

Jenni Keski-Petäjä

TYÖHYVINVOINTI JA TEHOKKUUS

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Huhtikuu 2020**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Huhtikuu 2020	Tekijä/tekijät Jenni Keski-Petäjä
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI JA TEHOKKUUS		
Työn ohjaaja Ann-Christine Johnsson		Sivumäärä 31 + 1
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvointia ja työtehokkuutta. Tietoperustan lisäksi se sisälsi haastattelun kolmelle eri alalla toimivalle henkilöstöjohtajalle. Haastattelukysymykset oli laadittu tutkitun tutkimuskirjallisuuden avulla. Tavoitteena oli tutkia työhyvinvointia ja tehokkuutta sekä saada niistä mahdollisimman laaja kokonaiskuva. Haastattelujen avulla tavoite oli tutkia, miten hyvinvoinnista huolehditaan henkilöstöjohtajilla ja miten heidän työtehokkuuttansa seurataan.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta käsittelee työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita. Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat työnantaja, työ, oma hyvinvointi ja siihen liittyvät osa-alueet. Näiden jälkeen käsitellään esimiehen hyvinvointia, hyvinvoinnin kehittämistä eri keinoilla ja hyvinvoinnin johtamista. Seuraavassa luvussa käsitellään tehokkuutta: mitä tehokkuus on ja miten hyvinvointi vaikuttaa tehokkuuteen työpaikalla. Työssä käsitellään myös huonoa tehokkuutta ja sen jälkeen keinoja millä tehokkuutta voidaan parantaa.</p> <p>Tietoperustan jälkeen tulee tutkimusosio. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena eli haastatteluna. Haastattelut toteutettiin kolmelle henkilöstöjohtajalle. Kysymykset pohjautuivat lähdekirjallisuuteen hyvinvoinnista ja tehokkuudesta. Haastattelut toteutettiin huhtikuun 2020 alussa. Kysymykset analysoitiin yksi kerrallaan ja lopuksi tehtiin vastausten perusteella johtopäätökset.</p> <p>Haastattelun tulosten perusteella henkilöstöjohtajien työhyvinvointi on hyvää ja he itse saavat vaikuttaa siihen paljon. Työtehokkuutta seurataan jokaisen henkilöstöjohtajan organisaatiossa vuositasolla ja erilaisten tavoitteiden avulla, ja he kokevat sen hyvänä asiana.</p>		
Asiasanat Hyvinvointi, tehokkuus, työhyvinvointi		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date April 2020	Author Jenni Keski-Petäjä
Degree programme Business Administration		
Name of thesis WELL-BEING AND EFFICIENCY AT WORK		
Instructor Ann-Christine Johnsson	Pages 31 + 1	
<p>This thesis examines well-being and effectiveness at work. In addition to theory, the thesis contains interviews with three managers of human resources who work in different fields of the industry. The goal was to examine the well-being and effectivity at work as well as to understand them as widely as possible. Interviews were used in order to investigate how well-being is taken care of by human resources managers and how to monitor their effectivity at work.</p> <p>The theoretical part of this thesis deals with well-being at work and its different components. Things that affect well-being at work are the employer, tasks, one's own well-being and its components. In the next part theory includes managers' well-being, and how to develop and manage that. The next theoretical part includes efficiency. This part explains what efficiency is and how well-being affects efficiency at work. It also explains what bad efficiency can be. After that comes part which explains how to develop efficiency.</p> <p>The following part of the thesis explains the research part. Research was implemented as qualitative research which was the interviews. The interviews were sent to three managers of human resources. The interviews were at the beginning of April 2020. The questions were based on the researched theory and they were analyzed to get the conclusions.</p> <p>Based on the results of the interviews, the well-being is good for managers of human resources and they can influence well-being at their work. Work efficiency is monitored in everyone's organization on an annual basis and in mind different kinds of goals and they all experience that as a good issue.</p>		
Key words efficiency, well-being, work well-being		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI	2
2.1 Työn ja työnantajan vaikutus hyvinvointiin	3
2.2 Yksilön hyvinvointi	4
2.2.1 Fyysinen hyvinvointi	5
2.2.2 Psykkinen hyvinvointi	7
2.2.3 Sosiaalinen hyvinvointi	8
2.3 Esimiehen hyvinvointi	9
2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen	10
2.5 Työhyvinvoinnin johtaminen	12
3 TEHOKKUUS	13
3.1 Työhyvinvoinnin vaikutus tehokkuuteen	13
3.2 Huono tehokkuus	14
3.3 Tehokkuuden parantaminen	15
4 HAASTATTELUTUTKIMUS	17
4.1 Tutkimuksen tavoite	17
4.2 Kysymysten analysointi	18
4.3 Johtopäätökset	28
5 YHTEENVETO	30
LÄHTEET	32
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin	3
KUVIO 2. Sosiaalinen pääoma	8
KUVIO 3. Esimiestyön voima	9
KUVIO 4. Työkalut strategian muotoilemiseksi	10
KUVIO 5. Työhyvinvoinnin analyysin osa-alueet	11
KUVIO 6. Työympäristön vaikutus tehokkuuteen	15

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena oli työhyvinvointi työpaikalla sekä henkilöstöjohtajien työhyvinvointi ja tutkin myös, miten hyvinvointi vaikutti organisaation työtehokkuuteen. Aihe kiinnosti minua, koska työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus kaikkeen toimintaan työpaikalla. Työhyvinvointi on yksi iso kokonaisuus ja siihen kuuluu todella monta eri osa-aluetta, joista jokainen osa-alue vaikuttaa toisen toimintaan. Myös yksilön oma hyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat ovat mielenkiintoisi. Omaan hyvinvointiin voi jokainen vaikuttaa myös paljon itse, mutta silti monen oma hyvinvointi ei ole kunnossa. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen voikin aiheuttaa haasteita organisaatiolle, jos siihen ei panosteta kunnolla. Työhyvinvointi on tällä hetkellä iso puheenaihe monissa organisaatioissa, ja tämän takia myös ajankohtainen aihe.

Halusin tutkia, miten henkilöstöjohtajien työhyvinvoinnista huolehditaan, koska he kuitenkin pääosin huolehtivat yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnista. Joutuvatko henkilöstöjohtajat itse seuraamaan ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan vai huolehtiiko joku heidän hyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys kaikkeen yrityksen toiminnassa ja halusinkin tutkia myös, miten se vaikuttaa organisaation työtehokkuuteen. Tehokkuudessa tutkitaan sitä, kuinka paljon voidaan saada aikaan tietyllä panostuksen määrällä. Työtehokkuutta seurataan paljon ja sitä halutaan kehittää koko ajan paremmaksi. Tekevätkö hyvinvoivat työntekijät tehokkaammin ja mielekkäämmin töitä. Helposti tehokkuus menee työhyvinvoinnin edelle ja organisaatioissa tarkastellaankin vain numeroita ja samalla unohdetaan omien työntekijöiden jaksaminen.

Opinnäytetyössäni oli kolme päälukua työhyvinvointi, työtehokkuus ja tutkimusosio. Työhyvinvointi kappaleessa tutkin yleisesti työhyvinvointia, mistä se muodostuu, miten sitä voidaan kehittää ja miten sitä johdetaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat ja, niiden rajaaminen juuri minun valitsemaan aiheeseeni voikin olla haastavaa. Työhyvinvoinnista ja hyvinvoinnista yleensäkin löytyy paljon erilaista materiaalia. Työtehokkuutta koskevassa luvussa tutkin mitä on työtehokkuus, miten työhyvinvointi vaikuttaa työtehokkuuteen ja miten sitä voitaisiin parantaa. Työtehokkuuden tutkiminen on mielenkiintoista, koska työtehokkuuttakin on monenlaista. Tutkimusta käsittelevässä luvussa esittelin tutkimuksen kohteeni, miksi valitsin tämän aiheen tutkimuksen kohteeksi ja miten toteutin tutkimuksen sekä lopuksi analysoin sen tuloksia. Tutkimusosioni tarkoitus oli aukaista asiat käytännössä ja nähdä, miten niitä asioita toteutetaan todellisuudessa. Käytin lähteinä opinnäytetyöni aiheeseen sopivaa kirjallisuutta sekä erilaisia internetlähteitä. Tutkimusosiossa lähteenä käytin haastattelujen vastauksia.

2 TYÖHYVINVOINTI

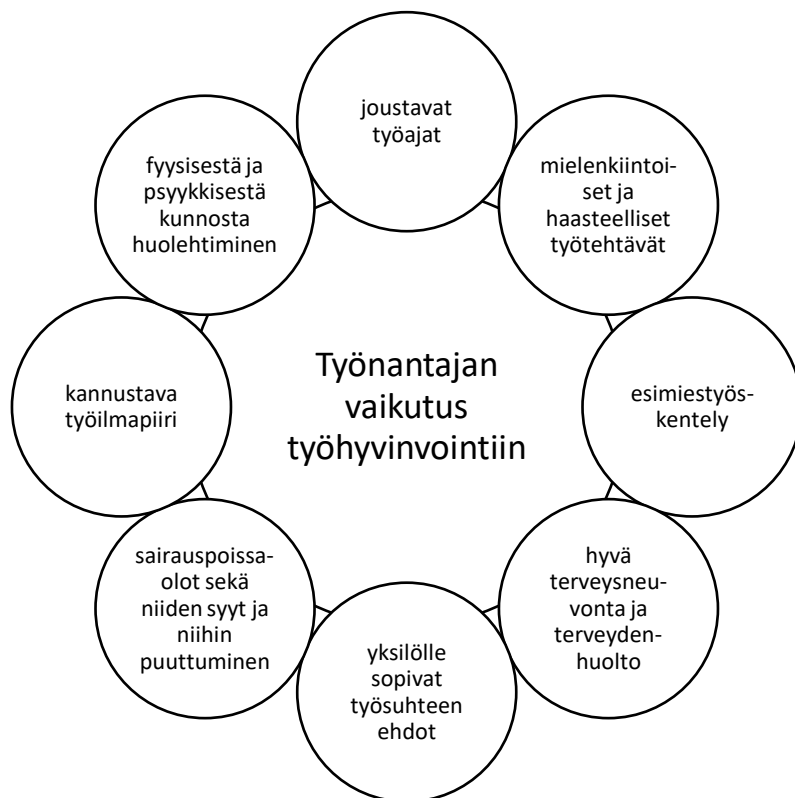
Työhyvinvointi on yksi kokonaisuus, joka sisältää monta eri osiota. Siihen vaikuttavat itse työ ja sen lisäksi myös oma terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia täytyy edistää jatkuvasti, eikä sitä voi korjata yhdessä päivässä. Sitä edistetään yhteistyössä työntekijöiden sekä esimiesten ja johtajien kanssa. Työhyvinvointi kuuluu kaikille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Nykyään työhyvinvointiin panostetaan huomattavasti enemmän kuin aiemmin. Hyvinvoivasta työyhteisöstä on paljon enemmän hyötyä organisaatiolle, kuin sellaisesta, joka ei voi hyvin. Hyvinvointiin panostaminen on organisaatiossa taloudellisesti kallista, joten se kannattaa tehdä hyvin.

Hyvinvoivassa työyhteisössä puhutaan avoimesti kaikista asioista, jotta ne eivät jää vaivaamaan myöhemmin. Avoimuus työyhteisössä kertoo luottamuksesta. Jotta työyhteisö olisi hyvinvoiva, siellä täytyy olla kannustava ja innostava ilmapiiri, jossa jokainen tuntee itsensä arvokkaaksi ja arvostetuksi. Yhteen hitsautunut työyhteisö selviää ongelmatilanteista yhdessä. Palautteen antaminen on tärkeä osa työyhteisössä. Se ei kuulu vain esimiehen työnkuvan, vaan myös itse voi antaa palautetta omille työkavereille, tämän avulla luodaan positiivista ja kannustavaa ilmapiiri työpaikalle. Positiivisen palautteen antamista kannattaa kaikkien harjoitella, koska se on tärkeä taito osata. On tärkeää myös huolehtia, että työmäärä pysyy hallittavissa. Liiallinen stressi vaurioittaa selvästi työyhteisön hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on viisi: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse. Organisaation tavoitteet täytyy olla kaikkien tiedossa ja tavoitettavissa. Kehittyvä organisaatio luo mielekästä työtä työntekijöille. Johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin työpaikalla. Kannustava ja kehittävä johtaminen on avain hyvinvoivaan työyhteisöön. Jokaisen työntekijän tulisi tuntea itsensä arvokkaaksi työyhteisössään. Työn hallinnalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan työntekoon ja sen kehittämiseen. Viimeisenä on oma hyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Vaikka työpaikalla olisi aivan ihanteellinen työhyvinvointi, mutta kukaan ei huolehdi omasta hyvinvoinnistaan, ei siitä ole mitään apua. Hyvinvointi on kokonaisuus, ja jokaista osa-aluetta täytyy hoitaa ja huoltaa jatkuvasti. (Manka & Manka 2016, 76.)

2.1 Työn ja työnantajan vaikutus hyvinvointiin

Työpaikan vastuulla on kehittää ja parantaa työhyvinvointia työpaikalla. Jos työpaikalla työskentely ei ole mukavaa vaikuttaa, se suoraan työhyvinvointiin. Työntekijöiden täytyy kokea työntekeksi turvalliseksi ja palkitsevaksi. Työhön käytettävillä välineillä on suuri vaikutus työnteekoon eli niiden täytyy olla nykyaikaisia ja työergonomialtaan oikeanlaisia. (Työterveyslaitos 2020.) Työnantajan omalla tekemisellä on suuri vaikutus työpaikan ja työn mielekkyyteen (KUVIO 1). Työntekijät haluavat, että heillä on mielenkiintoinen ja haasteellinen työ, joka motivoi heitä. Myös uuden oppimisesta on hyötyä myös jatkossa seuraavissa työpaikoissa ja näin ollen työntekijä pysyy markkinakelpoisena. (Kauhanen 2016, 89.)



KUVIO 1. Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin (mukaiillen Kauhanen 2016, 89)

Työpaikalla täytyy olla halu kehittää työhyvinvointia jatkuvasti, ja puutteellisiin kohtiin täytyy puuttua. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tarvitaan jatkuvaa panostusta ja siihen käytettäviä keinoja kannattaakin muuttaa tietyin väliajoin. Pidemmän päälle samat tavat voivat olla pitkästyttäviä. Esimiesten ja työntekijöiden välisen kommunikoinnin tulee olla helppoa ja toimivaa, koska myös työntekijöiden täytyy saada kertoa kehittämisen kohteista työpaikalla. Työntekijöiden tulisi tuntea, että heitä kuunnellaan ja heidän

panostustaan organisaation toimintaa arvostetaan. Vaikutus mahdollisuudet organisaation toimintaan ja sen kehittämiseen lisäävät työntekijän arvostuksen tunnetta.

Ennaltaehkäisevä toiminta työhyvinvoinnin kehittämisessä on hyvin tärkeää. Ei korjata vain tiedossa olevia ongelmia vaan ehkäistään myös syntyviä ja tulevia ongelmia. Tämän avulla luodaan hyvät työolot työskennellä. Hyvinvoiva työyhteisö ehkäisee turhia sairauslomia ja työyhteisön keskeisiä ristiriitoja, koska näistä aiheutuvat kustannukset voivat olla työnantajalle todella kalliita. (Manka & Manka 2016, 92.) Ennaltaehkäisevästi panostaminen työhyvinvointiin voi säästää huomattavan määrän rahaa sekä aikaa. Ongelmien kasvaessa isommaksi voi niiden korjaamiseen mennä paljon resursseja ja kallista aikaa organisaatiolta. Kannattaa kannustaa työntekijöitä kertomaan puutteellisista asioista tarpeeksi ajoissa, koska voi olla mahdollista, että esimies ei ole ollut tietoinen ongelmista. Samalla tämä luo luottamusta työntekijän ja esimiehen välille.

Työympäristön pitää olla turvallinen ja mahdollistaa mielekkääseen ja laadukkaaseen työntekoon. Hyvä työympäristö on viihtyisä ja siellä voidaan keskittyä täysillä työntekoon ilman minkäänlaisia häiriötekijöitä. Siisti ja avara työympäristö mahdollistaa turvallisen työskentelyn työpaikalla. Tällä ennaltaehkäistään työtapaturmia, kuten liukastumisia tai kaatumisia. Jopa valaistuksella ja lämpötiloilla on vaikutusta oikeanlaisiin työolosuhteisiin. Jokaisella työnantajalla on velvollisuus tehdä työympäristöstä turvallinen ja toimiva työntekijöillensä. Työympäristön puutteista kannattaa olla yhteydessä esimieheen heti kun ne huomataan. (Rauramo 2004, 114 - 120.)

2.2 Yksilön hyvinvointi

Yksilön hyvinvointi voidaan muodostaa kolmesta eri osa-alueesta: fyysinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi ja sosiaalinen hyvinvointi. Kaikki osa-alueet liittyvät toisiinsa, eikä niitä kannata tarkastella yksittäin vaan kokonaisuutena. (Virolainen 2012, 11.) Hyvinvoiva työntekijä tuntee työpanoksensa tärkeäksi ja on tämän takia motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Hän tietää tekevänsä jotain tärkeää yritykselle. Työ, jossa pääsee näyttämään omaa osaamista ja vahvuuksia on palkitsevaa ja ylläpitää työhyvinvointia. Työssä täytyy selkeästi tulla esille tavoitteet, jotta työntekijä osaa oikeilla keinoilla tavoitella niitä. Hyvinvoiva työntekijä tuntee yhteenkuuluvuutta työyhteisöönsä ja kokee työnsä tarpeelliseksi. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointiin yksilönä liittyvät monet eri asiat. Työpaikalla on suurin vaikutus työhyvinvointiin, mutta myös yksilön omalla elämällä ja tekemisellä on siihen vaikutus. Perhe, terveydentila ja elintavat vaikuttavat suoraan myös työhyvinvointiin. Hyvinvoiva työntekijä tuntee työssään innostusta, mukavuutta, mielihyvää ja työtyytyväisyyttä. Kun taas ei hyvinvoiva työntekijä tuntee ahdistusta, masennusta tai kyllästyneisyyttä. Työntekijän tuntiessa enemmän negatiivisia asioita positiivisten sijaan, kasvaa sairaslomariski ja samalla myös työtehokkuus heikkenee. Työntekijän positiivisella elämän asenteella voidaan edesauttaa omaa hyvinvointia suuresti. Pessimistisen elämän asenteen omaavan on huomattavasti vaikeampaa lähteä kehittämään omaa hyvinvointiaan. Kuitenkin pessimistinkin voi muuttaa positiiiviseksi kannustamalla ja käyttämällä oikeita keinoja. (Virolainen 2012, 11 - 16.) Omalla panostuksella hyvinvointiin on tärkeä asema. Työpaikka voi kannustaa parantamaan omaa hyvinvointia, mutta päätöksen ja tekemisen täytyy kuitenkin lähteä työntekijästä itsestään. Oman elämän ongelmista voi käydä puhumassa esimiehelle, mutta myös jollekin ulkopuoliselle. Yleensä myös työpaikka järjestää mahdollisuuksia ulkopuoliseen apuun. Kukaan ei voi auttaa, jos ongelmia ei jaeta kenellekään vaan ne pidetään omana tietona.

Erilaisilla kannustimilla voidaan työpaikalla myös vaikuttaa työntekijän omaan hyvinvointiin. Organisaation tehtävänä on tietenkin tehdä työoloista mahdollisimman mielekkäät, mutta myös erilaisilla kannustimilla voidaan työntekijä saada innostumaan työstään. Samalla tämä myös parantaa hyvinvointia. Kannustimina voidaan käyttää erilaisia bonuksia ja lahjoja sekä järjestetään työntekijöille tapahtumia, joihin osallistumalla saa jotain etuja. Työilmapiiristä ei kuitenkaan saa luoda liian kilpailuhenkistä, koska se voi aiheuttaa paineita sellaisille henkilöille, jotka eivät ole niin kilpailuhenkisiä. Tarkoituksena on luoda positiivista yhteishenkeä. Työpaikalla pitää kuitenkin olla tasapuolinen kohtelu kaikkia työntekijöitään kohtaan. (Virolainen 2012, 14 - 16.) Työ voi käydä tylsäksi, jos työtehtävät eivät vaihdu tarpeeksi usein. Kannustimilla voidaan saada uutta mielenkiintoa työtä kohtaan, vaikka työtehtävät pysyisivät samoina vuodesta toiseen.

2.2.1 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi sisältää terveelliset elämäntavat, riittävän levon sekä fyysisen kunnon. Oma fyysinen hyvinvointi on parhaimmillaan, jos jokaisesta osa-alueesta huolehditaan. Jos edellä mainituista asioista ei huolehdita tarpeeksi hyvin voi siitä seurata mm. sairauspoissaoloja, työtapaturmia tai vaikka työuupumus. (Ojala 2003, 20.) Työnantajan olisi hyvä keksiä erilaisia keinoja ylläpitämään työnteki-

jöidensä fyysistä hyvinvointia, kuten liikuntaharrastusten tukemista tai ruokavalio-ohjeistuksia säännöllisin väliajoin. Työntekijätkin voisivat innostua omasta hyvinvoinnistaan, jos työnantaja kannustaa siihen.

Jokainen ihminen tarvitsee liikuntaa pysyäkseen hyvinvoivana ja terveenä. Jos työtä tehdään samalla paikalla liikkumatta joka päivä, on tärkeää huolehtia liikunnasta vapaa-ajalla. Monipuolisella ja säännöllisellä liikunnalla on positiivisia vaikutuksia mielialaan sekä työkykyyn. Liikunnan avulla voidaan saada jopa 20 vuotta lisää voimavaroja omaan jaksamiseen. (Rauramo 2004, 54.) Säännöllinen liikunta auttaa helpottamaan ja hallitsemaan työstä aiheutuvaa stressiä, parantaa unen laatua, nostaa itsetuntoa sekä vaikuttaa positiivisesti työskentelyysi. Hyvän fyysisen kunnan omaava henkilö palautuu rasituksesta huomattavasti nopeammin ja paremmin kuin sellainen, joka ei harrasta liikuntaa. Kuntoa on kuitenkin ylläpidettävä itse. Työnantaja voi tarjota erilaisia mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen, mutta itse liikkumisen on lähdettävä työntekijästä itsestään. (Työterveyslaitos 2020.)

Kokonaisvaltainen hyvinvointi sisältää myös hyvät ruokailutottumukset. Säännöllinen ruokailurytmi auttaa jaksamaan sekä töissä että vapaa-ajalla. Ruoan pitäisi olla kevyttä, mutta ravitsevaa. Liian tuhti ateria aiheuttaa väsymystä, kun taas liian vähän ravinteita sisältävä ruoka jättää nälän tunteen, joka taas aiheuttaa turhien välipalojen napsimista. Ateria kuuluisi syödä rauhassa ja pureskella kunnolla. (Työterveyslaitos 2020.) Terveellinen ruokavalio sisältää kasviksia, hedelmiä, marjoja, hyviä rasvoja, viljoja, proteiineja, lihaa ja juotavaa. Jos oikeanlaisen ruokavalion löytäminen aiheuttaa ongelmia, kannattaa kääntyä ammattilaisen apuun. (Mehiläinen 2020.)

Hyvin nukkunut ja levännyt ihminen on tehokas työntekijä. Työntekijän lepoa voi häiritä liiallinen työstressi tai huonot työaikajärjestelyt. Liiallinen univaje voi aiheuttaa tarkkaavaisuus häiriöitä sekä mielialan muutoksia. (Työterveyslaitos 2020.) Levon ja unen tarve vaihtelee, mutta on yleensä kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Univajeessa työskentely on myös turvallisuusriski työpaikalla sekä itse työntekijälle, mutta myös työkavereille. Suositeltava vuorokausirytmisi olisikin 8 tuntia töitä, 8 tuntia vapaa-aikaa ja 8 tuntia unta. (Rauramo 2004, 52 - 53.)

2.2.2 Psyykinen hyvinvointi

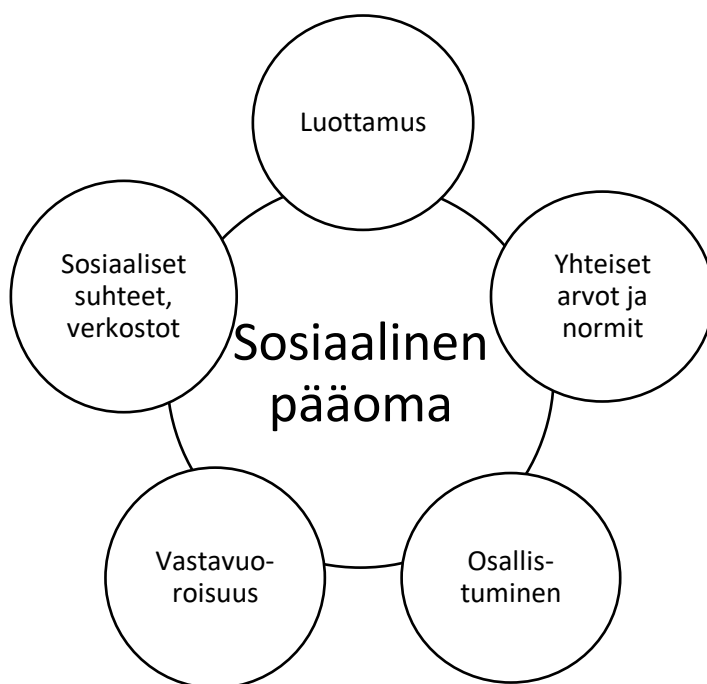
Psyykinen hyvinvointi tarkoittaa samaa kuin mielenterveys. Siihen vaikuttavat mm. harrastukset, ihmissuhteet ja tunteet sekä yleinen elämänhallinta. (Verkko Varia 2020.) Psyykinen hyvinvointi kuvaa hyvinvointia kokonaisuudessa. Psyykkistä hyvinvointia voidaan kehittää seuraamalla omaa hyvinvointia ja jaksamista. Elämä pitää rytmittää, jotta löytää aikaa kaikelle tarvittavalle. (Ojala 2003, 21.) Psyykkisen hyvinvoinnin huono laatu vaikuttaa suoraan omaan jaksamiseen sekä työkykyyn. Pahimmillaan jos psyykkistä hyvinvointia ei hoideta, voi siitä aiheutua pysyvää työkyvyttömyyttä pitkäksikin aikaa työntekijälle. Psyykkiseen hyvinvointiin panostetaan nykyään huomattavasti enemmän, koska psyykkiset ongelmat työntekijöillä ovat lisääntyneet jokaiselle alalla. Psyykkisiä ongelmia voi aiheuttaa liiallinen stressi tai liian kovat vaatimukset ja tavoitteet työpaikalla. Ihanteellista olisikin, että työpäivän päätteeksi työasiat jäisivät työpaikalle, eivät ne painaisi mieltä enää kotona.

Psyykkisellä hyvinvoinnilla voi olla merkittävä vaikutus sairaspöissaoloihin sekä yleiseen viihtyvyyteen työpaikalla. Psyykkisen hyvinvoinnin kohentamisella voikin olla hyvin positiivinen vaikutus työpaikalle. Yksi suurimmista psyykkisten ongelmien aiheuttajasta työpaikalla on kiire. Kiire aiheuttaa ahdistusta työstä ja työntekijä kokee riittämättömyyttä. Psyykkistä hyvinvointia voidaan kehittää jakamalla töitä tasaisesti työn tekijöiden kesken, sekä varmistamalla, että jokainen työntekijä saa tarvittavan määrän lepoa ja vapaa-aikaa työn lisäksi. Vakituinen työ voi parantaa psyykkisen hyvinvoinnin laatua. Epävarmuus työn jatkuvuudesta aiheuttaa jatkuvaa stressiä työntekijälle. Jokaisella työntekijällä on oikeus ilmaista omia tunteuksiaan työpaikalla. Tunteiden pitäminen vain itsellään ei ole hyväksi. Tunteita pitää saada purkaa, mutta oikeissa pakoissa. Tunteiden purkaminen työntekijöiden kesken on oiva tapa siihen. (Virolainen 2012, 18 - 19.)

Jokaiseen päivään pitäisi varata aikaa oman mielen rentouttamiselle ja latautumiselle. Mieli rasittuu päivän mittaan jatkuvasti ja jos sitä ei rentouta missään vaiheessa voi siitä helposti syntyä uupumista. Työpaikan ja oman elämän stressitekijöitä tulisi miettiä ja vähentää. (Rauramo 2004, 70.) Tällä hetkellä mielenterveydelliset ongelmat ovat paljon puheenaiheena ja ne tulisikin ottaa työpaikoilla vakavasti. Oma psyykkistä hyvinvointia voi parantaa. Löydä itselle sopiva intohimo ja toteuta sitä. Lähipiiriin kannattaa hankkia positiivisia ihmisiä, koska positiivisuus tarttuu. Elämässä tulee myös tehdä virheitä ja niistä oppii. Myös pettymykset kuuluvat elämään, mutta niihin suhtautumista voi harjoitella. Mukavuus alueelta poistuminen kehittää itsetuntoa ja lisää motivaatiota. Jokaisen kuuluisi uskoa itseensä. (Mielenhmeett 2020.)

2.2.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on koko työyhteisön voimavara kuten myös työntekijän oma voimavara. Sosiaalinen pääoma voidaan muodostaa viidestä eri kohdasta (KUVIO 2). Työpaikalla on suuri vaikutus sosiaalisen hyvinvoinnin laatuun. Sosiaalisella paineella työntekijät saadaan innostumaan esimerkiksi terveellisistä elämäntavoista. Jos suurin osa työntekijöistä elää terveellistä ja hyvää elämää, voi se myös kannustaa muita työntekijöitä tavoittelemaan samaa. Työyhteisöstä tuleva tuki ja kannustus lisää sosiaalista hyvinvointia ja samalla oma itseluottamus kehittyy. (Manka & Manka 2016, 133 - 134.)



KUVIO 2. Sosiaalinen pääoma (mukaillen Manka & Manka 2016, 134)

Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu ihmissuhteista, vuorovaikutustaidoista ja verkostoista. Näitä voidaan lähteä kehittämään lisäämällä vuorovaikutusta erilaisten ihmisen kanssa ja parantamalla vuorovaikutustaitoja. Osallistamalla erilaisiin tapahtumiin ja verkostoitumalla. Omaa ihmistuntemustakin voi kehittää ja tämän avulla oppii tunnistamaan itselle sopivimmat henkilöt. Jos työpaikalla joku henkilö omaa huonot sosiaaliset taidot, vaikuttaa se myös koko työpaikan hyvinvointiin. Työpaikalla voi helposti jäädä ulkopuoliseksi ja yhteistyötaidot heikentyvät, tiedon jakaminen voi vaikeutua ja putoaa työpaikan kehityksestä pois. (Ojala 2003, 22.)

Työpaikalla kannattaa panostaa sosiaaliseen hyvinvointiin, koska se on yksi avaintekijöistä hyvään työhyvinvointiin työpaikalla. Työkavereihin tutustuminen luo yhteisöllisyyttä työpaikalla. Kaikkien kanssa ei voi olla kaveri, mutta jokaisen kanssa on tultava toimeen. Hyvä työyhteisö auttaa toisia tarpeen vaatiessa ja, jos työpaikalla on hyvä yhteishenki, on helpompaa mennä kysymään apua tarvittaessa. Hyvä keino lisätä työntekijöiden sosiaalista kanssakäymistä on sijoittaa työpisteet lähelle toisiin, koska se synnyttää sosiaalisia kohtaamisia. Hyvin luodut ystävyysuhteet työpaikalla voivat jatkua lopun elämää. (Virolainen 2012, 24 - 25.)

2.3 Esimiehen hyvinvointi

Esimiehen hyvinvointi muodostuu hyvin samoista asioista, kuin työntekijöidenkin. Työn pitää olla mielekästä, sujuvaa ja tuottaa onnistumisen tunnetta. Esimiehet saavat omat voimavaransa työhönsä muilta esimiehiltä. Myös esimies tarvitsee palautetta ja kannustusta omaan työhönsä ja alaisten tuki antaa voimaa esimiehen työhön. Esimiestyössä jaksamiseen vaikuttavia asioita on monenlaisia (KUVIO 3). Hyvinvoivan työyhteisön johtaminen vaatii myös oman hyvinvoinnin huolehtimisesta. Oma hyvinvointi ei saa jäädä taka-alalle muiden hyvinvoinnin takia. Hyvä työpaikka koostuu hyvästä johtamisesta, töiden selkeästä järjestelystä, pelisäännöistä, avoimesta vuorovaikutuksesta, hyvästä organisaatiosta ja toiminnan arvioinnista. Nämä asiat kuuluvat myös esimiehen työhyvinvointiin. (Hankonen 2015.)

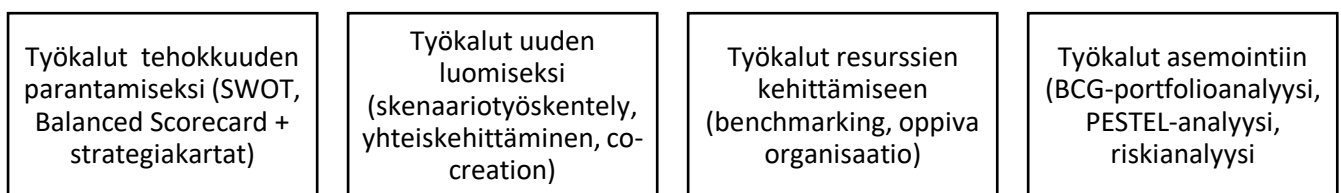


KUVIO 3. Esimestyön voima (mukailten Riitta Hankonen 2015)

Esimiehen työhyvinvointii vaikuttaa monet eri asiat. Esimies on vaikeammassa asemassa kuin työntekijät sillä hän voi saada käskyjä ylemmältä taholta, mutta samalla hänen täytyy huolehtia omista alaisistaan. Korkeat tavoitteet ja vaatimukset rasittavat ja aiheuttavat stressiä, mikä voi johtaa pitkiin työpäiviin ja töiden hoitamiseen myös vapaa-ajalla. Tämä rasittaa suoraan esimiehen omaa työhyvinvointia. Esimiehenkin olisi siis hyvä saada tukea omaan työhönsä. Tämä saattaa olla haastavaa, koska esimies on yleensä yksin päätöstensä kanssa. Ulkoisen avun saaminen voisi olla ratkaisevaa tässä tilanteessa tai säännölliset palaverit esimiesten kesken, jossa voitaisiin purkaa omia huolia ja murheita. Työn hallittavuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäävät työhyvinvointia. Joten on hyvin mahdollista, että alemmassa esimiestyössä oleva ei koe työhyvinvointiaan niin hyväksi kuin ylemmässä asemassa oleva esimies. Kuitenkin yleensä esimiesten hyvinvointi on parempaa kuin työntekijöiden. (Virolainen 2012, 202.)

2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen lähtee organisaation tarkastelemisesta. Tutkitaan organisaation strategiaa ja kulttuuria, henkilöstörakennetta, työhyvinvoinnin nykytilaa ja minkälaisia toimenpiteitä vaaditaan. Strategia kertoo organisaation tulevaisuuden tavoitteista ja suunnitelmasta niiden saavuttamiseksi. Haasteita asettaa organisaation odotukset strategialle ja niiden toteuttaminen. Toimivinta olisi tehdä lyhyen aikavälin suunnitelmia pitkien sijaan. Näin niitä voitaisiin kehittää tarpeen vaatiessa. Strategian muotoilemiseksi löytyy paljon erilaisia työkaluja. Ne voidaan jakaa vaikka seuraavaan neljään eri ryhmään (KUVIO 4). (Kauhanen 2016, 63 - 66.)



KUVIO 4. Työkalut strategian muotoilemiseksi (mukaillen Kauhanen 2016, 64 - 65)

Organisaatiokulttuuri on ihmisten käyttäytymiseen vaikuttava tekijä. Se kuvaa minkälainen arvomaailma organisaatiolla on ja yleensä se on muodostunut organisaation perustamisen ajoilta asti. Se voi olla organisaation kehittymisen este tai mahdollisuus kehittyä, jos kulttuuri on innovatiivinen ja joustava. Henkilöstöstrategian avulla organisaatio varmistaa sen henkilöstörakenteen, henkilöstön osaamisen sekä

palkitsemis- ja kannustinjärjestelmän. Henkilöstöstrategian kehittäminen aloitetaan haasteista ja ongelmista. Kehittämisen pohjaksi ei riitä pelkästään työtyytyväisyys tutkimus vaan täytyy tutkia huomattavasti syvemmillä. Tutkitaan henkilöstörakennetta ja sen piirteitä. Tämän jälkeen osataan lähteä kehittämään yrityksen henkilöstörakennetta. Työhyvinvoinnin nykytilaa täytyy analysoida. Analysoitavia asioita voivat olla seuraavat kohdat (KUVIO 5). (Kauhanen 2016, 70 - 75.)



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin analyysin osa-alueet (mukaillen Kauhanen 2016, 75)

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii resursseja organisaatiolta, mutta jos organisaatio on halukas kehittämään omaa työhyvinvointiaan, siihen löydetään kyllä aikaa ja rahaa. Organisaation täytyy nähdä kehittäminen investointina eikä kulueränä. Hyvinvoiva organisaatio lähtee kuitenkin hyvinvoivasta henkilökunnasta. Samanaikaisesta ei kannata lähteä kokeilemaan erilaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi, vaan tutkitaan ja valitaan yksi toimiva keino ja sen avulla lähdetään toimimaan. Yhden ja oikeanlaisen toimenpiteen avulla päästään syventymään kunnolla ongelmaan. Hyvinvoinnin kehittäminen voi viedä vuosia organisaatiossa, jos siellä on paljon ongelmia. Työhyvinvointia voidaan lähteä kehittämään myös organisaation oman näköisellä tavalla. Erilaisia kilpailuja tai tapahtumia, jotka edesauttaisivat suhteiden muodostumista ja loisivat työpaikalle yhteisöllisyyttä. Yhdessä tekeminen yhdistää. (Virolainen 2012, 134 - 137.)

2.5 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työyhteisön hyvinvoinnilla on jokaisessa organisaatiossa keskeisenä asiana johtaminen. On todella helppoa toteuttaa huonoa johtamista kuin hyvää johtamista. Omaan työhönsä kyllästynyt johtaja levittää huonoa oloaan myös henkilöstöönsä. Esimiehen tulee olla henkilöstönsä turva ja tuki, sekä esimiehen on pyrittävä saamaan työpaikalle luottamuksen ja vuorovaikutuksen ilmapiiriä. Tärkeä asia johtamisessa onkin johtaa ihmisiä eikä vain organisaatiota. Henkilöstön pitäisi olla innovatiivista ja luovaa ja tähän päästään, jos johtaminen on samanlaista. (Vesterinen 2006, 83 - 85.) Työn hallinnalla, henkilöstöjohtamisella ja joustavuudella luodaan hyvinvoiva ja tulokellinen työpaikka. Hyvinvoiva työyhteisö luo pitkään kestäviä työsuhteita ja mielekkyyttä työhön. Tärkein avain työhyvinvointiin on, että työntekijä tuntee tekevänsä jotain merkityksellistä, oikeanlaisen henkilöstöjohtamisen tulos on tämä. (Suonsivu 2014, 135 - 136.)

Työhyvinvointi on yksi osa henkilöstöjohtamista. Työhyvinvoinnin johtamisessa tulisi ottaa huomioon työntekijän jaksaminen ja kuormittaako työ työntekijää liikaa. Työhyvinvointi kuuluu nähdä osana yrityksen suunnitelmallista ja ennakoivaa strategiaa. Jos työhyvinvointi on puutteellista, siihen tulee puuttua. Terveellinen ja tasa-arvoinen työyhteisö on hyvän työhyvinvoinnin perusta. (Suonsivu 2011, 164 - 169.) Työhyvinvoinnin johtaminen on monen asian kokonaisuus. Hyvinvointi pitää nähdä kokonaisuutena ja siihen panostaminen organisaation voimavarana. Työhyvinvoinnista on myös tehtävä osa organisaatiota ja sen arvomaailmaa. Nämä kolme osa-aluetta toimivat pohjana työhyvinvoinnin johtamiselle. (Virolainen 2012, 105.)

Työhyvinvoinnin johtamista seurataan jatkuvasti erilaisilla mittareilla, kuten esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyllä. Näiden mittareiden pohjalta mietitään kehittämiskohteita ja toimenpiteitä. Työhyvinvoinnin johtaminen kuuluu organisaation kaikille esimiehille ja heidän pitää olla halukkaita kehittämään sitä. Hyvinvoinnista kiinnostunut ja siihen tähtäävä esimies on oiva esimerkki myös työntekijöille ja samalla hän innostaa työntekijöitään parempaan hyvinvointiin. Yksi oleellisimpia asioita työhyvinvoinnin johtamisessa ja kehittämisessä on esimiehen näkyvyys työpaikalla ja yhteen kuuluvuus työntekijöidensä kanssa. Henkilöstön täytyy nähdä esimiehet samanvertaisina itsensä kanssa. (Virolainen 2012, 106 - 109.)

3 TEHOKKUUS

Tehokkuus tarkoittaa melkein samaa asiaa kuin tuottavuus, mutta niissä tutkitaan asiaa eri tavoilla. Tehokkuudessa tutkitaan sitä, kuinka paljon voidaan saada aikaan tietyllä panostuksen määrällä. Mikä keino olisi kaikista tehokkainta organisaation toimivuuden kannalta. Tehokkuus määritellään vertaamalla asiaa johonkin toiseen asiaan. Tehokkuudella ei tutkita onko jokin asia järkevä vaan sillä mitataan ainoastaan, onko se tehokasta. (Mehtonen 2018.) Tehokkuus on asioiden tekemistä, toteuttamista ja valmistamista. Työtä voidaan tehdä paljon ja kiireellä, kuitenkin mitään saamatta valmiiksi. Olennaista on tehdä asiat tehokkaasti ja saada ne valmiiksi. (Roine 2012.)

Tehokkuus ei kuitenkaan aina tarkoita mahdollisimman nopeasti tehtyä työtehtävää, koska joskus tehtävät vaativat aikaa ja niitä ei saada heti valmiiksi. Nopeasti tehty voi olla paljon huonompi kuin kunnolla tehty. Pahimmillaan työtehtävä tulee uudestaan tehtäväksi ja silloin siihen menee huomattavasti enemmän aikaa kuin oli suunniteltu. (Koivunen 2020.) Tehokkuuden ylläpitäminen on tärkeää. Tehokkuutta seuraamalla voidaan selvittää vaikeimmista ajoista keskittymällä juuri oikein asioihin ja tekemällä ne tehokkaasti. Voittoa tavoittelematon organisaatio ei voi menestyä. Huonoimmassa tapauksessa työntekijöiden työpaikat voivat olla vaarassa, jos tehokkuutta ei seurata. (Ahlroth 2019.)

3.1 Työhyvinvoinnin vaikutus tehokkuuteen

Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan yrityksen tuottavuuteen. Jos työhyvinvoinnissa ei ole onnistuttu, siitä seuraa poissaoloja ja tapaturmia työpaikalla, joka vaikuttaa suoraan yrityksen kustannustehokkuuteen. (Ojala 2003, 14) Hyvinvoiva työyhteisö on hyvin toimeentuleva, innokas sekä innovatiivinen ja näitä taitoja tarvitaan, jotta organisaatio menestyy ja on toiminnaltaan tehokas. Oma tehokkuus muodostuu suorituskyvystä, joka linkittyy automaattisesti omaan työhyvinvointiin. Oman aikataulun hallinta ja sen järjestäminen lisää työtehokkuutta. Itse voikin pohtia mitä turhaa omassa työnteossa on ja mitä voisi karsia pois. Vähentämällä turhia tekijöitä omasta työnteosta voidaan nopeuttaa omaa työtehokkuutta.

Työhyvinvoinnin edistäminen lisää organisaation taloudellista hyötyä. Hyvinvoiva työyhteisö on tehokkaampi ja sitoutunut, joka johtaa suoraan myös tuottavuuden kasvuun. Hyvä työhyvinvointi työpaikalla tekee työnteosta mielekkäämpää ja silloin työntekijä haluaa tuottaa omaa parasta tulostaan työtä tehdessä. (Murto 2017.) Kannustavalla ja hyvällä johtamisella saadaan aikaan hyvinvoiva työyhteisö, joka

tekee töitä motivoituneena ja innokkaana. Jos työ ei ole työntekijälle mielekästä, hän tekee sitä puoliteholla ja on helpommin poissa töistä. Kuitenkin myös liian motivoitunut työntekijä, joka saapuu töihin puolikuntoisena, on yhtä huono, koska silloin hänkään ei voi antaa täyttä työpanostaan työntekoon.

Hyvinvoiva työyhteisö on tavoitteellinen. Koko työyhteisöllä on tiedossa organisaation tavoitteet ja mihin jokaisen pitäisi pyrkiä omalla työpanoksellaan. Hyvinvoiva organisaatio on asettanut tavoitteet selkeiksi, että ne ovat saavutettavissa ja juuri omalle henkilöstölle sopivia. Henkilöstöä on kuunneltu, kun tavoitteita on mietitty ja asetettu. Puutteellisiin kohtiin työhyvinvoinnissa kannattaa puuttua mahdollisimman nopeasti, koska sillä on suuri vaikutus tuloksellisuuteen työpaikalla. (Manka & Manka 2016, 82 - 83.)

3.2 Huono tehokkuus

Tehokkuuden tavoittelu ei saisi mennä niin pitkälle, että siinä uhrataan työntekijöiden hyvinvointi sen eteen. Pahimmillaan työntekijät saattavat siirtyä kilpailijalle töihin. Nykyään tehokkuus vaatimukset kasvavat jokaisella työpaikalla, mutta kääntöpuolena voi olla, että tulosta pyritään tekemään silti mahdollisimman pienillä resursseilla. (Ahroth 2019.) Huonoa tehokkuutta löytyy varmasti jokaisesta organisaatiosta. Onkin kyse siitä, miten sitä voidaan lähteä parantamaan, sillä parantamisen varaa löytyy jokaisesta työpaikasta. Parantaminen täytyy aloittaa tutkimalla asioita ja perehtymällä organisaation toimintaan. Puutteellisten kohtien löydyttyä niiden kehittämiseen pohditaan erilaisia keinoja.

Huonoa tehokkuutta aiheuttaa esimerkiksi työtehtävien liiallinen määrä yhdellä henkilöllä tai vaikka ylimääräisten epäoleellisten asioiden tekeminen omien työtehtävien lomassa. Huomio herpaantuu helposti muualle, jos ympärillä on häiriötekijöitä ja tämäkin vaikuttaa suoraan työtehokkuuteen. Myös huono johtaminen aiheuttaa tehokkuuden heikentymistä. Työntekijöiden motivaatio työhön katoaa ja he eivät ole halukkaita kehittämään itseään tai omia työtehtäviään. Tehokas toiminta ei tarkoita kiirettä, mutta kiire helposti tappaa tehokkuuden. Kommunikaatio esimiesten ja työntekijöiden välillä on kaikkein tärkeintä jokaisessa organisaatiossa. Huonolla kommunikaatiolla ei kehittämisen kohteet tule tietoon esimiehille.

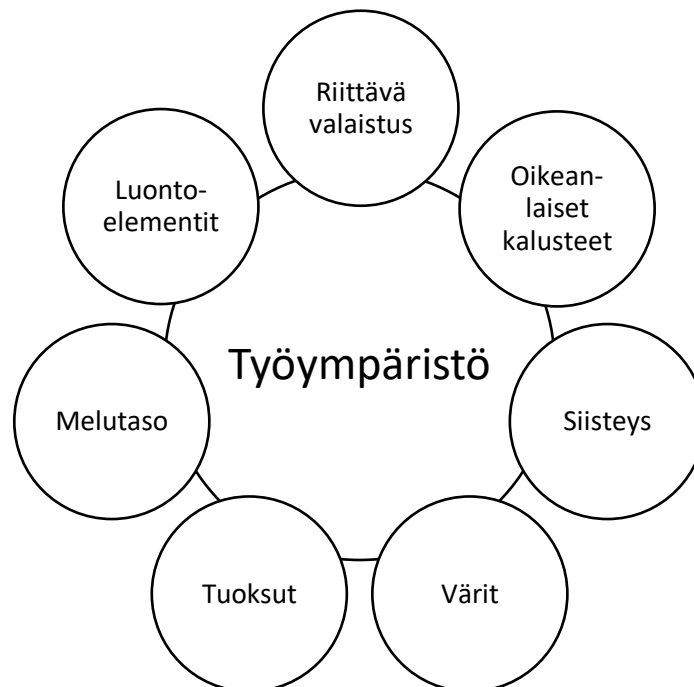
Esimiehen toiminnalla voidaan vaikuttaa organisaation tehokkuuteen. Huono esimies voi pilata tehokkuuden, vaikka työntekijät kykenisivätkin hyvään tulokseen omassa työssään. Esimiehen työtaakka ei saa liian iso hänelle. Johdettavia ei saa olla liikaa, koska silloin esimiehen aika ei riitä tarpeeksi jokaisen

työntekijän huomioimiseksi ja työntekijä ei saa tarpeeksi tukea omaan työskentelyynsä. Työntekijät hukkaavat omat tavoitteensa, jonka takia tehokkuus kärsii työpaikalla. Esimiehen oman työn tavoitteet voivat kadota, jos hän ei pysty keskittymään omaan työhönsä ollenkaan. Esimiehillä on myös rajansa. Helposti niitä ei vain myönnetä ja yritetään liikaa oman sietämisrajan ylitse. Huonosti voiva esimies luo huonosti voivia työntekijöitä. (Ahlroth 2019.)

3.3 Tehokkuuden parantaminen

Tehokkuutta voidaan lähteä parantamaan organisaatiossa monilla eri tavoilla. Tehdään työntekijöiden työskentelystä järjestelmällistä ja jätetään kaikki turha ja ylimääräinen pois. Työn teossa turhiin asioihin voi kulua yllättävänkin paljon aikaa eikä sitä itse huomaa ollenkaan. Itse saattaa tehdä jotain sellaista mitä ei osaa edes ajatella tekevänsä turhaan. Yksi toimiva keino onkin mennä työskentelemään jonnekin muualle samaan hommaan ja huomata, että saman homman voi tehdä eri tavalla. Tämä voi avata silmiä monille uusille asioille.

Työympäristöllä on suuri vaikutus työntehokkuuteen ja sitä voidaan parantaa seitsemällä eri keinolla (KUVIO 6).



KUVIO 6. Työympäristön vaikutus tehokkuuteen (mukaillen Jobilla 2016)

Hyvin suunniteltu työympäristö voi parantaa työtehoa jopa 20 prosentilla. Huono valaistus väsyttää ja parasta olisikin saada luonnonvaloa työskentelypisteelle. Työpisteellä täytyy olla myös ergonomiset työskentelyvälineet. Liiallinen sotku ei edesauta työskentelytahtia, jos tavarat eivät ole heti saatavilla. Erilaisilla väreillä ja hajuilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden mielentilaan. Työympäristössä pitää myös olla työskentelyrauha, kuitenkin liian hiljainen työskentelyalue ei ole myöskään ihanteellinen. Huonekasvit piristävät myös työpäivää. Yhdenkin asian puutteellisuus voi vaikuttaa negatiivisesti työtehokkuuteen. (Jobilla 2016.)

Esimiehen työskentely on avainasemassa tehokkuuden kehittämisessä. Esimiehen tehtävä on saada työntekijät innostuneiksi ja motivoituneiksi työhönsä. Hyvä esimies saa työntekijänsä luoviksi ja motivoituneiksi. Innostuneen ja sitoutuneen ilmapiirin luominen ei ole helppoa, mutta ei mahdotontakaan. Hankalissakin asioissa esimiehen tehtävänä on hoitaa ne hyvin, mutta hän ei saa luoda sillä huonoa ilmapiiriä työpaikalle. Hyvän luottamuksen esimies saa työntekijöihinsä olemalla avoin ja jakamalla työhön liittyviä tavoitteita työntekijöiden kesken. Tiedon pitäminen omana ei edistä avoimuutta ja luottamusta työpaikalla. Esimiehen ja työntekijöiden välillä oleva ymmärrys on silloin hyvä, kun työntekijät osallistuvat ja kehittävät esimiehen kanssa yhdessä toimivampia työskentelytapoja. Faktatiedon saaminen organisaation tehokkuudesta kuuluu esimiehelle. Tiedon seuranta ja kehittäminen vaatii sellaisia toiminnan mittareita, että tiedetään mitkä asiat ovat toimineet ja mitkä eivät. Niihin asioihin, jotka eivät toimi, on puututtava heti ennen isompia ongelmia. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Työyksiköiden palaverit voivat tuntua turhilta, mutta todellisuudessa ne ovat yksi tärkeimpiä tehokkuuden kehittämisen keinoja. Palavereissa jaetaan tietoa sekä ideoidaan uusia ja parempia työtapoja. Kehittämisen tavoitteena on lisätä tehokkuutta ja tuottavuutta organisaatiossa. Palavereissa annetaan mahdollisuus pysähtyä ja tutkia työtä ja ratkaista siinä olevia ongelmia. Niiden tarkoitus on uudistaa toimintatapoja ja työmenetelmiä. Asiat eivät kuitenkaan aina ratkea palavereissa, jonka jälkeen asian kehittämistä jatkaa työpari tai työryhmä. Esimiehen olisikin tärkeää kannustaa työntekijöitään osallistumaan palavereihin ja ideoimaan kehittämisen kohteita sekä jakamaan ne muiden tietoisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

4 HAASTATTELUTUTKIMUS

Toteutin tutkimuksen kvalitatiivisena tutkimuksena eli laadullisena tutkimuksena. Kysymykset oli rakennettu tutkimaan aiheen osa-alueita ja antamaan kattavat vastaukset kysymyksiin. (Taloustutkimus 2020.) Tutkin työhyvinvointia ja työtehokkuutta. Teorian lisäksi minusta oli oleellista toteuttaa myös haastattelu. Haastattelut oli tarkoitus toteuttaa kasvotusten, mutta tilanteen muuttuessa toteutin ne online-haastatteluina. Haastattelin eri alojen henkilöstöjohtajia saadakseni erilaisia näkökulmia ja nähdäkseni millaisia toimintatapoja heidän alallaan käytetään. Kysymykset liittyivät paljon heihin itseensä organisaation sijasta. Toimintatavat voivat vaihdella huomattavan paljonkin alojen mukaan. Toiselle työhyvinvointi voi olla yksi tärkeimmistä voimavaroista, kun taas toiselle kaikkein tärkeintä voi olla tehokas toiminta. Tavoitteena oli perehtyä tutkittavaan asiaan tarkemmin ja antaa vastaajille mahdollisuus vastata miten he itse haluavat. Haastattelukysymyksiä oli 32 ja ne liittyivät teoriaan, jota olen aiemmin tässä työssä tutkinut. Haastateltava ei saanut kysymyksiä tietoonsa ennakoon, koska halusin mahdollisimman rehellisiä vastauksia. Tutkimus toteutettiin täysin anonyymisti eikä vastaajia voi tunnistaa tutkimuksesta.

4.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon tietoa henkilöstöjohtajien työhyvinvoinnista ja työtehokkuudesta. Halusin tutkia, miten heidän työhyvinvoinnistaan huolehditaan, koska he huolehtivat muiden työntekijöiden työhyvinvoinnista: Onko heidän työhyvinvointinsa hyvä vai huono malilla, koska työhyvinvointi vaikuttaa suoraan myös työtehokkuuteen. Tutkittiin myös, miten heidän työtehokkuutensa seurataan ja onko heidän työskentelynsä tehokasta. Halusin tietää mitkä asiat vaikuttavat hyvään tehokkuuteen ja mikä taas aiheuttaa huonoa tehokkuutta. Kysymyksiä oli aika monta, mutta aihealueeni oli laaja ja halusin mahdollisimman kattavia vastauksia aiheeseen liittyen. Paras mahdollinen tulos haastatteluissa olisi rehelliset ja kattavat vastaukset haastateltavilta sekä, että itse saisin tutkimukseni aiheeseen erilaisia näkökulmia. Osaan odottaa tietynlaisia vastauksia, mutta ihanteellista olisikin saada aivan erilaisia vastauksia mitä olen odottanut. Henkilöstöjohtajien hyvinvoinnista ei löydy paljon tietoa, koska pääasiallisesti hyvinvointiin liittyviä asioita tutkitaan työntekijöiden ja organisaation näkökulmasta. Kuitenkin on hyvä muistaa, että myös henkilöstöjohtajilla on esimiehiä ja he ovat jonkun alaisia. Tämän takia halusin toteuttaa haastattelututkimuksen heille.

4.2 Kysymysten analysointi

Ensimmäinen kysymys oli työssäoloaika. Vastaja A oli ollut työelämässä 20 vuotta ja tässä työtehtävässä hän oli ollut 3 vuotta. Vastaja B oli ollut työelämässä vuodesta 1998 ja tässä työtehtävässä vuodesta 2008. Vastaja C oli ollut työelämässä myös vuodesta 1988 ja tässä tehtävässä vuodesta 2007. Ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena oli saada pohjaa tutkimukselle ja kaksi vastaajista olivatkin olleet henkilöstöjohtajan työtehtävissä jo pitkän aikaa, kun taas vastaja A oli aika uusi tässä tehtävässä.

Toinen kysymys oli, että millä eri tavoin työnantaja huolehtii hyvinvoinnista. Vastaukset olivat hyvin erilaisia ja löytyi monia eri tapoja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. A:n työpaikalla oli monta eri vaihtetta hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Hyvinvoinnista huolehdittiin ryhmätasolla ja myös henkilötasolla. Erilaisia keinoja hyvinvoinnin ylläpitämiseen olivat mm. erilaiset mittaukset, ryhmätoiminta ja työntekijöiden osallistaminen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tämä työnantaja oli panostanut kunnolla ja monilla erilaisilla resursseilla työhyvinvointiin ja sen toimintaan. B:n työpaikalla panostettiin huolelliseen perehdyttämiseen eli, kaikki tietävät mitä tekevät ja miksi sitä tekevät sekä, hyvään yhteishengen työpaikalla ja erilaisiin tukikeinoihin työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. C:n työpaikalla vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä kuului hänelle itselleen. Työnantaja tuki kyllä erilaisilla keinoilla sitä, mutta aloitteen piti lähteä työntekijästä itsestään. Hän kuitenkin arvosti tällaista toimintatapaa. Vastaajien työpaikoilla oli huimia toimintaeroja. Yksi luotti oikeanlaiseen perustaan, kun toinen taas tarjosi todella paljon erilaisia keinoja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Yhdessä taas työntekijälle annettiin vastuu omasta hyvinvoinnista. Jokainen toimintatapa on varmasti toimiva, mutta niitä täytyy miettiä erilaisille ihmisille sopiviksi. Joku voi olla sellainen, että tarvitsee ohjausta, ja joku taas ei voi sietää minkäänlaista ohjeistusta vaan haluaa toimia juuri sillä omalla tavallaan.

Vastausten perusteella huomasi, että vastaajien työpaikalla toimintatavat olivat sellaisia, millaisiksi he itse ne halusivat. Tämä on mielestäni hyvinkin positiivinen asia työhyvinvoinnin kannalta. Kokisin kuitenkin, että työpaikalla olisi hyvä olla jonkinlainen pohja ja suunnitelma hyvinvoinnin ylläpitämiseen, mutta siinä saisi olla varaa myös muunnella sitä henkilökohtaisesti sopivaksi, ettei se sitten muutu liikaa, jos henkilöstöjohtaja vaihtuu toiseen.

Kolmas kysymys oli, että tukeeko työskentely-ympäristö hyvinvointia. Tällä kysymyksellä haettiin esimerkiksi ergonomisia työpöytiä, riittävää valaistusta tai kunnollista ilmanvaihtoa. A työskenteli monitilatoimistossa, eli hänellä ei ollut omaa työhuonetta. Hän kertoi siinä olevan hyviä, mutta myös huonoja puolia. Työskentelytila tuki oikeaa ergonomiaa, siellä oli hyvä ilma ja hyvät valot. Huonona puolena

hän näki kuitenkin liiallisen metelin mikä aiheutuu avarasta tilasta, jossa on paljon työntekijöitä. B työskenteli omassa työhuoneessa, joka oli suunniteltu yhdessä työfysioterapeutin kanssa. C ei työskennellyt paljon omassa toimistossaan, joten ei kokenut sen olevan niin tärkeä hänen hyvinvointinsa kannalta. Hän liikkuu paljon työpäivän aikana eri kokouksista toiseen. Hän kuitenkin totesi, että jos tarvitsee jotain työhuoneeseensa, saa hän sen pyytämällä. Tässäkin huomasi vastaajien eroina, että erilaiset työskentelytilat sopivat jokaisella eri tavalla, toinen tykkää olla yksin ja toinen taas kaipaa enemmän ihmiskontakteja. Voi kuitenkin olla, että henkilöstöjohtajan työtehtävissä, sillä ergonomialla ei ole niin suurta roolia, koska he eivät istu koko päivää saman pöydän ääressä. Kokisin, että tällaisessa työtehtävässä olisi hyvä olla kuitenkin oma työhuone, jossa saisi työskennellä rauhassa.

Nykyajan yhteiset toimistotilat ovat hyvä ratkaisu, mutta saako niissä tarpeeksi omaa rauhaa? Jokainen ihminen on kuitenkin erilainen yksilö ja kaikki eivät voi keskittyä liiallisessa hälyssä. Kuitenkin yhteinen työskentelytila tukee yhteistä tekemistä. On helppo kysyä toisen mielipidettä johonkin asiaan, kun hän on lähettyvillä. Tällaisessa yhteisessä työskentelytilassa olisi hyvä olla erilaisia hiljaisia työskentelykoppeja tarpeen vaatiessa. Kuitenkin vastausten perusteella jokainen vastaaja oli tyytyväinen tämän hetkiseen tilanteeseensa.

Neljäs kysymys oli, että voitko kertoa työnantajallesi puutteellisista kohdista omassa työhyvinvoinnissasi. A:n työpaikalla kulttuuri on sellainen, että esimiestään pitää pystyä lähestymään helposti. Palautteen pystyi antamaan kasvotusten tai palauttamalla palautteen palautelaatikkoon. B koki pystyvänsä kertomaan puutteellisista kohdista. C taas koki, että ne ovat hänen vastuullaan ensisijaisesti, mutta tarpeen vaatiessa pystyisi myös pyytämään apua esimieheltään. Jokainen vastaaja koki, että pystyy kertomaan puutteellisista kohdista työpaikallaan ja tähän varmasti vaikuttaa myös heidän asemansa työpaikalla. Omasta mielestäni tämä kohta on tärkeimpiä asioita, jos puutteellisista kohdista ei pystyttäisi kertomaan tai niille ei voitaisi tehdä mitään, ei hyvinvointia voida saada hyväksi. Olen itse myös hieman samalla kannalla vastaaja C:n kanssa, että vastuu on myös itsellään sen parantamiseksi, mutta kuitenkin vain siihen asti mihin itse voi vaikuttaa.

Viides kysymys oli, että koetko työsi haasteelliseksi ja millä tavoin. A koki, että saa tehtyä siitä haasteellista, jos haluaa. Hän myös halusi pitää oman työnsä haasteellisena. B koki myös työnsä haasteellisena. Haasteellisuutta aiheuttaa monet erilaiset työehtosopimukset ja niiden tunteminen sekä tällä hetkellä käynnissä olevat YT-neuvottelut. C koki myös tämän hetkisen tilanteen tekevän työstä haasteellista, mutta kertoi myös pitävänsä siitä. Hän haluaa työnsä olevan haasteellista, koska kyllästyy helposti, jos se ei sellaista ole. C myös luotti omaan työkokemuksensa, jota ikä on tuonut mukana.

Se on aivan varmasti haasteellista normaaliaikanakin. Ja tietysti kun on tullut ikääkin niin, on tullut semmoista luottamusta aina siihen, että selviää, niin ei ole sellaista painetta, mitä nuorempana olisi voinut olla oman osaamisen kanssa. (Vastaja C.)

Kaikista vastaajista tuntui siltä, että he itse saavat tehdä siitä haasteellista, jos niin haluavat. Kaikki vastaajat myös pitivät työnsä haasteellisuudesta. Työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus lisäävät varmasti työssä viihtyvyyttä ja siinä samalla myös työnhyvinvoinnin laatua. Työ on silloin tarpeeksi mielekästä. Vastausten perusteella tässä työssä haasteellisuus on arkea ja se kuuluu tämän työn tehtäviin.

Kuudes kysymys oli, että kannustaako työnantajasi uuden oppimiseen ja kehittämiseen työssäsi ja millä tavoin. A:n työpaikalla on tärkeää ylläpitää omaa osaamista ja kehittää sitä. Työnantaja kannustaakin jatkuvasti kehittämään itseään. B:n mielestä hänen työnantajansa kannustaa, mutta myös vastuu itsensä kehittämisestä kuuluu itselle. Täytyy itse pysyä mukana mitä maailmalla tapahtuu ja reagoida sen mukaisesti. Hän korosti myös työkavereiden tärkeyttä ja tukea tässä asiassa. C oli myös samaa mieltä, että vastuu kuuluu itselle. Jos hän haluaa jonkin koulutukseen, hän pääsee sinne, mutta häntä ei pakoteta minnekään. Koulutuksen ja kehittymisen mahdollisuus työssä on tärkeää. Vastausten perusteella, mielestäni tällaisessa työtehtävässä on hyvä, että vastuu on työntekijällä itsellään ja hän voi kouluttaa itseään juuri niihin asioihin, mitkä häntä itseään kiinnostavat. Olisi täysin ajan hukkaa, jos työnantaja järjestäisi koulutuksia joihin työntekijällä ei olisi minkäänlaista mielenkiintoa. Tämän myös heikentäisi motivaatiota työhön ja se vaikuttaisi myös työhyvinvointiin. Vastausten perusteella huomasi myös, että kouluttautuminen on heille tärkeää, mutta vain silloin kun he kokevat sen tarpeelliseksi.

Seitsemäs kysymys oli, että onko työsi palkitsevaa ja miten. A:n mielestä se on palkitsevaa onnistumisien sekä työntekijöiden palautteen kautta. B:n mielestä monet asiat saavat tuntemaan onnistumista. Yksi asia oli työntekijöiden ongelmien ratkaiseminen. Onnistumisia on hänen mielestään päivätasolla, mutta myös vuositasolla. C oli sitä mieltä, että palkinto onnistuneesta työstä täytyy löytää itse. Aina ei joku ole kehumassa ja kiittämässä hyvästä työstä. Myös hänenkin mielestään ratkaisujen tekeminen on palkitsevaa. Henkilöstöjohtajan työssä ratkaisujen tekeminen on päivittäistä ja voisin itse ajatella, että jokainen ongelma on erilainen ja siihen löydetty ratkaisu on palkitsevaa. Tämäkin asia vahvistaa hyvinvointia. Se antaa kannustusta ja onnistumisen tunnetta, joka vahvistaa omaa osaamista.

Kahdeksas kysymys oli, onko töihin mukava tulla ja mikä tekee siitä mukavaa? A kertoi, että on itsekin ollut jo samassa työpaikassa pitkään ja muillakin organisaation työntekijöillä on pitkiä työuria takana.

Hän uskoi sen johtuvan työpaikan yhteisöllisyydestä. B:n mielestä päivästä tekee mukavia niiden erilaisuus ja se, että koskaan aamulla ei voi tietää millainen päivä on tulossa. C:n mielestä välillä on mukavampaa ja välillä taas ei niin mukavaa. Työkavereilla ja työn merkityksellisyydellä on myös hänen mielestään suuri vaikutus. Työn mielekkyydellä on suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta ja vastausten perusteella huomaisinkin, että kaikki vastaajat tulivat mielellään töihin. Myös tämä varmasti vaikuttaa jokaisen vastaajan pitkään työuraan samassa yrityksessä. He saavat työstään tarvittavaa intoa ja motivaatiota, joka auttaa heitä jaksamaan päivästä toiseen. Se on mielenkiintoista, ja myös työkavereiden merkitys tuli vastauksissa esille. Uskoisin, että kukaan, joka ei pitäisi työskentelystä jossain paikassa, ei myöskään siellä olisi pitkään. Usein tämä myös kertoo yrityksestä paljon, jos työntekijöillä on pitkiä työuria.

Yhdeksäs kysymys oli, että miten huolehdit omasta fyysisestä hyvinvoinnistasi. A:n työ mahdollistaa liikkumisen joustavan työn avulla. Hän harrastaa liikuntaa monipuolisesta, syö terveellisesti yleensä, mutta nukkuminen oli hänen heikkoutensa. B:n työpäivät ovat pitkiä ja hän harrastaa liikuntaa satunnaisesti. Kokee kuitenkin jaksavansa vielä ihan hyvin työssä. C harrastaa kuntosalilla käymistä ja onkin huomannut siinä jo positiiviset vaikutukset työssä jaksamiseen. Liikunnalla, unella ja ruokavaliolla voi vaikuttaa suuresti omaan hyvinvointiin, kuten vastaaja C oli huomannut. Vastaaja A myös tunnisti heti unen hänen heikkoudekseen ja hänen harrastaessa monipuolisesti liikuntaa olisi myös unen oltava hyvällä mallilla. Kaikki vastaajat olivat huomanneet liikunnan positiivisen vaikutuksen hyvinvointiinsa. Työssä jaksaa myös ilman liikuntaa tai huonommillakin elämäntavoilla, mutta jos kokeilee muuttaa jotain, näistä voi huomatakin valtavan muutoksen omassa hyvinvoinnissaan.

Kymmenes kysymys oli, että millä tavoin työnantaja kannustaa fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen. A kertoikin alussa jo monista erilaisista toimista fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tällä hetkellä toimet kohdistuvat omaan terveyteen, palautumiseen ja nukkumiseen. Heillä on käytössään erilaisia valmennuksia, e-passi sekä erilaiset kerhot ja yhteinen toiminta. B:n työpaikalla on myös käytössä e-passi, mutta myös työterveys huolehtii hyvinvoinnista tarkastuksilla ja kuntotesteillä. C:n työpaikalla oli käytössä liikuntasetelit ja myös erilainen kuntoutus- ja tukitoiminta. Jokaisen vastaajan työpaikoilla tuettiin fyysistä hyvinvointia hyvin selvästi erilaisilla keinoilla. A olikin kova urheilemaan ja voisin päätellä, että myös työpaikan monipuolisella tukemisella liikkumiseen voi olla suuria vaikutuksia siihen. B:n työpaikalla kannustimia ei ollut niin paljon, joten jos niitä olisi enemmän voisiko myös B:n oma liikunta lisääntyä vapaa-ajalla. Mielestäni liikunnan ja hyvinvoinnin tukeminen on tärkeä voimavara työnantajalla. Vuodesta toiseen samat toimintatavat voivat toimia jossakin työpaikassa, mutta mielestäni niitäkin

kannattaa vaihtaa ja keskustella työntekijöiden kanssa, mitä juuri he haluaisivat ja mitkä olisivat heille sopivimmat keinot.

Yhdestoista kysymys oli, että harrastatko vapaa-ajallasi jotain. Kysymyksellä haettiin psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia asioita. A lukee ja kirjoittaa vapaa-ajallaan. B lukee ja viettää vapaa-aikaa perheensä kanssa. C on käynyt hyvinvointivalmentajan koulutuksen ja on sen avulla oppinut toimimaan oman mielensä ja tunteiden kanssa. Hän myös meditoi vapaa-ajalla ja rentoutuu rannalla kesäisin. Jokainen vastaajista harrasti jotain mieltä rauhoittavaa, kuten lukemista tai meditointia. Tällaiset harrastukset ovat hyviä, jos työ on sellaista, joka kuormittaa mieltä ja ajatuksia paljon. Tietenkin jokaisen olisi hyvä harrastaa tällaisia harrastuksia työstä riippumatta, mutta vastauksista käy hyvin selväksi, että tässä työssä se myös vaatii vapaa-ajalla mielen tyhjentämistä. On raskasta päivästä toiseen huolehtia muiden ihmisten ongelmista ja ratkoa niitä.

Kahdestoista kysymys oli, että kuinka usein näet ystäviäsi/perhettäsi. A on hyvin introvertti ihminen, mutta näkee ystäviään silloin tällöin. B viettää perheensä kanssa aikaa ja pitää ystäviinsä yhteyttä puhelimitse. C näkee sukulaisiaan kerran kuukaudessa ja, eikä hänkään ole kovin sosiaalinen ihminen, mutta hänen ystävänsä pitävät häneen yhteyttä. Henkilöstöjohtajan työ on varmasti jo itsessään sosiaalista, joten kaikki eivät halua olla niin sosiaalisia enää vapaa-ajallaan. Ystävien ja sukulaisten näkeminen on tietynlainen henkireikä työn ohella. Työstä johtuvia ajatuksia on hyvä siirtää välillä sivuun ja saada muuta ajateltavaa. Mielenkiintoista oli, että kaksi vastaajista eivät olleet kovin sosiaalisia ihmisiä, mutta ovat silti hakeutuneet ehkä yhteen sosiaalisemmista työtehtävistä. Tämä voisi tarkoittaa, että ei tarvitse olla todella sosiaalinen henkilö tullakseen toimeen ihmisten kanssa ja vielä pitää siitä.

Kysymys 13 oli, että jääkö sinulle tarpeeksi vapaa-aikaa työn ohella. A vastasi vain lyhyesti, että hänelle jää tarpeeksi aikaa. B:n mielestä hänelle jää riittävästi vapaa-aikaa. Työpäivät ovat 9 - 10 tunnin mittaisia, mutta viikonloppuisin jää sitten enemmän aikaa. C:n mielestä hänelle ei varmaan jää niin paljo aikaa kuin pitäisi. Hän kuitenkin pitää tästä elämäntavasta, että töitä tehdään, kun niitä on. Vastausten perusteella työ ei kuitenkaan rasita heitä liikaa ja he ovat tottuneet hieman normaalia pidempiin työaikoihin. Tällä hetkellä he saavat kuitenkin tarpeellisen määrän lepoa ja omaa vapaa-aikaa. Voisi ajatella, että heidän päätösvallallansa ja vastuun määrällä he puuttuisivat asiaan, jos työpäivät olisivat liian pitkiä ja vapaa-aikaa ei jäisi tarpeeksi. Tämänhetkisen, vapaa-ajan määrä tukee heidän hyvinvointiaan eikä vaikuta siihen negatiivisesti.

Kysymys 14 oli, että mietitkö työasioita vapaa-ajalla. A miettii töitä kausittain, mutta ei koko ajan. Hänen mielestään hän on kehittynyt tässä vuosien aikana ja työnantajan erilaiset ohjelmat ovat auttaneet kehittymään tässä. B myöntää miettivänsä päivittäin ja tähän vaikuttaa myös, että hän on melkein koko ajan tavoitettavissa sähköpostin kautta. C miettii myös jatkuvasti. Hän sanookin, että aivot ovat sellainen väline, että sitä ei voi tuosta vaan sulkea. Hän kuitenkin kokee pärjäävänsä asian kanssa hyvin. Mielestäni henkilöstöjohtajan työtehtävä on sellainen, että ei sitä voi unohtaa töistä lähdettyä. Tämä pistää psyykkisen hyvinvoinnin koville. Kuitenkin jokainen vastaajista koki, että se ei suuremmin ole heitä tai heidän työskentelyään haitannut. Tätäkin voi kehittää, kuten vastaaja A kertoikin. Työpaikoilla voisi olla oma ohjelma psyykkisen hyvinvoinnin kehittämiseksi. Se auttaisi jaksamaan vaikeidenkin asioiden kanssa. Tärkein asia kuitenkin mielestäni on, että osaa erottaa työasiat vapaa-ajasta omassa päässään. Työasioita ei saa ottaa liian henkilökohtaisesti.

Kysymys 15 oli, että koetko työsi stressaavana tai kuormittavana. A koki sen joskus kuormittavana, mutta ei kuitenkaan koko ajan. B:n mielestä se on aika stressaavaa ja kuormittavaa.

Tää henkilöstöjohtajankaan työ ei oo aina vaan sitä iloista tekemistä. Siellä on paljon ihmisten erilaisia asioita mitä tässä joudutaan miettimään ja mitä se tarkoittaa työelämässä ja kuinka työnantaja siellä pystyy tukemaan. (Vastaaja B.)

C kokee työn joskus stressaavana. Enemmän hänen mielestään stressi kuului siihen aikaan, kun oli epävarma omasta tekemisestään. Kokemus tuo varmuutta tekemiseen. Vastausten perusteella työ saa ja pitääkin olla välillä stressaavaa. Vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet sitä liian stressaavaksi tai, että se olisi koko ajan stressaavaa. Stressin taso muuttui kausittain. Kuten vastaaja C kertoikin, että kokemuksen mukana tämäkin asia karttuu. Tämän hetkisten vastausten perusteella voisin todeta, että he eivät ole liian stressaantuneita ja se ei vaikuta negatiivisesti heidän hyvinvointiinsa. Kuitenkin liiallinen stressi voi aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä, jos se jatkuu pitkään.

Kysymys 16 oli, että työskenteletkö yksin vai työkavereidesi kanssa. A työskentelee yhdessä muiden kanssa jo aiemmin mainituissa monitoimitiloissa. Hän pääsee myös tarpeen vaatiessa työskentelemään yksin. Hän voi myös työskennellä kotoa tarvittaessa. B kertoo työn olevan pääosin yhteistyötä muiden kanssa, eikä yksin tarvitse usein työskennellä. C työskentelee myös paljon työkavereiden kanssa ja harvemmin hän joutuu olemaan yksin. Kaikki vastaajat työskentelevät muiden kanssa ja se parantaa sosiaalista hyvinvointia. Päätösten ja ratkaisujen jakaminen muiden kanssa ei aiheuta liikaa painetta yhdelle ihmiselle. Jos työskenneltäisiin pelkästään yksin voisi työtahtikin hidastua ja liiallisen paineen kasaantuminen yhdelle henkilölle voi aiheuttaa pidempääkin työkyvyttömyyttä.

Kysymys 17 oli, että onko sinulla kavereita työpaikalla. A kertoo, että hänellä on kyllä hyviä työkavereita, mutta hänen mielestään työpaikalla ei tarvitse olla ystäviä.

Siellä on hyviä työkavereita. Musta työpaikalla ei pidä olla edes ystäviä. (Vastaja A).

B:llä on myös hyviä työkavereita, mutta ei vietä vapaa-aikaa heidän kanssaan. C taas tulee todella hyvin toimeen työkavereidensa kanssa ja hänellä on paljon hyviä kavereita työpaikalla. C kuvailikin työkavereidensa ilmapiiriä seuraavalla tavalla.

Tää on just se, että tästä jos se muuttuu, niin huonommaksi menee (vastaja C).

Vastajista kaksi eivät kokeneet ystävyys-suhteita työpaikalla niin tärkeiksi tai tarpeellisiksi. On kuitenkin tärkeää, että kaikkien kanssa tullaan toimeen. Ystävyys-suhteiden luominen työpaikalla voi tehdä työstä mielekkäämpää ja antaa lisää energiaa omaan työhön. C oli saanut omista työkavereistaan läheisiä ja hyviä ystäviä. Hän kertoikin haastattelussa, että lähteminen olisi hyvin vaikeaa juuri näiden henkilöiden takia. Toisaalta liian vahvat liitokset työkavereihin voivat aiheuttaa sitä, että jos työ on huonoa tai työnantaja on huono, ei sieltä lähde uuteen työhön niin helposti juuri niiden työkavereiden takia.

Kysymys 18 oli, että järjestääkö työnantaja teille yhteisiä illanviettoja tai muuta tekemistä vapaa-ajalla. A:n työnantaja antaa mahdollisuudet järjestää, mutta ei itse niitä järjestä. B:n työpaikalla työnantaja ei järjestä oikeastaan mitään. C:n työpaikalla he järjestävät itse, jos tarvetta tulee. Työnantaja kustantaa kyllä, mutta ei automaattisesti järjestä mitään. Yhteisen tekemisen järjestäminen työyhteisöissä lisää mielekkyyttä työhön ja myös kasvattaa työpaikan yhteishenkeä. Vastajien vastausten perusteella vastuu on annettu pääosin heille ja he saavat itse järjestää tekemistä. Tämä on hyvä tapa, koska siinä voidaan porukalla keskustella mitä kukakin haluaa tehdä. Kuitenkaan vastaajat eivät kokeneet hyvinvoinnin kannalta tarpeelliseksi järjestää jatkuvasti erilaisia tapahtumia.

Kysymys 19 oli, että kohtaavatko työpaikan arvot omien arvojesi kanssa. A:lla arvot kohtasivat työpaikan arvojen kanssa. B kertoi myös arvojen kohtaavan työpaikan arvojen kanssa. Hän kertoi, että pystyy aivan täysin toteamaan ne sellaisiksi, joita haluaa itse toteuttaa. C kertoi myös, että heidän työpaikkansa arvoihin on helppo samaistua. Kaikkien vastaajien arvot kohtasivat työpaikan arvojen kanssa. Omien arvojen täytyy kohdata edes jonkin verran työpaikan arvojen kanssa. Kukaan ei voi työskennellä sellaisessa työpaikassa, missä arvot ovat aivan erilaiset. Se ei edistä omaa hyvinvointia, koska työ ei voi silloin olla mielekästä ja töihin ei voi olla mukava tulla.

Kysymys 20 oli, että saatko tarpeeksi tukea ja kannustusta omaan työhösi työnantajalta tai kollegoilta. A kertoo, että hänen esimiehensä on ainakin parantunut tässä asiassa vuosien varrella. Ja työkavereilta saa vahvasti vertaistukea. Esimerkiksi heillä on parannettu kehityskeskustelulomakkeita, niissä kysytään nykyään myös muutakin kuin työhön liittyviä asioita. B saa myös hyvin tukea, mutta hän korosti myös omaa vastuuta tässäkin asiassa. C on myös samoilla kannoilla kuin vastaaja B. Vastuu kuuluu hänelle itselleen, eikä työnantajalle. Hän on itse se aktiivisempi osapuoli. Tässäkin kysymyksessä huomasin, että johtotehtävissä olevat ihmiset ovat enemmän oma-aloitteisempia ja he eivät odota, että heiltä kysytään vaan he kysyvät. Mielestäni kuitenkin hyvinvoinnin kannalta olisi, hyvä jos työnantaja kuitenkin välillä huolehtisi ja kysyisi.

Kysymys 21 oli, että saatko vaikutta tarpeeksi omassa työssäsi. A saa vaikuttaa paljon, omasta mielestään välillä liikaakin. B saa myös vaikuttaa ja tehdä päätöksiä. C kertoo, että saa vaikuttaa ja se johtuu hänen asemastaan. Vastaajat saavat vaikuttaa heidän mielestään tarpeeksi työssään. Vaikuttaminen ja päätösten teko tuovat tunnetta, että silloin arvostetaan. Arvostuksen tunne myös lisää hyvinvointia. Esimiehellä täytyy olla päätösvaltaa.

Kysymys 22 oli, että teetkö päätökset yksin vai kollegoiden kanssa. A tekee päätökset yksin, mutta hän tykkää toimia niin. B kertoikin aiemmin jo, että saa tehdä päätöksiä yksin, mutta myös muiden kanssa. C kertoo, että hän tekee päätökset, mutta kyllä hän toteuttaa niitä muiden kanssa. Kaikki vastaajat tekevät päätöksiä. A kuitenkin tekee ne aivan itse, kun taas B ja C tekevät niitä myös muiden kanssa. Vastuun jakaminen voi helpottaa liiallisen paineen kasautumista. Ihmisiä on kuitenkin erilaisia ja toiset pärjäävät päätösten kanssa yksin helpommin kuin toiset. Jokainen vastaaja oli kuitenkin tyytyväinen tämänhetkiseen tilanteeseen eikä kokenut sitä epämieluisaksi itselleen. Uskoisin heidän puuttuvan asiaan, jos siitä tulisi ongelmallinen heille.

Kysymys 23 oli, että seurataanko työtehokkuutta työpaikallanne. A:n työpaikalla tehokkuutta seurataan tuloksien avulla. Sitä ei kuitenkaan seurata työn aikana millään erilaisilla työkaluilla. B:n työpaikalla seurataan vuositasolla. Hänellä on tietyt asiat mitkä, vuoden aikana pyritään tekemään ja saavuttamaan. C kertoo, että organisaatio tasolla seurataan panoksia ja suoritteita, mutta ei mitenkään yksilö kohtaisesti. Hyvinvoinnin kannalta tehokkuuden seuraaminen voi aiheuttaa paineita työntekijällä, jos tavoitteet eivät ole tavoitettavissa. Jokainen vastaajista kertoikin, että heidän omaa työskentelyänsä ei seurata mitenkään kovin tarkasti. Heidän työskentelyänsä luotetaan ja tavoitteita seurataan pidemmällä aikavälillä.

Kysymys 24 oli, että miten he kokevat tehokkuuden seuraamisen. A:n mielestä se on hyvä asia. Hänen mielestään tärkeintä on, että tuloksia saadaan. Jos tuloksia ei tule, niin silloin siihen pitää puuttua. B on sitä mieltä, että se on hyvä asia. Tässä tehtävässä täytyy osata hoitaa hommat. C:n mielestä tehokkuuden seuraaminen on hyvä asia, mutta sitä ei saa pelkästään seurata ja pitää ainoana totuutena. Kysymyksen tarkoituksena oli, että aiheuttaako tehokkuuden seuraaminen paineita tai muuta stressiä. Vastaajista kukaan ei kokenut sitä huonona asiana ja tästä voin päätellä, että he eivät myöskään ota siitä liikaa paineita omaan työskentelyynsä. Kuten kuitenkin vastaaja C kertoikin, tehokkuutta ei saa seurata pelkästään yhtenä mittarina. Tehokkuuteen vaikuttaa niin monet asiat, että vika ei pelkästään saata olla työntekijän omassa tehokkuudessa.

Kysymys 25 oli, että onko työpaikkasi tavoitteet sinulle selkeitä. A:n mielestä ne ovat hyvin selkeät hänelle. B:lle ne ovat myös selkeitä. Hän on itse toteuttamassa niitä oman esimiehensä kanssa. C on myös tekemässä niitä yhdessä oman esimiehensä kanssa, niin ne ovat hänelle selkeitä. Tavoitteiden tiedostaminen ja niihin pyrkiminen tekevät työskentelystä mieluisampaa. Tavoitteiden kuitenkin pitää olla saavutettavissa. Kaikille vastaajille tavoitteet olivat selkeitä ja oli mukava huomata, että osa heistä myös saa olla itse suunnittelemassa ja toteuttamassa näitä tavoitteita. Tällä tavalla voidaan niistä tehdä mieluisia itselle.

Kysymys 26 oli, että ovatko tavoitteet saavutettavissa. A kertoo niiden olevan haasteelliset, mutta saavutettavissa. B on myös samoilla linjoilla A:n kanssa. Hänenkin tavoitteensa ovat haasteelliset, mutta saavutettavissa. C:n mielestä ne eivät ole aina saavutettavissa.

No ei kaikki oo saavutettavissa, kun maailma muuttuu. Normaalioloissa joo on kaikki okei, mutta rahan vähyys on ongelma joka puolella. (Vastaaja C).

Vastaajien vastausten perusteella tavoitteiden pitääkin olla haasteellisia ja he pitävät siitä. Ilmeisesti kovat tavoitteet antavat heille lisäpotkua omaan työskentelyynsä. Vastaajat kaipaavat kovia haasteita, ja se ylläpitää heidän tehokkuuttansa ja myös samalla heidän työhyvinvointiaan.

Kysymys 27 oli, että huomaatko olevasi tehokkaampi, kun sinulla on hyvä päivä ja mikä siihen vaikuttaa. A toteaa, että yönella on hänelle suuri vaikutus seuraavan päivän tehokkuuteen. Hän myös kertoo, että huomaa omasta hyvinvoinnistaan heti, jos joku asia ei ole hyvin. B kertoo, että heitä on ohjeistettu toimimaan esimerkiksi yllättävissä tilanteissa ja siinä he ovat tehokkaita tämän opastuksen avulla. Yleensä kuitenkin heidän tehtävänsä ovat sellaisia, että niitä ei tehdä hetkessä valmiiksi. Tässä ei voi

toimia niin nopeasti ja tehokkaasti kuin yllättävissä tilanteissa. C:n mielestä tehokkuus vaihtelee päivittäin ja se on hyväkin asia. Joka päivä ei tarvitse olla niin tehokas. Välillä on todella inspiroitunut ja joskus ei yhtään. Jokainen vastaajista antoi erilaiset näkökulmat asiaan. Kaikki vastaukset olivat mielestäni mielenkiintoisia ja toteankin, että tehokkuuteen voi vaikuttaa niin moni asia.

Kysymys 28 oli, mikä taas aiheuttaa tehottomuutta ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. A jatkaa samalla vastauksella kuin aikaisempaankin kysymykseensä, että uni vaikuttaa myös tähän. Jos hän ei saa aamusta alkaen sellaista tietynlaista flow-tilaa, ei työskentelykään onnistu niin hyvin. B kertoo oman mielen vaikuttavan paljon tehottomuuteen ja myös sen, jos asiat eivät etene omalla halutulla tavalla. C:n mielestä hänelle tehottomuutta voi aiheuttaa esimerkiksi liian vähäinen työpaine. Tässäkin kysymyksessä vastaajien vastaukset olivat hyvin erilaisia ja myös tässäkin huomataan, että tehottomuuteenkin vaikuttaa monet erilaiset asiat.

Kysymys 29 oli, että onko työskentelysi järjestelmällistä. A on kova aikatauluttamaan omaa työskentelyään ja on todennut tämän tehokkaaksi. Hänen mielestään myös parantamisen varaa voi myös olla vielä. B käyttää myös kalenteria tärkeimmille asioille ja sitten häntä ohjaa myös toimintasuunnitelma. Tämä työ kuitenkin elää koko ajan ja muutoksia tulee päivittäin.

Kyllähän tää vaatii järjestelmällisyyttä, että tän saa ylipäätään tehdyksi (Vastaja B).

C ei koe olevansa järjestelmällinen ihminen ja päivät hän täyttää sillä, miltä aamulla näyttää. Hän yritti joskus suunnitella päiviä, mutta ne eivät koskaan pitäneet paikkaansa. Kysymyksellä halusin selvittää, että auttaako järjestelmällisyys tehokkaampaan toimintaan. Vastaajien vastausten perusteella joillakin se auttaa toimimaan tehokkaammin, mutta ei kaikkien kohdalla. Kuitenkin kaksi vastaajista käyttivät jonkinlaisia keinoja järjestelmällisyyden ylläpitämiseksi.

Kysymys 30 oli, että tukeeko työskentely-ympäristösi tehokasta toimintaa. A:n mielestä se tukee ja ei tue. Hiljaisuutta vaativassa tehtävässä se ei tue, mutta kokemusten jakamisen suhteen se tukee erinomaisesti. B:n mielestä se tukee. Heillä on kaikki tarvittavat viestintävälineet, joilla hän voi tavoittaa tarvittavat ihmiset nopeasti. C:n mielestä myös hänen työympäristönsä tukee sitä. Hänellä itsellään on työhuoneessa hallittu kaaos, jonka kanssa hän pärjää hyvin. Vastaajien vastaukset olivat jälleen hieman erilaisia ja tämä kertoo mielestäni hyvin, kuinka eri tavalla tähänkin kysymyksen voi vastata. Jokaisen vastaajan mielestä kuitenkin heidän työympäristönsä tukee tehokasta toimintaa.

Kysymys 31 oli, että kannustaako esimiehesi tehokkaaseen työskentelyyn. A olikin jo aiemmin maininnut, että hänen esimiehensä kannustaa häntä hyvin. B:n esimies kannustaa hyvin ja esimerkiksi kehityskeskusteluissa käydään näitä asioita läpi. C:n esimies pyrkii kannustamaan. Hän kuitenkin toteaa, että omalla toiminnalla on suuri vaikutus. Jokaisen vastaajan esimies on kannustava ja antaa tukea. On mielekästä työskennellä, jos kokee saavansa tarpeeksi tukea ja kannustusta.

Kysymyksenä 32 oli, että ovatko palaverit sinusta tehokasta työskentelyä ja miksi. A:n mielestä palaverit eivät aina ole tehokkaita. Jotta ne olisivat, täytyy palaverin alussa tietää selkeä runko, miksi ollaan siellä ja mitä palaverissa pyritään saavuttamaan. Palaverin myös pitää olla tarpeellinen. B:n mielestä ne eivät myöskään ole aina tehokkaita. Paljon on turhia palavereita. Hän on samaa mieltä, että pitää tietää mitä palaverissa aiotaan selvittää. C kertoo nykyajan digitaalisten palavereiden ainakin parantaneen niitä. Ei tarvitse hypätä paikasta toiseen koko ajan. Vanhan aikaiset palaverit eivät olleet niin tehokkaita.

Nää digitaaliset palaverit, niin tunnissa saadaan tosi paljon aikaseks. Jos me mentäs sama asia hoitamaan tonne pöydän äärelle, niin siinä olis kaikennäköstä lieveilmiötä, kahvia ja jutunkertojaa. (Vastaaja C.)

Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä, että palaverit eivät ole kovin tehokkaita ja, niihin saadaan kuluun paljon turhaa aikaa. C:n mielipide digitaalisista palavereista oli hyvä ja mielenkiintoinen. Nykyaikana ollaan kuitenkin koko ajan menossa enemmän tuohon suuntaan palavereissa.

4.3 Johtopäätökset

Kysymyksiä oli laajasti ja ne keskittyivät tutkiemiini osa-alueisiin. Vastaajat olivat hyviä haastateltavia, ja heidän vastauksensa olivat kattavia sekä monipuolisia. Joihinkin kysymyksiin olisin kaivannut hieman enemmän vastauksia, mutta vaikeuksia aiheutti haastattelun toteuttaminen digitaalisessa muodossa. Kuitenkin olen hyvin tyytyväinen, että sain kolme vastaajaa sekä monipuolisia vastauksia heiltä.

Tutkimuksen perusteella jokaisella vastaajalla oli tällä hetkellä työhyvinvointi hyvällä mallilla. Toimintatavat vaihtelivat hyvin paljon organisaatioiden sekä ihmisten välillä. Huomasin vastauksista, kuinka paljon henkilöllä itsellään on vaikutusta hänen hyvinvointinsa tilaan ja sen kehittämiseen. Myös organisaatioiden toimintatavoilla oli paljon eroja toisiinsa verrattuna. A:n organisaatio oli hyvin nykyaikainen ja kehittää itseänsä jatkuvasti ja pysyy muutoksen mukana. Kun taas vastaajien B:n ja C:n organisaatiot

olivat keskenään aika samanlaiset. He luottivat perusasioihin, mutta antoivat paljon vastuuta henkilöstöjohtajilleen. Kaikkien organisaatioiden toimintatavat toimivat vastaajille hyvin, mutta voisi ajatella, että jos vastaajat työskentelisivät toistensa organisaatioissa voisi se antaa vastauksista erilaisia. Vastaajien oma hyvinvointi oli myös hyvällä mallilla. He huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan kohtuullisesti ja totesivat myös kehityksen varaa olevan. He kaikki luottivat hyvin omaan jaksamiseensa tällä hetkellä, mutta tiedostivat oman vastuun hyvinvoinnista ja jaksamisestaan.

Jokaisen vastaajan työpaikoilla seurattiin tehokkuutta, kuten nykyään varmasti jokaisella työpaikalla. Työtehokkuuden seuraaminen voi aiheuttaa liiallista paineen tunnetta ja tavoitteetkin voivat olla liian vaativia. Vastaajien vastausten perusteella kuitenkin huomattiin, että heidän organisaatioissansa niihin oli kiinnitetty huomiota ja he saivat vaikuttaa itse paljon tavoitteiden asettamiseen. Työtehokkuutta ei seurattu jokapäiväisesti ja hetkellisesti, vaan heillä oli erilaisia tavoitteita pidemmälle aikavälille mihin heidän piti päästä. Näitä tavoitteita ja niiden saavuttamista seurattiin. Henkilöstöjohtajan tehtävän vaativuus ja työnkuva ei ole sellainen, jota voisi seurata samalla lailla kuin vaikka tehdastyötä. Se elää ja muuttuu päivittäin ja tämän takia tavoitteet ja tehokkuus kärsisi jatkuvasti. Jokaisen vastaajan työpaikalla seurataan tehokkuutta ja siihen voi itse vaikuttaa. Vastaajat eivät kokeneet tehokkuuden seuraamista huonona asiana vaan positiivisena. On hyvä, että on selkeitä tavoitteita mihin pyritään ja mitä seurataan.

5 YHTEENVETO

Työhyvinvointi on laaja käsite ja se kattaa todella paljon asioita. Teoriaosuudessa käsittelemiäni asioita oli paljon työhyvinvointiin ja omaan hyvinvointiin liittyen. Työnantajalla ja työllä on suuri vaikutus hyvinvoinnin tilaan. Työn pitää olla mielekästä ja siitä pitää saada jotain irti. Työnantajan pitää kannustaa ja kehittää työntekijöidensä hyvinvointia erilaisilla toimilla. Työympäristön pitää olla mieluinen ja tukea turvallista työskentelyä. Hyvässä työpaikassa on mieluista työskennellä, siellä voi kehittää itseään ja edetä uralla. Oman hyvinvoinnin ylläpitäminen on myös tärkeää. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi on jokaisen omalla vastuulla. Työpaikka voi tukea näissä, mutta niitä täytyy itse ylläpitää. Jokaisen osa-alueen täytyy olla kunnossa, jotta kokonaisvaltainen hyvinvointi ei kärsi.

Esimiehen hyvinvoinnin ylläpitäminen voi olla haastavampaa kuin normaalin työntekijän, joten näihin asioihin kannattaa kiinnittää myös huomiota. Esimiehen olisi hyvä saada tarvittavaa tukea omaan johtamiseensa esimieheltään. Vaikka esimies huolehtii muista ja tukee muita, ei silti häntä saa jättää vastuun kanssa yksin. Esimiehen työhyvinvoinnista saadaan mielekästä antamalla tarpeeksi vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia sekä tehdä työstä mielekästä. Työhyvinvointia voidaan lähteä kehittämään organisaatiossa monilla eri tavoilla. Kuitenkin on tärkeää tietää, miksi sitä halutaan kehittää ja mihin kehittämällä pyritään. Kehittämiseen tarvitaan myös tarpeeksi resursseja, eikä sitä kannata tehdä, jos sitä ei tehdä kunnolla. Hyvinvointi on organisaation voimavara ja sellaisena se myös pitää nähdä. Hyvinvointia kannattaa kuitenkin kehittää jatkuvasti, se ei ole ikinä valmis. Myös johtamisella on suuri vaikutus organisaation hyvinvointiin. Työhyvinvointia tutkiessa kannattaa johtamistakin tutkia. Oikeanlainen työhyvinvoinnin johtaminen on välittävää ja esimiehen pitää olla työyhteisön tuki ja turva.

Tehokkuudella halutaan vain yksinkertaisesti tietää, onko jokin tarpeeksi tehokasta ja voitaisiinko sitä tehdä vielä tehokkaammin. Tehokkuus ei kuitenkaan tarkoita mahdollisimman nopeasti tehtyä työtä vaan oikeilla tavoilla ja nopeudella tehtyä työtä. Laatu ei saa kärsiä, vaikka tehokkaaseen työskentelyyn pyritäänkin. Hyvinvoinnilla on myös vaikutus työtehokkuuteen. Hyvinvoivat ja työstään pitävät työntekijät tekevät mielekkäämmin ja tehokkaammin töitään. Hyvinvoiva organisaatio tavoittelee mielellään ja innokkaasti tavoitteita. Tavoitteiden pitää kuitenkin olla tavoitettavissa. Myös huonoa tehokkuutta löytyy organisaatioissa. Huonoa tehokkuutta voi aiheuttaa liian kovat tavoitteet ja se, että näitä tavoitteita pyritään saavuttamaan liian vähäisillä resursseilla. Esimiehen oma toiminta vaikuttaa myös huonoon tehokkuuteen. Huono johtaja voi pilata hyvinkin innostuneet ja motivoituneet työporukan tehokkuuden. Yleensä huonoon tehokkuuteen löydetään syy ja, sitä voidaan lähteä parantamaan. Tehokkuutta voidaan

lähteä parantamaan organisaatiossa monilla eri tavoilla. Yksi toimivimmista tavoista on turhien vaiheiden karsiminen omasta työskentelystä. Avoin kommunikaatio organisaatiossa on edellytys tehokkuuden parantamiseksi.

Haastattelujen vastauksista sai hyvin sellaisen kuvan, että heidän työhyvinvoinnistaan kyllä huolehditaan. Vastaajien vastaukset vaihtelivat huomattavasti ja tässä huomasii eroavaisuudet alojen välillä. Toisella alalla vastuu kuului paljon henkilöstöjohtajalle itselleen, kun taas toisella alalla oli todella paljon erilaisia toimia jo valmiina pohjana hyvinvointiin liittyen. Jokaisen vastaajan mielestä heidän hyvinvointinsa oli hyvä tällä hetkellä ja saman pystyi päättelemään heidän vastauksiensa perusteella. He huolehtivat itse omasta hyvinvoinnistaan, vaikka vapaa-aikaa ei aina jäänyt paljon töiden ohella. Kuitenkin kaikki kokivat saavansa tarpeeksi vapaa-aikaa. Jokainen vastaaja piti työnsä haasteellisuudesta ja pienestä stressistä työssä, he kaikki toimivat parhaiten, jos on tarpeeksi haasteita. Työtehokkuutta seurattiin kaikkien vastaajien organisaatioissa. Jokaisen kohdalla tehokkuutta seurattiin pidemmällä aika välillä, jokapäiväisen työskentelyn sijaan. Heille olivat organisaation tavoitteet selkeitä ja heidän mielestään ne olivat myös tavoitettavissa. Tähän myös saattoi vaikuttaa, että jokainen heistä sai vaikuttaa tavoitteiden suunnitteluun. Kaikki vastaajat kokivat tehokkuuden seuraamisen positiivisena asiana ja ilman sitä, ei työskentelystä tulisi varmaankaan mitään.

LÄHTEET

- Ahlroth A. 2019. Hyvä, paha tehokkuus – liiallinen tehokkuuden tavoittelu estää yksilöllisen johtamisen. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tehokkuuden-tavoittelu>. Viitattu: 22.2.2020
- Hankonen R. 2015. Esimies, huolehdi itsestäsi. Saatavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/esimies-huolehdi-itsestasi>. Viitattu: 17.2.2020
- Jobilla. 2016. Huono työtila tappaa työtehokkuuden. Saatavissa: <https://api.jobilla.com/uutiset/2016/04/21/huono-tyotila-tappaa-tehokkuuden-7-vinkkia-toimivampaan-tyoskentelyyn/>. Viitattu: 22.2.2020
- Kauhanen J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Viro: Printon.
- Koivunen J. Tehokas vai kiireinen. Saatavissa: <https://www.monster.fi/uraneuvonta/artikkeli/tehokas-vai-kiireinen>. Viitattu: 22.2.2020
- Manka M-L & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.
- Mehtonen M. 2018. Tehokkuus. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/talous/tuloksellisuus/tehokkuus>. Viitattu: 20.2.2020
- Mehiläinen. Ruokavalio. Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/ruokavalio>. Viitattu 5.2.2020
- Mielenihmeet. Psykkisen hyvinvoinnin eri tasot. Saatavissa: <https://mielenihmeet.fi/psykkisen-hyvinvoinnin-eri-tasot/>. Viitattu 5.2.2020
- Murto K. 2017. Työhyvinvointi on kannattava sijoitus. Saatavissa: <https://www.businessopas.fi/terveena-tyossa/tyohyvinvointi-on-kannattava-sijoitus/>. Viitattu: 20.2.2020
- Otala L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Juva: WS Bookwell Oy.
- Rauramo P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Roine J. 2012. Ajankäyttö ja tehokkuus. Saatavissa: <https://www.sulava.com/ajankytt-ja-tehokkuus/>. Viitattu 20.2.2020
- Suonsivu K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- Suonsivu K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2., uudistettu painos. UNIpress.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 15.1.2020
- Taloustutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus. Saatavissa: https://www.taloustutkimus.fi/tuotteet-ja-palvelut/laadullinen-eli-kvalitatiivinen-tutkimus.html?gclid=CjwKCAjw3-bzBRBhEiwAgnnLCoIy3Uiqig-VRM80IdOHXhVwDv1NLpBh6jxCfhcyCEY7zww72AOw5LxoCAGMQAvD_BwE. Viitattu 24.3.2020

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 24.1.2020

Työterveyslaitos. Elintavat ja työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Viitattu 5.2.2020

Verkko Varia. Psykkinen hyvinvointi. Saatavissa: <http://www.verkkovaria.fi/taydentavat/psykologia/opiskelijalle/aloitus/teema-1-oma-psykkinen-hyvinvointi/>. Viitattu 15.1.2020

Vesterinen P. 2006. Työhyvinvointi & esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.

Virolainen H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki, Suomi: Bod – Books on Demand.

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

Haastattelukysymykset

TAUSTATIEDOT

1. työssäoloaika
 - koko työura, mitä tehnyt?
 - tämä työ

TYÖHYVINVOINTI

Työnantaja ja työ

2. Millä eri tavoin työnantaja huolehtii hyvinvoinnistasasi?
3. Tukeeko työskentely-ympäristö hyvinvointiasi?
 - työhuone
 - riittävä valo
 - ilma
 - oikeat työskentelyvälineet
4. Voitko kertoa työnantajallesi puutteellisista kohdista omassa työhyvinvoinnissasi?
5. Koetko työsi haasteelliseksi? Millä tavoin?
6. Kannustaako työnantajasi uuden oppimiseen ja kehittymiseen työssäsi?
 - Millä tavoin?
7. Onko työsi palkitsevaa? Miten?
8. Onko töihin mukava tulla? Mikä tekee siitä mukavaa?

Yksilön hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi

9. Miten huolehdit omasta fyysisestä hyvinvoinnistasasi?
 - Syötkö terveellisesti
 - Liikutko kuinka usein
 - Nukutko hyvin

10. Millä tavoin työnantaja kannustaa fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen?

Psyykinen hyvinvointi

11. Harrastatko vapaa-ajallasi jotain?
12. Kuinka usein näet ystäviäsi/perhettä?
13. Jääkö sinulle tarpeeksi vapaa-aikaa työn ohella?
14. Mietitkö työasioita vapaa-ajalla?
 - Jos kyllä, miksi ja kuinka usein
15. Koetko työsi stressaavana tai kuormittavana?

Sosiaalinen hyvinvointi

16. Työskenteletkö yksin vai työkavereidesi kanssa?
17. Onko sinulla kavereita työpaikalla?
18. Järjestääkö työnantaja teille yhteisiä illanviettoja tai muuta tekemistä vapaa-ajalla?
19. Kohtaavatko työpaikan arvot omien arvojesi kanssa?

Esimiehen hyvinvointi

20. Saatko tarpeeksi tukea ja kannustusta omaan työhösi työnantajalta tai kollegoiltasi?
21. Saatko vaikuttaa tarpeeksi omassa työssäsi?
22. Teetkö päätökset yksin vai kollegoiden kanssa?

TEHOKKUUS

23. Seurataanko työn tehokkuutta työpaikallanne?
 - Jos kyllä, miten?
24. Miten koet tämän?

Työhyvinvoinnin vaikutus tehokkuuteen

25. Onko työpaikkasi tavoitteet sinulle selkeitä?
26. Entä ovatko ne saavutettavissa?
27. Huomaatko olevasi tehokkaampi, kun sinulla on hyvä päivä? Mikä siihen vaikuttaa?

28. Entä tehottomampi?

- Mitkä asiat aiheuttavat tätä?

Tehokkuuden parantaminen?

29. Onko työskentelysi järjestelmällistä (suunnitelmallista)?

- teetkö ns. ”turhia vaihteita”

30. Tukeeko työympäristösi tehokasta toimintaa?

31. Kannustaako esimiehesi tehokkaaseen työskentelyyn?

32. Ovatko palaverit sinusta tehokasta työskentelyä? Miksi?