

Henni Kääriäinen
Työolobarometri
Työhyvinvointia case-yritykselle

Opinnäytetyö

Syksy 2012

Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö
Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö

Koulutusohjelma: Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon ko

Suuntautumisvaihtoehto: Liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Henni Kääriäinen

Työn nimi: Työolobarometri: Työhyvinvointia case-yritykselle

Ohjaaja: Tero Turunen, FM, KTT

Vuosi: 2012 Sivumäärä: 70 Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän työn tarkoituksena oli toteuttaa työolobarometri eräälle Keski-Suomessa toimivalle jauhemaalalamolle. Tutkimus toteutettiin kirjallisena kyselynä ja kyselyyn vastasi kaikki tuotannon työntekijät. Yrityksessä halutaan panostaa työhyvinvointiin ja tämä oli ensimmäinen askel paremman työpaikan luomiseksi.

Teoriaosuudessa tarkasteltiin työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tarkasteluun otettiin työhyvinvoinnin merkitys, yksilön työhyvinvointi, työyhteisön hyvinvointi, johtaminen ja esimiestyö sekä kuormituksen mittaaminen. Toimintaympäristössä esiteltiin case-yritys sekä toimiala.

Tutkimuksessa oli 16 strukturoitua kysymystä sekä yksi avoin kysymys. Strukturoidut kysymykset jaettiin neljään teemaan, jotka olivat työn kuormitus, esimiestyö, työkyky sekä tiedonkulku ja ilmapiiri. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin kehitysehdotuksia edellisiin teemoihin liittyen.

Tutkimustulokset on esitelty diagrammeissa, ensin kaikki yhdessä ja lisäksi vertailtu taustan ja sukupuolen mukaan. Tulokset olivat odotettua positiivisempia, mutta erityisesti kommunikaatiossa, töiden jakamisessa tasaisesti sekä työtavoissa on parantamisen varaa. Tulosten pohjalta tehdään toimintasuunnitelma, jonka avulla heikoimpia osa-alueita aletaan kehittää.

.

Työhyvinvointi, työolobarometri, työtyytyväisyys, työn imu

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business School

Degree programme: SME Business Management

Specialisation: Business development

Author/s: Henni Kääriäinen

Title of thesis: Working Life Barometer - work satisfaction for the case company

Supervisor(s): Tero Turunen

Year: 2012 Number of pages: 70 Number of appendices: 1

The purpose of this thesis was to find out the state of work satisfaction in the case company. The survey was conducted using a written questionnaire sent to 17 employees. The reply rate reached 100 per cent, which shows that there was a need for this kind of study. The theoretical part focuses on factors with an effect on work satisfaction.

The survey had 16 structured questions and one open-ended question, where the respondent could be more precise about the problems. The answers were better than expected, but there were also many segments that needed improvement. The results show that women are less satisfied than men, and especially communication and work methods need to be updated.

The results were analysed with the manager and, based on them, a plan of action was made. This study is meant to be repeated on a yearly basis, and the aim is to follow up how the state of work satisfaction is improving.

Work satisfaction, working life barometer, work wellbeing

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	5
1 JOHDANTO	7
1.1 Työn lähtökohta ja tavoitteet	7
1.2 Työolobarometri	7
2 TYÖHYVINVOINTI.....	9
2.1 Työhyvinvoinnin merkitys	9
2.2 Yksilön työhyvinvointi	12
2.3 Työyhteisön hyvinvointi	15
2.4 Johtaminen ja esimiestyö.....	18
2.5 Kuormituksen mittaaminen.....	20
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	23
3.1 Yritys	23
3.2 Toimiala	24
4 TYÖOLOBAROMETRI.....	27
4.1 Työhyvinvoinnin kartoitus.....	27
4.2 Tulokset	29
4.2.1 Prosentteina.....	29
4.2.2 Sukupuolen mukaan	33
4.2.3 Taustan mukaan	45
4.3 Avoimet vastaukset.....	59
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	62
5.1 Kehitysehdotukset.....	62
5.2 Toimenpiteet	65
LÄHTEET	67
LIITTEET	70

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Organisaatiokaavio	24
Kuvio 2. Työn kuormitus, kaikki vastaajat	29
Kuvio 3. Esimiestyö, kaikki vastaajat	30
Kuvio 4. Työkyky, kaikki vastaajat.....	31
Kuvio 5. Tiedonkulku ja ilmapiiri, kaikki vastaajat.....	32
Kuvio 6. Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviini kuuluu, naiset ja miehet .	33
Kuvio 7. Voin vaikuttaa työtahtiini, naiset ja miehet	34
Kuvio 8. Voin vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken, naiset ja miehet	34
Kuvio 9. Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä, naiset ja miehet ...	35
Kuvio 10. Saan esimieheltäni tukea ja kannustusta, naiset ja miehet	36
Kuvio 11. Esimieheni suhtautuu rakentavasti tekemiini muutosehdotuksiin, naiset ja miehet	37
Kuvio 12. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, naiset ja miehet	38
Kuvio 13. Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan, naiset ja miehet	39
Kuvio 14. Koen työni fyysisesti raskaaksi, naiset ja miehet	40
Kuvio 15. Koen työni henkisesti raskaaksi, naiset ja miehet	41
Kuvio 16. Työni on mielekästä, naiset ja miehet	41
Kuvio 17. Koen työkykyni vähintään hyväksi, naiset ja miehet	42
Kuvio 18. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti, naiset ja miehet	43
Kuvio 19. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, naiset ja miehet	44
Kuvio 20. Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, naiset ja miehet.....	44
Kuvio 21. Koen, että työtäni arvostetaan, naiset ja miehet	45
Kuvio 22. Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviini kuuluu, Jyskä ja Yritystie	46
Kuvio 23. Voin vaikuttaa työtahtiini, Jyskä ja Yritystie	47
Kuvio 24. Voin vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken, Jyskä ja Yritystie	48
Kuvio 25. Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä, Jyskä ja Yritystie	49
Kuvio 26. Saan esimieheltäni tukea ja kannustusta, Jyskä ja Yritystie	50

Kuvio 27. Esimieheni suhtautuu rakentavasti tekemiini muutosehdotuksiin, Jyskä ja Yritystie	51
Kuvio 28. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, Jyskä ja Yritystie	52
Kuvio 29. Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan, Jyskä ja Yritystie.....	53
Kuvio 30. Koen työni fyysisesti raskaaksi, Jyskä ja Yritystie	54
Kuvio 31. Koen työni henkisesti raskaaksi, Jyskä ja Yritystie	55
Kuvio 32. Työni on mielekästä, Jyskä ja Yritystie.....	55
Kuvio 33. Koen työkykyni vähintään hyväksi, Jyskä ja Yritystie	56
Kuvio 34. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti, Jyskä ja Yritystie.....	57
Kuvio 35. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, Jyskä ja Yritystie	57
Kuvio 36. Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, Jyskä ja Yritystie	58
Kuvio 37. Koen, että työtäni arvostetaan, Jyskä ja Yritystie	59

1 JOHDANTO

1.1 Työn lähtökohta ja tavoitteet

Tämän työn toimeksiantaja on pieni maalaamoalan yritys Keski-Suomessa. Yrityksessä ei ole aikaisemmin juurikaan kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin, joten työhyvinvointitutkimukselle ja -suunnitelmalle oli tarvetta. Ilmapiirissä oli pitkään ollut parantamisen varaa ja joskus tilanne on mennyt niin pahaksi ihmisten välillä, että se on vaikuttanut työn laatuun kun työntekijät eivät ole pystyneet keskustelemaan keskenään.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa keskitytään työelämän laatuun vaikuttaviin tekijöihin. Teoriaosuus on jaettu viiteen osaan, jotka ovat työhyvinvoinnin merkitys, yksilön työhyvinvointi, työyhteisön hyvinvointi, johtaminen ja esimiestyö sekä kuormituksen mittaaminen. Toimintaympäristössä esitellään case-yritys sekä toimiala lyhyesti. Neljännessä kappaleessa on esitelty tutkimuksen tulokset sekä johtopäätöksissä annetaan kehitysehdotuksia ja on kerrottu toimenpiteet.

Työn tavoitteena oli saada selville yrityksen ongelmakohdat ja parantaa työhyvinvointia. Työhyvinvointikysely on tarkoitus toistaa noin kerran vuodessa ja verrata tuloksia aikaisemmin saatuihin tuloksiin.

Tutkimuksen tekijä työskentelee yrityksessä talous- ja henkilöstöpäällikkönä, joten tämän tutkimuksen suoritus ja varsinkin teoriaan tutustuminen on ollut hyvä tilaisuus opetella lakeja ja käytänteitä, mitä tarvitsee myös työelämässä osata.

1.2 Työolobarometri

Työelämän laatuun panostaminen parantaa työn tuottavuutta, miellekyyttä, motivaatiota ja työhön osallistumista. Tällä panostamisella on positiivisia vaikutuksia myös kilpailukyvyille ja organisaation julkiselle kuvalle. Työministeri Lauri Ihalainen on työryhmineen valmistanut kehittämisstrategian, jonka tavoitteina on parantaa työelämän laatua, työn tuottavuutta, työllisyysastetta sekä työhyvinvointia. Työolo-

barometrillä seurataan työelämässä tapahtuneita muutoksia ja sen laatua palkan-saajien näkökulmasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, [viitattu 8.11.2012]).

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri toteutetaan vuosittain ja se on aloitet-tu vuonna 1992. Barometrin sisältö pysyy pääsääntöisesti samana, mutta siihen on joka vuosi otettu mukaan ajankohtaisia teemoja, kuten vuonna 2011 kyselyyn lisätyt työnantajan vastaajien elämäntilanteiden huomioiminen työtehtävien mää-rässä, työaikajoustot, työuraa koskevat järjestelyt, sivutoiminen kouluttautuminen sekä kodin ja työpaikan ulkopuolella tapahtuva työskentely. (Työ- ja elinkeinominis-teriö 2012, esipuhe).

Työolobarometrissä on neljä ulottuvuutta, joilla työelämän laatua kuvataan: työpai-kan varmuus, kannustavuus, luottamus ja innovatiivisuus, tasapuolinen kohtelu sekä voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. Vuoden 2011 kouluarvosana oli 7,96. Tämä ei ole kovinkaan erilainen edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin se oli 7,99. Ainoastaan työn mielekkyyden saama arvosana on edellisvuotta huonompi. Nuoret arvioivat kohtelun tasapuolisuuden, kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen sekä työn mielekkyyden muita ikäryhmiä myönteisemmin, mutta nuorilla näyttää olevan vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön ei-vätkä he osallistu työnantajan tarjoamaan koulutukseen yhtä usein kuin vanhem-mat ikäryhmät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, esipuhe).

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä tulokset esitetään sektoreittain, joita ovat teollisuus, kunnat ja kuntayhtymät, valtio sekä yksityiset palvelut. Baro-metri toteutetaan tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna ja vuonna 2011 vas-taajia oli 1204 henkilöä ja vastausprosentti oli 80,1 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 9).

Muutkin tahot mittaavat työelämän laatua työolobarometrillä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on tehnyt tutkimuksen vuodesta 2001 asti kahden vuoden vä-lein. (Kirkkohallitus, [viitattu 9.11.2012]). Myös esimerkiksi Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on tehnyt oman työolobarometrin. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, [viitattu 9.11.2012]).

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin merkitys

”Työelämä on suurten muutosten edessä. Vain sellainen yritys pärjää, joka kykenee luomaan työyhteisön, jossa luovuus kukoistaa ja jokainen voi laittaa itsensä likoon.”

Työhyvinvointi on käsitteenä paljon laaja-alaisempaa kuin terveyden ja fyysisen kunnon ylläpitämistä, millaiseksi se on aikaisemmin mielletty. Tutkimusten mukaan yhä useampi tuntee itsensä psyykkisesti rasittuneeksi ja työn mielekkyys koetaan entistä huonommaksi. Suurimmat syyt työkyvyttömyyteen ovatkin mielenterveysongelmat. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 3.)

Työhyvinvoinnin käsite sisältää yksilöön, yritykseen sekä työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Sen rakennuspalikoita ovat työn organisointi, hyvä johtaminen ja esimiestyö, osaaminen, yhteiset pelisäännöt, myönteinen yrityskulttuuri sekä vuorovaikutteiset toimintatavat.

Työhyvinvoinnin tekijöitä ovat:

Organisaatio:

- Tavoitteellisuus
- Joustava rakenne
- Jatkuva kehittyminen
- Toimiva työympäristö

Ryhmähenki:

- Avoin vuorovaikutus
- Ryhmän toimivuus

Työ:

- Vaikuttamismahdollisuudet
- Kannustearvo: oppiminen
- Ulkoiset palkkiot

Esimies

- Osallistuva ja kannustava johtaminen

Näiden tekijöiden keskelle kuuluu yksilö, jonka elämänhallinta, kasvumotivaatio sekä terveys ja fyysinen kunto heijastuvat työhyvinvointiin (Manka, Kaikkonen, Nuutinen & Harju 2010, 7-8).

Vastuuta hyvästä työhyvinvoinnista ei voi sälyttää vain esimiehen vastuulle, vaan jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma osuutensa toimivan työyhteisön rakentamisessa. Myönteinen vuorovaikutus yksilön ja organisaation välillä mahdollistaa hyvän työhyvinvoinnin ja mielekkään työnteon. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7.)

Työn imu. Työhön liittyvästä innostuksesta ja ilosta käytetään käsitettä työn imu. Jos työntekijä tuntee työn imua, hän on omistautunut, tarmokas, työhön uppoutunut ja sinnikäs vastoinkäymisissä sekä tuntee työnsä haasteelliseksi ja inspiroivaksi. (Työterveyslaitos, [viitattu 3.10.2012]). Työn imu tarttuu muihin ympärillä oleviin ja vaikuttaa myönteisesti työyhteisöön. Ylläpitääkseen työn imua työntekijän on otettava aikaa myös palautumiselle. Ilman palautumista työn imusta voi siirtyä helposti työuupumukseen, joka ilmenee väsymyksenä, huonona keskittymisenä ja kyynisinä ajatuksina. Työn imua voidaan vahvistaa esimerkiksi antamalla palautetta, vaihtelevilla tehtävillä, mahdollisuuksilla kehittyä, positiivisella vuorovaikutuksella sekä asettamalla tavoitteita. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10 -12).

Jaben (2010, 96) mukaan työn ilo syntyy, kun ihminen tuntee tekevänsä mielekäs-tä työtä. Jokaiselta työpaikalta löytyy ilonpilaaja, joka ei siedä toisten työstä nauttimista. Kaikkien pitäisikin pitää omalta osaltaan huolta, ettei itse ole tämä negatiivinen henkilö. Jokaisella työntekijällä on oma osansa työpaikan ilmapiirin luomisessa. Työtoverin arvostus vaikuttaa työn siihen, kokeeko työnsä palkitsevaksi. Peruskäytöstävät alkaen tervehtimisestä ovat jo askel kohti parempaa työilmapiiriä. Positiivisista asioista mainitseminen tekee toiselle ihmiselle hyvän olon, ja tämä hioo työpaikan ihmisiä yhteen. (Jabe 2010, 101-102).

Omaa työn imuaan voi testata esittämällä itselleen seuraavat väittämät:

1. Mistä nautin työssäni erityisesti?
 2. Mitä omia kykyjäni minulla on mahdollista käyttää?
 3. Miten työni tulokset näkyvät?
 4. Missä olen tarpeellinen?
 5. Milloin olen viimeksi saanut tukea esimieheltäni?
 6. Ketkä arvostavat työtäni?
 7. Miten työpaikkani hyvä ilmapiiri näkyy?
 8. Mitkä työroolit ja tavoitteet eivät ole selkeitä?
 9. Mitä haluan kehittää työssäni?
 10. Mitä apua kaipaan työssäni?
 11. Miten osallistun päätöksentekoon?
 12. Miten voisin kehittyä seuraavaksi?
 13. Onko minulla hyvät välit työtovereihin ja asiakkaisiin?
- (Jabe 2012, 12 - 13)

Jos johonkin väittämään vastaa negatiivisesti, voi kysyä itseltään, miten asiaa voisi muuttaa. Mitä enemmän positiivisia vastauksia, sitä enemmän henkilö kokee työn imua. (Jabe 2012, 12 - 13).

Taloudellinen hyöty. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on taloudellinen voimavara. Työhyvinvoinnin kehittäminen maksaa yritykselle ja vaatii taloudellisen panostuksen, mutta se maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin pidemmän ajan kuluessa vähentyneinä sairauslomina ja parantuneena tuottavuutena. (Mankka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 23). Työhyvinvoinnin puutteet eivät näy pelkästään yrityksen tuloksessa, vaan vaikuttavat myös kansantaloudellisesti. Työperäiset tapaturmat ja sairaudet vievät 3 % vuosittaisesta bruttokansantuotteesta ja työkyvyttömyys on suurin syy ennenaikaiselle eläkkeelle. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 22).

Yritysten tulisi kiinnittää huomiota ongelmien ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen hoitamiseen. Tämä tulee halvemmaksi kuin ongelmien korjaaminen jälkeenpäin. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa auttaa reagoimaan aikaisessa vaiheessa mahdollisiin riskitekijöihin, jotka nostavat poissaolojen määrää ja voivat johtaa työky-

vyttömyyteen. Kun yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on tehty toimintasuunnitelma, on yrityksen mahdollista saada Kelasta korvauksia ennakkoivista toimista ja sairaskuluista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 15.)

Työterveyslaitos on antanut Duunitalkoot-sivuillaan esimerkkejä työhyvinvointi-investoinneista. Työhyvinvointiin panostaminen on kuin mikä tahansa muukin investointi, joten sille on laskettavissa tuotto-odotus. Esimerkeissä on kerrottu muun muassa että työtoimenpiteillä voidaan saavuttaa 10 - 20 -kertainen hyöty työterveyshuollon kustannuksiin nähden ja että työtoiminnan vuosittaiset hyödyt ovat noin 1000 -1800 € / henkilö. Volkswagenin tehtaalle järjestetyn fysioterapian seurauksena yritys säästi 200 000 €, kun kustannukset olivat vain 50 000 €. (Työterveyslaitos, [viitattu 3.10.2012].)

2.2 Yksilön työhyvinvointi

Tohtori Pertti Sydänmaanlakka on verrannut ihmistä osakeyhtiöön, jonka osia ovat fyysinen kunto (keho), henkinen kunto (arvot), psyykkinen kunto (mieli), sosiaalinen kunto (vuorovaikutus), ammatillinen kunto (osaaminen) sekä uudistumiskyky. Kaikkien näiden osatekijöiden tulee olla tasapainossa, jotta ihminen toimisi tehokkaasti ja voisi hyvin. (Jabe 2012, 18).

Stressi. Stressi aiheutuu ihmisiin kohdistuvista haasteista ja vaatimuksista, joiden käsittelemiseen ei ole tarpeeksi voimavaroja. Stressin aiheuttava muutos voi olla kielteinen tai myönteinen ja siihen suhtautuminen riippuu paljon ihmisestä itsestään. Lyhytaikainen stressi ei ole ihmiselle vaarallista, ongelmia voi tulla vasta sen pitkittyessä. Stressiä aiheuttaa kiire, työongelmat, perhesuhteet ja äkilliset elämänmuutokset. Akuutista stressihäiriöstä tai traumaperäisestä stressihäiriöstä puhutaan, kun sen aiheuttaa jokin äkillinen traumaattinen tapahtuma, kuten luonnonkatastrofi tai läheisen kuolema. (Anttila, [viitattu 24.10.2012]).

Vaikka stressi on psykologinen ilmiö, se oireilee myös fyysisesti ja voi aiheuttaa muun muassa päänsärkyä, pahoinvointia, sydämentykytystä, huimausta tai selkävaivoja. Psyykkisiä oireita ovat levottomuus, aggressiot, muistiongelmia, ahdistuneisuus ja masentuneisuus. Stressin kasvaessa voi alkaa esiintyä päihteiden vää-

rinkäyttöä ja itsetuhoisia ajatuksia. Stressi voi myös lisätä sairastumisherkkyyttä ja pahentaa taudinkulkua. Stressiä voi välttää tunnustamalla omat voimavaransa ja muistamalla omat vahvuutensa. Apua tulisi hakea ennen kuin tilanne menee liian pitkälle. (Anttila, [24.10.2012]).

Stressiä aiheuttavia tilanteita voi opetella ennakoimaan ja ehkäisemään. Kiireet ja paineet työssä eivät pääse aiheuttamaan stressiä, jos ihminen pystyy vastapainoksi rentoutumaan vapaa-ajallaan. (Liuha & Nuutinen, 2009, [24.10.2012]). Anttilan (2010) keinot stressin estämiseen ovat huolien jakaminen, vatvomisen vähentäminen, akkujen lataaminen, liikunta, alkoholi (sen vähyys), ihmissuhteet ja niiden hoitaminen, hyvät teot, työoloihin puuttuminen, huumori ja yleispätevä viisaus (esimerkkinä ”Kaikki päättyy aikanaan!”, totuudenmukainen ja hyödyllinen elämänohje).

Työuupumus. Pitkittynyt työstressi aiheuttaa työuupumusta, jonka osia ovat kynnistynyt asenne työtä kohtaan, uupumusasteinen väsymys sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumusta ei lasketa sairaudeksi, mutta se voi johtaa muun muassa masennukseen, päihdehäiriöihin, unihäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin sekä pahimmillaan työkyvyttömyyteen. (Ahola, Tuisku & Rossi, [viitattu 24.10.2012]).

Uupumusasteinen väsymys aiheutuu liiallisesta yrittämisestä tavoitteiden saavuttamiseksi ilman tarpeenmukaisia toimintaedellytyksiä. Vapaa-ajalla lepääminen ei vie väsymystä kokonaan pois. Kynnistyessä tulee esiin oman työn merkityksen epäilyä ja työtä ei pidetä enää mielekkäänä. Kynnistyminen on ikään kuin puolustuskeino mahdotonta työtilannetta vastaan, vaikka onkin tahaton reaktio. Ammatillinen itsetunto syntyy kun työntekijä kokee pystyvänsä työhönsä. Tämä kokemus vähenee työuupumuksen kasvaessa ja koetaan huonommaksi, kun sitä verrataan omaan aikaisempaan ja muiden suoriutumiseen. (Ahola, Tuisku & Rossi, [viitattu 24.10.2012]).

Työuupumusta arvioimaan on kehitetty kyselylomakkeita. MBI-GS (Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä ja BBI-15 (Bergen Burnout Indicator) on tarkoitettu ensisijaisesti ryhmäkäyttöön. Yksittäistä työntekijää arvioitaessa niitä käytetään yhdessä haastattelun kanssa. Työuupumusta ei tunnisteta sairaudeksi,

vaan diagnosoitaessa työuupumus sen tautiluokitus on ICD-10:Z73.0, joka tarkoittaa elämäntilanteen hallintaan liittyvää ongelmaa. (Ahola, Tuisku & Rossi, [viitattu 24.10.2012]).

Työuupumusta voidaan ehkäistä arvioimalla työoloja säännöllisesti ja puuttumalla epäkohtiin. Esimiehen tulee puuttua ristiriitatilanteisiin ennen niiden kärjistymistä ja vaarallisissa tilanteissa estää liiallinen kuormitus. Esimiehen tukena toimii työterveyshuolto tarvittaessa. Myös työntekijöiden tulee kantaa vastuuta omasta jaksamisestaan pitämällä huolta työajoista, riittävästä levosta, mielekkäistä vapaa-ajanviettotavoista sekä terveellisistä elämäntavoista sekä huomauttamalla havaitsemistaan epäkohdista työpaikalla. (Ahola, Tuisku & Rossi, [viitattu 24.10.2012]).

Ammattitauti. Ammattitaudiksi luokitellaan sairaus, joka on todennäköisesti syntynyt kemiallisesta, biologisesta tai fysikaalisesta tekijästä työssä. (Työsuojeluhallinto, [viitattu 30.10.2012].) Ammattitaudit luokitellaan työhön liittyviin sairauksiin, joita ovat kaikki ne sairaudet, jotka aiheutuvat työstä tai joiden kulkua ja ennustetta työ voi pahentaa. Ammattitaudin toteamiseksi työterveyshuollolla tulisi olla tietämys työpaikan terveysriskeistä ja työn altisteista. Epäily ammattitaudista tutkitaan työterveyshuollossa ja työntekijä lähetetään jatkotutkimuksiin tarvittaessa. Työterveyshuollon tulee ilmoittaa epäilemistään ammattitautitapauksista työpaikan työsuojeluhenkilöstölle, jotta ne voidaan tilastoida ja seurata pidemmällä aikavälillä. Lisäksi työpaikan tulee yhdessä työterveyshuollon kanssa miettiä riskeille altistumista ja keinoja sen vähentämiseen sekä mahdollisesti jo sairastuneen henkilön uudelleensijoittamista tai työkuvan muutosta. Kun ammattitauti on todettu, työntekijän tilaa tulisi seurata säännöllisesti. (Työterveyslaitos [viitattu 30.10.2012]).

Fyysinen kuormitus. Fyysistä kuormitusta työssä voi aiheuttaa muun muassa asennot, menetelmät, työssä vaadittava tarkkaavaisuus, työvälineet sekä työn ominaispiirteet. Vaikka työn on vähemmän raskasta kehittyneen tekniikan ansiosta, rasitusvammoja aiheuttavien yksipuolisten ja samoina toistuvien liikkeiden määrä ei ole vähentynyt. Fyysistä voimaa vaativat työt ovat lisääntymässä, kuten nostelu, siirtely ja kantaminen. Lisäksi ympäristötekijät voivat lisätä fyysistä kuormitusta eikä niihin kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Näitä ovat esimerkiksi epäsopeva lämpötila, korkea melutaso ja vääränlainen valaistus. (Työturvallisuuskeskus)

Fyysistä kuormitusta voidaan vähentää valitsemalla, mitoittamalla ja sijoittamalla työvälineet ergonomisesti ja asianmukaisella tavalla ottaen huomioon työn luonne sekä työntekijän edellytykset. Mahdollisuuksien mukaan kiinteät työpisteet tulisi olla säädettävissä työntekijälle sopiviksi sekä työvälineistä ei saisi aiheutua vaarallista tai haitallista kuormitusta työntekijälle. Nostamista helpottamaan tulisi hankkia apuvälineitä ja työntekijälle tulisi taata tarpeeksi tilaa työn tekemiseen. (Työsuojeluhallinto). Jos työntekijä havaitsee puutteita, on hänen tiedotettava niistä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle, jotka voivat hakea apua työterveyshuollosta. (Takaaisin toimeen.)

2.3 Työyhteisön hyvinvointi

Työterveys. Työterveydestä on säädetty laki, jonka säännöksissä on määritelty työnantajan velvollisuudet työterveyshuollon järjestämisestä sekä sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoitus on ehkäistä työtapaturmia ja -sairauksia, edistää työturvallisuutta, tukea työ- ja toimintakykyä työuran ajan sekä edistää työyhteisön toimintaa. (Edita Publishing 2001, [viitattu 16.10.2012]).

Työterveyshuollon kanssa tehdään kirjallinen toimintasuunnitelma, johon sisällytetään yleiset tavoitteet sekä työpaikkakohtaiset tarpeet ja toimenpiteet. Toimintasuunnitelman voi laatia tarpeen mukaan joko vuodeksi tai 3-5 vuodeksi. Työsuojelutoimikunta käsittelee toimintasuunnitelman yhteistoimintamenettelyn vaatimalla tavalla. (Kansaneläkelaitos 2012, [viitattu 16.10.2012]).

Työnantaja on velvollinen järjestämään lakisääteisen työterveyshuollon koko henkilöstölleen. Sen lisäksi sopimukseen voi sisällyttää sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuollon järjestäminen ei ole ilmaista, mutta kulut saadaan takaisin vähentyneinä poissaoloina. Työterveyshuolto sairaanhoidon kanssa maksaa vajaa 200€ vuodessa per työntekijä, ja tästä summasta Kansaneläkelaitos maksaa 50 %. Loput kulut on mahdollista vähentää verotuksessa. Sopimuksen työterveyspalveluista voi tehdä minkä tahansa yrityksen kanssa joka tarjoaa näitä palveluita, esimerkiksi terveyskeskus tai yksityinen lääkäriasema. (Aluehallintovirasto 2012, 52).

Työsuojelu. Työsuojelulain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen jotta turvattaisiin työntekijöiden työkyky sekä ehkäistäisiin tapaturmat, ammattitaudit sekä työstä johtuvat henkisen ja fyysisen terveyden haitat. Laissa on määritetty työnantajan velvollisuuksiin kuuluvaksi työturvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisen, johon kuuluu vaaratekijöiden estäminen, poistaminen tai korvaaminen vaarattomammilla. (Finlex 2002, [viitattu 16.10.2012]).

Työsuojelun edistämiseksi työnantajan tulee valmistaa työsuojelun toimintaohjelma, johon kirjataan tavoitteet työolojen kehittämiseksi. Haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnissa tulee ottaa huomioon tapaturman vaara, aikaisemmin tapahtuneet tapaturmat, mahdolliset ammattitaudit, vaaratilanteet, työntekijän ominaisuudet (ikä, sukupuoli, ammattitaito), kuormitustekijät sekä hedelmöityskykyä alentavat tekijät. Jos työnantaja ei ole itse kykenevä arvioimaan näitä tekijöitä, hänen on hankittava ulkopuolista asiantuntija-apua. Jos toimintaohjelmaa tehdessä tulee esiin erityistä vaaraa aiheuttavia työtehtäviä, ei sitä saa tehdä epäpätevät henkilöt ilman valvontaa. Raskaana olevat työntekijät on siirrettävä näistä töistä sivuun kokonaan. (Finlex 2002, [viitattu 16.10.2012]).

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen, järjestyksen ja siisteyden ylläpitäminen sekä huolellisuus ja varovaisuus. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan havaitsemistaan vioista jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijöille sekä mahdollisesti omien kykyjensä rajoissa poistamaan tämä vika. Työntekijän on käytettävä työnantajan hänelle osoittamia varusteita ja asianmukaista vaatetusta tapaturman vaaran pienentämiseksi. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita käyttäessään eri työvälineitä sekä käsitellessään vaarallisia aineita. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä jos siitä koituu haittaa hänen tai muiden työntekijöiden terveydelle tai hengelle. Työnantajan tulee poistaa vaaratekijä jotta työnteko voi jatkua. (Finlex 2002, [viitattu 16.10.2012]).

Yhteistoiminta. Nykypäivänä on alettu kiinnittämään enemmän huomiota henkilöstön suhteiden kehittämiseen ja hoitamiseen. Tämän taustalla on muun muassa koulutustason kohoaminen, elintason nousu sekä yhteiskunnan demokratisoimisprosessi. Yhteisten tavoitteiden saavuttamisen nähdään palvelevan henkilöstön ja koko yrityksen yhteistä etua. Nämä tavoitteet saavutetaan parhaiten otta-

mallalla huomioon yhteistoiminnan mahdollisuudet johtamisessa. Viime aikoina Suomessa on kehitetty erilaisia osallistumisjärjestelmiä. Osallistumisjärjestelmä antaa yrityksen henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa itse asioihin, esimerkiksi tehdä aloitteita tai ottaa osaa päätöksentekoon. (Teknologiateollisuus 2010, 4-5).

Vaikka yhteistyön kehittäminen on ollut nopeaa, se ei ole aina onnistunut käytännössä ilman vaikeuksia. Asenteissa on ollut parantamisen varaa ja työntekijät eivät ole aina ymmärtäneet, että oikeuksien mukana tulee myös vastuuta ja velvollisuuksia. Työnantajat ovat sen sijaan kokeneet yhteistyön haittaavan työjärjestelyjä. Viime vuosina on kuitenkin kehitetty yhteistoimintaan liittyvää lainsäädäntöä ja näin helpotettu yhteistyön edistämisen mahdollisuuksia. (Teknologiateollisuus 2010, 6).

Eräs kehittämisen välineistä on paikallinen sopiminen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työpaikalla sovitaan yhdessä tavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä vaatii luottamuksellista ja avointa vuorovaikutusta johdon ja työntekijöiden välillä ja jokaisen tulee ottaa vastuu osuudestaan yrityksen menestykseen. (Teknologiateollisuus 2010, 9).

Sopijaosapuolet voivat olla työntekijä ja esimies, luottamusmies ja työnantaja sekä pääluottamusmies ja työnantaja. Yhden tai muutaman työntekijän asioissa voidaan sopiminen hoitaa itse, mutta useampaa työntekijää koskevissa asioissa luottamusmies edustaa työntekijäpuolta. Näin seurataan paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia työntekijöitä, joita luottamusmies edustaa ja se tulee tehdä kirjallisena, jos toinen osapuoli niin haluaa. (Teknologiateollisuus 2010, 9).

Luottamusmiesjärjestelmä. Työntekijöitä edustamaan voidaan valita luottamusmies. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu työehtosopimuksen noudattaminen, yhteistoiminnan edistäminen ja työrauhan ylläpitäminen. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa ja ammattiosasto vastaa luottamusmiehen teoista.

Vaatimuksena luottamusmiehelle on työsuhde yritykseen sekä tieto työpaikan olosuhteista. Luottamusmiehen tulee myös omata hyvät vuorovaikutustaidot ja osata päättää vaikeista asioista, pitää olla vastuullinen ja pitkäjänteinen tointa hoitaessaan ja pitää olla valmiudet kehittyä ja kouluttautua.

Luottamusmies valitaan luottamusmiesvaaleilla, joissa saa äänestää työpaikan järjestäytyneet työntekijät. Vaalit voidaan järjestää työpaikalla ja siitä on sovittava kaksi viikkoa ennen työnantajan kanssa. Vaalit tulisi suorittaa työajan ulkopuolella, jotta siitä ei koituisi haittaa työnteolle. Valittu luottamusmies ja tämän varamies ilmoitetaan työnantajalle kirjallisesti.

Käytännössä luottamusmies toimii järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana ja valvoo työehtosopimuksen ja työaikalainsäädännön soveltamista sekä toimii ammattiosaston edustajana työntekijöiden ja työnantajan välisissä suhteissa. Luottamusmies jatkaa edelleen työsuhteessa yritykseen eikä tätä saa siirtää alemmipalkkaiseen tehtävään luottamusmieskauden aikana. (Teknologiateollisuus 2010, 11-24). Luottamusmies nauttii erityistä työsuhteturvaa, joka estää irtisanomasta tai lomauttamasta luottamusmiestä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. (Teknologiateollisuus 2010, 40.)

2.4 Johtaminen ja esimiestyö

”Hyvä johtaminen kykenee luomaan organisaatioon innostuksen ilmapiiirin, jossa kaikkien jäsenten parhaat puolet pääsevät esille ja jossa kaikki pyrkivät toisiaan tukien yhteisiin päämääriin.” (Kaikkonen, Manka & Nuutinen 2001, 14).

Ennen on ajateltu, että työn organisointi ja asioiden johtaminen (management) ovat olleen esimiehen keskeisiä tehtäviä. Nykyään huomioon on otettu myös ihmisten johtaminen (leadership), josta on tullut tärkeä osa esimiehen työnkuvaa. Esimies ei ole enää kaikkietävä johtaja, vaan enemmänkin valmentaja, joka antaa alaiselleen valmiudet työssä menestymiseen. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 8).

Oman haasteensa esimiehelle asettaa uuden sukupolven työntekijät, jotka haluavat viihtyä töissä ja kyseenalaistavat vanhat toimintatavat. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 8.) Nettisukupolven edustaja ei anna arvoa suurelle palkalle, koulutukselle tai nopealle etenemiselle hierarkiassa. Nuori työntekijä arvostaa näitä tekijöitä enemmän työn viihtyisyyttä ja sisältöä. Nuoret eivät välttämättä enää halua edetä suoraan ylöspäin, vaan tärkeämpää on tehdä mitä itse haluaa. Nuoret kyseen-

alaistavat esimiehen auktoriteetin eivätkä vain tottele sokeasti. Tämä luo haasteita esimiehille ja heidän on muutettava toimintatapojaan voidakseen olla uskottavia roolissaan. (Jabe 2010, 160-162).

Esimiehellä on auktoriteettiasema yrityksessä, mutta esimies ei saa takertua tähän asemaan. Esimiehen täytyy olla läheinen alaisten kanssa, mutta säilyttää roolinsa ammattimaisena johtajana. Hyvä esimies on läsnä ja pitää avoimen keskusteluyhteyden alaisiinsa. Hyvä esimiestyö, kuten työilmapiiri muutenkin, syntyy toisten ihmisten kunnioittamisesta ja hyvistä käytöstavoista. Johtajaksi ei välttämättä synnytä, vaan siihen voi kasvaa. Esimiehen tehtävä on kuunnella alaisiaan ja osoittaa näille että heitä arvostetaan. Sähköpostilla kommunikointi ei riitä, tarvitaan henkilökohtainen kontakti. Eräs tärkeimmistä esimiehen ominaisuuksista on oikeudenmukaisuus, kaikkia pitää kohdella tasapuolisesti, ketään ei suosita ja päätökset ovat puolueettomia ja hyvin perusteltuja. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 9-10).

Palaute. Esimies voi motivoida työntekijöitä tehokkaasti antamalla palautetta. Hyvät vuorovaikutustaidot auttavat rakentavan palautteen antamisessa, varsinkin jos palaute on korjaavaa. Palautteenantamista voi opetella ja sitä helpottaa, kun tietää omat vahvuutensa ja osaa hyödyntää niitä. (joku lähde) Palautteen tulee olla pääsääntöisesti henkilökohtaista, jotta saadaan minimoitua mahdollisuus viestin vääristymiseen ja varmistetaan sen perillemeno. Myönteistä palautetta voi antaa julkisesti jos sitä halutaan käyttää kannustimena muille ja se sopii yhteisön toimintatapoihin. Ryhmäpalautetta ei tulisi käyttää, koska silloin vastuu jakautuu useamman ihmisen kesken eikä sitä ota monikaan vakavissaan.

Onnistuneen palautteen antamiseksi pitää varmistaa että ilmapiiri on oikea, ottaa huomioon millainen palautteen saajan luonne on, ketään ei saa syyllistää ja esimiehen pitää näyttää arvostavansa kuulijaa. Hyvän palautteen tarkoituksena on löytää ratkaisu ongelmiin. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 10-11). Palautteenanto ei kuitenkaan jää vain esimiehen vastuulle, vaan jokaisen pitäisi ne asiat itse puheeksi jotka kokevat häiritsevinä. Hyvä järjestys palautteen antamiseen on antaa ensin positiivista palautetta, sitten kriittistä ja lopuksi vielä positiivista. (Jabe 2010, 152).

Kehityskeskustelu. Eräs työhyvinvointia edistävästä työkaluista on kehityskeskustelu. Tämä käydään esimiehen ja työntekijän välillä ennalta sovitusti ja suunnitellusti. Keskustelussa on tarkoitus käydä läpi työtehtävät ja niiden vaativuus, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, työntekijän motivaatio, esimiestyön ja johtamisen arvioiminen, työyhteisö ja sen hyvinvointi, työntekijän toiminta- ja työkyky, työolosuhteet, työntekijän itsearviointi sekä työn ulkopuoliset ja työtä tukevat asiat. (Valtiokonttori 2008, 24).

Kehityskeskustelu on työntekijälle hyvä väylä tulla kuulluksi. Tämä vaatii sen, että keskustelun kumpikin osapuoli tunnistavat, käsittelevät ja hallitsevat omat tunnetilansa ja näkevät keskustelun oikeasti hyödyllisenä tilanteena. Kehityskeskusteluun pitäisi valmistautua etukäteen, mutta tilanne on silti aina arvaamaton ja ainutlaatuinen. Kehityskeskustelu ei korvaa jokapäiväistä viestintää työpaikalla, vaan sen tarkoitus on pohtia mennyttä, arvioida nykyistä tilannetta ja varautua tulevaan. (Valtiokonttori 2008, 11).

Kehityskeskusteluun vaikuttaa osapuolien keskinäiset suhteet ja keskustelutaidot. Kaikille ei kasvokkain keskustelu ole luontevaa, mutta jännittäminen on inhimillistä. Kehityskeskustelussa pitää aina muistaa kiittää ja kannustaa työntekijää. (Valtiokonttori 2008, 11).

2.5 Kuormituksen mittaaminen

Kuormitusta voidaan mitata usealla eri menetelmällä. Näitä ovat muun muassa havainnointimenetelmät, kyselylomakemenetelmät, vuorovaikutukseen perustuvat menetelmät, haastattelumenetelmät sekä toiminnalliset menetelmät ja simulaatiot. Kyselylomakemenetelmät ovat yleisimpiä, mutta varsinkin pienissä työyhteisöissä paremmin voi toimia ryhmäkeskustelut, havainnointi ja haastattelut. Toiminnallisissa ja vuorovaikutukseen perustuvissa menetelmissä on parasta turvautua ulkopuoliseen asiantuntijaan. (Työministeriö 2003, 6-7)

Vuorovaikutukseen perustuvat menetelmät. Vuorovaikutukseen perustuvissa menetelmissä pohditaan ja ideoidaan yhdessä. Osanottajien tulisi olla kykeneviä yhteiseen keskusteluun ja erilaisuuden kunnioittamiseen. Apuna voi käyttää kysy-

myslistoja tai jäsentämismalleja. Tällaisia apukeinoja ovat muun muassa SWOT-analyysi, Tiimivalmentaja Plus ja KAMU (kaikki mukaan). Vuorovaikutusmenetelmät toimivat parhaiten ulkopuolisen ohjaajan avustuksella. Vuorovaikutukseen perustuvilla menetelmillä voidaan saada selville mitä ovat yrityksen kehittämistarpeet ja tulevaisuudennäkymät, mitkä ovat olleet onnistuneita ratkaisuja ja mitkä eivät sekä voidaan ymmärtää paremmin millainen on työyhteisön toimintojen nykytila. Eri näkemyksistä voidaan koota yhteinen toimintaohjelma, jonka avulla on mahdollista kehittää ja tutkia sisäisen keskustelun ja tasa-arvoisen vuorovaikutuksen tilaa. (Työministeriö 2003, 7).

Havainnointimenetelmät. Havainnointimenetelmien hyvät puolet ovat monipuolisuus, luotettavuus ja puolueettomuus. Ulkopuolinen työsuojelun tai työterveyshuollon työntekijä näkee työssä ja työympäristössä sellaisia työhyvinvointia haittaavia tekijöitä, joita työntekijät eivät välttämättä näe. Varsinkin fyysisen kuormituksen ja ergonomian arvioinnissa havainnointimenetelmät ovat varsin toimivia. Esimerkkejä näistä menetelmistä ovat ELMERI, Näppärä, VALMERI, OWAS-menetelmä sekä Työpaikan ergonominen selvitys. (Työministeriö 2003, 8).

Haastattelumenetelmät. Haastatteluja käytetään täydentämään havainnointia. Kun työilmapiiri on tarpeeksi salliva ja turvallinen, haastattelu on toimiva väline. Ehdoton edellytys haastattelun onnistumiselle on oikeiden kysymysten kysyminen oikeilta ihmisiltä oikeaan aikaan. Kun työntekijällä on pelkoa työpaikkansa menettämisen puolesta, esimiehen ei ole järkevää lähteä suorittamaan kyselyä kuormitavuudesta, kiireestä ja uupuneisuudesta. Haastattelut toimivat pienten työyhteisöjen ja tiimien arvioinnissa. Haastattelussa voidaan käyttää strukturoitua kysymyslistaa tai edetä tiettyjen teemojen mukaan. Haastattelun valmistelu ja vastausten analysointi vie aikaa ja vaatii asiantuntijuutta. (Työministeriö 2003, 9).

Kyselylomakemenetelmät. Kyselylomaketutkimukset ovat nostaneet suosiotaan viime vuosina, mutta niiden käyttö ei ole täysin ongelmaton. Kyselymenetelmät vaativat yli 10 hengen vastaajajoukon tilastollisen analyysin luotettavuuden takaamiseksi sekä yksilön tietosuojan säilyttämiseksi. Osallistujille tulisi kertoa etukäteen miksi, miten ja koska kysely toteutetaan ja osoittaa että vastaukset ovat luottamuksellisia. Kyselylomakemenetelmä on nopea ja helppo, mutta se ei kerro miten työyhteisöä tulisi kehittää. Kyselylomakemenetelmää käytettäessä tulisi teki-

jä ottaa työyhteisön ulkopuolelta, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. (Työministeriö 2003, 10).

Simulaatiot ja toiminnalliset menetelmät. Simulaatioiden ja toiminnallisten menetelmien avulla voidaan löytää uusia innovaatioita ja selvittää konflikteja, jos tuntuu että työnjako työyhteisössä on vinoutunut ja toisia suositaan. Simulaatioilla jäsennetään työprosessien arviointia ja tiimityön puolia, arvioidaan vallitsevia käytäntöjä sekä luodaan yhteisiä toimintaperiaatteita. Tämä tosin vaatii kokeneen ja ammattitaitoisen vetäjän onnistuakseen ja vievät paljon aikaa. Esimerkkejä tällaisista menetelmistä ovat muun muassa Muutoslaboratorio, Tiimivalmentaja Plus, Simulaatiopeli sekä Yhteistyöpeli. (Työministeriö 2003, 11).

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Yritys

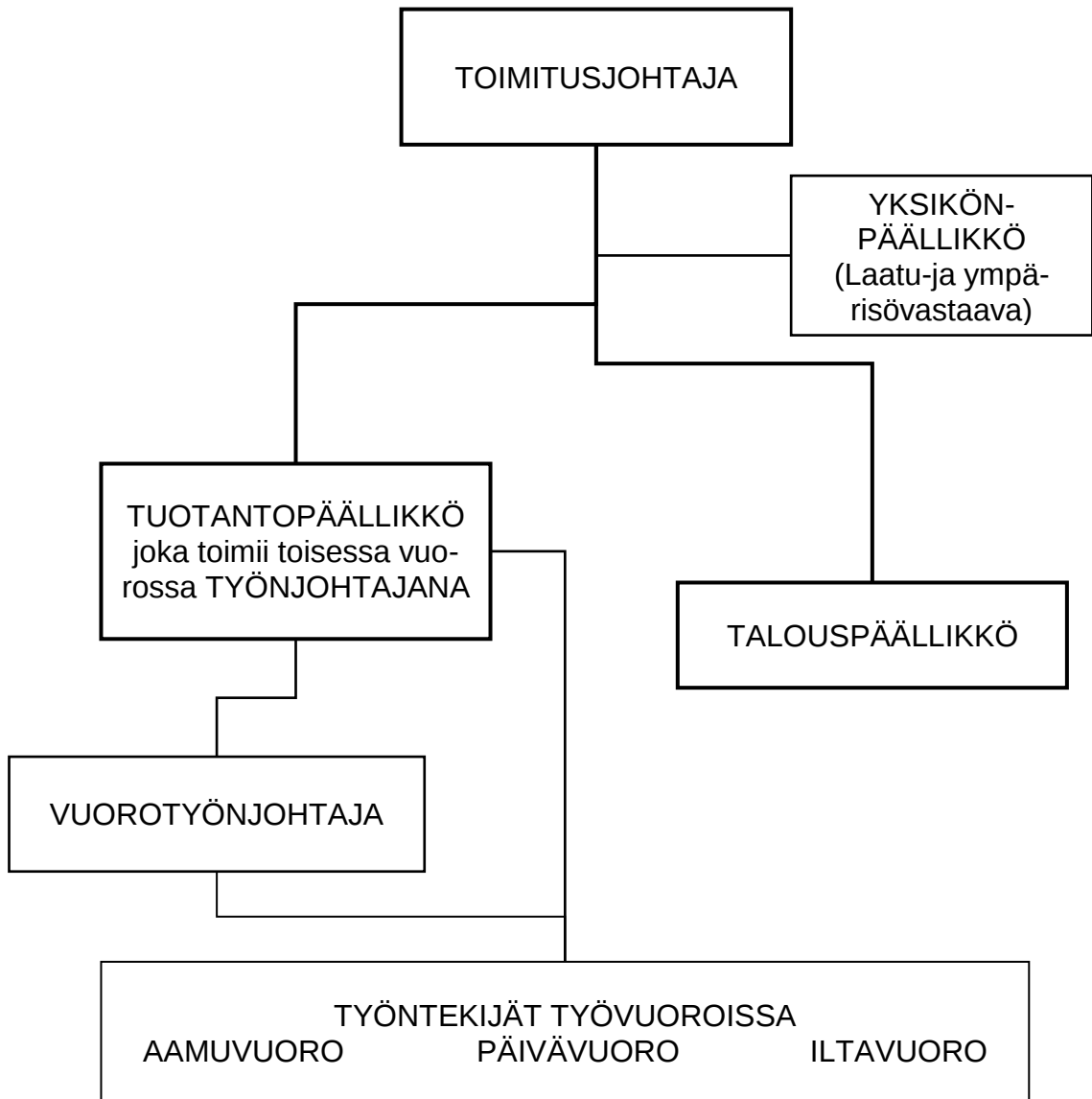
Case-yritys on maalaamoalan toimija Keski-Suomessa. Se on perustettu vuonna 1982 ja sen henkilöstöön kuuluu tällä hetkellä 20 työntekijää. Yrityksen perustaja myi yrityksen vuosien 1990-1991 vaihteessa uudelle yrittäjälle, joka vuonna 2007 myi firman nykyiselle omistajalleen. Vuonna 2010 yritys fuusioitui toisen saman alan toimijan kanssa ja alkoi toimia kahdessa yksikössä. Marraskuussa 2011 yksiköt yhdistettiin ja töitä alettiin tehdä kahdessa vuorossa.

Yritys tekee pintakäsittelyä jauhemaalilla lähinnä yritysasiakkaille. Myös mahdollisuus märkämaalaukseen on olemassa. Yrityksellä on käytössään kolme maalauslinjaa ja kaksi pesuria. Yrityksellä on myös valmiudet Surtec 650 –pohjakäsittelyyn alumiinille, jolla estetään pinnan hapettuminen. Asiakkaan toiveesta tuotteet kokoon pannaan paikan päällä ennen loppuasiakkaalle toimitusta. Yrityksessä käytetään pääsääntöisesti Teknoksen jauhemaaleja, koska ne ovat osoittautuneet käytössä laadukkaimmiksi.

Yrityksellä on sertifioitu laatuja järjestelmä ISO9001:2008 sekä ympäristöjärjestelmä 14001:2008. Yrityksen laatumittarit perustuvat asiakastyytyväisyyteen sekä itse määriteltuihin sisäisiin mittareihin. Laatu politiikan toteutumisesta mitataan asiakasreklaamioiden määrällä, toimitusvarmuudella sekä sisäisillä poikkeamilla. Yrityksen toiminnan merkittävimmille ympäristönäkökohdille on laadittu mittarit ja tunnusluvut, joiden toteutumaa seurataan sekä verrataan vuosittain asetettuihin tavoitteisiin.

Organisaatiossa ylimpänä on toimitusjohtaja, jonka edustajana käytännössä toimii yksikönpäällikkö. Yrityksessä on kaksi työnjohtajaa ja yksi tuotantopäällikkö. Tuotantopäällikkö työskentelee päivävuorossa ja työnjohtajat ilta- ja aamuvuorossa. Työnjohtajien ja tuotantopäällikön vastuulla on tilausten vastaanotto, työmääräimien teko, työjärjestyksen päättäminen, tavaroiden lähettäminen asiakkaalle sekä asiakaspalvelu. Talouspäällikkö hoitaa palkanlaskennan, osto- ja myyntireskontrat, laskutuksen sekä tarvittaessa avustaa työnjohtajia. Työntekijät tekevät tuotan-

non työt, joihin kuuluu ripustaminen, maalaus, pakkaaminen sekä mahdollisesti kokoonpano.



Kuvio 1. Organisaatiokaavio

Case-yritys toimii metalliteollisuudessa pintakäsittelyalalla. Suomessa on ollut metalliteollisuutta jo 1500-luvulta asti. Ruotsista saadun teknologian ja tiedon sekä parempilaatuisen rautamalmin ansiosta teollisuus pääsi kehittymään ja menestymään Suomen puolella. (Uotila 2012, 7-8). Suomen metalliteollisuus on siis alusta asti ollut riippuvainen muista maista, ja viime vuonna vienti oli yli 8,8 miljardia euroa sekä tuonnin arvo 7,9 miljardia euroa. Yli puolet toimialan viennistä tuli raudas-

ta ja teräksestä sekä tuonnista lähes puolet tuli rikasteista ja romusta. (Tulli 2012, [viitattu 6.11.2012]).

Metalliteollisuus on teollisuuden toimiala. (Suomen virallinen tilasto, [viitattu 8.11.2012].) Sen työntekijäliitto on Metalliliitto (Metalliliitto, [viitattu 8.10.2012].) ja toimihenkilöiden asioita ajaa Ammattiliitto Pro (Ammattiliitto Pro, [viitattu 8.11.2012].). Metalliliitto on solminut kahdeksan työehtosopimusta, joita ovat teknologiateollisuus, auto- ja konealat, malmikaivokset, jalometalliala, puolustusministeriön työpaikat, mekaanisen metsäteollisuuden korjaamot, pelti- ja teollisuuseristysala sekä tekninen huolto ja kunnossapito. (Metalliliitto, [viitattu 8.11.2012].)

Kone- ja metalliteollisuus työllistää Suomessa noin 125 000 henkilöä ja se on teknologiateollisuuden toimialoista suurin. Liikevaihto on 24,4 miljardia euroa ja sen menestystuotteita ovat muun muassa paperikoneet, Fiskarsin sakset, hissit, loistoristeilijät sekä nosturit ja nostimet. Suurimpia yrityksiä ovat Finn-Power, Metso, Oras, Valtra sekä Abloy. (Niemelä, [viitattu 8.11.2012]).

Teollisuustuotannon kasvu on heitellyt 2000-luvulla melko paljon finanssikriisistä johtuen. Vuonna 2011 teollisuustuotanto kasvoi 2 %, kun taas vuoden lopulla se kääntyi laskuun. Liikevaihto kasvoi 8,1 % koko vuonna, mutta hidastui loppuvuotta kohti. Metalliteollisuudessa kasvua oli 2,3 %. Uusien tilausten määrä on vuoden 2011 lopussa tippunut 8,4 %. (Rautio [viitattu 6.11.2012]).

Pintakäsittelyalaa voi opiskella toisen asteen ja kolmannen asteen kouluissa. Koulutusohjelmat on toisella asteella jaettu maalausalan koulutusohjelmaan (lattianpäälystjä, maalari), puuteollisuuden pintakäsittelyn koulutusohjelmaan (pintakäsittelijä) sekä teollisen pintakäsittelyn koulutusohjelmaan (korroosionestomaalari, pintakäsittelijä). Koulutuksen laajuus on 120 opintoviikkoa ja kesto 2-3 vuotta. Aikuisopiskelijat voivat saada tutkinnon näyttötutkintona. (Opintoluotsi, [viitattu 12.11.2012]). Pintakäsittelyalaa voi lisäksi opiskella esimerkiksi Metropolia ammatikorkeakoulussa, jossa opetetaan materiaali- ja pintakäsittelytekniikkaa. Tutkinto on laajuudeltaan 240 opintopistettä ja kestää neljä vuotta. Koulutusohjelmasta valmistuu materiaali- ja pintakäsittelytekniikan insinööriksi. (Metropolia, [viitattu 12.11.2012]).

Teknologiateollisuus ry:n pintakäsittelytoimialaryhmään kuuluu tällä hetkellä 21 jäsenyritystä. Jäsenyritykset tekevät muun muassa tuotemaalausta, korroosiones-tomaalausta sekä kuumasinkitystä. Toimialaryhmän tavoitteena on syventää jä-sentensä välistä yhteistyötä, edistää omaa alaansa ja seurata sen kehitystä. Jäse-net valitsevat vuosikokouksessaan hallituksen, joka toimii kaksi vuotta kerrallaan. Hallitukseen kuuluu kahdentoista jäsenen lisäksi Teknologiateollisuus ry:n asia-mies. Pintakäsittely-toimialaryhmän jäseneksi voi liittyä ne yritykset, jotka toimivat pintakäsittelyalalla. (Teknologiateollisuus ry, [12.11.2012]).

4 TYÖOLOBAROMETRI

4.1 Työhyvinvoinnin kartoitus

Yrityksessä ei ole aikaisemmin kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä pikkujouluja ja keväisiä keilailtoja lukuun ottamatta, joten tämänkaltaiselle tutkimukselle on nähty olevan tarvetta. Yrityskaupan mukana yritykseen liittyi seitsemän uutta työntekijää ja tutkimuksen avulla haluttiin saada selville näiden henkilöiden ja koko muun henkilöstön mielipide yrityksen nykyisestä toimivuudesta.

Työntekijöitä on yhteensä 20, joista tähän kyselyyn vastasi 17 henkilöä. Pois rajattiin kyselyn tekijä, arvioitavana oleva esimies sekä toimitusjohtaja. Vastaajista oli naisia 35,3 % ja miehiä 64,7 %. Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin myös taustaa, jossa vastausvaihtoehdot olivat joko Yritystie tai Jyskä. Työntekijöistä 52,9 % on Yritystieltä ja 47,1 % Jyskästä.

Kyselyssä oli yhteensä kuusitoista kysymystä jaettuna neljään kategoriaan sekä yksi avoin kysymys. Kategoriat olivat työn kuormitus, esimiestyö, työkyky sekä tiedonkulku ja ilmapiiri. Kaikissa kategorioissa oli neljä väittämää, joihin vastattiin täysin samaa mieltä, jonkin verran samaa mieltä, jonkin verran eri mieltä, täysin eri mieltä tai en osaa sanoa.

Työn kuormitukseen liittyviä kysymyksiä olivat ”Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviini kuuluu”, ”Voin vaikuttaa työtahtiini”, ”Voin vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken” sekä ”Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä”. Nämä kysymykset valittiin mukaan, koska haluttiin tietää kokeeko moni saavansa itse ottaa vastuuta työstään. Työt eivät aina jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken ja monella on ”omat työt”, joka luo epätasaväkisiä tilanteita työntekijöiden kesken.

Esimiestyöhön valittiin väittämät ”Saan esimieheltäni tukea ja kannustusta”, ”Esimieheni suhtautuu kannustavasti tekemiini muutosehdotuksiin”, ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” sekä ”Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan”. Esimieheen liittyvät kysymykset otettiin kyselyyn,

koska esimies on saanut kritiikkiä aikaisemmin ja nyt haluttiin selvittää mistä tämä johtuu. Esimiehiksi voisi laskea myös tuotantopäällikön ja työnjohtajat, mutta vastaajille kerrottiin että tässä tutkimuksessa keskitytään vain yksikönpäällikköön.

Työkykyyn liittyviä kysymyksiä olivat ”Koen työni fyysisesti raskaaksi”, ”Koen työni henkisesti raskaaksi”, ”Työni on mielekästä” sekä ”Koen työkykyni vähintään hyväksi”. Nämä kysymykset valittiin mukaan, koska tuotannon puolella työ on fyysistä eikä siinä ole paljoakaan vaihtelua. Pitkään töissä olleet ovat rutinoituneita ja kyselyn tekijää kiinnosti kuinka työntekijät jaksavat työssä.

Tiedonkulusta ja ilmapiiristä kysyttiin kysymykset ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti”, ”Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti”, Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” sekä ”Koen, että työtäni arvostetaan”. Yrityksessä on joskus ollut melko tulehtunut ilmapiiri ja työntekijät ovat olleet lähinnä omissa porukoissaan, haluttiin kysyä heidän mieliä pidettään ja asennettaan tämänhetkiseen tilanteeseen. Varsinkin kysymys tasapuolisesta kohtelusta kiinnosti, koska joskus on tullut sanomista toisten suosimisesta.

Tutkimuksessa kysyttiin edellä mainittujen kysymysten lisäksi vastaajan sukupuolta ja taustaa (Jyskä tai Yritystie). Muita taustakysymyksiä ei haluttu kysyä, koska tutkimuksen anonymiteetti olisi voinut vaarantua. Nämä kysymykset valittiin siksi, koska haluttiin tietää tekevätkö nämä eroa vastausten välillä.

Tulokset on käyty läpi ja niistä on tehty kolmenlaiset diagrammit. Ensin tulokset on katsottu erottelematta ketään. Toisessa osassa tulokset on jaettu sukupuolen mukaan ja kolmannessa taustan mukaan. Avoimet kysymykset on kerätty omaan osuuteensa sellaisinaan. Tämä tutkimus on tarkoitus toistaa vuosittain.

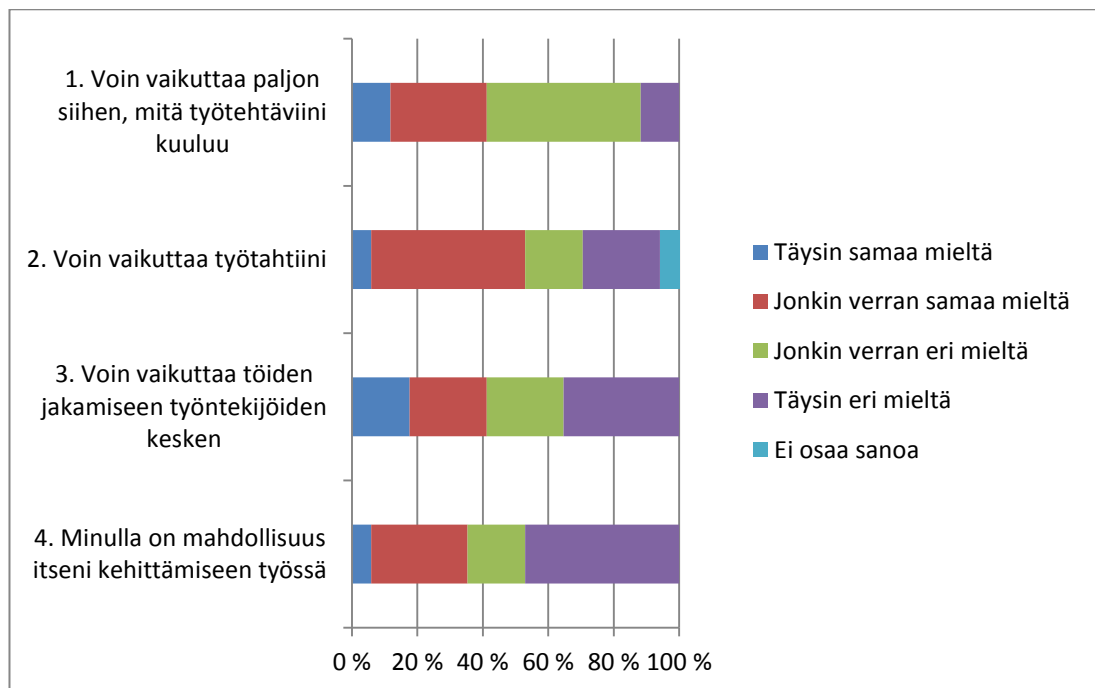
Aineisto kerättiin kirjallisella kyselyllä, joka jaettiin jokaiselle tuotannon työntekijälle. Vastausaikaa annettiin puolitoista viikkoa ja vastaukset palautettiin kahvihuooneen postilaatikkoon. Vastausprosentiksi tuli täydet 100 %, mikä ylitti odotukset.

4.2 Tulokset

4.2.1 Prosentteina

Seuraavassa on kyselyn tulokset jaottelemana taustan tai sukupuolen mukaan. Vastaukset on esitetty prosentteina ja vastaajien lukumäärän mukaan.

Työn kuormitus



Kuvio 2. Työn kuormitus, kaikki vastaajat

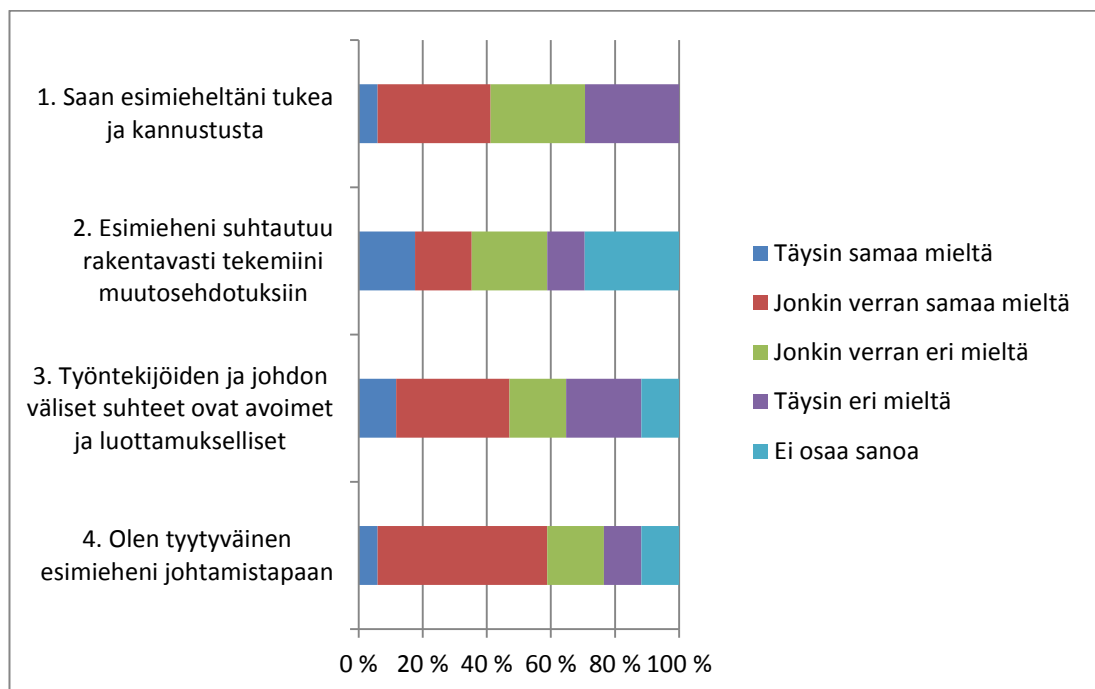
Ensimmäiseen kategoriaan kuuluivat kysymykset työn kuormituksesta. Mahdollisuudesta vaikuttaa omiin työtehtäviin 11,76 % vastasi täysin samaa mieltä ja 29,41 % jonkin verran samaa mieltä. Melkein puolet vastaajista, 47,06 % vastasi olevansa jonkin verran eri mieltä ja 11,76 % täysin eri mieltä.

Työtahtiin vaikuttamisesta vain 5,9 % oli täysin samaa mieltä, mutta melkein puolet (47,06 %) taas jonkin verran samaa mieltä. Jonkin verran eri mieltä oli 17,64 % ja täysin eri mieltä 23,53 %. Vain 5,9 % ei osannut sanoa.

Vastaajista 17,64 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä kun kysyttiin mahdollisuuksista vaikuttaa töiden jakamiseen ja 23,53 % oli jonkin verran samaa mieltä. Yhtä moni vastasi olevansa jonkin verran eri mieltä ja 35,29 % oli täysin eri mieltä.

Vain 5,9 % koki voivansa kehittää itseään työssä ja 29,41 % oli jonkin verran samaa mieltä. 17,64 % oli jonkin verran eri mieltä ja melkein puolet täysin eri mieltä (47,06 %).

Esimiestyö



Kuvio 3. Esimiestyö, kaikki vastaajat

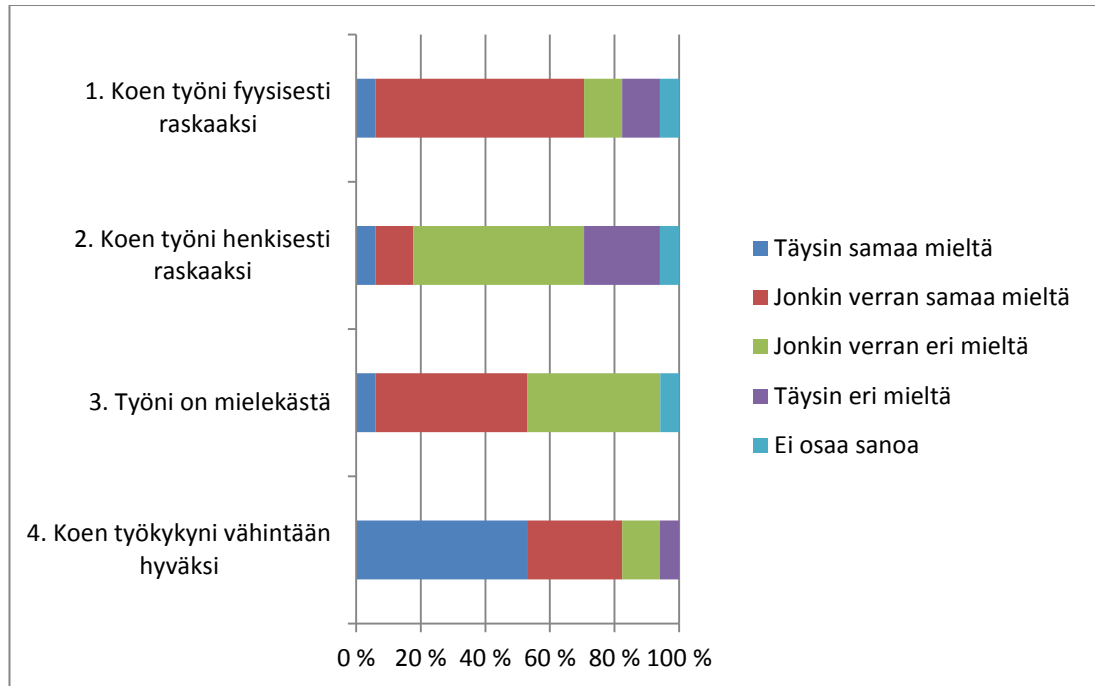
Toisessa kategoriassa kysyttiin mielipidettä esimiestyöstä. Tukea ja kannustusta kokee saavansa vain 5,9 % kaikista vastaajista. Jonkin verran samaa mieltä oli 35,3 %, jonkin verran eri mieltä 29,41 % ja täysin eri mieltä 29,41 %.

Kysymykseen esimiehen suhtautumisesta muutosehdotuksiin 17,64 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä, 17,64 % jonkin verran samaa mieltä, 23,52 % jonkin verran eri mieltä ja 11,76 % täysin eri mieltä. 29,41 % ei osannut vastata.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset vain 11,76 % mielestä. Jonkin verran samaa mieltä oli 35,29 % ja jonkin verran eri mieltä 17,64 %. Täysin eri mieltä oli 23,64 % vastaajista ja 11,76 % ei osannut sanoa.

Esimiehensä johtamistapaan on täysin tyytyväisiä vain 5,9 % ja jonkin verran tyytyväisiä oli enemmistö, 52,94 %. Jonkin verran tyytymättömiä oli 17,65 % ja täysin tyytymättömiä 11,76 %. Vaihtoehdon ”en osaa sanoa” oli valinnut 11,76 %.

Työkyky



Kuvio 4. Työkyky, kaikki vastaajat

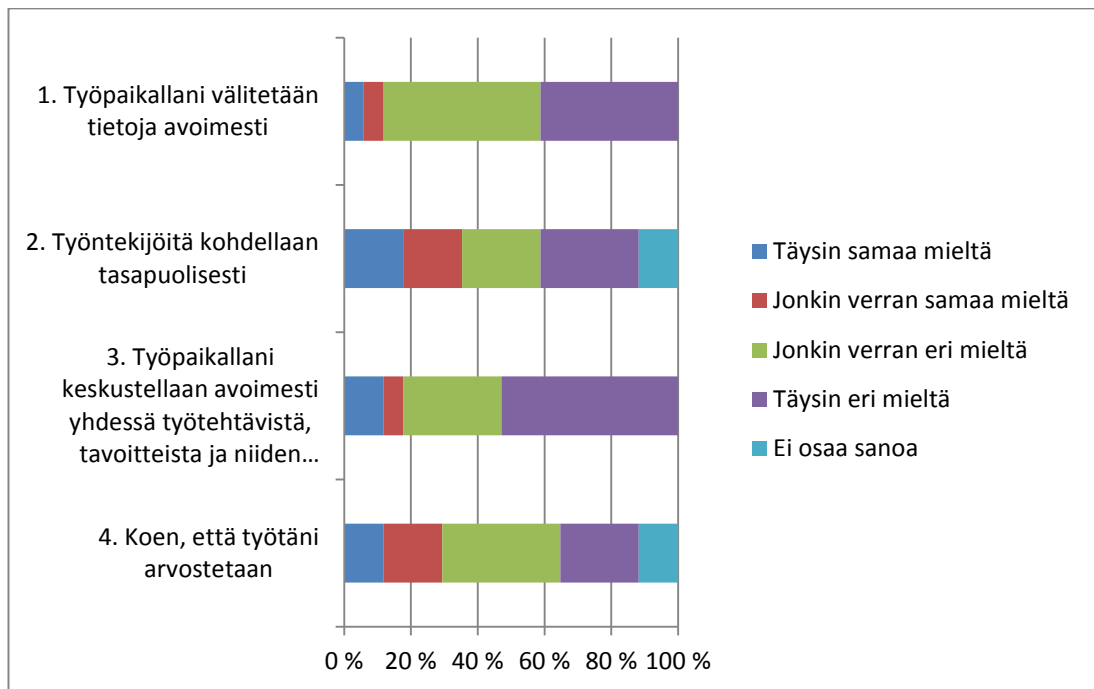
Työnsä kokee fyysisesti raskaaksi vain 5,9 % vastaajista, mutta enemmistö 64,7 % on jonkin verran samaa mieltä. 11,76 % sanoo olevansa jonkin verran eri mieltä ja 11,76 % täysin eri mieltä. 5,9 % ei osannut vastata.

Henkisesti työnsä kokee raskaaksi 5,9 % ja jonkin verran raskaaksi 11,76 %. Enemmistö eli 52,94 % sanoo olevansa jonkin verran eri mieltä ja 23,53 % täysin eri mieltä. 5,9 % ei osannut sanoa.

Työn mielekkyydestä kysyttäessä 5,9 % oli täysin samaa mieltä ja 47,06 % jonkin verran samaa mieltä. 41,76 % oli jonkin verran eri mieltä ja 5,9 % ei osannut sanoa. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä.

Työkykynsä hyväksi tuntee suurin osa, 52,94 %. Jonkin verran samaa mieltä oli 29,41 %, jonkin verran eri mieltä 11,76 ja täysin eri mieltä 5,9 %.

Tiedonkulku ja ilmapiiri



Kuvio 5. Tiedonkulku ja ilmapiiri, kaikki vastaajat

Työpaikan tietojen välittämisestä kysyttäessä vain 5,9 % oli täysin samaa mieltä ja 5,9 % jonkin verran samaa mieltä. Melkein puolet, 47,05 % oli jonkin verran eri mieltä ja loput 41,17 % täysin eri mieltä.

Kysymyksessä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta vastaukset jakaantuivat tasaisemmin. Täysin samaa mieltä oli 17,64 % ja jonkin verran samaa mieltä toiset 17,64 %. Jonkin verran eri mieltä oli 23,53 % ja täysin eri mieltä 29,41 %. 11,76 % ei osannut sanoa.

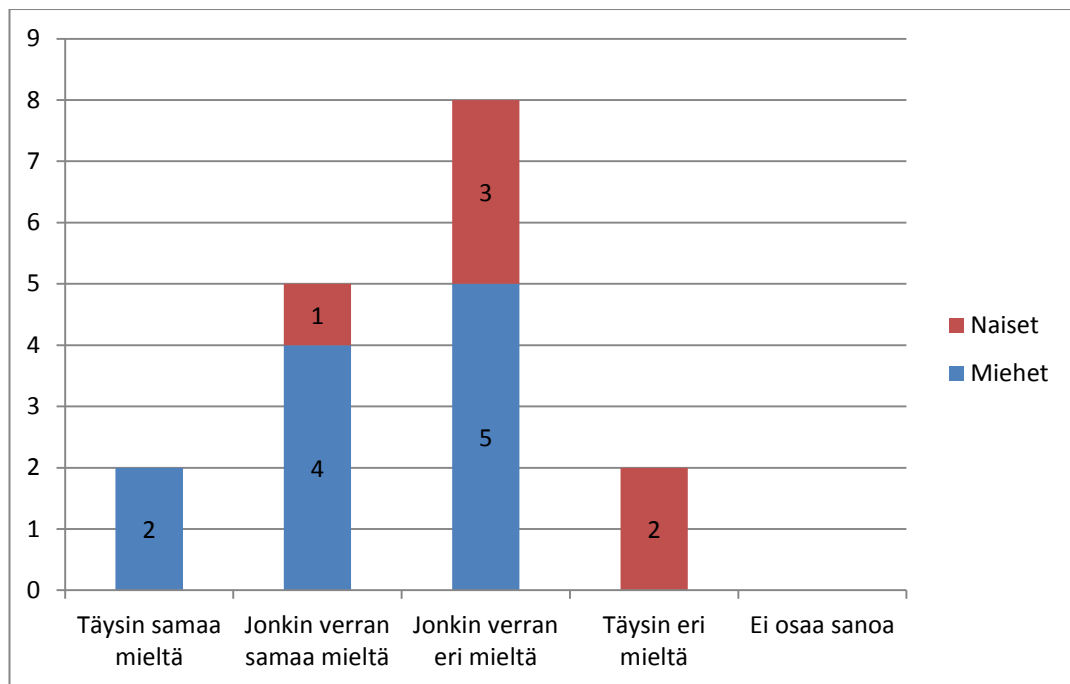
Kysymykseen työpaikan keskustelukulttuurin avoimuudesta 11,76 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 5,9 % jonkin verran samaa mieltä. 29,41 % oli jonkin verran eri mieltä ja enemmistö 52,94 % oli täysin eri mieltä.

Työn arvostukseen 11,76 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 17,64 % jonkin verran samaa mieltä. 35,29 % oli jonkin verran eri mieltä, 23,53 % täysin eri mieltä ja 11,76 ei osannut sanoa.

4.2.2 Sukupuolen mukaan

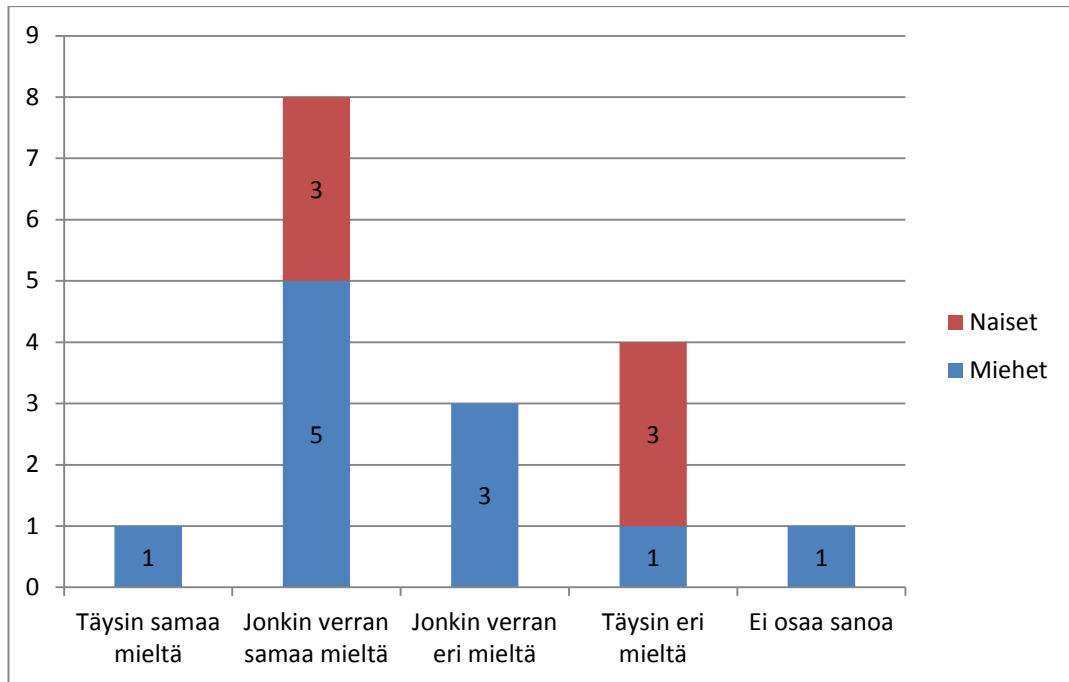
Seuraavassa vastaukset on jaettu sukupuolen mukaan, jotta nähtäisiin ovatko miehet vai naiset tyytyväisempiä työhönsä.

Työn kuormitus



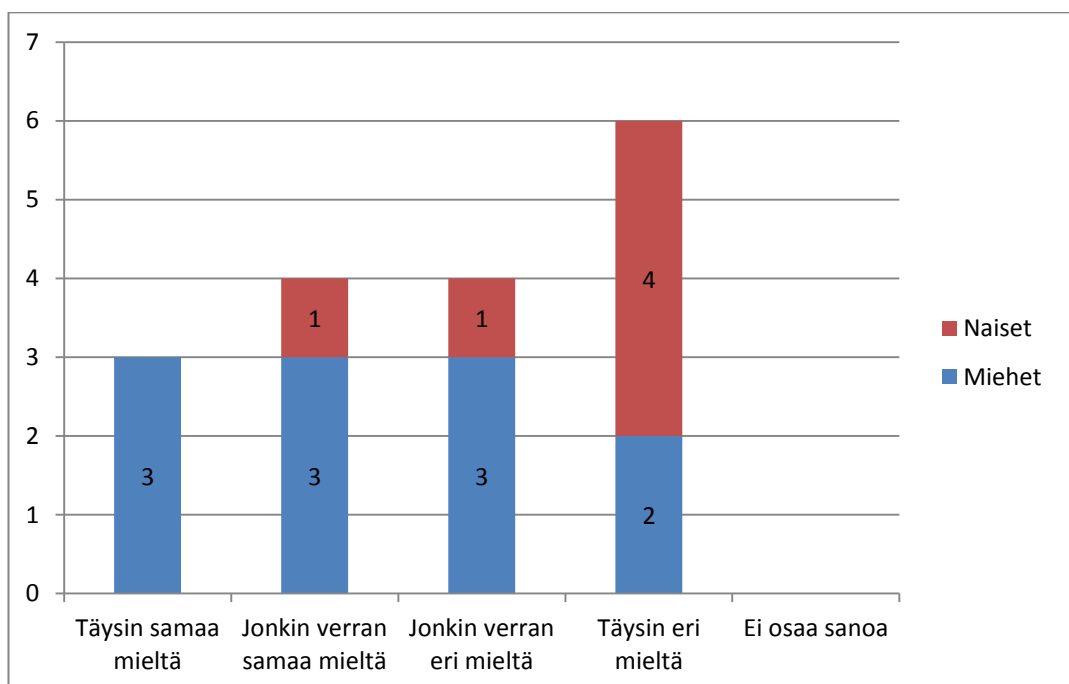
Kuvio 6. Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviini kuuluu, naiset ja miehet

Työtehtävien vaikuttamismahdollisuuksiin miehet ovat vastanneet hieman naisia positiivisemmin. Kaksi miestä (18 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jonkin verran samaa mieltä oli miehistä neljä vastaajaa (36 %) ja naisista yksi (16,6 %). Täysin eri mieltä oli miehistä viisi vastaajaa (45 %) ja naisista kolme (50 %). Muut kaksi naista vastasi olevansa täysin eri mieltä (33,3 %).



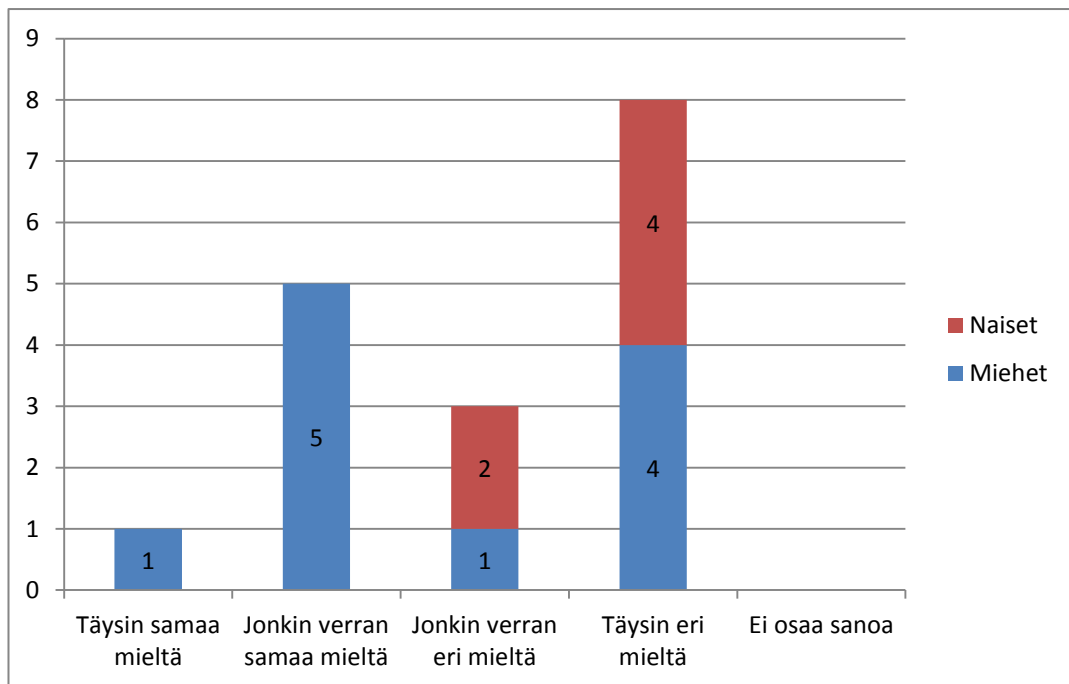
Kuvio 7. Voin vaikuttaa työtahtiini, naiset ja miehet

Työtahtiinsa vaikuttamisessa miehet ovat taas tasaisempia. Yksi mies (9 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jonkin verran samaa mieltä oli miehistä viisi henkilöä (45 %) ja naisista puolet. Jonkin verran eri mieltä oli miehistä kolme vastaajaa (27 %). Täysin eri mieltä olivat loput naisista (50 %) ja miehistä yksi (9 %). Yksi mies ei osannut sanoa.



Kuvio 8. Voin vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken, naiset ja miehet

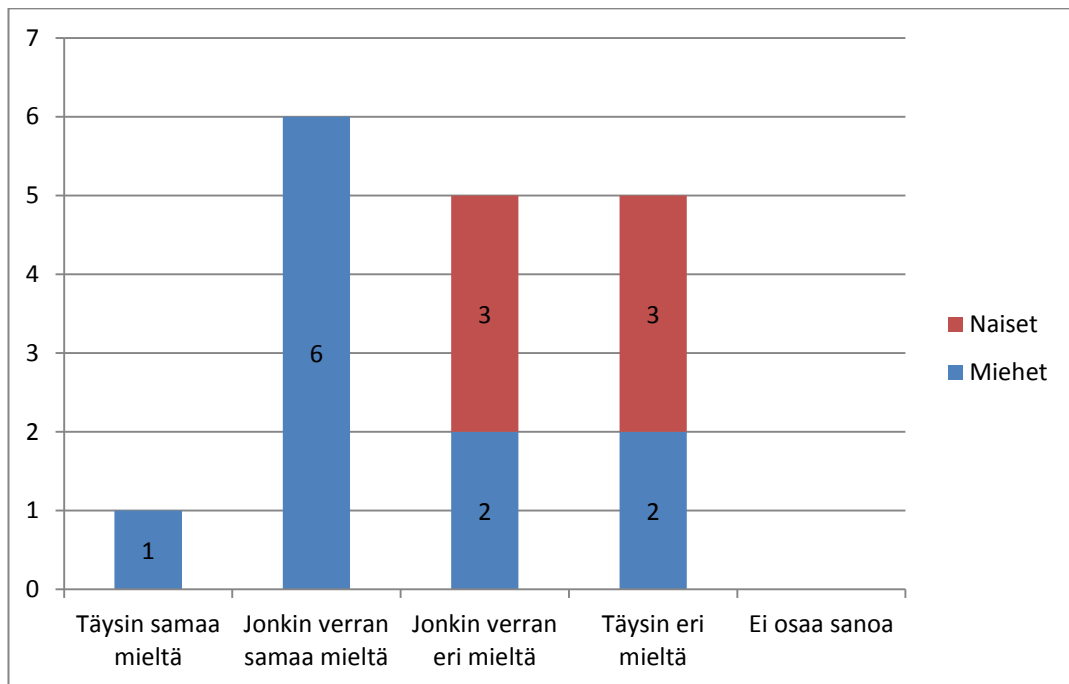
Töiden jakamiseen työntekijöiden kesken voi miehet vaikuttaa selkeästi naisia enemmän. Kolme miestä (27 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä, kun taas naisista ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli kolme miestä (27 %) ja naisista yksi (16,6 %), kuten myös jonkin verran eri mieltä. Täysin eri mieltä oli miehistä kaksi (18 %) ja naisista yli puolet, neljä vastaajaa kuudesta (66,7 %).



Kuvio 9. Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä, naiset ja miehet

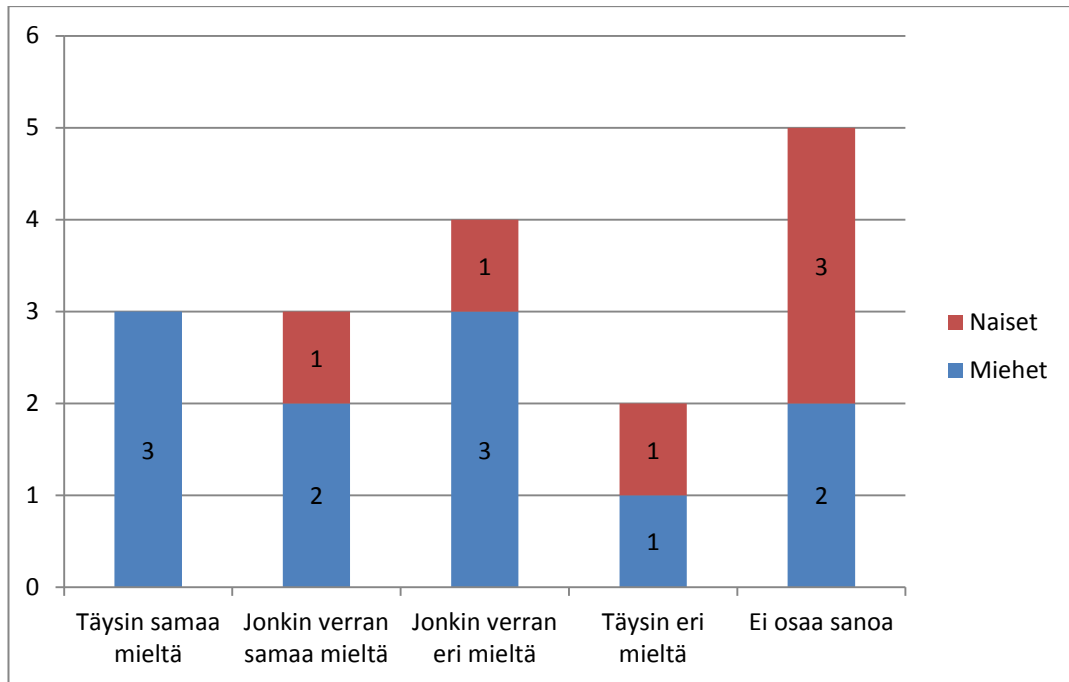
Miehet kokevat voivansa kehittää itseään työssä naisia enemmän. Yksi mies (9 %) oli täysin samaa mieltä ja viisi (45 %) jonkin verran samaa mieltä. Naisista kukaan ei ollut samaa mieltä, vaan kaksi (33,3 %) koki olevansa jonkin verran eri mieltä ja neljä (66,6 %) täysin eri mieltä. Miehistä kaksi (18 %) oli jonkin verran eri mieltä ja neljä (36 %) täysin eri mieltä.

Esimiestyö



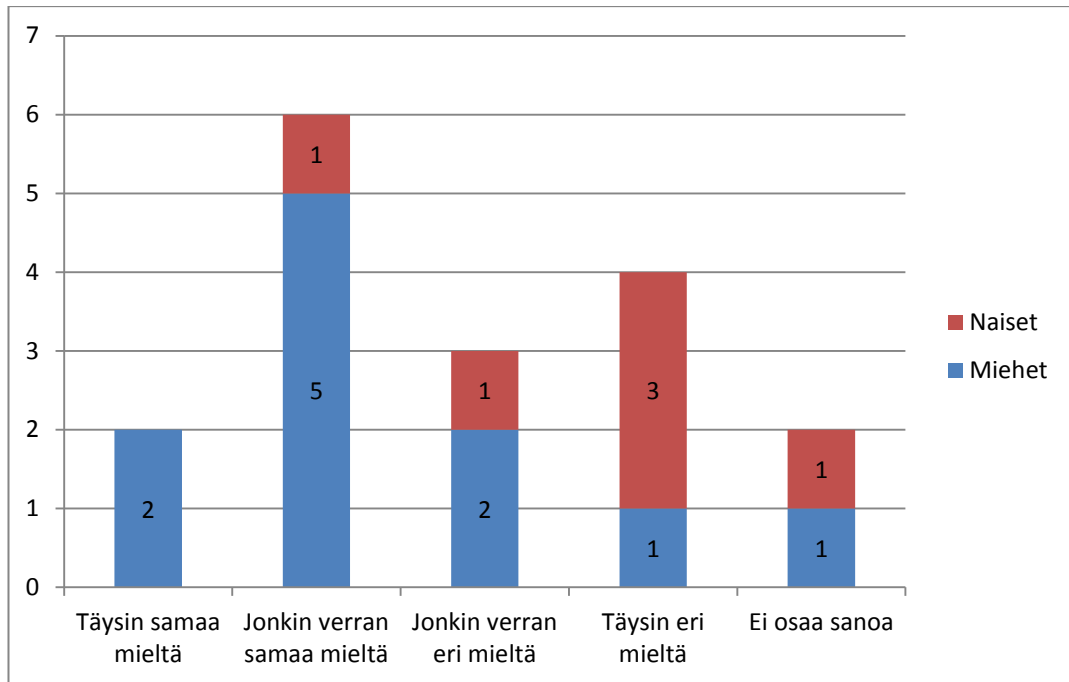
Kuvio 10. Saan esimieheltäni tukea ja kannustusta, naiset ja miehet

Ensimmäisessä esimieheen liittyvässä kysymyksessä miehet ovat selkeästi tyytyväisempiä esimieheltään saamaan tukeen ja kannustukseen. Kaksi miestä (18 %) oli jonkin verran eri mieltä ja toiset kaksi (18 %) täysin eri mieltä. Naisista puolet oli täysin eri mieltä ja puolet jonkin verran eri mieltä. Miehistä yksi (9 %) on täysin samaa mieltä ja kuusi miestä (54 %) jonkin verran samaa mieltä.



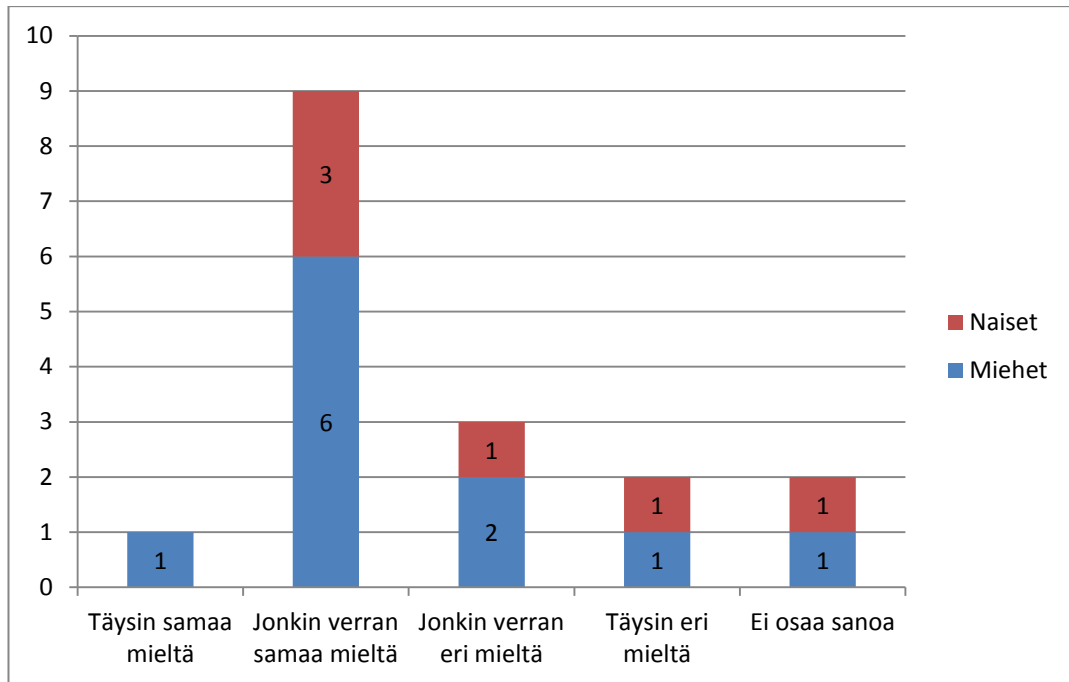
Kuvio 11. Esimieheni suhtautuu rakentavasti tekemiini muutosehdotuksiin, naiset ja miehet

Seuraavan kysymyksen vastaukset jakaantuivat miesten kesken tasaisemmin. Kolme miestä (27 %) kokee esimiehen suhtautuvan hyvin tekemiinsä muutosehdotuksiin, kun taas kukaan naisista ei ole samaa mieltä. Jonkin verran samaa mieltä miehistä oli 18 % ja naisista 16,6 %. Jonkin verran eri mieltä miehistä oli 27 % ja naisista 16,6 %. Täysin eri mieltä oli molemmista yksi henkilö, miehistä 9 % ja naisista 16,6 %. Viisi henkilöä ei osannut sanoa, miehistä kolme (27 %) ja naisista kaksi (33,3 %).



Kuvio 12. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, naiset ja miehet

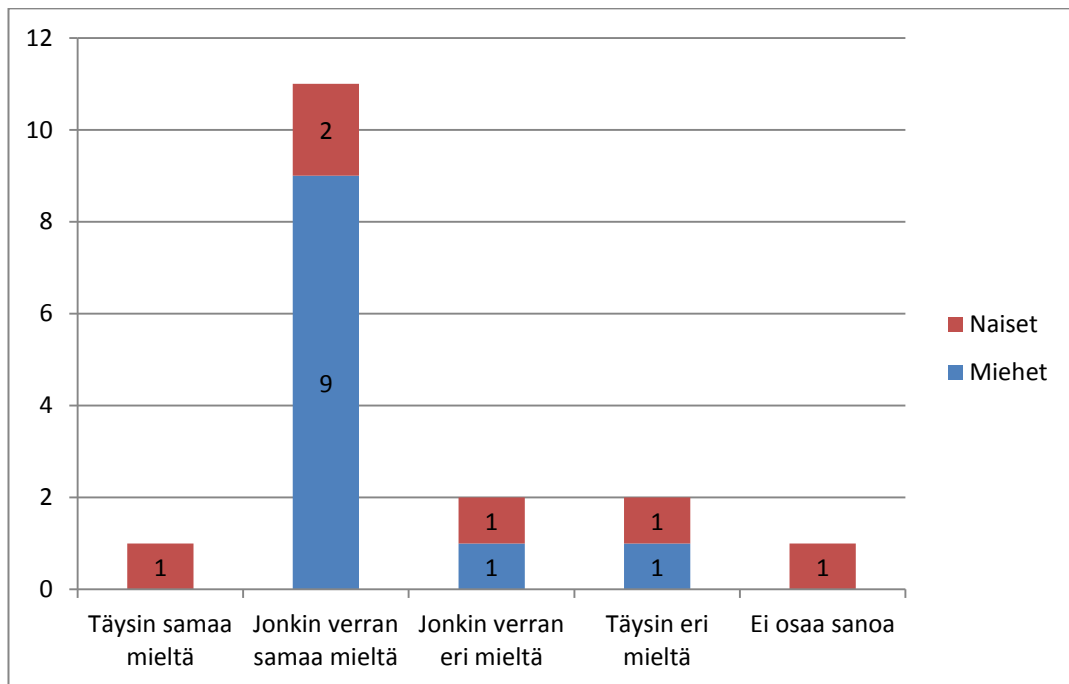
Miehet kokevat työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimeksi ja luottamukselliseksi naisia enemmän. Miehistä kaksi (18 %) oli täysin samaa mieltä ja naisista ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli viisi miestä (45 %) ja yksi nainen (16,6 %). Jonkin verran eri mieltä oli kaksi miestä (18 %) ja yksi nainen (16,6 %). Täysin eri mieltä oli naisista useampi kuin miehistä, kolme naista (50 %) ja yksi mies (9 %). Kaksi ei osannut sanoa, yksi kumpaakin sukupuolta.



Kuvio 13. Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan, naiset ja miehet

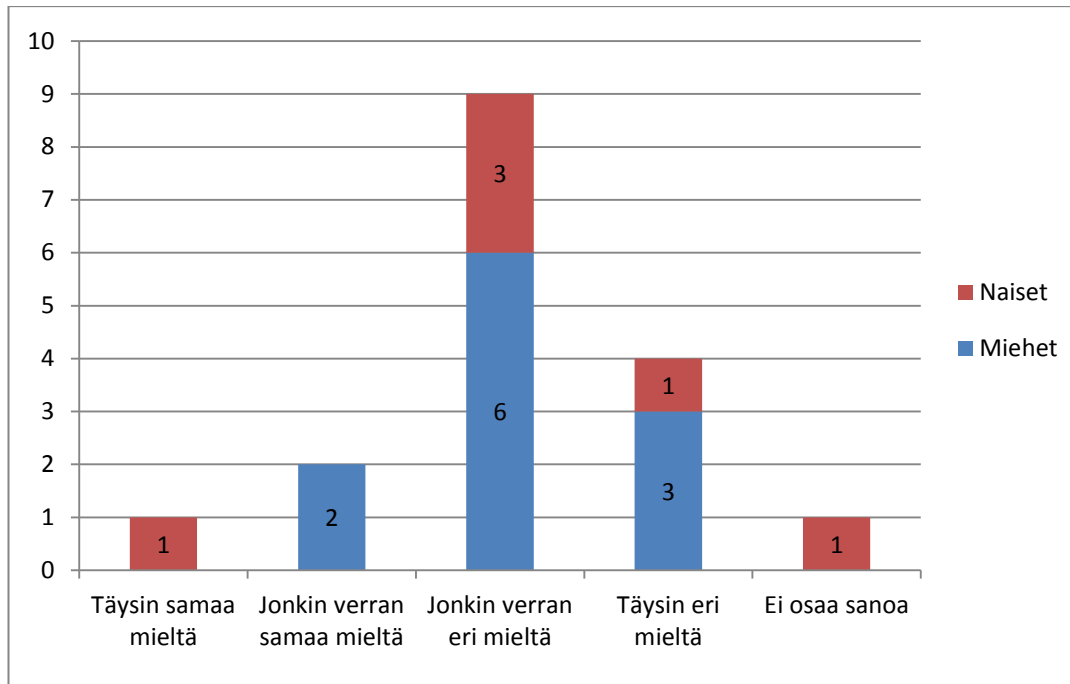
Miehet ovat tyytyväisempiä esimiehensä johtamistapaan kuin naiset. Yksikään nainen ei ollut täysin samaa mieltä, ja miehistäkin vain yksi (9 %). Jonkin verran tyytyväisiä oli miehistä kuusi henkilöä (54 %) ja naisista kolme (50 %). Jonkin verran eri mieltä oli miehistä kaksi (18 %) ja naisista yksi vastaaja (16,6 %). Täysin eri mieltä oli molemmista yksi henkilö, kuten myös vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valinnoita.

Työkyky



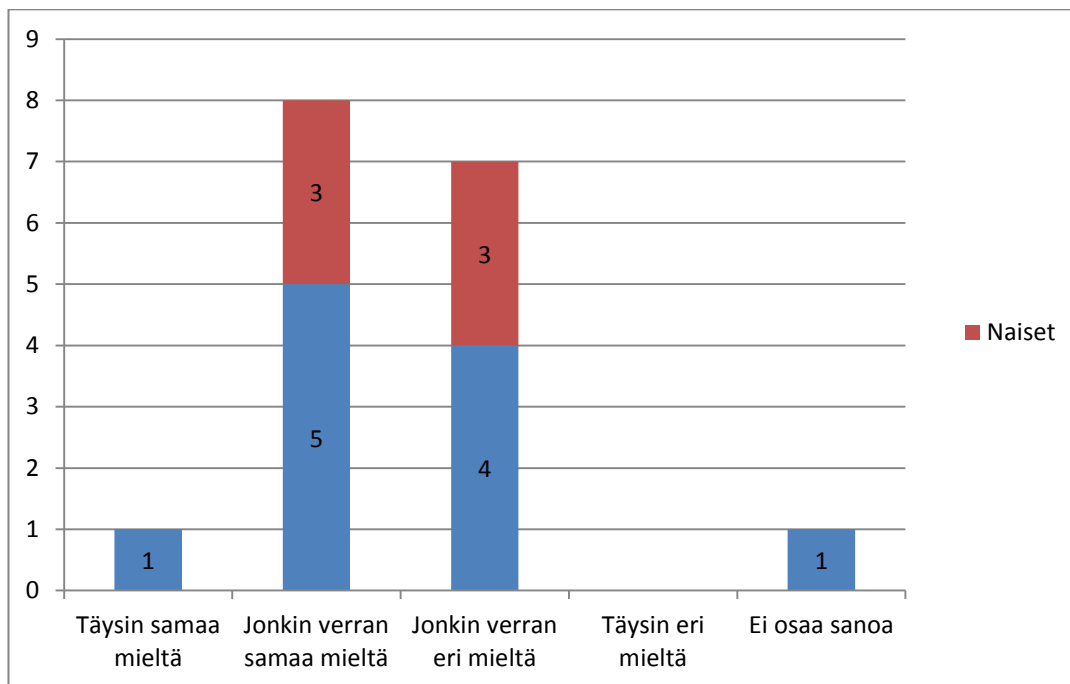
Kuvio 14. Koen työni fyysisesti raskaaksi, naiset ja miehet

Miehet tuntevat työnsä fyysisesti raskaaksi naisia enemmän. Naisista yksi (16,6 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä työn fyysisestä raskaudesta kysyttäessä ja miehistä ei kukaan. Suurin osa miehistä (81 %) vastasi olevansa jonkin verran samaa mieltä ja naisista vain kaksi (33,3 %). Jonkin verran eri mieltä oli miehistä yksi (9 %) ja naisista yksi (16,6 %). Täysin eri mieltä oli miehistä yksi (9 %) sekä naisista yksi (16,6 %). Yksi naisista ei osannut sanoa (9 %).



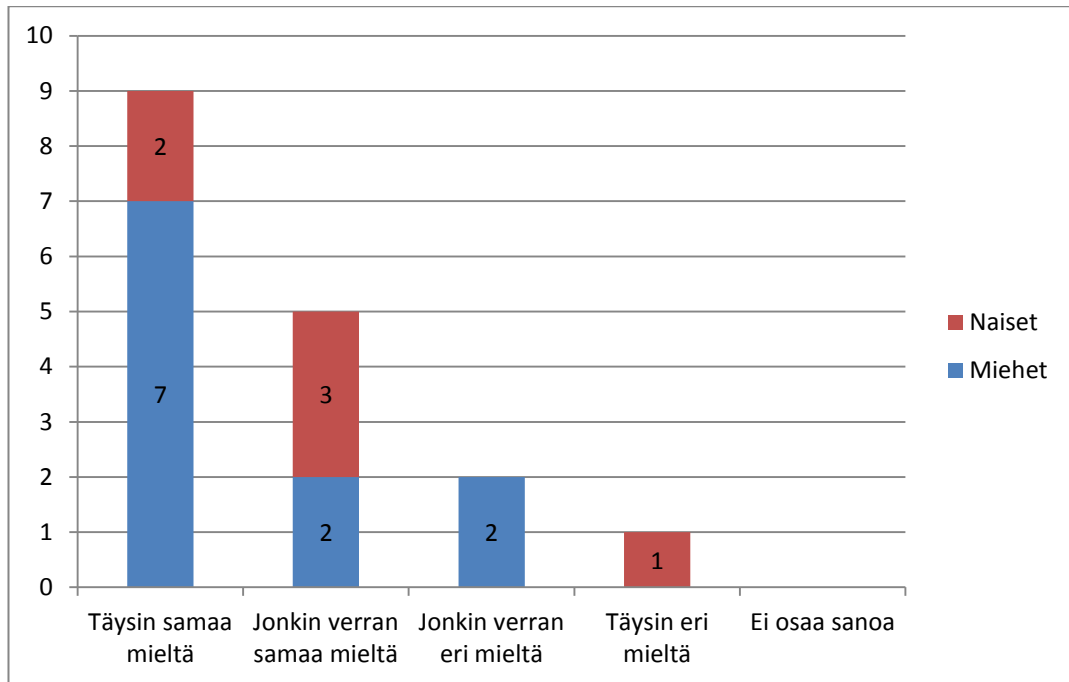
Kuvio 15. Koen työni henkisesti raskaaksi, naiset ja miehet

Naisista yksi vastaaja kokee työnsä henkisesti raskaaksi (16,6 %) ja miehistä ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli miehistä kaksi (18 %) ja naisista ei kukaan. Jonkin verran eri mieltä oli miehistä kuusi henkilöä (54 %) ja naisista kolme (50 %). Täysin eri mieltä oli miehistä kolme vastaajaa (27 %) ja naisista yksi (16,6 %). Yksi nainen ei osannut sanoa (16,6 %).



Kuvio 16. Työni on mielekästä, naiset ja miehet

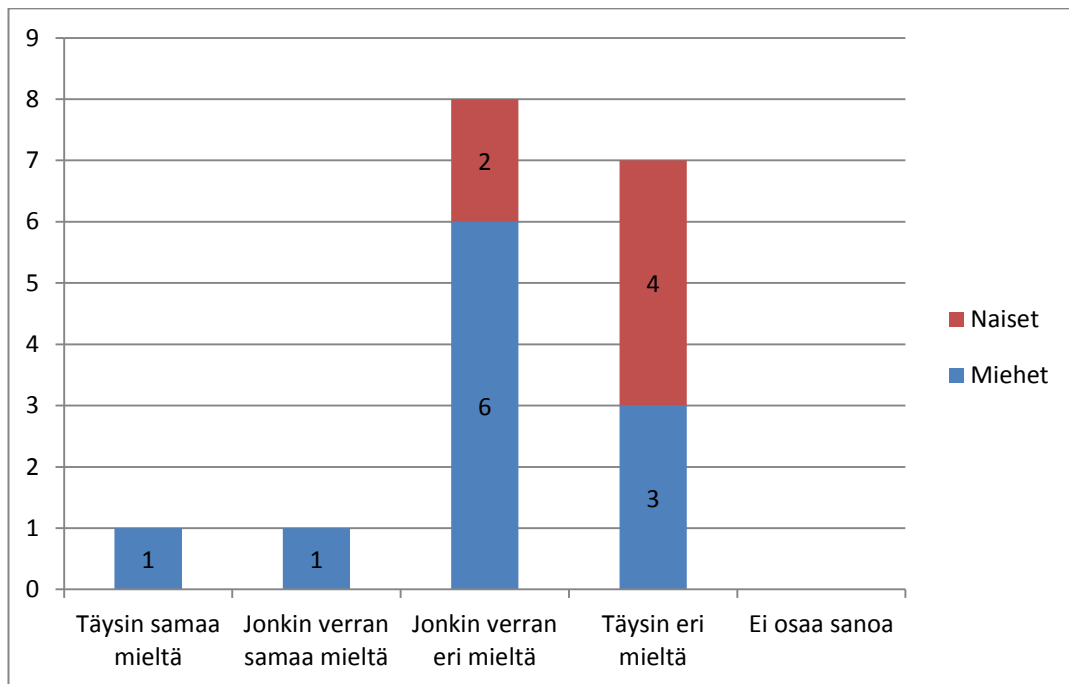
Miehet kokivat työnsä hieman mielekkäämmäksi kuin naiset. Miehistä yksi (9 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja naisista ei yksikään. Jonkin verran samaa mieltä oli miehistä viisi henkilöä (45 %) ja naisista kolme (50 %). Jonkin verran eri mieltä oli miehistä neljä (36 %) vastaajaa ja naisista kolme (50 %). Kukaan ei ollut täysin eri mieltä, mutta yksi mies ei osannut vastata (9 %).



Kuvio 17. Koen työkykyni vähintään hyväksi, naiset ja miehet

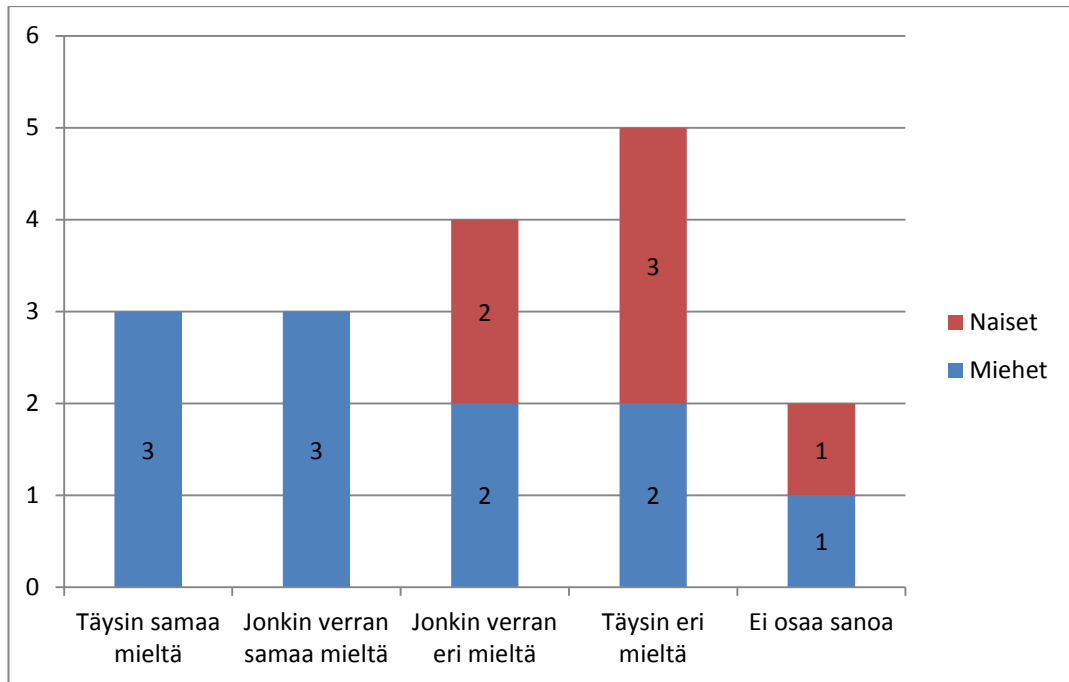
Miesten vastaukset väittämään ”koen työkykyni vähintään hyväksi” ovat melko positiivisia. Selkeästi yli puolet (63 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä, kun naisista vain kaksi (33,3 %). Jonkin verran samaa mieltä oli miehistä kaksi (18 %) ja naisista kolme (50 %). Jonkin verran eri mieltä oli kaksi miestä (18 %) ja täysin eri mieltä yksi nainen (16,6 %).

Tiedonkulku ja ilmapiiri



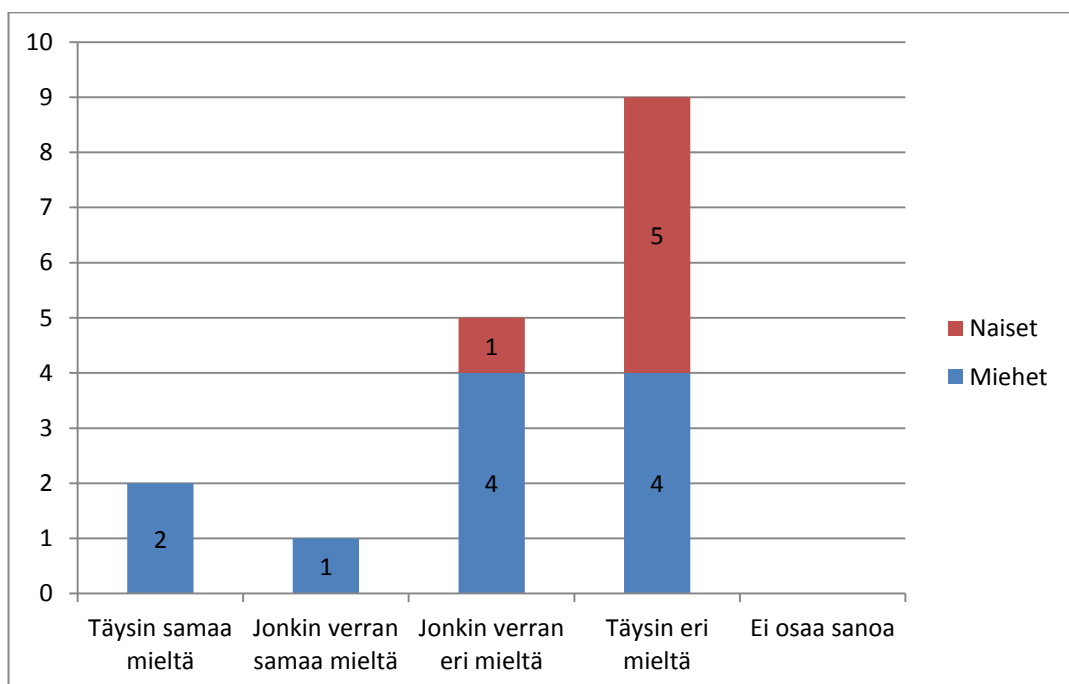
Kuvio 18. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti, naiset ja miehet

Miehet kokevat saavansa avoimemmin tietoja kuin naiset. Täysin samaa mieltä ja jonkin verran samaa mieltä oli vastannut miehistä molempiin yksi (9 % molemmissa), kun naisista kukaan ei kokenut samoin. Jonkin verran eri mieltä oli miehistä kuusi henkilöä (54 %) ja naisista kaksi (33,3 %). Täysin eri mieltä oli naisista neljä vastaajaa (66,6 %) ja miehistä kolme (24 %).



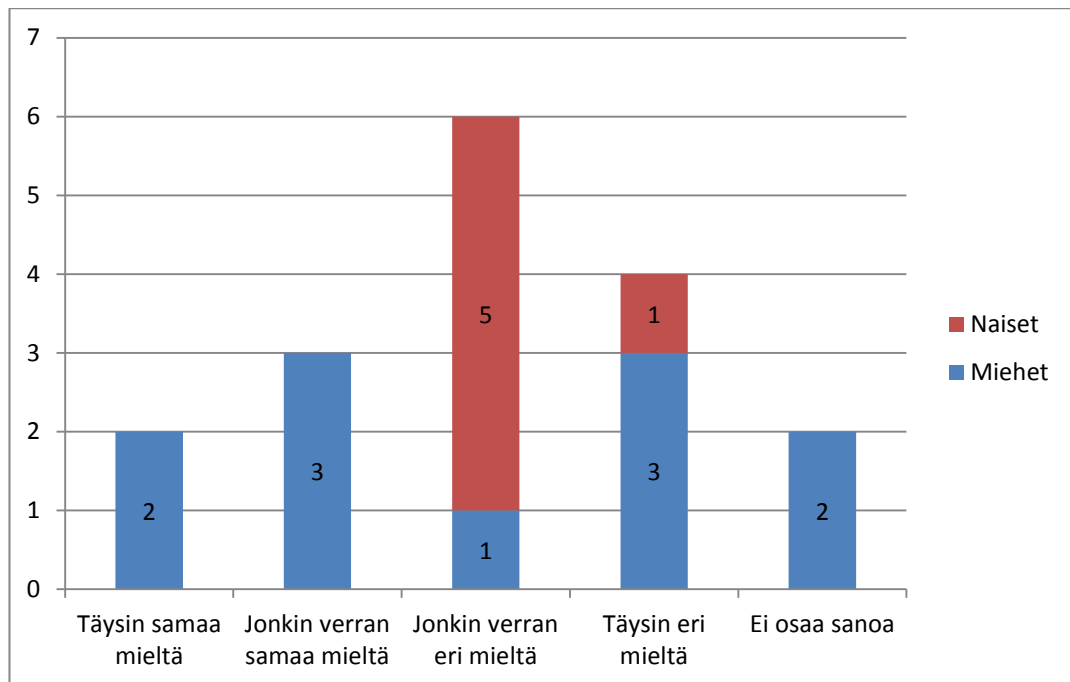
Kuvio 19. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, naiset ja miehet

Miesten mielipiteet työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta jakaantuivat tasaisesti kuin naisten. Miehistä kolme (27 %) vastasi olevansa samaa mieltä ja kolme (27 %) jonkin verran samaa mieltä. Jonkin verran eri mieltä oli naisista kaksi (33,3 %) ja miehistä kaksi (18 %). Täysin eri mieltä oli naisista kolme (50 %) ja miehistä kaksi (18 %). Molemmista ryhmistä yksi ei osannut sanoa.



Kuvio 20. Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, naiset ja miehet

Työpaikan keskustelukulttuurista kysyttäessä miehet ovat taas tyytyväisempiä kuin naiset. 18 % miehistä sanoi olevansa täysin samaa mieltä ja 9 % jonkin verran samaa mieltä. Jonkin verran eri mieltä oli miehistä 36 %, samoin kuin täysin eri mieltä. Naisista yksi (16,6 %) oli jonkin verran eri mieltä ja suurin osa täysin eri mieltä, jopa 83,3 % kokee ettei työtehtävistä ja tavoitteista puhuta avoimesti.



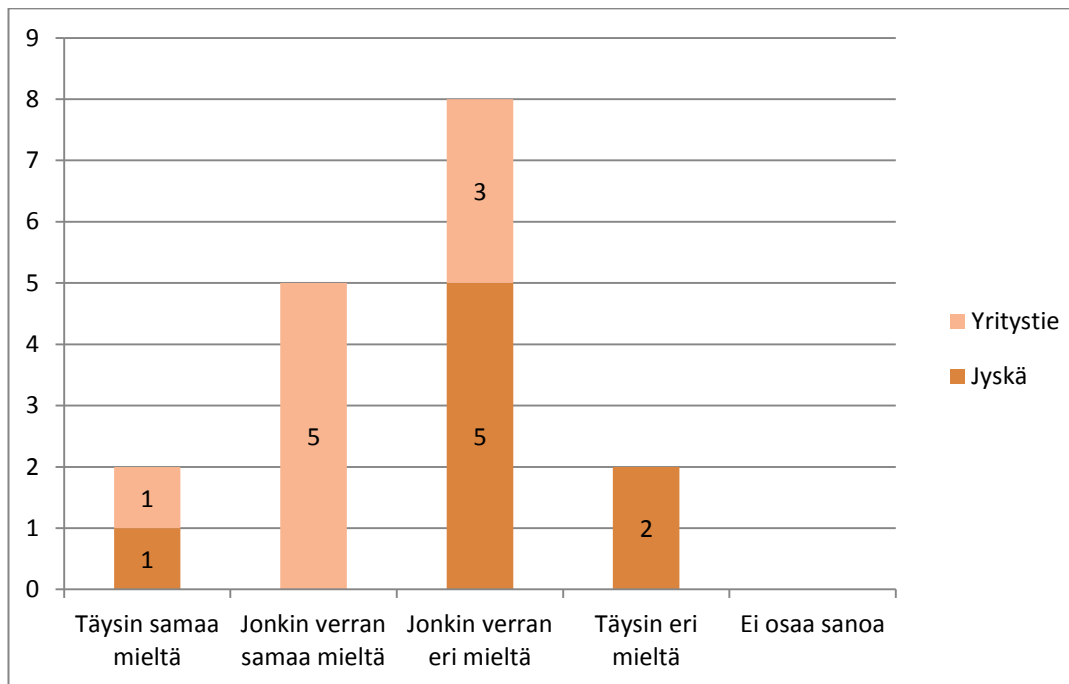
Kuvio 21. Koen, että työtäni arvostetaan, naiset ja miehet

Miehet kokevat työnsä arvostetuksi naisia enemmän. Kaksi (18 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja kolme (27 %) jonkin verran samaa mieltä. Suurin osa naisista vastasi olevansa jonkin verran eri mieltä (83,3 %) ja miehistä yksi henkilö (9 %). Miehistä kolme (27 %) oli täysin eri mieltä ja naisista yksi (16,6 %). Kaksi miestä ei osannut sanoa (18 %).

4.2.3 Taustan mukaan

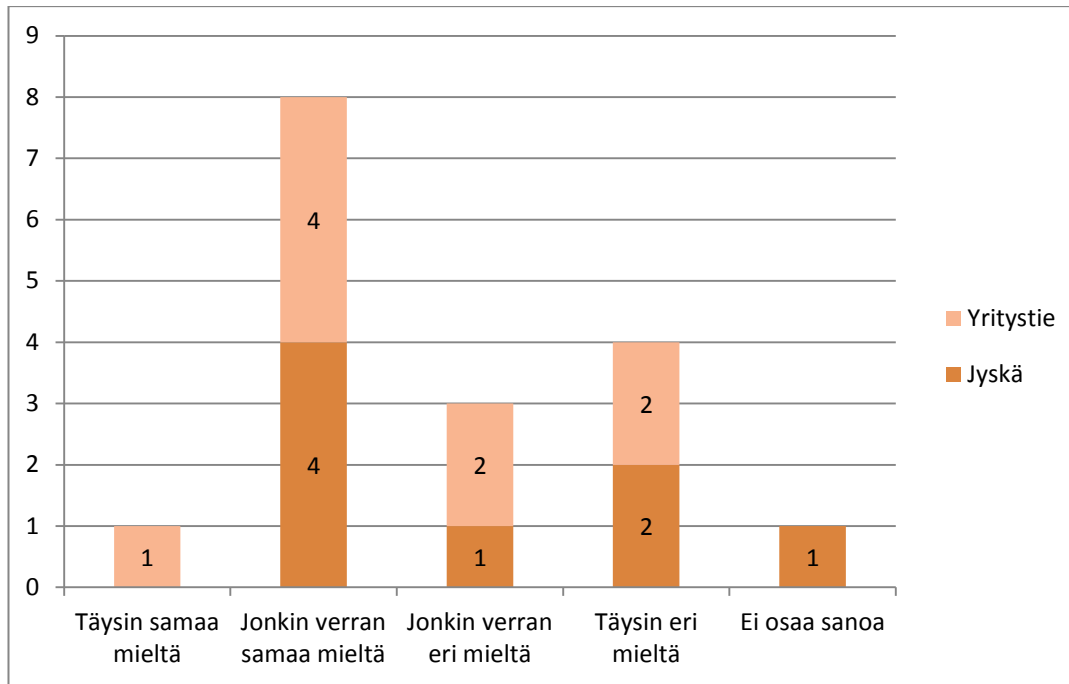
Seuraavassa on vastaukset jaettu taustan mukaan, jotta nähtäisiin onko taustalla väliä siinä, kuinka työhyvinvointi koetaan yrityksessä. Tulokset on esitetty vastaajien lukumäärän mukaan ja prosentteina.

Työn kuormitus



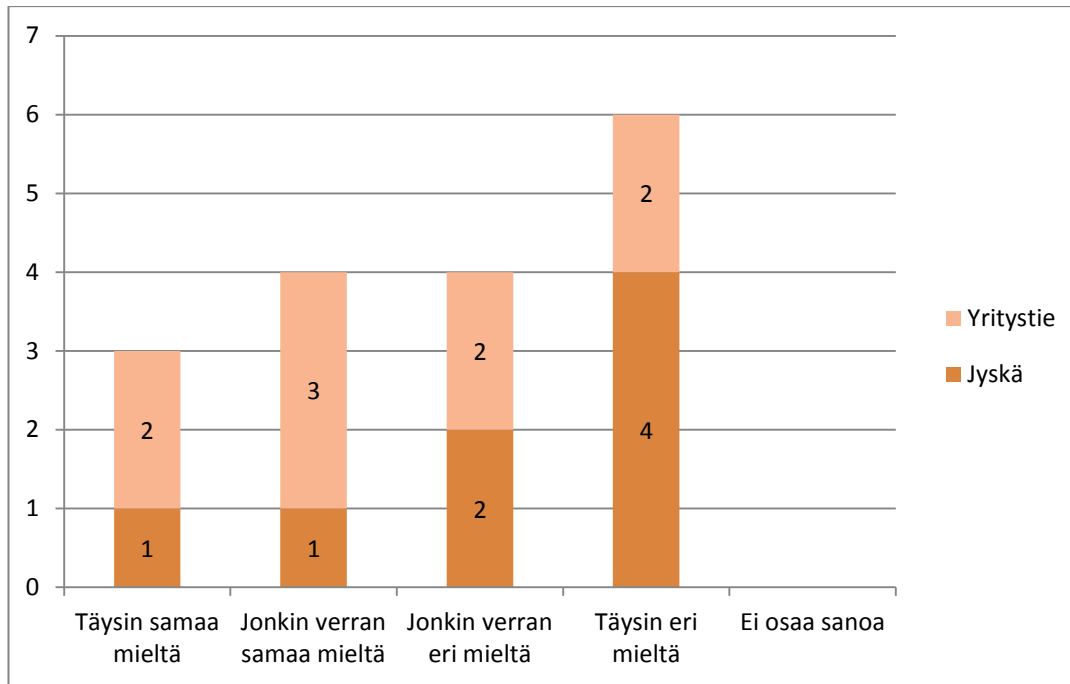
Kuvio 22. Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviini kuuluu, Jyskä ja Yritystie

Yritystiemäisistä useampi koki pystyvänsä vaikuttamaan työtehtäviinsä kuin Jyskäläisistä. Täysin samaa mieltä oli Yritystieltä yksi (11 %) ja Jyskästä yksi (12,5 %). Jonkin verran samaa mieltä oli Yritystieläisistä 55 %, mutta ei yksikään Jyskäläinen. Jonkin verran eri mieltä oli Yritystiellä kolme (33 %) ja Jyskästä viisi henkilöä (62,5 %). Täysin eri mieltä oli Jyskästä 25 %.



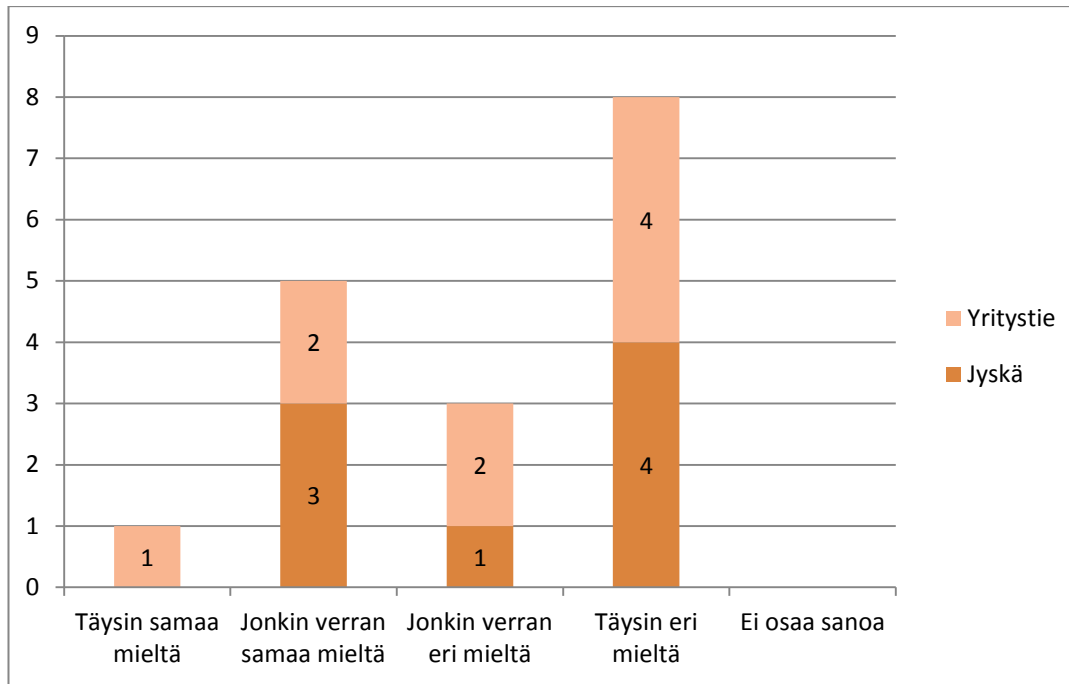
Kuvio 23. Voin vaikuttaa työtahtiini, Jyskä ja Yritystie

Työtahtiin voivat vaikuttaa taas Yritystieläiset enemmän kuin Jyskäläiset. Täysin samaa mieltä oli Yritystieltä yksi (11 %) ja Jyskästä ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli molemmista neljä ihmistä, Yritystieltä 44 % ja Jyskästä 50 %. Jonkin verran eri mieltä oli Yritystieltä kaksi (22 %) ja Jyskästä yksi (12,5 %). Täysin eri mieltä oli molemmista kaksi henkilöä, Yritystieltä 22 % ja Jyskästä 25 %. Yksi vastaaja Jyskästä (12,5 %) ei osannut sanoa.



Kuvio 24. Voin vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken, Jyskä ja Yritystie

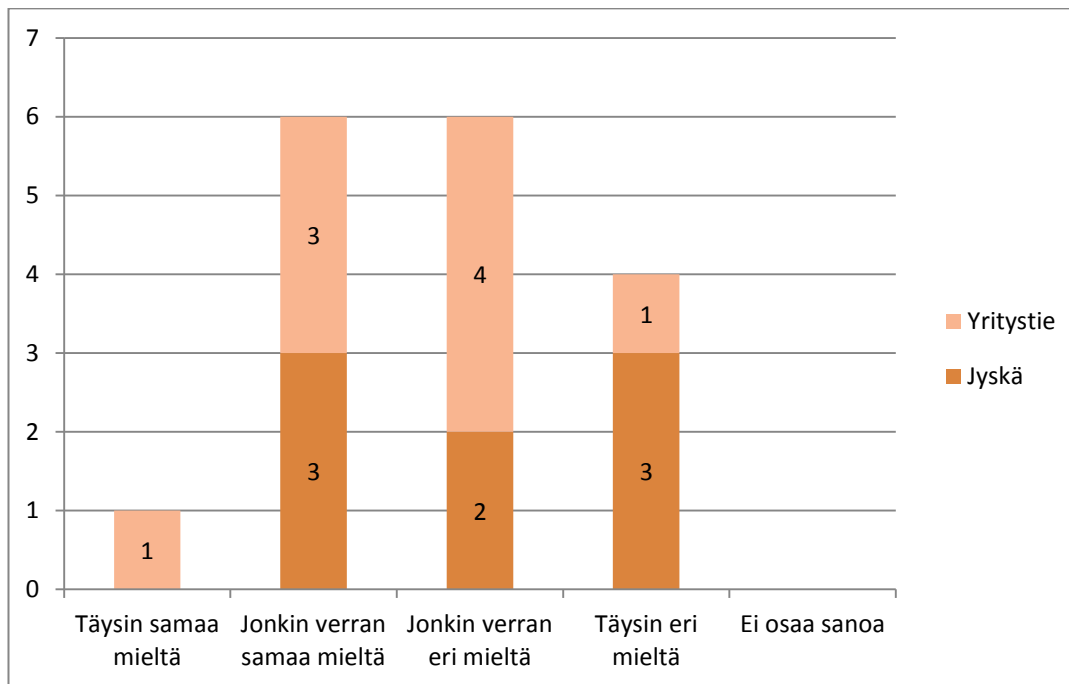
Yritystieläiset ovat hieman tyytyväisempiä töiden jakamiseen työntekijöiden kesken. Yritystieltä kaksi (22 %) ja Jyskästä yksi (12,5 %) vastasivat olevansa täysin samaa mieltä. Jonkin verran samaa mieltä oli Yritystieltä kolme ihmistä (33 %) ja Jyskästä yksi (12,5 %). Jonkin verran eri mieltä oli molemmista kaksi ihmistä, Yritystieltä 22 % ja Jyskästä 25 %. Täysin eri mieltä oli Jyskästä enemmistö, puolet vastaajista. Yritystieltä kaksi sanoi olevansa täysin eri mieltä (22 %).



Kuvio 25. Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä, Jyskä ja Yritystie

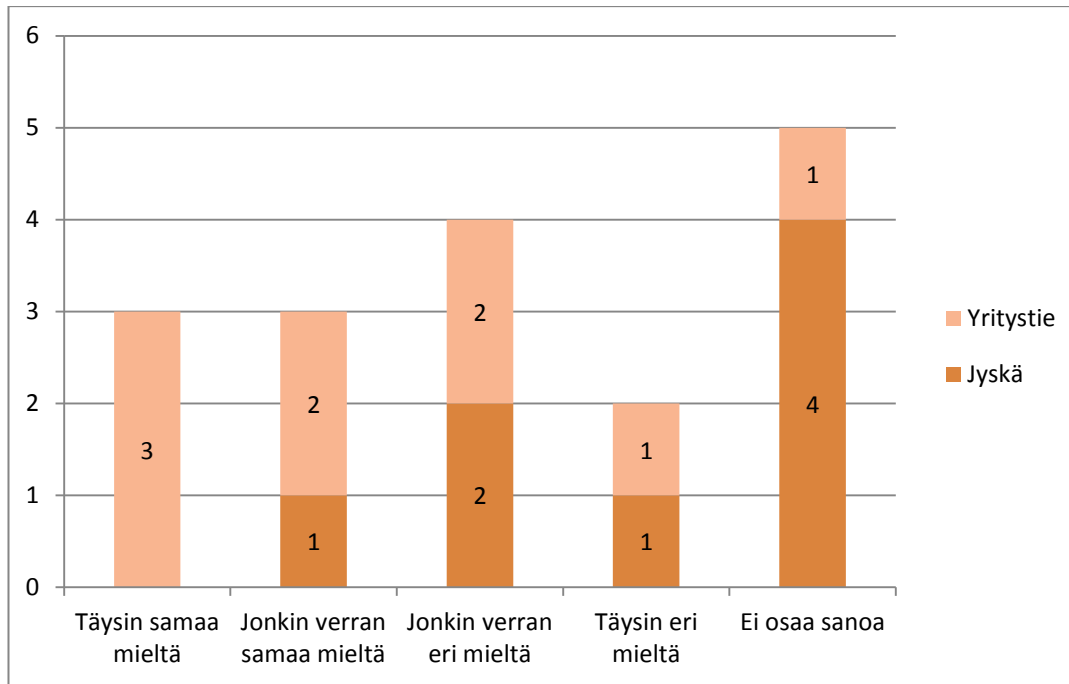
Yritystieläisten vastaukset jakaantuivat hieman tasaisemmin kuin Jyskäläisten. Yritystieltä yksi (11 %) kokee itsensä kehittämisen mahdolliseksi työssä. Jonkin verran samaa mieltä oli Yritystieltä kaksi ihmistä (22 %) ja Jyskästä kolme (37,5 %). Jonkin verran eri mieltä oli Jyskästä yksi henkilö (12,5 %) ja Yritystieltä kaksi (25 %). Täysin eri mieltä oli molemmista neljä henkilöä, Yritystieltä 44 % ja Jyskästä 50 %.

Esimiestyö



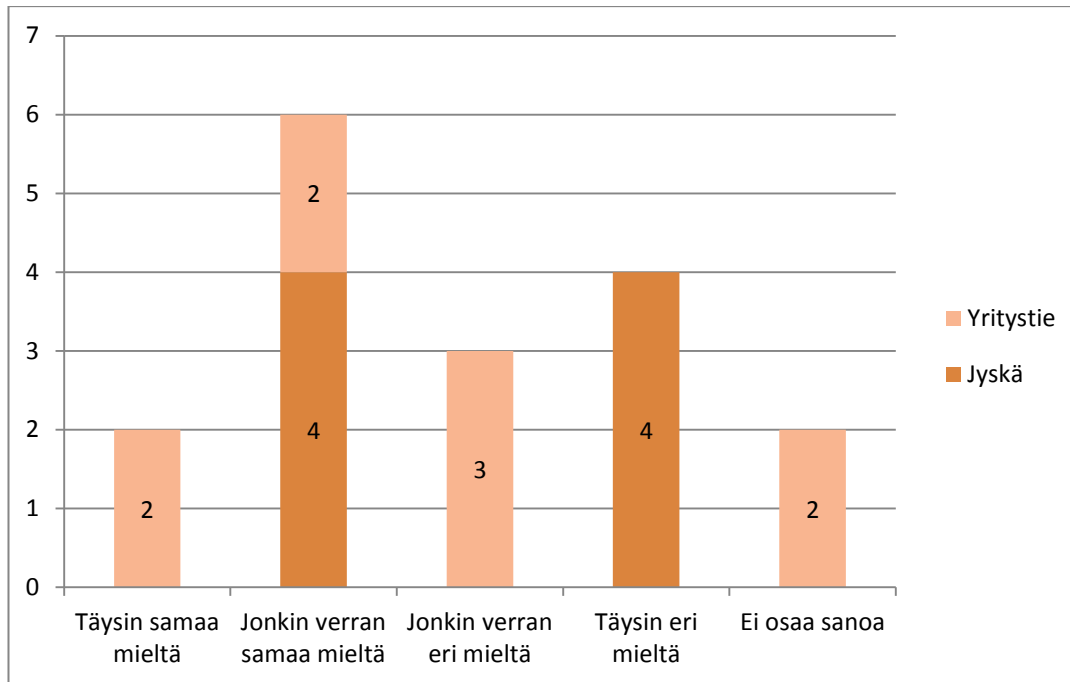
Kuvio 26. Saan esimiehläni tukea ja kannustusta, Jyskä ja Yritystie

Yritystieläisistä yksi (11 %) sanoo saavansa esimiehlältään tukea ja kannustusta, kun Jyskäläisistä kukaan ei ole täysin samaa mieltä. Jonkin verran samaa mieltä on molemmista ryhmistä kolme henkilöä, Yritystieltä 33 % ja Jyskästä 37,5 %. Jonkin verran eri mieltä on Jyskästä neljäsosa vastaajista ja Yritystieltä 44 % eli neljä vastaajaa. Täysin eri mieltä on Jyskästä 37,5 % ja Yritystieltä 11 %.



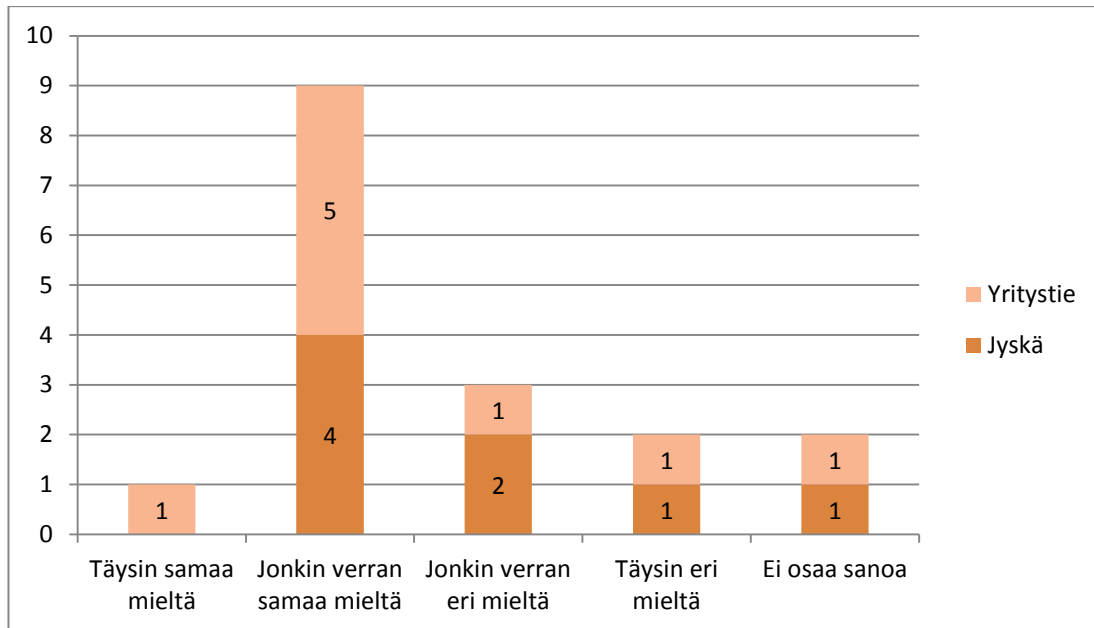
Kuvio 27. Esimieheni suhtautuu rakentavasti tekemiini muutosehdotuksiin, Jyskä ja Yritystie

Yritystieläiset kokevat esimiehen suhtautuvan tekemiinsä muutosehdotuksiin paremmin kuin Jyskäläiset. Yritystieltä 33 % oli täysin samaa mieltä, kun taas Jyskästä ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli Yritystieltä 22 % ja Jyskästä 12,5 %. Jonkin verran eri mieltä oli molemmista kaksi henkilöä, 22 % Yritystieltä ja 25 % Jyskästä. Täysin eri mieltä oli yksi vastaaja molemmista, Jyskästä 12,5 % ja Yritystieltä 11 %. Vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” oli valinnut Yritystieltä yksi vastaaja (11 %) ja Jyskästä puolet vastaajista.



Kuvio 28. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, Jyskä ja Yritystie

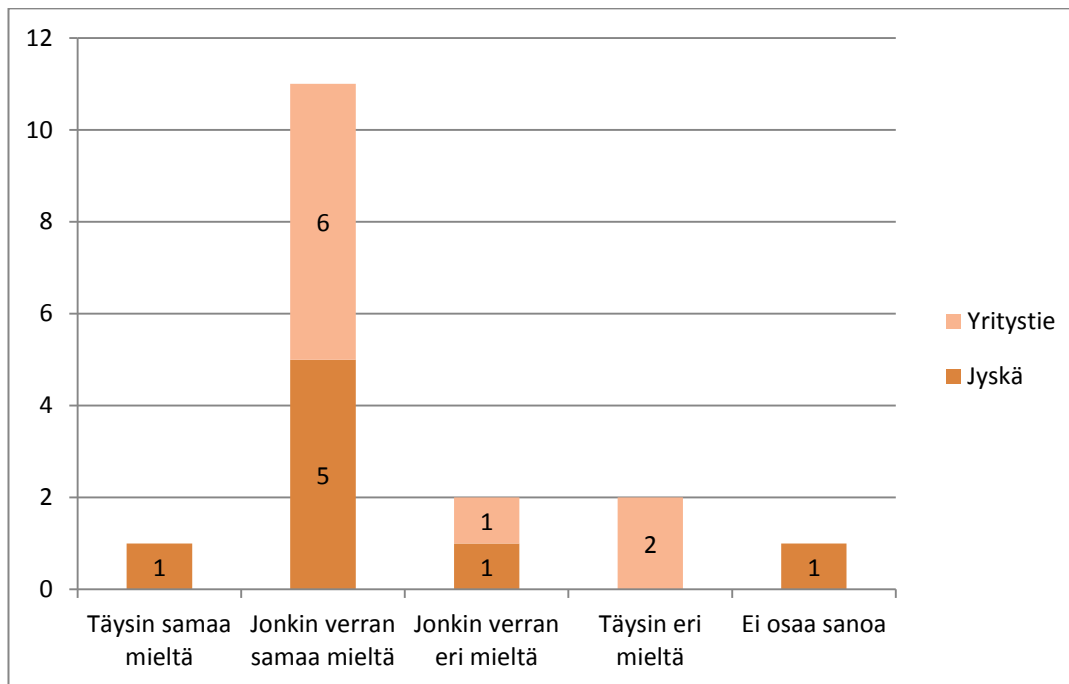
Kysymykseen työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta Yritystieläiset vastasivat tasaisemmin kuin Jyskäläiset. Heidän vastauksensa jakaantuivat kahtia ”jonkin verran samaa mieltä” ja ”jonkin verran eri mieltä” välillä. Yritystieläisistä kaksi (22 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä, kaksi (22 %) jonkin verran samaa mieltä, kolme (33 %) jonkin verran eri mieltä sekä kaksi (22 %) ei osannut sanoa. Kukaan Yritystieltä ei ollut täysin eri mieltä.



Kuvio 29. Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan, Jyskä ja Yritystie

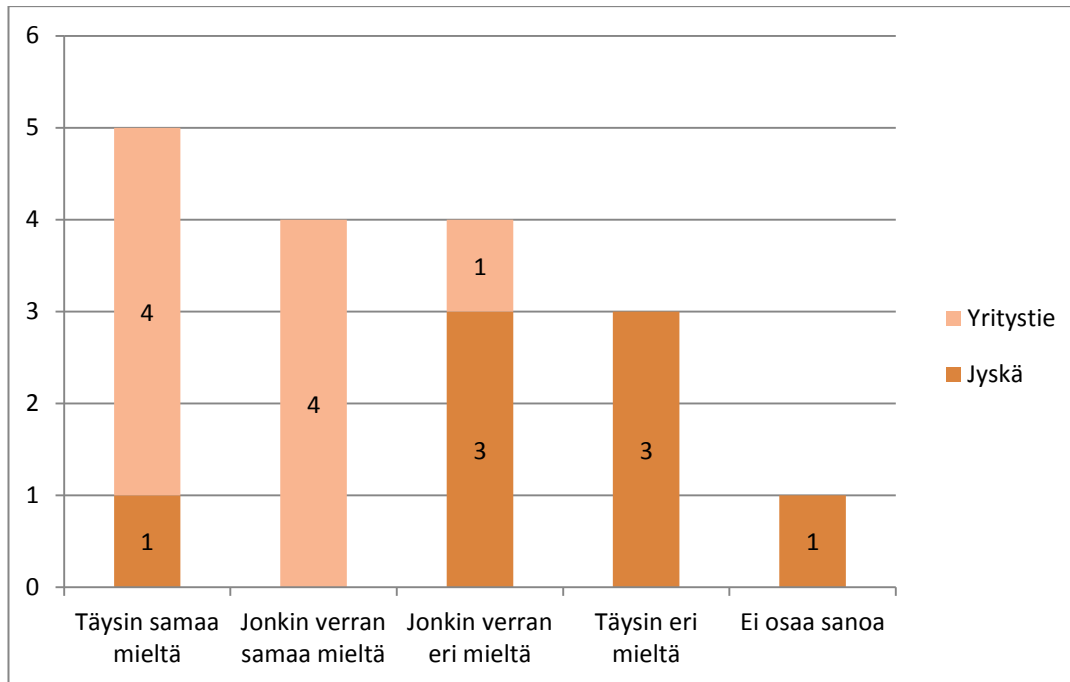
Yritystieläiset olivat tyytyväisempiä esimiehensä johtamistapaan kuin Jyskäläiset. Yksi (11 %) Yritystieltä oli täysin samaa mieltä ja 55 % jonkin verran samaa mieltä. Jyskäläisistä puolet oli jonkin verran samaa mieltä. Jonkin verran eri mieltä oli Jyskäläisistä 25 % ja Yritystieltä 11 %. Jonkin verran eri mieltä oli molemmista yksi vastaaja, Yritystieltä 11 % ja Jyskästä 12,5 %. Yksi molemmista vastasi ”ei osaa sanoa”.

Työkyky



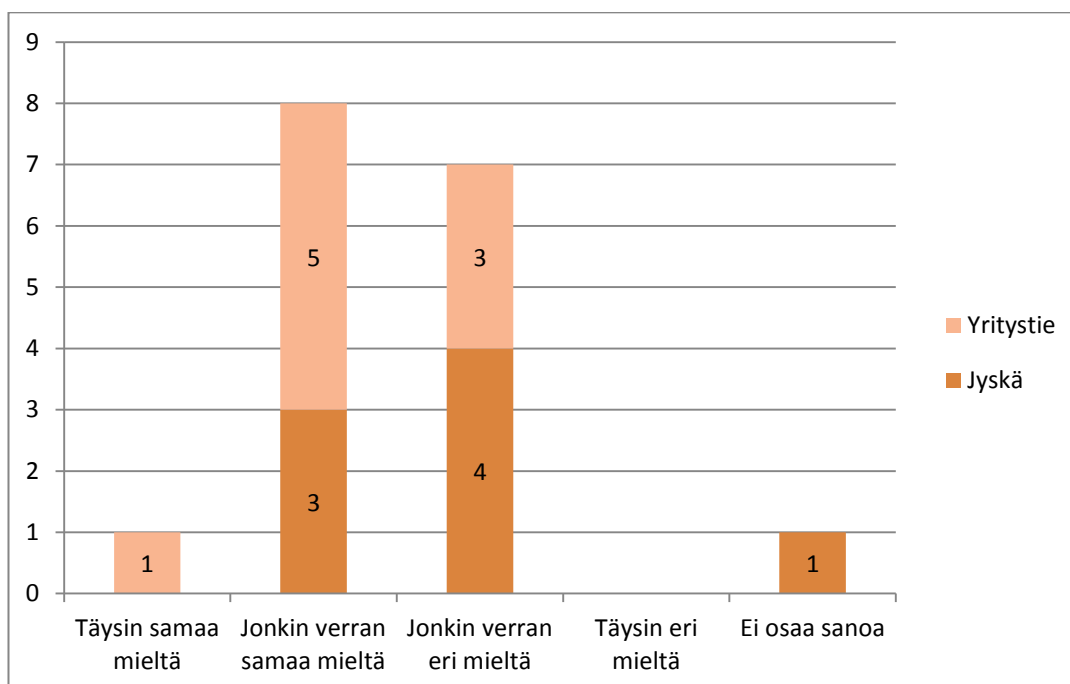
Kuvio 30. Koen työni fyysisesti raskaaksi, Jyskä ja Yritystie

Fyysisesti työnsä tuntevat raskaaksi enemmän Jyskäläiset kuin Yritystieläiset. Täysin samaa mieltä oli Jyskästä 12,5 %, kun Yritystieltä ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli Jyskästä 62,5 % ja Yritystieltä 66 %. Jonkin verran eri mieltä oli Jyskästä 12,5 % ja Yritystieltä 11 %. Täysin eri mieltä oli Yritystieltä 22 % ja yksi (12,5 %) Jyskäläinen ei osannut vastata.



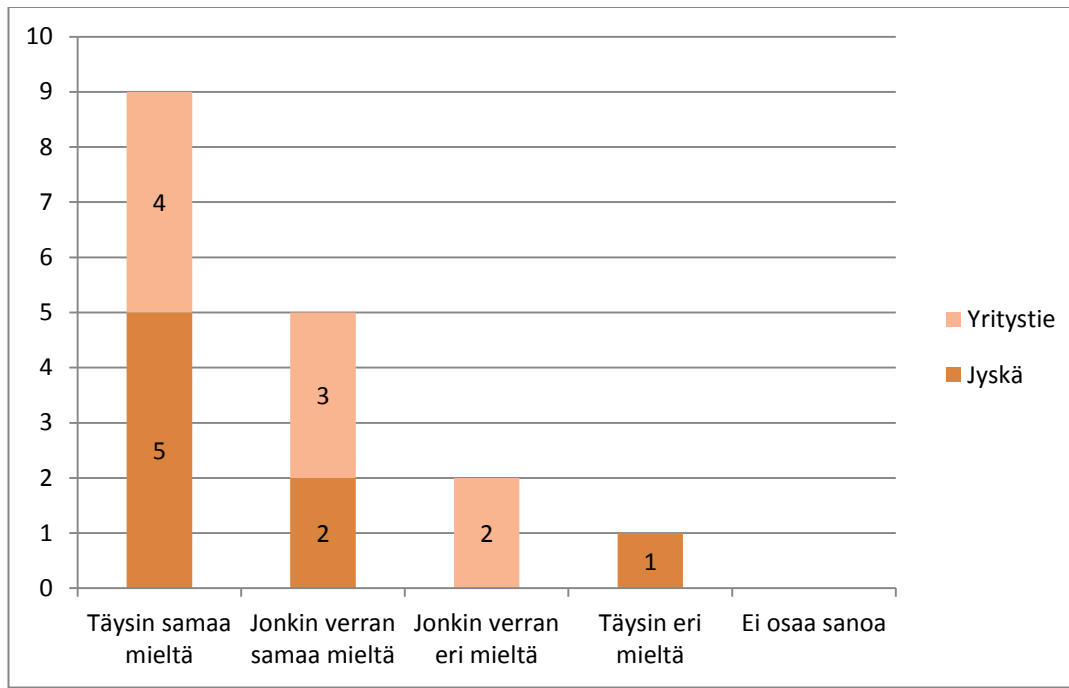
Kuvio 31. Koen työni henkisesti raskaaksi, Jyskä ja Yritystie

Yritystieläiset tuntevat työnsä henkisesti raskaammaksi kuin Jyskäläiset. Yritystieläistä 44 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä, kun Jyskän prosentti oli vain 12,5 %. Jonkin verran samaa mieltä oli Yritystieltä myös 44 %, kun taas Jyskästä kukaan ei valinnut tätä vaihtoehtoa. Jonkin verran eri mieltä oli Yritystieltä 11 % ja Jyskästä 37,5 % ja yksi ei osannut vastata (12,5 %).



Kuvio 32. Työni on mielekästä, Jyskä ja Yritystie

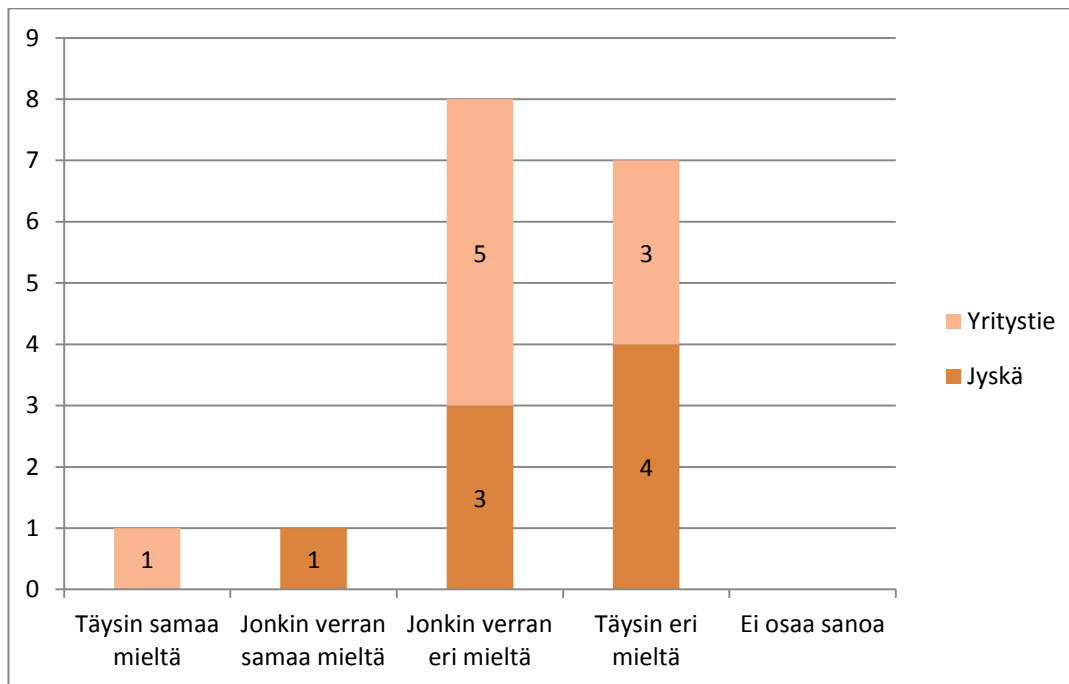
Yritystieltä yksi (11 %) kokee työnsä mielekkäänä ja Jyskästä ei kukaan. Jonkin verran samaa mieltä oli Yritystieltä 55 % ja Jyskästä 37,5 %. Jonkin verran eri mieltä oli Jyskästä 50 % ja Yritystieltä 33 %. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä, ja yksi (12,5 %) vastaaja Jyskästä ei osannut sanoa.



Kuvio 33. Koen työkykyni vähintään hyväksi, Jyskä ja Yritystie

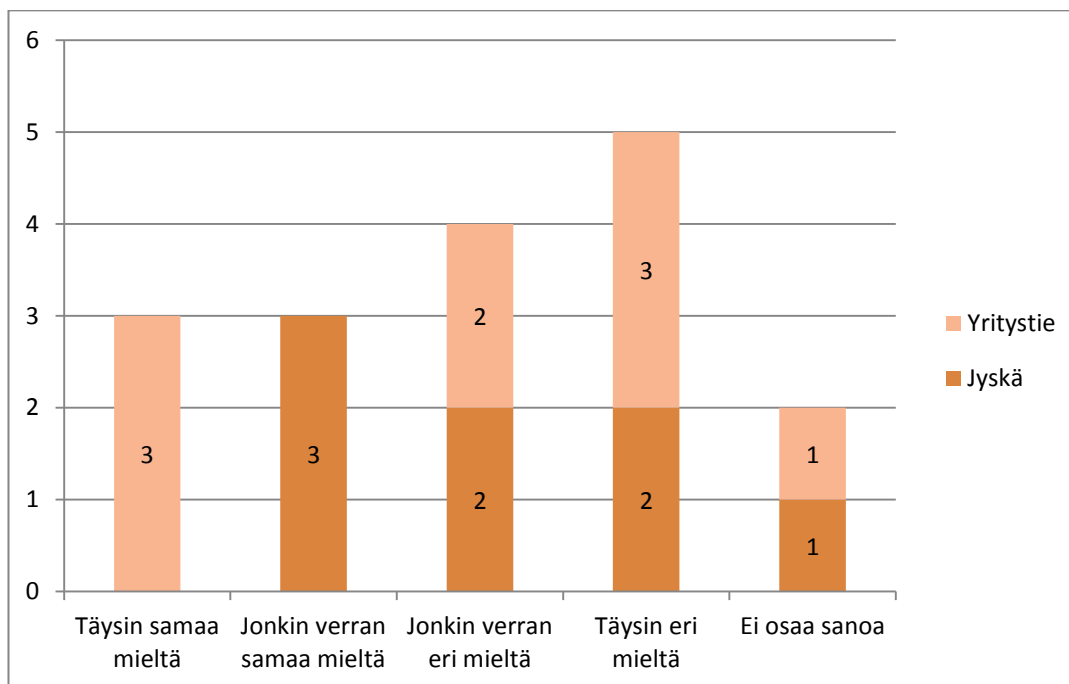
Suurin osa Jyskästä tuntee työkykynsä vähintään hyväksi, 62,5 %. Yritystieltä vähän alle puolet kokee olevansa työkykyisiä, 44 %. Jonkin verran samaa mieltä oli Jyskästä 25 % ja Yritystieltä 33 %. Jonkin verran eri mieltä vastasi Yritystieläisistä 22 % ja täysin eri mieltä Jyskäläisistä yksi henkilö (12,5 %).

Tiedonkulku ja ilmapiiri



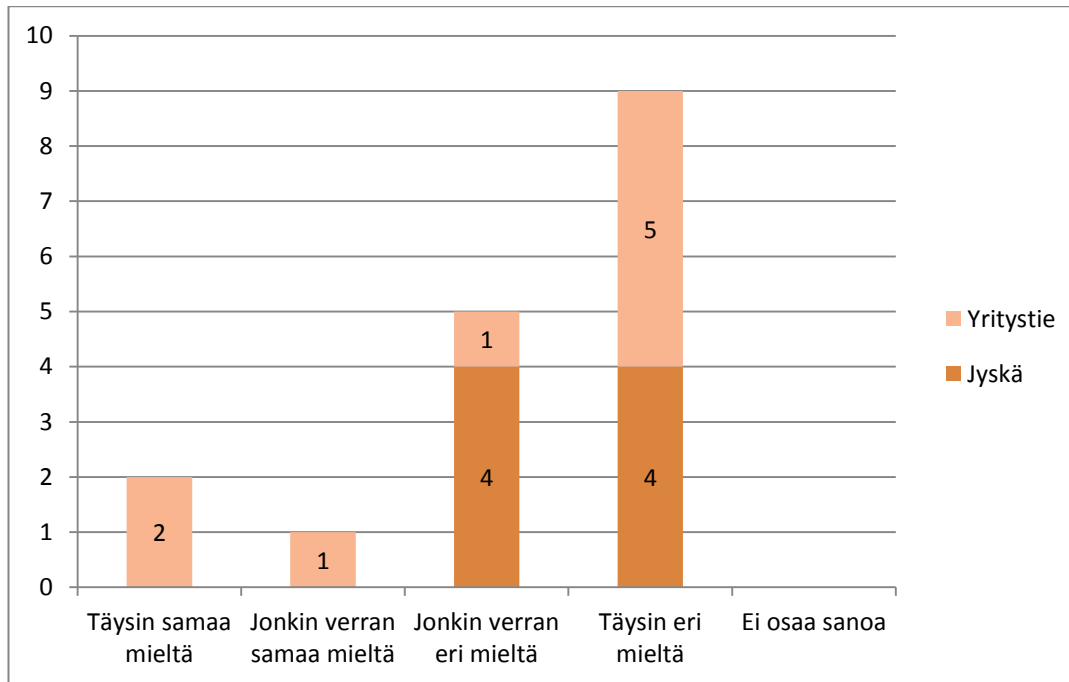
Kuvio 34. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti, Jyskä ja Yritystie

Yritystieltä yksi (11 %) kokee tietojen välittämisen avoimeksi. Jyskästä yksi (12,5 %) on jonkin verran samaa mieltä. Jonkin verran eri mieltä on Yritystieltä suurin osa, 55 % ja Jyskästä 37,5 %. Täysin eri mieltä on Jyskästä puolet ja Yritystieltä 33 %.



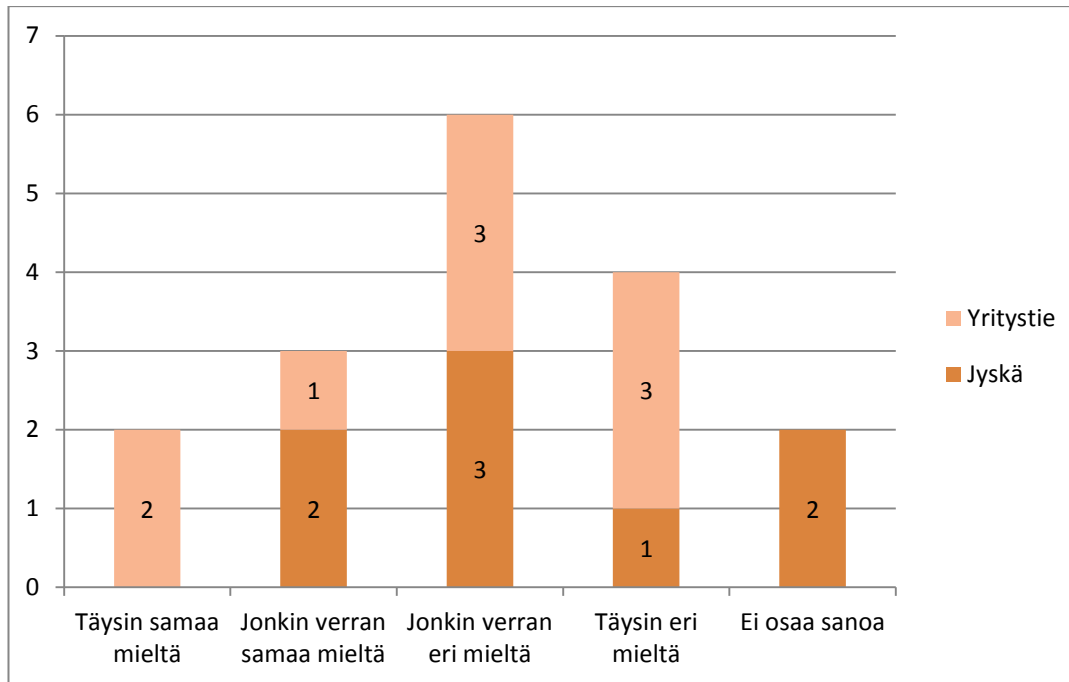
Kuvio 35. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, Jyskä ja Yritystie

Yritystieläisistä 33 % kokee työntekijöiden kohtelun tasapuoliseksi. Jonkin verran samaa mieltä oli Jyskäläisistä 37,5 %. Jonkin verran eri mieltä oli molemmista kaksi henkilöä, Yritystieltä 22 % ja Jyskästä 25 %. Täysin eri mieltä oli Jyskästä 25 % ja Yritystieltä 33 %. Molemmista yksi vastaaja ei osannut sanoa, Yritystieltä 11 % ja Jyskästä 12,5 %.



Kuvio 36. Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, Jyskä ja Yritystie

Yritystieläiset olivat hieman tyytyväisempiä keskustelukulttuuriin. Heistä 22 % oli täysin samaa mieltä ja 11 % jonkin verran samaa mieltä. Jonkin verran eri mieltä oli Yritystieltä 11 % ja Jyskästä 50 %. Toiset 50 % Jyskästä oli täysin eri mieltä ja Yritystieläisistä 55 %.



Kuvio 37. Koen, että työtäni arvostetaan, Jyskä ja Yritystie

Työnsä arvostetuksi kokevat vain kaksi (22 %) ihmistä Yritystieltä. Jonkin verran samaa mieltä on Jyskästä 25 % ja Yritystieltä 11 %. Jonkin verran eri mieltä on molemmista kolme vastaajaa, Jyskästä 37,5 % ja Yritystieltä 33 %. Täysin eri mieltä on Yritystieltä 33 % ja Jyskästä 12,5 %. Kaksi (25 %) Jyskäläistä ei osannut sanoa.

Koko kyselyn osalta vaikuttaa siltä, että Yritystieläiset ovat hieman tyytyväisempiä työhönsä ja työpaikkaansa kuin Jyskäläiset.

4.3 Avoimet vastaukset

Kyselyssä oli yksi avoin kysymys, jossa pyydettiin mainitsemaan erityisiä kehityskohteita edellä mainittuihin teemoihin liittyen. Kysymykseen vastasi vain viisi ihmistä seitsemästätoista, mutta annetut vastaukset kertoivat melko hyvin mikä on vialla yrityksessä.

”Kaikki”

Mies, Yritystie

"Kun kerran tehdään yhteen "pussiin", niin pitäisi myös puhalttaa yhteen hiileen. Varsinkin naiset!"

Mies, Yritystie

"Joistain vanhoista jutuista pitäis osata päästää irti!"

Mies, Jyskä

- "Samasta työstä sama palkka, oli mies/nainen, Jyskäläinen tai ei
- työvuorolistat, täytyy tietää 2vkoa eteenpäin miten on töissä
- tiedonkulku huonoa, tiedottaminen esimies -> alainen surkeaa
- esimies ei saisi puhua eteenpäin esim. miksi joku on sairaana
- työnkiertoa, fyysinen kuormitus jakautuu (ei pärstäkertoimen mukaan)
- tiimityöskentelyä enemmän -> tehtäisiin *yrityksen* töitä, eikä Jyskäläisten tai Yritystieläisten sekä monille työt ovat MINUN töitä eikä yhteisiä
- Työpisteiden siivous (esim perj. linja kiinni aikaisemmin ja KAIKKI osallistuisi siivoukseen)
- Toimintatapoja voisi kehittää joka tasolla. (Ei niin että jos asiat on tehty 10 v. näin, niin tehdään aina...!)"

Nainen, Jyskä

"Esim. kuukausitilannekatsaus Arin pitämänä, että vähän tietäisi missä mennään.

PS. Arin kanssa kanssakäyminen on lattialla todella vähäistä; vaihtoehdot kysymyksiin esimiehestä = olisi pitänyt olla vielä yksi: EI OLE TAPAHTUNUT"

Nainen, Jyskä.

Kahdessa vastauksessa viidestä mainittiin yhteistyö ja sen vähäisyys. Ilmeisesti edelleen työntekijät ovat jakaantuneet "uusiin" ja "vanhoihin" työntekijöihin.

Toinen esille noussut asia on töiden jakaantuminen. Tässä on nähtävissä taas sama jako Yritystieläisten ja Jyskäläisten välillä. Myös toimintatapojen vanhanaikaisuus nousi kahdessa vastauksessa esiin. Työtavat ovat sellaisia mihin on totuttu eikä niitä ole kehitetty aikoihin.

Esimies sai jonkin verran myös kritiikkiä toiminnastaan. Kuten strukturoiduista vastauksista näkee, naiset ovat tyytymättömämpiä esimiehen toimintaan kuin miehet. He toivoisivat enemmän kanssakäymistä esimiehen kanssa sekä avoimempaa tiedottamista esimiehen ja alaisten välillä. Varsinkin sairauslomien syistä eteenpäin kertominen on vakavasti otettava asia ja on hyvä että se tuli esiin tässä.

Palkoista ja niiden epäreiludesta mainittiin yhdessä vastauksessa. Lisäksi samassa vastauksessa ehdotettiin yhdessä siivoamista esimerkiksi perjantaisin, ettei se jää vain tiettyjen ihmisten vastuulle. Erään vastaajan mielestä kaikki on pielessä, mutta ei ole eritelty varsinaisia kehityskohteita.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Kehitysehdotukset

Tutkimuksen tulokset olivat jonkin verran paremmat kuin odotettiin, vaikka paljon olisi kehitettävääkin. Huonoimmat arvosanat tulivat kysymyksistä ”Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä omiin työtehtäviini kuuluu”, ”Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä”, ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti”, ”Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta”, ”Saan esimieheltäni tukea ja kannustusta” sekä ”Koen työni fyysisesti rasakaksi”. Parhaimmat vastaukset tulivat kysymyksistä ”Voin vaikuttaa työtahtiini”, ”Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan” sekä ”Koen työkykyni vähintään hyväksi”.

Jaotellessa vastaukset sukupuolen mukaan nähdään iso ero miesten ja naisten välillä. Miehiä vastaukset jakaantuivat tasaisemmin ja positiivisemmin kuin naisten jokaisessa kysymyksessä. Osan tästä selittää sukupuolierot, mutta ylipäätään naisten työhyvinvointi vaikuttaa olevan huonoa. Taustan mukaan jaettaessa näin suuria eroja ei ole, mutta vaikuttaa siltä että Yritystieläiset ovat hieman tyytyväisempiä kuin Jyskäläiset. Tämä voi johtua siitä, että Jyskästä tulleilla ovat asiat muuttuneet viimeisen kahden vuoden aikana enemmän kuin Yritystieläisillä, jotka ovat saaneet tehdä työnsä kuten ennenkin.

Kommunikaatio esimiehen kanssa tuntuu olevan hyvinkin ongelmallista monien mielestä. Informaatio ei kulje ja jotkut ihmiset tuntevat jäävänsä pimentoon tärkeissä asioissa. Esimies hoitaa suurimman osan viestinnästä sähköpostilla tiettyjen ihmisten (työnjohtajien ja talouspäällikön) kanssa ja informaatio ei saavuta kaikkia ketä se koskee. Kuten teoriaosuudessa todetaan, tämä ei todellakaan ole riittävää viestintää. Esimiehen ja työnjohtajien tulisi kiinnittää huomiota avoimuuteen ja tiedonkulkuun työpaikalla, jotta kaikki tietäisivät mitä tehdä ja mitä on odotettavissa. Viikoittain tai kuukausittain pidettävästä tuotantopalaverista on ollut puhetta useampaan kertaan muutaman viime vuoden aikana, mutta nyt olisi aika järjestää niitä oikeasti.

Yrityksessä ei ole käyty kehityskeskusteluja nykyisen omistajan aikana kertaa-kaan. Koska kehityskeskusteluiden hyöty on selkeä, niitä on alettava pitämään vuosittain myös case-yrityksessä. Liian moni kokee, ettei hänen työtään arvosteta, joten kehityskeskustelu olisi hyvä tilaisuus myös positiivisen palautteen antamiseen. Tietysti positiivista palautetta tulisi antaa ympäri vuoden aina kun sille on syytä, ei säästellä sitä vain kehityskeskusteluihin. Kehityskeskusteluissa voisi ottaa esille myös itsensä kehittämisen mahdollisuudet. Tässä kysymyksessä melkein puolet vastasi olevansa täysin eri mieltä, joten kehitettävää löytyy tällä saralla.

Esimiehen johtamistapaan oltiin melko tyytyväisiä, mutta muutamia kehityskohtaitakin löytyi. Avoimessa vastauksessa esiin tullut sairauden syystä eteenpäin kertominen on vakava rike ja esimiestä täytyy muistuttaa vaitiolovelvollisuudesta. Strukturoiduissa kysymyksissä näkyi selkeä ero miesten ja naisten vastausten välillä. Esimiehen tulisikin kiinnittää huomiota tähän eroon ja naisille antamaansa tukeen ja kannustukseen. Tämän pitää ymmärtää, että miehiä ja naisia joutuu kohtelemaan erilailla ja kaikki ei toimi kaikille. Jos naiset tuntevat jäävänsä paitsioon esimerkiksi tiedonkulussa, heidän ei pidä vain tottua siihen vaan esimiehen tulee panostaa asiaan enemmän. Esimiehelle on annettu tässä tutkimuksessa käytetyt materiaalit esimiestyöstä ja kehoitettu tutustumaan niihin ajatuksella

Enemmistö työntekijöistä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Työ vaatii paljon painavien tavaroiden nostelua ja tiettyjen liikkeiden toistoa, joka kuormittaa kehoa ja voi aiheuttaa kulumia. Yrityksessä on tarkoitus tehdä loppuvuoden aikana toimitasuunnitelma työterveyden kanssa ja katsoa mitä työtavoille voisi tehdä jotta niistä saisi helpotettua. Lisäksi on ollut puhetta jos tämän hetkiseen lakisääteiseen työterveyssopimukseen lisäisi sairaanhoitopalvelut.

Vaikka työtä on tehty jo vuosi saman katon alla ja kaksi vuotta samassa yrityksessä, työntekijät tuntuvat edelleen olevan kaksi eri porukkaa. Kun töitä siirryttiin tekemään kahteen vuoroon saman katon alle, Jyskäläiset ja Yritystieläiset jatkoivat töiden tekemistä samojen ihmisten kanssa kuin aina ennenkin. Tämä loi eriarvoisuutta ihmisten välille ja ”me vs. noi toiset” –asennetta. Tilanne on parantunut ajan kanssa, mutta ihmiset voisivat vaihtaa vuoroja jonkin verran jotta porukkaa saisi sekoitettua enemmän ja työntekijät tutustuisivat toisiinsa. Tämän lisäksi työt pitäisi jakaa kaikkien kesken tasaisesti eikä tehdä vain niitä töitä mitä on totuttu teke-

mään. Tästä on ollut puhetta työnjohtajien kanssa aikaisemminkin ja asiat ovat alkaneet mennä parempaan suuntaan.

Kysymykseen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta yli puolet vastasi olevansa jonkin verran tai täysin eri mieltä. Tämä luku pitäisi saada pienemmäksi ja asiaan tulisi kiinnittää huomiota. Jyskäläiset kokevat että Yritystieläisiä suositaan ja Yritystieläisten mielestä Jyskäläisiä. Tästä erottelevasta ajatustavasta pitäisi päästä ensimmäisenä eroon, kaikki ovat kuitenkin samaa porukkaa ja tekevät työtä samalle yritykselle.

Jonkin verran on kuulunut sanomista eri henkilöiden vastuista. Kaikki eivät tiedä kenen pitäisi tehdä mitään. Työnjohtajien ja esimiehen kanssa on sovittu, että pidetään palaveri, jossa käydään yrityksen vastuumatriisi yhdessä läpi ja katsotaan kuka on vastuussa mistäkin. Samalla voidaan sopia töiden jakamisesta tasaisesti työntekijöiden kesken ja käydä läpi muita tässä tutkimuksessa esiin tulleita kehittämiskohteita.

Yhdessä avoimessa vastauksessa oli maininta palkoista ja niiden epäreilyydestä. Ne tulisikin tarkistaa ja nostaa sille tasolle mille ne kuuluvat. Tässäkin kehityskeskustelu on hyvä väline asian kehittämiseen.

Avoimissa vastauksissa tuli useampaan kertaan esiin vanhojen tapojen juurtuminen. Asiat tehty kymmenen vuotta näin niin ne tehdään tästä eteenpäinkin niin. Tästä ajattelutavasta tulisi päästä eroon ja kokeilla uusia tapoja toimia ja työskennellä. Jos ne eivät toimi, voidaan siirtyä takaisin vanhaan systeemiin. Tämä vaatii monelta työntekijältä asenteenmuutosta, mutta yhdessä tekemällä asiat ovat helpompia.

Avoimissa vastauksissa ehdotettiin, jos työpisteet siivottaisiin yhdessä perjantaisin. Tähän mennessä näin onkin toimittu, mutta kaikki eivät ole osallistuneet siivoamiseen vaan lähteneet vaihtamaan vaatteita tai tupakalle kun muut siivoavat. Tästä lähtien siivoaminen kuuluu kaikille ja työpisteeltä poistutaan vasta kun se on siisti.

Kaikkiin kyselyssä esiin tulleisiin asioihin ei valitettavasti voi vaikuttaa. Eräs avoimeen kysymykseen vastannut toivoi että työvuorolistat tehtäisiin kaksi viikkoa etu-

käteen, mutta aina ei voi tietää kuinka paljon tilauksia seuraavalle viikolle tulee. Asiakkailta on toivottu jonkinlaista ennustetta seuraavien viikkojen työmääristä, mutta niitä ei ole voitu toimittaa.

Tämän työn tulokset esitellään esimiehelle ja yhdessä tämän ja työnjohtajien kanssa aletaan rakentaa yritykselle työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa. Tavoitteena on tehdä yrityksestä työpaikka, jonne on mukava tulla ja jossa kaikki viihtyvät.

5.2 Toimenpiteet

Tutkimuksen tulokset käytiin läpi esimiehen kanssa ja tehtiin alustava toimintasuunnitelma.

- Perjantaisin työt lopetetaan puoli tuntia aikaisemmin ja kaikki osallistuvat työpaikan siivoamiseen
- Kerran kuukaudessa pidetään koko porukalla tilannekatsaus/palautekeskustelu, jossa käydään läpi silloinen työtilanne ja annetaan kaikille mahdollisuus antaa palautetta tai kysyä mieltä vaivaavista asioista
- Laatukäsikirjan vastuumatriisi käydään läpi työnjohtajien kanssa, jotta siitä saataisiin totuudenmukainen ja jokaisella olisi selkeää mitä omaan työkuvaan kuuluu
- Työntekijöiltä kysytään mielipidettä työterveyshuollon sopimuksen laajentamisesta ja mahdollisesti lisätään sairaanhoitopalvelut
- Työtehtäviä aletaan kierrättää enemmän työntekijöiden kesken, jotta fyysinen kuormitus jakaantuisi
- Esimies alkaa järjestää kehityskeskusteluja heti kun mahdollista, joissa käydään läpi työnkuva, työtehtävät ja palkka sekä annetaan työntekijälle mahdollisuus arvioida myös esimies. Kehityskeskustelut toistetaan vuosittain
- Uusille työtavoille annetaan mahdollisuus, jos saadaan konkreettisia ehdotuksia miten työt tulisi hoitaa paremmin. Kaikilta vaaditaan joustoa ja kompromisseja.

Toimintasuunnitelma käydään läpi vielä työnjohtajien kanssa, jotka saavat halutessaan lisätä omia kehitysehdotuksiaan. Tämän jälkeen toimintasuunnitelmaa aletaan toteuttaa käytännössä ja vuoden päästä katsotaan miten on onnistuttu toistamalla kysely.

LÄHTEET

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 12.10.2011. Työuupumus (burnout). [www-dokumentti]. Kustannus Oy Duodecim. [24.10.2012]. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Anttila, A.S. 18.8.2010. Stressi. [www-dokumentti]. Kustannus Oy Duodecim. [24.10.2012]. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976
- Finlex. 23.8.2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. [www-dokumentti] Edita Publishing. [16.10.2012]. Saatavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: Voitko hyvin työssäsi?. Saarijärvi: Yrityskirjat Oy.
- Kansaneläkelaitos. 3.10.2012. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma. [www-dokumentti]. Kansaneläkelaitos. [16.10.2012]. Saatavana: <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210708141508KP?OpenDocument>
- Kirkkohallitus. Kirkon työolobarometri. [www-dokumentti]. Helsinki: Kirkkohallitus. [9.11.2012]. Saatavana: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=yhteystiedot>
- Liuha, T & Nuutinen, H. 24.6.2009. Miten oppisit vähentämään stressiä? [www-dokumentti]. Diabetesliitto, Sydänliitto. [24.10.2012]. Saatavana: <http://www.terveysuomi.fi/fi/julkaisu/11869>
- Manka, M-L, Hakala, L, Nuutinen, S & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: TammerPrint Oy.
- Manka, M-L, Kaikkonen, M-L & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: eväitä kehittämistyön avuksi. [PDF-dokumentti]. Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. [10.10.2012]. Saatavana: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Metropolia. 10.10.2012. Materiaali- ja pintakäsittelytekniikka. [www-dokumentti]. Metropolia: Helsinki. [12.11.2012]. Saatavana: <http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/teollinen-tuotanto/materiaali-ja-pintakasittelytekniikka/>

- Mäkelä-Pusa, P & Terävä, K. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy.
- Niemelä, I. 2012. Kone- ja metallituoteteollisuus. [www-dokumentti]. Helsinki: Teknologiateollisuus ry. [8.10.2012]. Saatavana: <http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/a/kone--ja-metallituoteteollisuus.html>
- Opintoluotsi. 23.8.2012. Pintakäsittelyalan perustutkinto. [www-dokumentti] Opetushallitus. [12.11.2012]. Saatavana: http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/koulutusalat_ja_ammait/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeld=614a51fa-2d4d-4c45-885c-2ac9dee0b61b
- Rautio, K. 22.3.2012. Teollisuuden toimialakatsaus IV/2011.[www-sivu]. Tilastokeskus. [6.11.2012]. Saatavana: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-22_001.html?s=0
- Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 19.6.2012. Sairastavuus ja työkyky SAK:laisilla työpaikoilla. [www-dokumentti]. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. [9.11.2012]. Saatavana: <http://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-tyoolobarometri-2012-osa-2>
- Takaisin toimeen. Työn aiheuttama kuormitus. [www-dokumentti]. [30.10.2012]. Saatavana: <http://www.takaisintoimeen.fi/tyon-kuormitus>
- Teknologiateollisuus ry. 2012. Pintakäsittely-toimialaryhmä. [www-dokumentti]. Helsinki: Teknologiateollisuus ry. [12.11.2012]. Saatavana: <http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/ryhmat-ja-yhdistykset/pintakasittely.html>
- Työministeriö. 2003. Opas työn kuormittavuuden arviointiin: kuorma kevyemmäksi. Helsinki: Työministeriö.
- Työsuojeluhallinto. 15.6.2009. Fyysinen kuormitus. [www-dokumentti]. Työsuojeluhallinto. [30.10.2012]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/fyysinenkuormitus>
- Työsuojeluhallinto. 26.1.2012. Työtapaturma, ammattitauti. [www-dokumentti]. Työsuojeluhallinto. [30.10.2012]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyotaturma>
- Työterveyslaitos. 29.6.2012. Mitä tehdä, kun epäily ammattitaudista herää? [www-dokumentti] Työterveyslaitos. [30.10.2012] Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/ammattitaudit/Mita_tehda_kun_epaily_ammattitaudista_heraa/Sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos. 2.10.2012. Työn imu. [www-dokumentti]. Helsinki: Työterveyslaitos. [3.10.2012]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. Esimerkkejä työhyvinvointi-investoinneista. [www-dokumentti].
Työterveyslaitos. [3.10.2012]. Saatavana:
http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto_s1_2.html

Työturvallisuuskeskus. Fyysinen työkuormitus. [www-dokumentti]. Helsinki: Työ-
turvallisuuskeskus. [30.10.2012]. Saatavana:
http://www.ttk.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus

Työ- ja elinkeinoministeriö. 29.10.2012. Työelämän laatu. [www-dokumentti] Työ-
ja elinkeinoministeriö. [8.11.2012]. Saatavana:
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2307>

Uotila, A. 14.5.2012. SUOMEN METALLITEOLLISUUDEN KEHITYS 1918-1939 -
Tarkastelua tilastojen valossa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritie-
teiden yksikkö. / Historia. Pro Gradu –tutkielma.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake

LIITE 1 Kyselylomake

Sukupuoli

- ☐ Nainen
- ☐ Mies

Tausta, rastita sopiva vaihtoehto

- ☐ Jyskä
- ☐ Yritystie

Työn kuormitus

1. Voin vaikuttaa paljon siihen, mitä työtehtäviini kuuluu
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

2. Voin vaikuttaa työtahtiini
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

3. Voin vaikuttaa töiden jakamiseen työntekijöiden kesken
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

4. Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen työssä
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

Esimiestyö

1. Saan esimieheltäni tukea ja kannustusta
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

2. Esimieheni suhtautuu rakentavasti tekemiini muutosehdotuksiin
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

3. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

4. Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

Työkyky

1. Koen työni fyysisesti raskaaksi
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

2. Koen työni henkisesti raskaaksi
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

3. Työni on mielekästä
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa
4. Koen työkykyni vähintään hyväksi
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

Tiedonkulku ja ilmapiiri

1. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa
2. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa
3. Työpaikallani keskustellaan avoimesti yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa
4. Koen, että työtäni arvostetaan
 - a) täysin samaa mieltä
 - b) jonkin verran samaa mieltä
 - c) jonkin verran eri mieltä
 - d) täysin eri mieltä
 - e) ei osaa sanoa

Mitä erityisiä kehityskohteita yrityksessä on edellisiin teemoihin liittyen?
