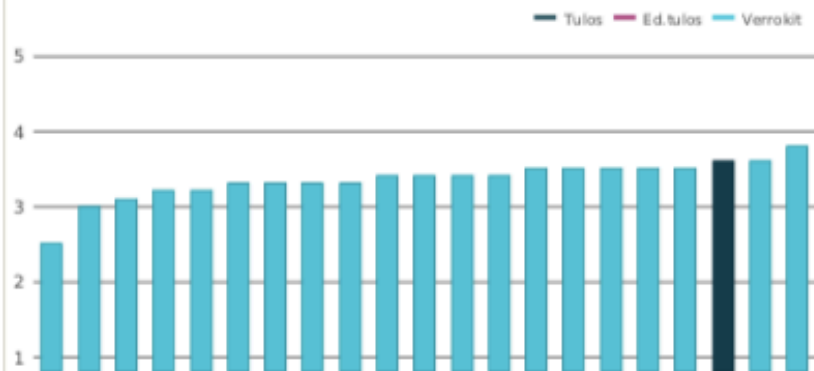
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme

Ed.tulos

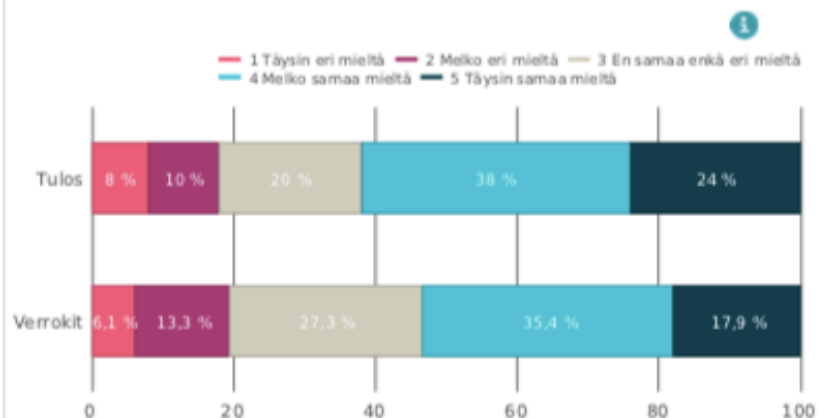
Keskiarvo: 3,6 | Vastaajia: 50

- ( - )

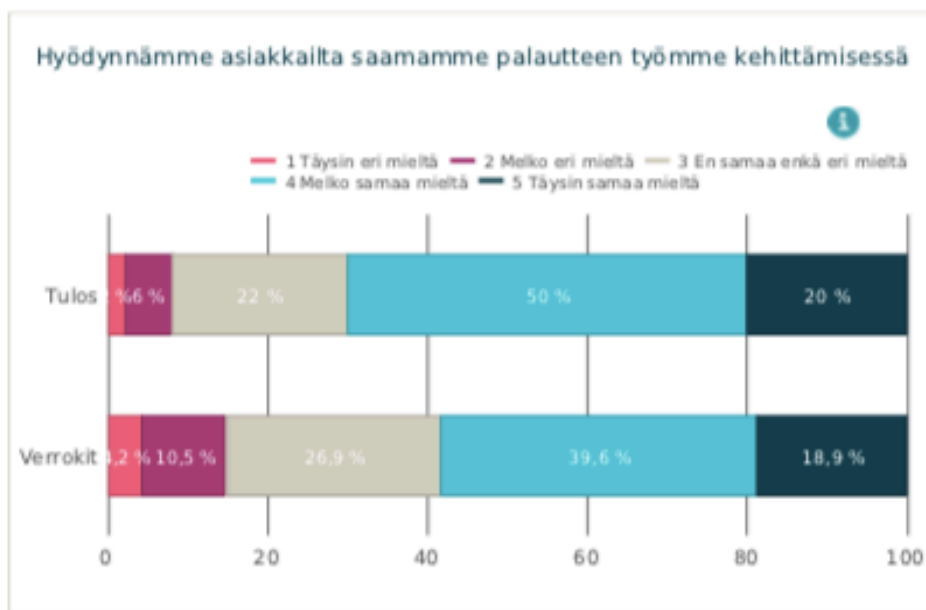
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme



Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme



- ( - )



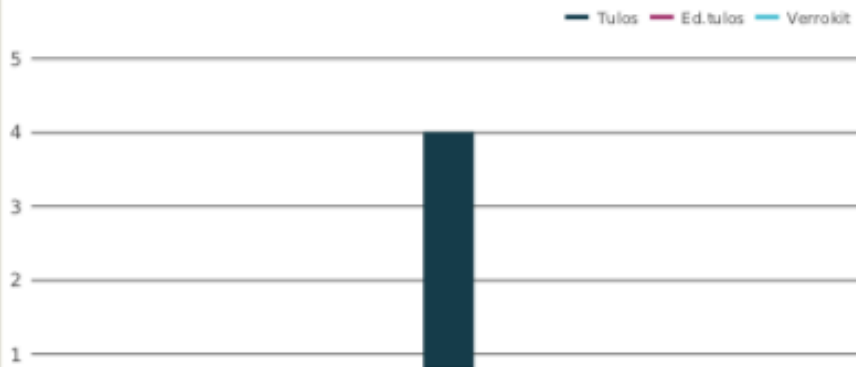
Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut ovat tarpeellisia tietyin väliajoin

Ed.tulos

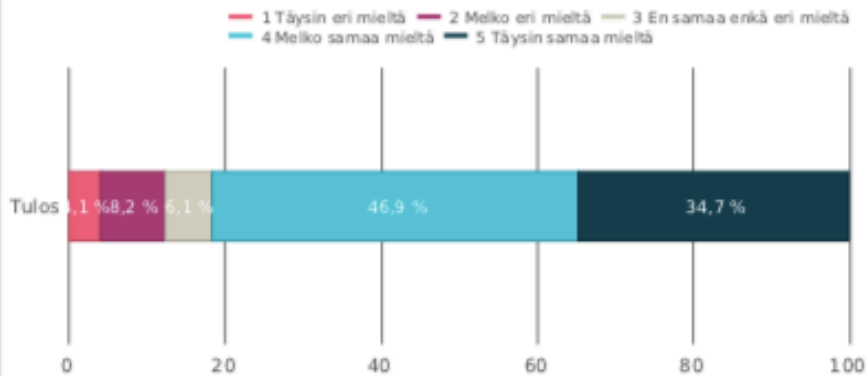
Keskiarvo: 4,0 | Vastaajia: 49

- ( - )

Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut ovat tarpeellisia tietyin väliajoin



Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut ovat tarpeellisia tietyin väliajoin





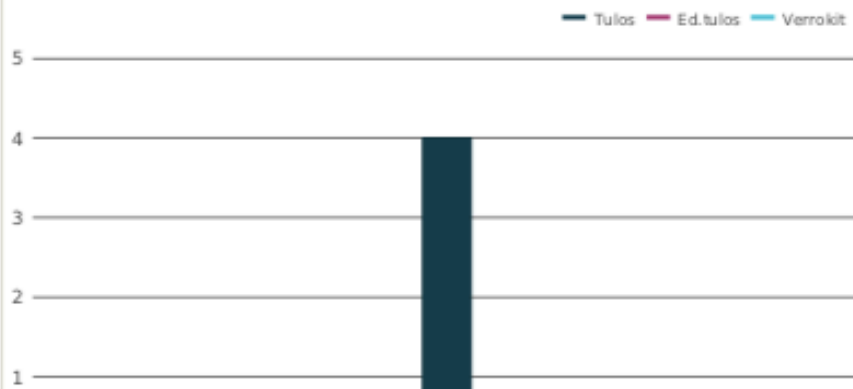
Lähiesimieheni kohtelee alaisiaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti

Ed.tulos

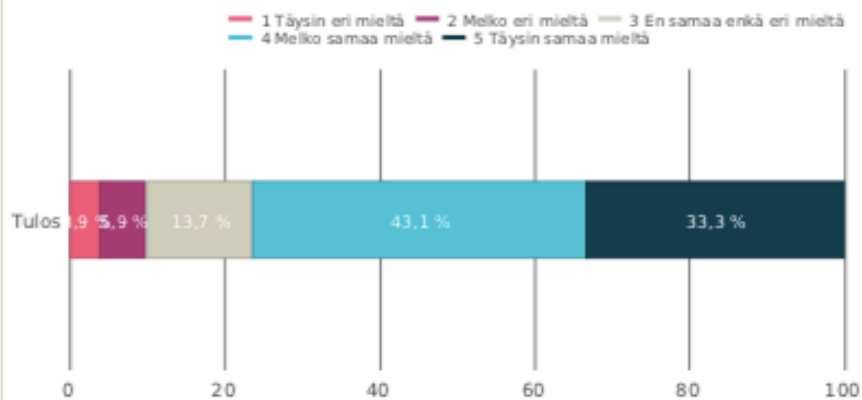
Keskiarvo: 4,0 | Vastaajia: 51

- ( - )

Lähiesimieheni kohtelee alaisiaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti



Lähiesimieheni kohtelee alaisiaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti



### Lisäkysymys 3

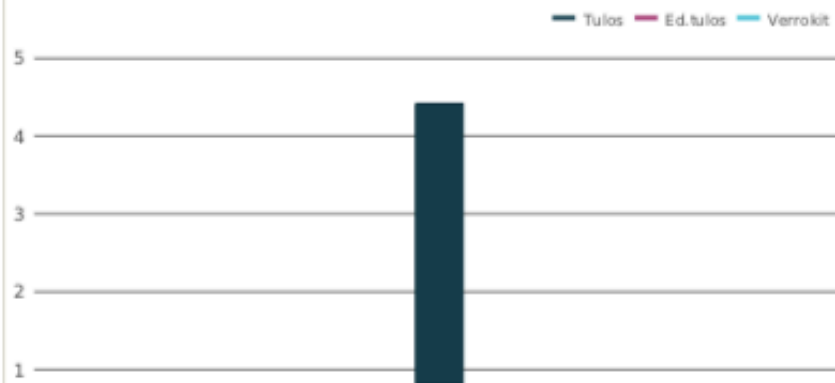
Saan tarvittaessa tukea työkavereiltani työtehtävissä onnistuakseni

Ed.tulos

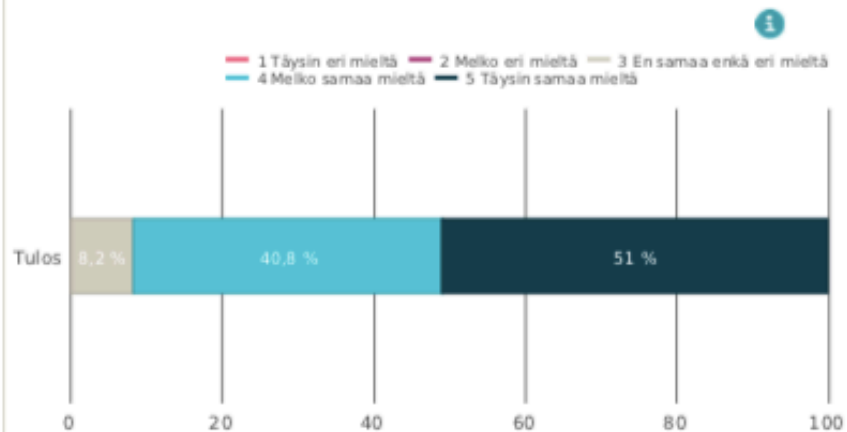
Keskiarvo: 4,4 | Vastaajia: 49

- ( - )

Saan tarvittaessa tukea työkavereiltani työtehtävissä onnistuakseni



Saan tarvittaessa tukea työkavereiltani työtehtävissä onnistuakseni



## ISOJOEN KUNNANJOHTAJAN PALAUTE OPINNÄYTETYÖSTÄ



Isojoella 25.2.2020  
ARVIOINTI OPINNÄYTETYÖSTÄ

### Arviointi opinnäytetyöstä – Isojoen kunnan työhyvinvointi, Minna Minkkinen

Pyynnöstä arvioin kunnan näkökulmasta Minna Minkkisen opinnäytetyötä ”Isojoen kunnan työhyvinvointi”. Työ on mielestäni huolellisesti laadittu yhdessä sovittuja periaatteita noudattaen. Työn tulokset vastaavat alussa asetettuja odotuksiamme erittäin hyvin.

Työn toteuttamisessa lähdimme siitä, että Isojoen kunnan työhyvinvoinnin mittaaminen ei ollut nykypäivän tasolla. Käytännössä kunnassa ei ole mitattu työhyvinvointia laadukkaasti ja säännöllisesti. Mittaamisen menetelmä ja perusteet ovat puuttuneet. Minna Minkkisen opinnäytetyön kautta olemme nyt määritelleet, että työhyvinvoinnin mittaamisessa käytämme jatkossa kuntakentällä yleistä KEVA:n kyselyä. Meille oli erittäin tärkeää, että opinnäytetyössä käytettäisiin kuntakentällä yleistä ja hyväksyttyä mittaamenetelmää, jonka avulla pystymme tekemään vertailua muiden kuntien tuloksiin. Opinnäytetyö täytti siinä mielessä odotuksemme. Opinnäytetyön tulokset ovat vertailukelpoisia ja niitä on jo hyödynnetty esimerkiksi esimiestyön kehittämistä suunniteltaessa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on rakennettu napakaksi. Oleelliset asiat löytyvät, tosin aineistoa ja aiheen käsittelyä olisi ollut varaa myös laajentaa. Toteutuksen osalta kuvaus tutkimusmenetelmästä, luotettavuudesta ja analysointimenetelmästä kuvaavat hyvin tarvetta ja todellisuutta. Isojoen kunnalle oli tärkeää, että mittaamiseen käytettiin nimenomaan KEVA:n kyselypohjaa sen vertailumahdollisuuksien vuoksi.

Kunnan näkökulmasta tärkeintä työn antia olivat tulokset ja johtopäätökset. Työn tekijän kanssa on sovittu, että työ ja sen tulokset esitellään vielä henkilökunnalle ja mahdollisesti myös kunnan luottamushenkilöille. Tulokset ovat käyttökelpoisia organisaation työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta, joka oli tavoitteemmekin. Olemme jo ryhtyneet toimenpiteisiin esimiehiin liittyneiden palautteiden osalta. Muitakin tuloksia ja kehitysehdotuksia hyödynnämme varmasti tulevaisuudessa. Saimme lisäksi vahvistusta esimerkiksi kehityskeskustelujen tärkeydestä, sillä saimme valita myös omia kysymyksiämme mukaan kyselyyn. Kysely kokonaisuutena onnistui mielestäni hyvin, sillä vastausprosentti oli korkea (70%).

Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista selvittää syitä vastauksille kysymysten takana. KEVA:n kysely ei mahdollista tarkempia perusteluita vastauksille. Pystymme käyttämään työn tuloksia ja kehitysehdotuksia ainakin viestinnän, perehdyttämisen, osastojen välisen yhteistyön ja kommunikoinnin kehittämiseen. Kokonaisuutena olen hyvin tyytyväinen opinnäytetyön tekijän työotteeseen, aktiivisuuteen ja opinnäytetyön hyödynnettävyyteen. Asteikolla 1-5, antaisin opinnäytetyölle arvosanan 4.

Juha Herrala, Kunnanjohtaja  
Isojoen kunta, [juha.herrala@isojoki.fi](mailto:juha.herrala@isojoki.fi)

Isojoen kunta  
Teollisuustie 1 A  
64900 Isojoki  
s-posti: [kunnanhallitus@isojoki.fi](mailto:kunnanhallitus@isojoki.fi)

Puh. 06-24132000, 0438200440  
Avoinna ma-to 9-15, pe 9-14