

Tiina Korhonen

Maatalouslomittajien työhyvinvointi Ristijärven paikallisyksikössä



Tradenomi
Liiketaloudenkoulutus
LLM18S



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä(t): Korhonen Tiina

Työn nimi: Maatalouslomittajien työhyvinvointi Ristijärven paikallisyksikössä

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: työhyvinvointi, työilmapiiri, työkyky, muutos, johtaminen

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointi ja sen kehittäminen Ristijärven paikallisyksikössä. Opinnäytetyössä tutkittiin sitä, millaisena Ristijärven paikallisyksikön lomittajat kokivat työhyvinvoinnin työpaikallaan ja kuinka sitä voitaisiin kehittää tulevaisuudessa paremmaksi. Tavoitteena oli selvittää Ristijärven paikallisyksikön hallinnolle mikä on maatalouslomittajien työhyvinvoinnin tilanne nyt ja antaa kehittämissuhteita.

Ristijärven paikallisyksikkö hallinnoi viiden kunnan aluetta. Paikallisyksikön toiminta-ajatus on järjestää karjalaisyrittäjille 26 vuosilomapäivää vuodessa, sijaisapulomitusta eli sairaslomien lomitusta mahdollisuuksien mukaan sekä maksullista lomituspäivää.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käytettiin työhyvinvoinnista kertovaa kirjallisuutta ja sähköisiä lähteitä. Teoreettinen viitekehys koostuu siitä, mitä on työhyvinvointi ja mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Vastaavanlaista työhyvinvointikyselyä ei ole aiemmin tehty Ristijärven paikallisyksikön alueella, joten aihe on hyvin ajankohtainen ja työhyvinvointikyselylle oli tarvetta.

Opinnäytetyössä käytettävä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä. Tukena käytettiin myös kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Tutkimusaineistoa kerättiin haastattelulla, jota pyydettiin jokaiselta paikallisyksikön vakituiselta työntekijältä. Haastattelu koostui monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Haastatteluun pyydettiin 28 henkilöä, vastauksia saatiin 22.

Haastattelun tulosten perusteella Ristijärven paikallisyksikön työntekijöiden työhyvinvointitila on hyvä. Haastattelun perusteella saatiin selville, että työilmapiirin merkitys on suuri, työntekijät haluavat jatkaa työssään tulevaisuudessakin ja pitkät työmatkat heikentävät työhyvinvointia. Maatalouslomittajat tarvitsevat enemmän vertaistukea ja sitä pystytään lisäämään järjestämällä enemmän työkokouksia. Myös jatkuvan palautteen saaminen koettiin tärkeäksi ja sen antamiseen tulee kiinnittää tulevaisuudessa huomiota.

Abstract

Author(s): Korhonen Tiina

Title of the Publication: The well-being at work of the farm helpers at Ristijärvi local unit

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: well-being at work, working atmosphere, ability to work, change, leading

The topic of this thesis was well-being at work and its development at the Ristijärvi local unit. The thesis investigated how the farm relief workers at the Ristijärvi local unit experience well-being at work, and how it could be developed in the future. The goal was to explain the status of their well-being and give development ideas to the administration of the Ristijärvi local unit.

Ristijärvi local unit administrates five municipalities. The idea of the local unit is to organize 26 annual vacation days, substitute help (e.g. for a sick leave), and other paid short-term substitution for cattle farm entrepreneurs.

Literature and e-sources on well-being at work were used in the theory part. The theoretical frame of reference included a definition of well-being at work and what affects well-being at work. A similar well-being research survey had never been conducted at the Ristijärvi local unit before, and this survey was both very topical and needed.

The research was executed with a quantitative method. Qualitative method was used as a support. The research material was collected with interviews. All regular employees of the local unit were invited to an individual interview. The interviews included multiple choice questions and open questions. 28 people were invited, and 22 responses were received.

The results of the interviews showed that the well-being of workers at the Ristijärvi local unit is good. It was discovered that the importance of well-being at work is great, employees want to continue their work in the future and long distances to work weaken the well-being at work. Farm relief workers need more peer support, and it can be increased by arranging more work meetings. In addition, receiving continuous feedback was found to be important. Hence, giving feedback to farm relief workers needs attention in the future.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Ristijärven paikallisyksikkö	2
3	Työhyvinvointi	5
	3.1 Työhyvinvointi käsitteenä	5
	3.2 Työhyvinvoinnin merkitys yksilön ja yhteiskunnan kannalta...6	
	3.3 Työhyvinvointi muutostilanteissa.....7	
	3.4 Työhyvinvoinnin portaat -malli.....11	
	3.5 Työhyvinvoinnin tavoitteellinen kehittäminen.....13	
4	Työilmapiiri osana työhyvinvointia	13
	4.1 Mitä on työilmapiiri.....	13
	4.2 Arvot.....	13
	4.3 Tavoitteet.....	14
	4.4 Ihmisten käyttäytyminen ja motivaatio.....	15
	4.5 Työilmapiirin johtaminen.....	16
5	Tutkimusmenetelmä	20
	5.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	20
	5.2 Luotettavuus.....	21
6	Tutkimuksen kulku	22
	6.1 Tutkimustulokset.....	23
	6.2 Johtopäätökset.....	39
7	Kehittämissuhteet	44
8	Pohdinta	45
	Lähteet.....	47
	Liitteet	

1 Johdanto

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työelämässä. Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työn arjessa. Sitä ei saavuteta työstä irrallaan olevilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa. Se kohdistuu esimerkiksi johtamiseen, henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai työympäristöön. (Työterveyslaitos n.d.a.)

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä selvitetään, mikä on Ristijärven paikallisyksikön lomitajien työhyvinvoinnin tilanne nyt ja kuinka sitä voidaan tulevaisuudessa kehittää. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on antaa toimeksiantajalle käytännön tasolla ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuskysymyksinä olivat, mikä on työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä ja miten työhyvinvointia voidaan kehittää.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Ristijärven paikallisyksikkö, joka on yhdistymässä vuoden 2023 alusta toisten Pohjois-Suomen paikallisyksiköiden kanssa. Tulevat muutokset paikallisyksikössä aiheuttavat työntekijöiden keskuudessa epätietoisuutta siitä, kuinka muutos vaikuttaa omaan työhön. Vastaavanlaista työhyvinvointikyselyä ei ole aiemmin tehty Ristijärven paikallisyksikön alueella, joten työhyvinvointikyselylle on tarvetta ja aihe on hyvin ajankohtainen.

Opinnäytetyön viitekehyksessä työhyvinvointia tarkastellaan yleisellä tasolla ja syvennyttään tarkemmin työhyvinvoinnin merkitykseen muutostilanteissa. Rauramon työhyvinvoinnin portaattomalli ja Manka & Mankan työhyvinvointi teos ovat vahvana pohjana teoriaosuudessa. Teoriatiedon pohjalta valmisteltiin haastattelulomake ja lomittajat haastateltiin puhelinhaastattelulla. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, vastaukset annettiin asteikolla 1-4 sekä kouluarvosana-asteikolla 4-10. Lisäksi osassa kysymyksiä käytettiin kyllä/ei- vaihtoehtoja sekä avoimia kysymyksiä. Työntekijöiltä saadaan kyselyn avulla kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen.

Tulokset esitetään Excelin ja PSPP:n avulla sekä kirjallisesti. Tulosten pohjalta tehdään johtopäätökset ja kehitysehdotukset työhyvinvoinnin parantamiseksi. Opinnäytetyön tutkimuksellista tuotosta voidaan hyödyntää lomituspalveluiden esimiestyössä.

2 Ristijärven paikallisyksikkö

Ristijärven paikallisyksikön hallinnossa on kolme vakituista työntekijää. Vakituksia maatalouslomittajia alueella on 28. Määräaikaisia lomittajia on vaihtelevasti yhdestä kymmeneen henkilöä tarpeen mukaan.

Lomatoimisto sijaitsee fyysisesti Ristijärven kunnantalossa. Hallintoalueeseen kuuluu Ristijärven lisäksi Puolanka, Paltamo, Hyrynsalmi ja Suomussalmi. Toimistopäiviä järjestetään 1-2 kertaa kuu-kaudessa myös Puolangalla, Paltamossa sekä Suomussalmella. Toimistopäivien tarkoitus on viedä lomittajille työvarusteita sekä nähdä lomittajia fyysisesti ja päästä keskustelemaan heidän kanssaan.

Lomatoimiston toiminta-ajatus on järjestää karjatalousyrittäjille 26 vuosilomapäivää vuodessa, mahdollisuuksien mukaan sijaisapulomitusta eli sairaslomien lomitusta sekä maksullista lomituspua. Toiminta-ajatus edellyttää maatalouslomittajien työnjohdon järjestämistä sekä hallinnollisten asioiden hoitamista niin Maatalousyrittäjien eläkelaitokseen Melaan päin kuin Ristijärven kuntaan, sekä tietysti työnantajan hallinnollisten tehtävien tekemistä. Maatalousyrittäjien lomituspalvelujen tarkoituksena on tukea maatalousyrittäjän sosiaaliturvan toteutumista, työssä jaksamista ja edesauttaa työurien pidentymistä. Lomituspalvelulaki määrää lomituspalveluiden toiminnasta.

Tämä toiminta-ajatus on niin kantava, että se ohjaa lomatoimiston toimintaa kokonaisuudessaan. Toiminta-ajatus määräytyy asiakkaiden eli karjatalousyrittäjien näkökulmasta ja sidosryhminä ovat maatalouslomittajat, lähimmät paikallisyksiköt, työterveyshuolto, TE-keskus, suojaruste-toimittajat ja alan kouluttajat.

Lomatoimiston toiminnan perusarvot ovat asiakaslähtöisyys, työntekijälähtöisyys, tasapuolinen kohtelu, yksilön kunnioitus, luotettavuus ja jatkuva kehittäminen. Tavoiteprofiili on olla helposti lähestyttävä ja luotettava organisaatio.

Lomatoimiston visio on tuottaa lomituspalveluita luotettavasti ja tasapuolisesti työntekijöiden työhyvinvointia kunnioittaen. Tämä on organisaation pääsuunta koko toiminnalle pitkäksi aikaa eteenpäin.

Viestintä on organisaation tärkein työkalu. Toiminta perustuu hyvin pitkälti viestintään. Lomittajat ja yrittäjät kertovat ruohonjuuritasolta asioita lähiesimiehilleen, ja lähiesimiehet toimivat siten tarvittavalla tavalla. Lähiesimiehet kertovat tarvittaessa omalle esimiehelleen eli lomituspäällikölle asiasta. Mikäli asiaa viedään vielä eteenpäin, niin lomituspäällikkö jatkaa siitä.

Työntekijöitä tavataan kasvotusten käymällä työnjohtokäynneillä. Työnjohtokäynti tarkoittaa työnjohdon käyntiä tilalla, jossa työntekijä sillä hetkellä työskentelee. Se kasvattaa luottamusta esimiehen ja työntekijän välillä. Työnjohtokäynnillä tarkastetaan työturvallisuuteen liittyvät asiat. Kasvotusten tapaaminen on edelleen tärkeä, vaikka nykyään sen mahdollisuutta vähennetään koko ajan. Työnjohtokäyntien tavoite on viestiä sitä, että työntekijästä välitetään ja häntä arvostetaan. Tapaamisen yhteydessä on helppo puhua asioista, joista viestiminen voi olla vaikeaa puhelimesta saatikka sähköpostilla tai tekstiviestillä/WhatsAppilla. Työnjohtokäynneillä voidaan myös kannustaa henkilökohtaisesti. Toki se voidaan tehdä myös muutoin, mutta kasvotusten se on erittäin toimivaa. Palautteen antaminen työntekijälle henkilökohtaisesti on yksi tärkeimmistä luottamuksen ja motivoinnin työvälineistä.

Asiakkaita eli karjatalousyrittäjiä tavataan vähintään kerran kolmessa vuodessa tilakäynnin yhteydessä. Johtavat lomittajat tekevät tilakäyntejä, joista tehdään raportit Melan tietojärjestelmään. Jokainen yrittäjä pääsee lukemaan oman tilansa raportin ja perustiedot loimitusnetin kautta, jonne he kirjautuvat mobiilivarmenteella tai pankkitunnuksilla. Asiakkaat pystyvät tekemään ohjelmassa myös lomitusvarauksia sekä sijaisapuhakemuksia.

Erilaiset koulutukset ja yhteiset illanvietot työntekijöiden kesken luovat yhteisöllisyyttä. Hallinto järjestää tilaisuudet. Näitä tapahtumia työntekijät arvostavat. Siellä työntekijät saavat puhua keskenään niin työhön liittyvistä asioista kuin vapaa-ajankin asioista.

Ristijärven paikallisyksikön strategia on, että karjatalousyrittäjille järjestetään 26 vuosilomapäivää vuodessa, mahdollisuuksien mukaan sijaisapulomitusta eli sairaslomien lomitusta sekä maksullista lomitusapua työhuippujen aikaan.

Asiakkaiden tyytyväisyyttä kysytään asiakastyytyväisyyskyselyllä vuosittain. Kyselyt lähetetään vuosilomahakemusten yhteydessä marraskuussa. Asiakastyytyväisyys on ollut kiitettävällä tasolla viimeisinä vuosina. Hallinnossa keskustellaan yhdessä päivittäin asiakkailta ja työntekijöiltä tulevasta palautteesta. Varsinaisia hallinnon palavereita ei järjestetä, vaan se kuuluu päivittäiseen työhön.

Lomituspalveluiden pääviesti on järjestää luotettavasti lomituspalveluita, olla avoin ja ymmärrettävä organisaatio. Teemana tällä hetkellä on se, kuinka säilytämme työpaikat kaikille työntekijöille ja turvaamme asiakkaille laadukkaat lomituspalvelut muuttuvassa maatalouden tilanteessa.

Karjataloustilojen määrä laskee koko ajan ja se mietityttää kaikkia niin organisaation sisällä kuin sen ulkopuolellakin olevia sidosryhmiä. Ristijärven paikallisyksikön on seurattava toimintaympäristönsä teemoja eli maatalouden yleistä kehitystä ja tilannetta, työhyvinvoinnin ja viestinnän kehitystä, lomituspalveluiden valtakunnallisia uutisia ja työntekijöiden sekä asiakkaiden huolia. Kaikki mitä ympärillä tapahtuu, vaatii riittävän nopeaa reagointia tilanteen mukaan ja se on ympäristön teemojen hallintaa. Kun ongelmat havaitaan ajoissa, päästään niihin käsiksi niin, että niihin voidaan vaikuttaa.

Henkilöstö on paikallisyksikön maineen ydin, joten jokaisesta työntekijästä niin hallinnossa kuin työkentällä on huolehdittava niin hyvin kuin mahdollista. Paikallisyksikön hyvä maine vaikuttaa siihen, että työntekijöitä on helpompi rekrytoida ja asiakkaat käyttävät laajemmin palveluita, jolloin tulos on parempi. Lomituspalveluiden toimivuuden mittarina käytetään asiakastytytyväisyyskyselyä kerran vuodessa. Työntekijöiltä saadaan palautetta sitä mukaa, kun sitä ilmenee. Arviointi tapahtuu hallinnon kesken keskustelemalla siitä, mikä on toiminut hyvin ja mikä huonosti.

Mikäli paikallisyksikön toiminta on huonoa, asiakkaat voivat valittaa siitä myös MELAan, joka hallinnoi paikallisyksikköä. Viesti tulee MELAsta paikallisyksikköön.

3 Työhyvinvointi

Tässä luvussa käsitellään mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä se merkitsee niin yksilön kuin koko yhteiskunnan kannalta. Tässä luvussa kerrotaan myös työhyvinvoinnista muutoksessa sekä työhyvinvoinnin kehittämistä tavoitteellisesti.

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsite. Työhyvinvointi tarkoittaa erilaisia asioita sen mukaan, keneltä sitä kysytään. Työhyvinvointi on myös kulttuuriin ja aikaan sitoutunut termi. Työhyvinvoinnin keinoissa huomio on kiinnittynyt lähestymistapoihin ja menetelmiin ihmisten kanssa käymisessä. Ihmisten suhdekuormituksen säätäminen, työkykytoiminta ja elämänlaadun parantaminen ovat tämän hetken työhyvinvoinnin toiminnallisia keinoja. (Sinokki & Virtanen 2014, 28,30.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat terveellinen, turvallinen ja tuottava työ, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa ja jossa työntekijät ja työyhteisöt kokevat työn tekemisen mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu myös se, että työntekijät kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvoinnissa on hyvin pitkälti kyse työntekijän itsensä kokemuksesta. Pienillä arkisilla valinnoilla, asenteella ja toimintatavoilla voi vaikuttaa paljon sekä fyysiseen että psyykkiseen työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja koko työyhteisön ilmapiiriin. Työkyky ja työn kuormittavuus korostuvat työhyvinvointikokemuksessa. (Pennonen 2021, 16.)

Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työn arjessa. Sitä ei saavuteta työstä irrallaan olevilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa. Se kohdistuu esimerkiksi johtamiseen, henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai työympäristöön. (Työterveyslaitos n.d.a.)

Työhyvinvoinnista on vastuu sekä työntekijällä että työnantajalla. Työhyvinvointi koostuu monista eri asioista arjen työssä, joka vaatii systemaattista johtamista ja jossa jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työhyvinvoinnistaan. He yhdessä ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Lisäksi työhyvinvointiin liittyviä toimijoita ovat työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet. (Pennonen 2021, 16.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä saadaan asioita aikaan yhteistyöllä ja toiminnalla on selkeät tavoitteet. Työyhteisössä on avoin ja luottavainen ilmapiiri, jossa kannustetaan, kunnioitetaan ja arvostetaan kaikkia yhteisön jäseniä. Työntekijä, jonka työhyvinvointi on kunnossa, tietää työnsä tavoitteet ja hän saa palautetta työstään. Hän tuntee itsensä tarpeelliseksi ja kokee työssään itsenäisyyttä sekä yhteenkuuluvuutta riittävästi. Hän pääsee kehittämään itseään, osaamistaan, hyödyntämään osaamistaan ja on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. (Pennonen 2021, 17.)

Terveessä työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, kannustetaan ja innostetaan. Terveessä työyhteisössä annetaan myönteistä palautetta, puhalletaan yhteen hiileen, pidetään työmäärä aisoissa, uskalletaan puhua ongelmistakin ja säilytetään toimintakyky muutostilanteissakin. (Työterveyslaitos n.d.a.)

Työhyvinvoinnin tukena on erilaiset virka- ja työehtosopimukset. Tukena on myös työhön liittyviä suosituksia kuten esimerkiksi työturvallisuuslaki, valtioneuvoston asetukset ja päätökset sekä alakohtaiset laite-, kone- ja työvälinesäädökset. (Pennonen 2021, 18.)

3.2 Työhyvinvoinnin merkitys yksilön ja yhteiskunnan kannalta

Työhyvinvointi on ilmiö, joka vaihtelee ajallisesti, paikallisesti ja yksilöllisesti. Työ ja hyvinvointi liittyvät ilmiöinä toisiinsa. Työ tuottaa ihmiselle parhaimmillaan hyvinvointia, joka tekee elämän merkitykselliseksi. (Sinokki & Virtanen 2014, 9.)

Työilmapiirin merkitys ihmisen hyvinvoinnille ja menestykselle perustuu evoluutiopsykologiaan. Ihmiset saavat onnistuneista yhteistyöepisoodeista välittömän hormonaalisen palautteen. Oksitosiini-nimistä hormonia erittyy, joka aiheuttaa mielihyvän tunnetta, sekä vähentää ahdistuksen ja stressin kokemista. Tämä selittää myös sen, miksi myönteinen palaute toisilta ihmisiltä saa aikaan hyvän olon tunnetta. Onnistuminen tuntuu aina hyvältä, mutta yhdessä onnistuminen voi tuntua vielä paljon paremmalta. Toisten auttamisesta ja huomioon ottamisesta tulee hyvä olo myös itselle. (Aro 2018, 51-52.)

Arvostuksen kokeminen ja saaminen ylläpitää ja parantaa itsetuntoa. Arvostuksen saaminen työstä vaikuttaa myös omaan asenteeseen työtä kohtaan. Työ merkitsee yksilölle monia eri asioita. Työstä saatava palkka mahdollistaa kulutuksen mutta työ voi olla myös tärkeä keino oman identiteetin rakentamiseen. (Sinokki & Virtanen 2014, 207.)

Työhyvinvoinnin kannalta yksilölle on tärkeää, etteivät sisäiset tai ulkoiset paineet saa hallinnan tunnetta järkkymään. Hallinnan tunteen järkkyminen aiheuttaa stressireaktion. Oppimisen ja onnistumisen kokemukset vuorostaan vahvistavat hallinnan tunnetta, joka saa aikaan sisäistä mielihyvää ja tyydytystä. (Sinokki & Virtanen 2014, 207.)

Työhyvinvoinnilla on merkitystä yhteiskunnallisesti. Se vaikuttaa tehokkuuteen, talouteen, se on myös itseisarvo, jota voidaan perustella toiminnallisesti, eettisesti ja yritysten menestymisen näkökulmasta. Työssäkäyvät ovat keskimäärin työelämän ulkopuolella olevia ihmisiä terveempiä ja työ vahvistaa itsetuntoa sekä antaa merkitystä elämälle. Työurien pituudet tulevat kasvamaan tulevina vuosina, työelämä on muuttunut ja työtekijöiden ongelmien tunnistamisesta on tullut tarkempaa. Työelämän muutokset jatkuvat tulevinakin vuosina hyvin todennäköisesti vieläkin mullistavimpana, joten työhyvinvoinnin merkitys yhteiskunnallisesti on perusteltua. (Sinokki & Virtanen 2014, 30-31.)

3.3 Työhyvinvointi muutostilanteissa

Työelämä muuttuu, koko yhteiskunta muuttuu, ihmiset muuttuvat oppimiskokemusten kautta. Elämänvaiheiden muuttuessa ihmiset muuttavat omaa ajattelu- ja toimintatapaansa, koska aiempi tapa ei enää toimi uudessa tilanteessa. Tämän vuoksi on hyvä, että ihmiset ylläpitävät itsessään riittävää muutosvalmiutta, kykyä ja halua oppia uutta. (Luukkala 2011, 176.)

Työelämämuutos voi herättää monia tunteita, joista tyypillisimpiä ovat pelko, viha, suru ja ilo. Ensin voi pelottaa, että sanotaanko minut irti, loppuuko tämä työ kokonaan. Seuraavaksi voi tulla vihan tunne, joka vahvistaa itsetuntoa ja rohkeus kasvaa ottaa kantaa asioihin omalla nimellä, äänellä ja kasvoilla. Suru on yleisinhimillinen muutostunne ja sitä ilmenee myös silloin, vaikka muutos olisi myönteinen, koska jokin asia voi muuttua lopullisesti. Työelämämuutoksen tavoitteena on saavuttaa muutos parempaan. Sen jälkeen, kun katse on kiinnittynyt muutoksessa tähän myönteiseen tavoitteeseen, siitä seuraa ilon tunnetta. (Luukkala 2011, 181-182.)

Työn sisällön muuttuessa voi joskus tuntua, että niistä selviytyminen on ylitsepääsemätöntä. Tämä voi aiheuttaa uupumusta ja kiirettä työssä. Muutokset uhkaavat työhyvinvointia, koska työntekijä joutuu ponnistelemaan suoriutuakseen työstään odotusten mukaisesti. Muutosvastarinta johtuu ihmisten persoonallisuuspiirteiden eroista. Toiset ihmiset suhtautuvat uuteen avoimemmin ja ovat halukkaita oppimaan uutta, toiset taas haluavat pitäytyä tutussa ja turvallisessa. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 28-30.)

Työelämän muutokset edellyttävät kaikilta työyhteisön jäseniltä uudenlaista osaamista ammatillisen osaamisen rinnalle. Tällainen metataito on esimerkiksi sosiaalinen älykkyys, joka tarkoittaa sitä, että organisaatiot tulevat verkostoituneimmiksi, virtuaalisemmiksi sekä vähemmän hierarkisemmiksi. Kansainvälisyys, digitaalinen lukutaito, ihmisen ja koneen välinen yhteistyö sekä innovatiivinen yrittäjämäinen mieli ovat myös tulevaisuuden metataitoja. Johtamistaidot ovat niin ikään tulevaisuuden tärkeä osaamistaito, jolla tarkoitetaan, että pitää osata ymmärtää moninaisuutta, ratkoa ristiriitaisuuksia ja innostaa. Jokaisen tulisi osata johtaa ja motivoida myös itseään, se ei ole pelkästään esimiesten taito. Myös elämänhallintataidot ovat tärkeässä roolissa tulevaisuudessa. Täytyy osata huolehtia omasta psykologisesta pääomastaan sekä hyvinvoinnistaan koska ne helpottavat muutoksessa suunnistamista. (Manka & Manka 2016, 24-25.)

Suurin este uuden oppimiselle on ihmisen omassa päässä tai organisaationkulttuurin uskomuksissa, että sanomme, että ei tässä iässä enää opi. Aivotutkimus kertoo, että aivot ovat elastiset ja joustavat ja kykenevät oppimaan pitkin ikää. (Manka & Manka 2016, 25.)

Epävarmuus on se, mitä muutoksessa pelätään paljon. Se aiheuttaa stressiä. Stressi on tiettyyn rajaan saakka positiivista ja vaikuttaa myönteisesti siihen mitä työssä saadaan aikaan. Sitten kun ylikuormittumisen raja ylittyy, stressi aiheuttaa kynnisyttä, masentuneisuutta, unihäiriöitä, sairastamista ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Pahimmassa tapauksessa pitkittynyt stressi aiheuttaa työuupumuksen. Stressi syntyy silloin kun henkilö havaitsee, ettei hän riittävästi voi vastata työn vaatimuksiin tai vaatimukset uhkaavat hänen henkilökohtaista hyvinvointiaan. (Manka & Manka 2016, 32.)

Muutosvastarinta

Ihmisillä esiintyy muutosvastarintaa muutostilanteissa. Muutosvastarinta tarkoittaa sitä, että ihminen pitää kiinni syvään juurtuneista vanhoista tavoistaan, käsityksistään ja asenteistaan, joka voi olla jopa oman edun vastaista. Muutosvastarinta on toimintaa, joka on kriittistä ja järkevää. Muutos edellyttää aina jotain uutta ja tuntematonta, aiheuttaen ihmisessä epävarmuutta, kuinka siitä selvitään. (Järvinen, 2016.)

Muutosvastarinta voi olla usein henkilökunnalle ainoa mahdollisuus osallistua muutokseen. Muutosvastarintaa tulee hyödyntää ja kääntää muutoksen hyväksi. Henkilöstössä on yleensä aina joku, joka ei hyväksy muutoksia laisinkaan. Koko henkilöstöä on melkein mahdotonta saada sitoutumaan muutokseen. (Luoma & Arikoski 2006, 128.)

Hyvä työelämämuutos etenee niin, että siitä tiedotetaan henkilökunnalle riittävän ajoissa kertoen tosiasiat. Tiedotustilaisuuksia tulee pitää silloinkin, vaikka mitään uutta tiedotettavaa ei ole. Se katkaisee siivet mahdollisilta vääriltä huhuilta ja juoruilta. Kaikilla tulee olla tasapuolinen mahdollisuus osallistua tiedotustilaisuuteen, tilaisuus täytyy organisoida niin tai vaikka järjestää useampi tilaisuus, että kaikki pääsevät vaikuttamaan. Kun koko työyhteisö pääsee vaikuttamaan tuleviin ratkaisuihin, silloin niihin myös sitoudutaan paremmin koko porukalla. (Luukkala 2011, 185.)

Muutosjohtaminen

Organisaatioiden toimintatapojen ja rakenteiden muuttaminen vaatii myös uudenlaista johtajuutta. Autoritäärinen tapa johtaa ei ole enää paras valinta vaan on siirryttävä jaettuun tai voimaannuttavaan johtamiseen. Näin siksi, koska esimies yksinään ei voi vaikuttaa johtamisen onnistumiseen, vaan työyhteisön jäsenet ovat tärkeä osa sitä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden työyhteisötaitojen kehittämiseen on kiinnitettävä huomiota. (Manka & Manka 2016, 16.)

Johdon tehtävä on huolehtia työnpaikan strategiasta ja siitä, että toiminta on taloudellisesti järkevää ja kannattavaa. Johdon täytyy muutoksessa luoda myös hyvinvointistrategia. Keskiportaan esimiesten tulee kertoa työryhmilleen, mikä tulee arkityössä muuttumaan ja mikä ei ja se tulee kertoa ymmärrettävästi kaikille. Keskijohdon tulee myös omalla esimerkillään näyttää, kuinka työt tehdään tulevalle aikakaudella, se motivoi muita seuraamaan. Mikäli sanat ja teot ovat ristiriidassa, se heikentää auktoriteettia. (Luukkala 2011, 186.)

On odotettavissa, että joustoja vaativat tulevaisuudessa työnantajan lisäksi myös työntekijät, jotka ovat syntyneet 1980-90-luvuilla. Tämä voi tarkoittaa työn rakentamista uudella tavalla sekä työntekijän että työnantajan tarpeiden mukaan. Tämä vaatii uudenlaista ajattelua ja voi tuoda mukanaan haasteita esimerkiksi henkilöstön riittävyyden ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen kuluvan ajan myötä. (Manka & Manka 2016, 17-18.)

Muutoksessa auttavat tekijät

Muutoksessa auttavat ihmisten elämän kokemus ja suhteellisuuden taju, se edistää kokonaisvaltaista ja käytännönläheistä ajattelua. Mahdollisuuksien näkeminen luo edellytykset tarkastella muutosta rauhallisesti eri näkökulmista ratkaisua hakien (kuva 2). Halu ja kyky oppia uutta, tosi-

asioiden hyväksyminen, turhan murehtimisen välttäminen ja keskittyminen vaikutettaviin asioihin helpottavat myös muutoksessa elämistä. Asioiden käsittely muiden kanssa, luottamus esimiehiin unohtamatta rentouttavaa yksityiselämää auttavat myös muutoksen keskellä (kuva 2). (Luukkala 2011, 196-197.)

Luottamusta tarvitaan johdon ja henkilöstön välillä, kun tavoitellaan hyvin toimivaa ja tuloksellista työyhteisöä. Luottamus vaatii oikeudenmukaista kohtelua ja päätöksentekoa. Näiden merkitys korostuu erityisesti muutoksissa, joihin sisältyy epävarmuutta siitä, mitä tulevaisuudessa tapahtuu. Työyhteisössä luottamusta edistävät sovittujen toimintatapojen noudattaminen, oikeudenmukainen johtaminen, toisia arvostava vuorovaikutus, rehellisyys, vastuullisuus ja avoin tiedonvälitys. Jotta luottamus syntyy, voidaan pitää kriteereinä sitä, että toiminta on avointa ja läpinäkyvää. Tavoitteet tulee yhteiseksi ja tieto on kaikkien saatavilla, johto jakaa samanaikaisesti sekä vastuuta että valtuuksia, työpaikalla toimitaan eettisesti, työpaikalla on turvallista keskustella avoimesti ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi. Jokaista tulee myös arvostaa työpaikalla (kuva 1). Kuvassa 1 on kuvattu yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Työterveyslaitos n.d.a.)



Kuva 1. Työhyvinvointi muutostilanteissa. (Työterveyslaitos n.d.a.)

3.4 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvoinnin toteuttamisen avuksi on kehitetty työhyvinvoinnin portaat – malli. Tämän mallin kehittämisen perusteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja suunnitelmallisen, pitkäjänteisen kehittämistoiminnan tueksi. Portaatt on nimetty työelämään sopivin käsittein; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (kuva 2). (Rauramo 2012, 15.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaatt. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työnantaja voi vaikuttaa terveyden portaaseen työkuormitusta säättämällä, tarjoamalla mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä työterveyshuoltoon. Työntekijä voi vaikuttaa terveyteensä terveellisillä elintavoilla. Eli terveysporras työssä tarkoittaa tekijänsä mittaista työtä, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävän ja laadukkaan ravinnon ja liikunnan, sairauksien ehkäisyn sekä hoidon. (Rauramo 2012, 15.)

Työnantaja voi vaikuttaa turvallisuuden portaaseen tarjoamalla hyvän työsuhteen sekä työolot. Työntekijä voi vaikuttaa turvallisuuteensa turvallisilla, ergonomisilla ja sujuvilla työ- ja toimintatavoilla. Eli työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työyhteisö tarkoittaa turvallisuuden porrasta. (Rauramo 2012, 15.)

Yhteisöllisyyden portaaseen työnantaja voi vaikuttaa toimivan työyhteisön, johtamisen sekä verkostojen kautta. Työntekijä voi vaikuttaa yhteisöllisyyteen joustavuudellaan, hyväksymällä erilai-

suuden sekä olemalla kehitysmuotoinen. Yhteisöllisyyden portaalla tarkoitetaan siis yhteishenkeä tukevia toimia, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtimista sekä ulkoista ja sisäistä yhteistyötä. (Rauramo 2012, 15.)

Arvostuksen portaaseen työnantaja vaikuttaa oikeiden arvojen asettamisella, huolehtimalla että toiminta on sujuvaa sekä talous kunnossa. Työnantaja voi palkita, antaa palautetta sekä pitämällä kehityskeskusteluja. Työntekijä tukee arvostuksen porrasta olemalla aktiivinen organisaation toiminnassa sekä kehittämisessä. Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat arvostuksen portaan tarkoitus. (Rauramo 2012, 15.)

Portaiden huipulla on osaamisen porrastus. Siihen työnantaja vaikuttaa osaamisen hallitsemisellaan, tarjoamalla mielekästä työtä, luovuutta sekä vapautta. Työntekijä vaikuttaa siihen oman työnsä hallinnalla sekä osaamisen ylläpitämisellä. Osaamisen porrastus on siis oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoista hyödyntämistä, uuden tiedon tuottamista sekä esteettisiä elämyksiä. (Rauramo 2012, 15.)

3.5 Työhyvinvoinnin tavoitteellinen kehittäminen

Työhyvinvointia voidaan kehittää tavoitteellisesti. Se aloitetaan perustamalla työryhmä, joka tekee yhteistyötä työyhteisön sekä asiantuntijoiden kanssa. Työryhmä sopii myös tiedottamisen käytännöistä. (Rauramo 2012, 21.)

Kun työryhmä on perustettu, ensimmäiseksi kartoitetaan nykytilanne eli kerätään taustatietoa ja valitaan mittarit sekä arviointimenetelmät. Sen jälkeen suunnitellaan tavoitteet ja priorisointi eli varmistetaan resurssit sekä arvioidaan ulkopuolisen asiantuntemuksen tarve. (Rauramo 2012, 12.)

Kun nykytilanne on kartoitettu ja suunnittelu tehty siirrytään itse toteutukseen eli mitä, kenelle, milloin ja kuka vastaa? Tätä seurataan työryhmässä koko prosessin ajan. (Rauramo 2012, 21)

Usein ajatellaan, että työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen on vain siihen erikoistuneiden asiantuntijoiden tehtävä. Mutta se ei ole näin, se on meidän kaikkien yhteinen asia. Työhyvinvointi on yhteistyötä esimiesten ja työntekijöiden välillä jokapäiväisessä työnteossa. Esimiesten toiminta on toki tässäkin asiassa ratkaisevan tärkeää. (Hyvärinen&Räty 2011, 3.)

3 Työilmapiiri osana työhyvinvointia

Tässä luvussa kerrotaan työilmapiiristä, sen johtamisesta ja vaikutuksista työhyvinvointiin. Arvot ja tavoitteet sisältyvät tiivistä työhyvinvointiin, joista kerrotaan myös tässä luvussa.

4.1 Mitä on työilmapiiri

Työilmapiirillä on valtava merkitys työhyvinvointiin yksilön kannalta. Yleinen työilmapiiri ilmaisee koko yhteisössä vallitsevasta yleisestä perusasenteesta ja luottamuksesta koko työpaikkaa ja työtä kohtaan. Yleisen työilmapiirin voi aistia lyhyenkin vierailun aikana. (Aro 2018, 40.)

Työilmapiiriin vaikuttaa organisaatiokulttuuri ja sen terveys. Tarkemmin määriteltynä työilmapiiriin vaikuttavat työolotekijät ovat arvot ja arvostus, käytös ja tapakulttuurit työpaikalla, tavoitteiden, työroolien, prosessien ja muiden organisaatorakenteiden selkeys ja mielekkyys, onnistumista tukeva johtamistapa, viestinnän määrä ja laatu, ongelmanratkaisukäytännöt, työympäristön tilanne yleisesti, sen historia, ryhmä- ja organisaatiodynamiikka sekä työilmapiirin johtaminen. (Aro 2018, 41.)

4.2 Arvot

Arvot ovat koko työilmapiirin kivijalka. Arvojen täytyy perustua ihmiskäsitykseen ja eettiseen näkemykseen liiketoiminnasta eikä liiketoimintastrategiaan. Sitä merkittävämpi on arvojen voima, mitä paremmin työyhteisössä jaetaan samansuuntainen ihmiskäsitys. Ihmisten johtaminenkin perustuu aina arvoihin, ne voivat olla joko tietoisia tai tiedostamattomia. On sanottu, että tärkeämpää, kuin mitä johto tekee, on se mitä se edustaa, eli mitkä ovat johdon arvot. Omien arvojen ja johdon arvojen yhteensopivuus on tärkeä innostuksen, hyvinvoinnin ja tehokkuuden kannalta. Ryhdikäs arvojen mukainen toiminta luo pohjan työilmapiirille ja johtamiselle. Arvokkaan työyhteisön jäsenet kokevat itsensä arvostetuiksi ja arvokkaiksi. He ovat ylpeitä työstään ja organisaatiostaan. (Aro 2018, 47-49.)

Ihmisten omien arvojen selkeyttäminen auttaa löytämään motivaatiota muutoksiin, ohjaa valintoja ja käyttäytymistä arjessa ja vaikuttaa siten myös työhyvinvointiin. Arvojen selkeyttämisen on

havaittu vähentävän stressiä. Sen on myös todettu olevan yhteydessä murehtimisen vähenemiseen epäonnistumisen jälkeen. Sitoutuminen arvojen mukaisiin tekoihin on yhteydessä parempaan elämänlaatuun. (Pennonen 2021, 88.)

Arvot kertovat ihmisestä millainen henkilö hän halua olla ja mihin hän haluaa aikansa ja elämänsä käyttää. On helpompaa tavoitella itselleen merkityksellisempää ja tyydyttävämpiä päämääriä kun tietää, mikä on itselle tärkeää. Omien arvojensa tunnistaminen, kuunteleminen ja niiden kanssa sopusoinnussa eläminen lisää ihmisen hyvinvointia ja synnyttää mielenrauhaa. Aina ei ole helppoa elää omien arvojen mukaisesti. Se voi silti olla tyydyttävämpää kuin mielihalujen mukaan toimiminen tai taloudellinen hyöty. Joskus on hyvä pysähtyä pohtimaan arvojaan, ettei menetä niiden merkitystä ja ala elämään arvojensa vastaisesti. Arvojensa tunnistaminen ei aina ole helppoa, ja ne voivat muuttua elämän varrella elämänmuutosten seurauksena. (Pennonen 2021, 101, 103.)

4.3 Tavoitteet

Tavoitteet sijoittuvat mielessä yleensä aina tulevaisuuteen toisin kuin arvot, jotka sijoittuvat nykyhetkeen. Tavoite on jotakin, mitä pyritään saavuttamaan, jota kohti mennään. Toisaalta arvot näyttävät suuntaa elämässä ja niiden pohjalta voi luoda selkeitä tavoitteita ja päämääriä. Tavoitteiden asettaminen merkitsee päätöstä siitä mihin pyritään ja mitä halutaan saavuttaa. Mikäli tavoitteet ovat hyvin suuria, on hyvä asettaa välitavoitteita. Tällöin voidaan paremmin seurata tavoitteessa etenemistä. (Pennonen 2021, 104.)

Joskus tavoitteita asetetaan ulkoapäin. Näin tapahtuu yleensä työpaikoilla. Mikäli ihminen ei ole sisäisesti motivoitunut tavoitteeseen, sen saavuttamiseen ei pyritä yhtä sitkeästi. Ulkoa asetettu tavoite saattaa aiheuttaa jopa ärtymystä, etenkin jos siinä on arvostirriitä henkilön omien arvojen kanssa. Tavoite voi olla myös liian vaativa, joka ahdistaa. (Pennonen 2021, 104.)

Jatkuva tavoittelu voi olla myös tapa elää. Tavoittelu voi hallita koko elämää ja niiden eteen voidaan olla valmiita tekemään melkein mitä tahansa. Toiset eivät taas uskalla tai osaa asettaa tavoitteita. Eläminen voi olla psyykkisesti jopa vaarallista, jos elää kokonaan ilman tavoitteita. Tunnusomaista masentuneelle onkin tavoitteiden puuttuminen eli tulevaisuudessa ei nähdä tulevan mitään tärkeää. (Pennonen 2021, 105.)

4.4 Ihmisten käyttäytyminen ja motivaatio

Esimiesten ja työtovereiden hyvä käytös työpaikalla on aivan perusasia hyvän työilmapiirin synnyttämisessä. Ihmisten huono käytös aiheuttaa stressiä, pahaa mieltä sekä aiheuttaa haittaa koko yhteisön sekä yksilön terveydelle. Työyhteisöön tulee vihamielinen ilmapiiri, mikäli huonolle käytökselle tehdään hiljainen hyväksyminen. Huono käytös häiritsee ennen kaikkea itse työnteke mistä. (Aro 2018, 50.)

Michael Leiter on havainnut tutkimuksessaan, että työtovereiden hyvä käytös työpaikalla suo jasi merkittävästi työssä väsymiseltä ja uupumukselta. Myös sairauspoissaolot olivat selkeästi matalammat työpaikoissa, joissa käyttäytyään hyvin, kuin työpaikoissa, joissa huono käytös sallitaan. Leiterin mukaan hyvä työkäytös on erittäin hienovarainen ja herkkä asia, ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa pienetkin asiat voivat saada hyvin suuren merkityksen. (Aro 2018, 53.)

Motivaatio on ihmisen toiminnan taustalla olevaa polttoainetta, se ohjaa käyttäytymistä tavoitteiden suuntaan ja säätelee käyttäytymistä. Ihmisen ollessa motivoitunut käyttäytyminen on tarkoituksenmukaista ja päämääräsuuntautunutta. Motivaatio on psyykinen lähde, joka ohjaa, kuinka vireästi, ahkerasti ja aktiivisesti toimimme ja mihin mielenkiintomme suuntautuu. Motivaatiolla on keskeinen vaikutus työstä suoriutumiseen. Sen vuoksi onkin tärkeää tietää, mistä motivoituu tällöin itselle soveltuvien tehtävien ja sopivan työympäristön löytäminen on helpompaa. Sellaisista tehtävistä suoriutuu parhaiten, joihin on olemassa vahva sisäinen motivaatio. (Pennonen 2021, 88-89.)

Työmotivaatio on kokonaistila, joka synnyttää, suuntaa, energisoi ja ylläpitää työntekijän yksilön työtoimintaa. Motiivit virittävät työmotivaation, kuten motivaatioissa yleensä. Taustalla vaikuttavat tilanteen hallinta eli kompetenssi, itsenäisyys, liittymisen tarve muiden ihmisten kanssa sekä tarve olla luotettu, arvostettu, sosiaalisesti pidetty ja turvassa. Kuinka työmotivaatio syntyy siihen vaikuttavat myös ihmisen ylpeys, velvollisuudentunto ja itsensä päteväksi tunteminen eli tunnepohjainen sitoutuminen työtehtävään. (Pennonen 2021, 94.)

Muita yksilön ominaisuuksia, jotka vaikuttavat työmotivaatioon ovat mm. työntekijän mielenkiinnon kohteet, asenteet työtä ja itseä kohtaan ja erilaiset tarpeet. Asenne vaikuttaa työntekijän työsuoritukseen ja hyvä asenne saakin tarttumaan reippaasti työhön ja ponnistelemaan siinä. Mikäli työntekijä ei ole kiinnostunut työstään, on häntä hyvin vaikea motivoida koska työntekijän mielenkiinnon kohde määrää hänen tarkkaavaisuutensa kohteen. Myös elämäkokemuksilla ja elämänvaiheilla on vaikutus työmotivaatioon. (Pennonen 2021, 94.)

Työmotivaation syntyyn vaikuttavat työntekijän ominaisuudet, työn ominaispiirteet sekä monet yhteiskunnalliset tekijät. Persoonallisuudella voidaan selittää ihmisten suoritusten ja ponnistelujen erilaisuutta. Työmotivaation kannalta tärkeitä ominaisuuksia ovat työntekijän oma asenne työtä kohtaan, tunneäly, kehittymishalukkuus, omat mielenkiinnon kohteet, elämänhallinnan tunne, ammatillinen minäkäsitys ja terve itseluottamus. Elämänvaihe vaikuttaa myös työmotivaatioon ja kokemukseen työn merkityksestä. (Lääkäriliitto 2021.)

Työmotivaatioon vaikuttaa lisäksi työn riittävä haasteellisuus, hyväksytyt tavoitteet, saavutettavissa olevat palkkiot, kokemus olla osana tärkeää ja tarkoituksenmukaista kokonaisuutta, esimiestyön oikeudenmukaisuus, luottamus työpaikalla sekä kokemus työn arvostuksesta ja palkitsevuudesta. Ihmiset motivoituvat työssään eri asioista. Samassa työssä toinen voi motivoitua esimerkiksi mahdollisuudesta päästä käyttämään ongelmanratkaisutaitojaan, toinen motivoituu mahdollisuudesta auttaa muita ja kolmas luvatusista rahapalkkiosta. Hyvän työmotivaation omaava henkilö tekee työtä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen eteen ja on valmis käyttämään sekä henkisiä että fyysisiä voimavarojaan työn tekemisessä. Työntekijän ahkeruus ja työtehokkuus ovat siis kiinni työmotivaatiosta. (Pennonen 2021, 95.)

4.5 Työilmapiirin johtaminen

Esimiestyön ja johtamisen yleisenä pääpiirteenä pidetään palvelua, kontrollia ja uuden luomista. Esimiesten palvelutehtävänä on varustaa työntekijät tarvitsemillaan henkisillä ja materiaalisilla voimavaroilla. Työskentelyä on myös samalla valvottava ja puututtava tarvittaessa epäkohtiin. (Aulankoski & Lundahl 2018, 48.)

Esimiehen aktiivisuus työolosuhteiden ja työn havainnoinnissa sekä esimiehen ja henkilöstön välinen säännöllinen vuorovaikutus auttavat varmistamaan työolojen ja tapojen turvallisuutta ja tuloksellisuutta sekä ennen kaikkea työyhteisön toimivuutta. Jatkuvan havainnoinnin avulla on myös mahdollista tunnistaa hyviä käytäntöjä ja hiljaista tietoa, joita voidaan hyödyntää työ- ja toimintatapojen kehittämisessä. Esimies voi edesauttaa työhyvinvoinnin toteutumista ja huolehtimisvelvoitetta olemalla työntekijöiden tavoitettavissa, kiertämällä työpisteissä ja keskustelemassa työntekijöiden kanssa sekä järjestämällä aikaa työntekemisen seuraamiseen. Kun esimies seuraa työntekijöiden työtä, ilmenee toimivatko työntekijät sovittujen toimintatapojen mukaan, esimies voi antaa palautetta sekä työntekijöillä on mahdollisuus antaa palautetta ja kertoa havainnoistaan. Esimies voi myös tutustua eri töihin käytännössä, huolehtia säännöllistä palaverista, kannustaa työntekijöitä aktiivisuuteen ja vastuun ottamiseen, tukea työntekijöiden välistä

yhteistyötä ja hyvien käytäntöjen siirtymistä eteenpäin ja järjestää säännöllisesti kehityskeskusteluja. Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita oman työyksikönsä toiminnan kehittämistä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman esimiestoiminnan kehittämistä. (Hyvärinen & Rätty 2011, 6.)

Luottamus

Kun esimies tekee yhteistyötä alaistensa kanssa, se rakentaa luottamusta vuorovaikutuksessa. Luottamus on ehdoton edellytys yhdessä kehittämiselle ja osaamisen jakamiselle. Työpaikalla, joka omaa korkean luottamuksen, ihmiset keskustelevat avoimesti vaikeistakin asioista, kuuntelevat toisiaan ja ottavat toisensa huomioon. Kaikkien työyhteisön jäsenten välillä on keskinäinen arvostus. Työn tarkoitus koostetaan luottamuksesta, rohkeudesta ja sinnikkydestä. (Savolainen, Rätty, Pratch & Tanskanen 2017, 21.)

Luottamuksen merkitys näkyy ihmisten suorituksissa, sitoutumisessa ja hyvinvoinnissa. Se vaikuttaa organisaation tulokseen ja auttaa muutosten onnistumisessa. Luottamukseen vaikuttaa koko organisaation luotettavuus sekä yksittäisten ihmisten luotettavuus. Organisaation luotettavuudella tarkoitetaan mm. selkeitä yhteisiä arvoja, strategiaa ja visiota, pelisääntöjä, työprosesseja ja rooleja, mittareita, palkitsemisia, työkaluja ja työskentelytiloja. (Forssen 2017.)

Organisaation toimintaympäristö

Työhyvinvointiin vaikuttaa fyysinenkin työympäristö, joten työympäristöön liittyvät mahdolliset epäkohdat on korjattava. Kun fyysinen työympäristö on kunnossa, on sen jälkeen helpompi kehittää muita työhyvinvoinnin alueita. (Manka & Manka 2016, 90.)

Työturvallisuuslaki ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun toiminnasta velvoittavat työympäristön turvallisuuteen ja riskittömyyteen. Näiden lakien tarkoitus on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja muita työympäristöstä ja työstä johtuvia haittoja. Esimies on työnantajan edustaja, jonka velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Mikäli työntekijän todetaan kuormittuvan työssään joko psyykkisesti tai fyysisesti hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, on tällöin työnantajan ryhdyttävä kaikkiin keinoihin toimiin, joilla selvitetään ja vähennetään kuormitustekijöitä. Työntekijän tulee noudattaa työturvallisuusohjeita, hänen on

huolehdittava sekä omasta että työtovereiden turvallisuudesta ja terveydestä sekä ilmoitettava työolosuhteissa ilmenevistä puutteista. Työntekijän on myös vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen. (Manka & Manka 2016, 90-91.)

Työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jossa on selvitetty työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Ohjelmasta johdetut tavoitteet on otettava työpaikan kehittämistoiminnassa huomioon. Tavoitteet on käytävä läpi työntekijöiden tai heidän edustajien kanssa. Työpaikalle on myös valittava työsuojelutoimikunta, mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti yli 20 ihmistä. Työnantaja nimeää omat edustajansa sekä työsuojelupäällikön toimikuntaan, työntekijäpuoli nimeää osan työsuojelutoimikunnan jäsenistä sekä työsuojeluvaltuutetun. (Manka & Manka 2016, 91.)

Organisaatorakenteiden merkitys

Organisaatorakenteen muodostaminen palvelee organisaation pitkän tähtäimen kyvykkyyttä suoriutua perustehtävässään. Organisaatorakenteen tehtäviä ovat tehokkaan toiminnan mahdollistaminen eli rakenteellinen tehokkuus, resurssien tarkoituksenmukaisen käytön mahdollistaminen, velvollisuuksien ja vastuiden määrittely, toiminnan johtaminen, koordinaatio eri tehtävien ja organisaation osien välillä ja ihmisten tyytyväisyyden ja yhteistyön edistäminen. (Timonen 2018.)

Hyvä organisaatorakenne sopii yhteen organisaation perustehtävän ja toiminnan kanssa. Organisaatorakenteen mahdollisuudet ovat sidoksissa siihen, miten se sopii organisaation tehtävään, tavoitteeseen, ihmisiin ja ympäristöön. Jos organisaatorakenne ei ole sopiva, voi syntyä ongelmia kuten esimerkiksi lisääntyvät kustannukset, hidas päätöksenteko, konfliktit ja koordinaation vähyys, alhainen työmotivaatio ja lisääntyvä työstressi. (Timonen 2018.)

Perinteisessä johtamismallissa johtajan perustehtävä on johtaa ja valvoa työntekijöitä. Tässä johtamismallissa ihmiset tekevät työtään vain palkan takia ja jossa harvat kykenevät työhön, jossa tarvitaan luovuutta. Perinteisessä johtamismallissa ajatellaan, että työrutiinien luomisella saadaan oikeudenmukaisuutta työntekoon. (Manka & Manka 2016, 134-135.)

Modernissa vuorovaikutteisessa johtamista korostavassa mallissa työntekijät haluavat tuntea itsensä tärkeiksi ja hyödyllisiksi ja tulla kohdelluksi yksilöinä. Tässä mallissa johtajan perustehtävä

on saada jokainen työntekijä kokemaan näin. Olennaisinta sen toteutumiseen on avoin tiedonkulku ja kuunteleminen. Henkilöstölle on myös sallittava entistä enemmän autonomiaa. Työntekijöiden tulee kokea, ettei työntekoa koeta vastenmieliseksi, he voivat vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja myös tapoihin, kuinka työtä tehdään. Työntekijöiden uskotaan kykenevän vastuulliseen ja luovaan työntekoon. Kaikki tämä mahdollistuu johtamisen avoimuudella ja läpinäkyvyydellä. Johtajan täytyy myös rohkaista henkilöstöä osallistumiseen ja osaamisen kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 135.)

Johtaminen on monimutkaista erityisesti jatkuvan muutoksen takia ja aiheuttaa paljon päänvavaa johtamistyöstä vastuussa oleville. Erityisesti esimiehen vuorovaikutustaidot ratkaisevat sen päästäänkö tavoitteisiin. (Sinokki & Virtanen 2014, 146-147.)

5 Tutkimusmenetelmä

Tässä luvussa kerrotaan kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimusmenetelmästä sekä tutkimuksen luotettavuudesta.

5.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, eli määrällistä tutkimusta. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä vastataan kysymyksiin mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? Yleensä aineiston keruussa käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioiden kuvaaminen tapahtuu numeeristen suureiden avulla. Eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa kohteessa tapahtuneita muutoksia voidaan myös selvittää kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Asioiden syitä ei pystytä selvittämään tällä menetelmällä, mutta sillä saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne. (Heikkilä 2014.)

Rinnalla käytettiin myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin Miksi? Miten? Millainen? Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä ilmiötä ymmärretään pehmeän tiedon pohjalta eli ymmärretään käyttäytymisen ja päätösten syitä. (Heikkilä 2014.)

Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödynsin käyttämällä avoimia, syventäviä kysymyksiä aiheesta. Tällä tavoin pääsin aiheeseen syvemmällä ja sain selittävämpiä ja helpommin hyödynnettävissä olevia vastauksia.

Tutkimusprosessissa määritellään ensin tutkimusongelma, perehdytään aikaisempiin tutkimuksiin tai kirjallisuuteen, laaditaan lomake eli rakennetaan tiedonkeruuväline, kerätään tiedot ja analysoidaan ne. Sen jälkeen raportoidaan tulokset, tehdään johtopäätökset ja hyödynnetään tuloksia. (Heikkilä 2014.)

5.2 Luotettavuus

Tutkimuksessa yritetään välttää virheiden syntymistä. Tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat silti suuresti. Tämän vuoksi tutkimuksissa arvioidaan sen tulosten luotettavuus. Luotettavuudessa mitataan reliabelius ja validius. Reliabelius tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius on pätevyyden mittaamista eli tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksen on tarkoituskin mitata. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus siitä, kuinka tutkimus on toteutettu. Tämä koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. (Hirsjärvi ym., 2007, 226-227.)

Reliabeliutta voidaan arvioida esimerkiksi tutkimalla mittarin sisäistä johdonmukaisuutta, tekemällä uusinta- tai rinnakkaismittaus tai vertaamalla eri tutkijoiden saamia mittaustuloksia keskenään. Validiutta tarkastellessa huomio pitää kiinnittää siihen, kuinka hyvin mitataan juuri sitä mitä on tarkoitus mitata. (Heinilä & Paakkinen n.d.a.)

Tutkimuksen luotettavuutta varmistetaan etukäteen huolellisesti suunnittelemalla. Täytyy osata kysyä oikeita asioita mittaavat, yksiselitteiset ja koko tutkimusongelman kattavat kysymykset ja tehdä se niin, että sillä saadaan mahdollisimman korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014.)

Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä. Siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Joustavuus on suurin etu haastateltaessa, siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen mukaan ja vastaajia myötäillen. Haastattelu valitaan tutkimusmuodoksi usein sen vuoksi, että halutaan korostaa ihmistä subjektina tutkimustilanteessa, kysymyksessä on tuntemattomampi alue ja tutkijan on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia, halutaan sijoittaa puhe laajempaan kontekstiin, halutaan syventää tietoja tai tutkia vaikeita tai arkoja aiheita. (Hirsjärvi ym. 2007, 199-201.)

Haastattelun haittapuolena on se, että se vie paljon aikaa. Haastattelun tekeminen edellyttää huolellista suunnittelua ja haastattelijan on paneuduttava haastattelijan tehtäviin ja rooliin. Haastattelun luotettavuutta voi heikentää se, että siinä on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2007, 201.)

Tämän opinnäytetyön haastattelulomakkeessa oli jaoteltu kysymykset 11:een eri aihealueeseen. Jokaisessa aihealueessa oli kysymyksiä, joihin vastausvaihtoehdot oli valittava arvoasteikolta, sekä avoin kysymys, jolla saatiin lisää ymmärrettävyyttä vastaajaan vastauksiin. Haastattelulomake testattiin yhden kerran, jonka jälkeen sitä paranneltiin joiltain osin.

6 Tutkimuksen kulku

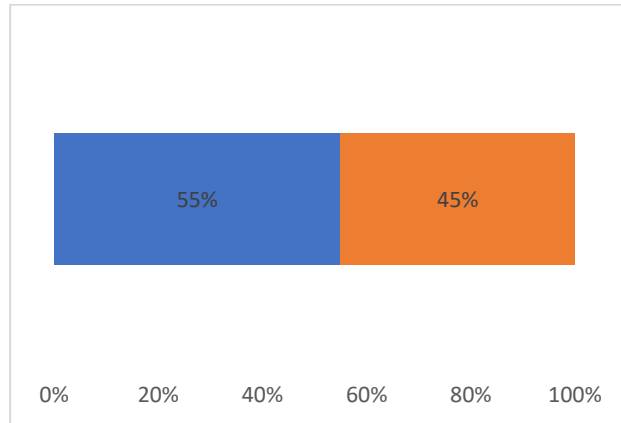
Haastattelun tavoitteena oli selvittää, millainen on maatalouslomittajien työhyvinvointi tällä hetkellä. Tavoitteena oli selvittää mikä on työhyvinvoinnissa tällä hetkellä hyvin, mikä huonosti ja mitkä seikat vaikuttavat siihen.

Toteutin työhyvinvointihaastattelut puhelinhaastattelulla kesäkuussa 2021. Lähetin kaikille 28:lle vakituksille lomittajille haastattelulomakkeen (liite 1) etukäteen tutustuttavaksi sekä saateen joko sähköpostilla tai perinteisellä postilla (liite 2). Saatteessa oli kerrottu mitä teen ja miksi teen ja milloin tulen soittamaan haastateltavalle.

Haastatteluun vastasi 22/28 vakituista lomittajaa eli vastausprosentti oli 79%. Kuusi vastaamatta jättänyttä työntekijää ei halunnut vastata haastatteluun. Keskimäärin aikaa yhteen haastatteluun kului noin 40min. Haastateltaessa kirjoitin vastaukset tulostetulle haastattelulomakkeelle ylös. Vastausten nauhoittamista ei koettu tarpeelliseksi. Heti haastattelun jälkeen kävin vielä haastattelulomakkeen tuoreeltaan läpi ja tarkensin tietoja, jotka olin kirjoittanut ylös haastattelun aikana. Avoimet vastaukset kokosin yhteen ja sen avulla selvitin jokaisen aihe alueen vastauksien pääteeman. Monivalintavastaukset purin PSPP:lle lomakkeiden avulla. Monivalintavastaukset olivat asteikolla 1-4 tai kouluarvosana-asteikolla 4-10 sen mukaan kumpi vaihtoehto kuvaa paremmin vastauksia. Frekvenssitaulukot kysymyksiin löytyvät liitteestä 3, josta näkee vastausprosentit, frekvenssijakaumat sekä kumulatiiviset vastausprosentit.

6.1 Tutkimuksen tulokset

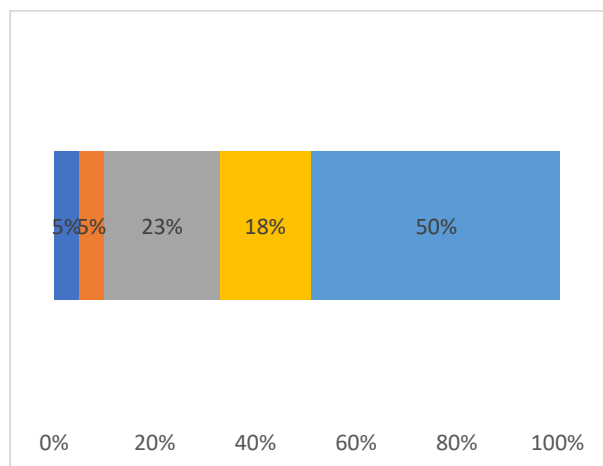
Haastattelun taustatekijöiksi kartoitettiin vastaajien sukupuolijakauma sekä vastaajien työvuodet. Vastaajista 55% eli 12 oli miehiä ja 45% eli 10 naisia (kuva 3).



■ miehet ■ naiset

Kuva 3. Vastaajien sukupuolijakauma. Miehet (N=12) Naiset (N=10)

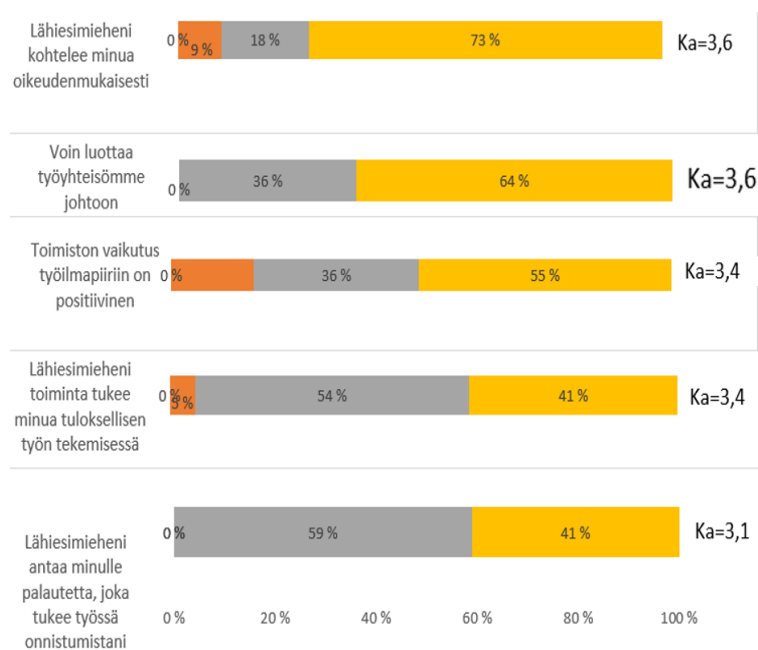
Suurin osa vastaajista (50%) oli ollut lomittajan työssä yli 30 vuotta (kuva 4). Tämä kertoo siitä, että vastaajat ovat viihtyneet lomittajan työssä.



■ 10-15v ■ 16-20v ■ 21-25v ■ 26-30v ■ yli 30v

Kuva 4. Vastaajien työvuodet. (N=22)

Hastattelussa selvitettiin vastaajien tyytyväisyyttä esimiestyöhön ja johtamiseen. Siihen oltiin tyytyväisiä. Kaikki kokivat voivansa luottaa työyhteisönsä johtoon (kuva 5). Luottamus esimieheen on ehdoton edellytys yhdessä kehittämiseksi ja osaamisen jakamiselle. (Savolainen, Rätty, Pratch & Tanskanen 2017, 21.) Forssenin mukaan luottamuksen merkitys näkyy ihmisten suorituksissa, sitoutumisessa ja hyvinvoinnissa. (Forssen 2017.) Vastaajista suurin osa kokee, että lähiesimies kohtelee heitä oikeudenmukaisesti. Avoimella kysymyksellä kysyttäessä kuinka esimiestyötä ja johtamista voitaisiin parantaa, pääteemaksi nousivat keskustelujen lisääminen sekä asiakaspalvelun että päivystyksen kehittäminen (kuva 6). Erityisesti esimiehen vuorovaikutustaidot ratkaisevat sen, päästäänkö tavoitteisiin. (Sinokki & Virtanen 2014, 146-147.)



■ täysin eri mieltä ■ eri mieltä ■ samaa mieltä ■ täysin samaa mieltä

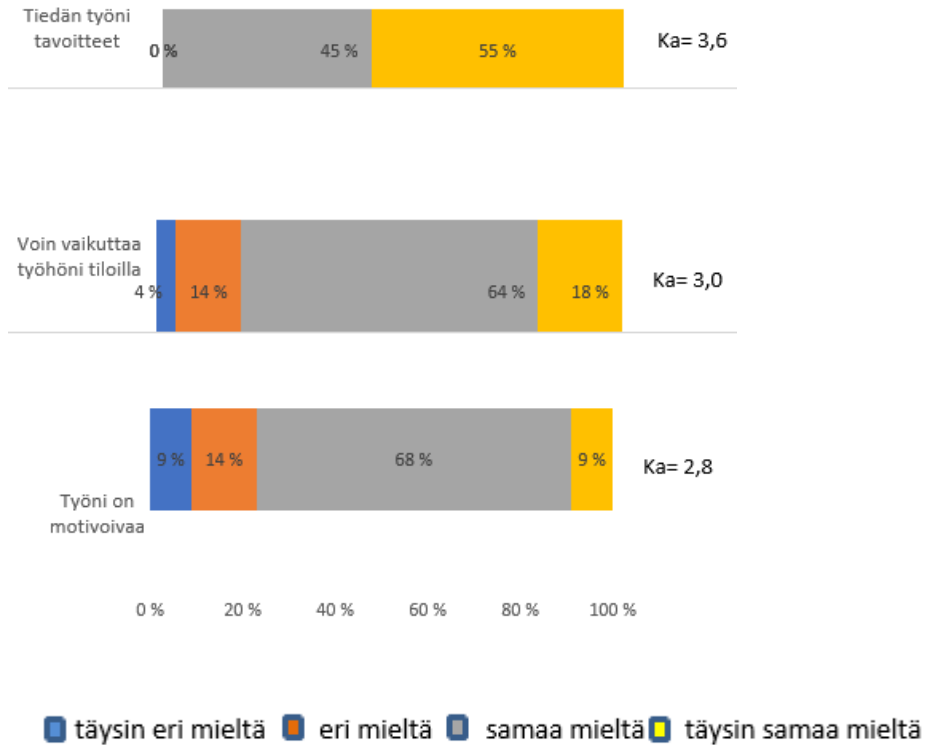
Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 5. Esimiestyö ja johtaminen (N=22)

Millä keinoilla ja/tai toimenpiteillä kehittäisit esimiestyötä?	
Asiakaspalvelun kehittäminen	-Ei saisi sanoa toimistolta yrittäjille ei ole lomittajaa
Päivystyksen parantaminen	-Kuule puhuttavan, että ei ne siellä toimistoilla kehtaa ja että onhan muille lomittajia
Keskustelun lisääminen	-Näin on hyvä -Jos illalla tai viikonloppuna sattuu jotain, ei vastata joutuisasti -Enempi vuoropuhelua -Toimistopäivät säilytettävä -Voisi olla enempi mukana ja tulena tiloille -Työvuorolista aiemmin lomitusnettiin, sekä lomittajien lomat, jos ne on hyväksytyt

Kuva 6. Millä keinoilla ja/tai toimenpiteillä kehittäisit esimiestyötä

Haastattelussa kysyttiin työn sisältöön ja sen vaikuttamismahdollisuuksiin liittyvistä asioista. Kaikki vastaajista tiesivät työnsä tavoitteet. Tavoite on jotakin, mitä pyritään saavuttamaan, jota kohti mennään. (Pennonen 2021, 104.) Samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli kokonaisuudessaan 77 % siitä, että onko työ motivoivaa. Eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 23 %. Eli kokonaisuudessaan vähemmistö oli eri mieltä, että työ oli motivoivaa (kuva 7). Työmotivaatio on kokonaisuudessaan, joka synnyttää, suuntaa, energisoi ja ylläpitää työntekijän yksilön työtoimintaa. (Pennonen 2021, 94.) Suurin osa (82%) oli joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä, että he kokevat voivansa vaikuttaa työhönsä tiloilla. Manka & Mankan mukaan työntekijöiden tulee kokea, ettei työntekoa koeta vastenmieliseksi, he voivat vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja myös tapoihin, kuinka työtä tehdään. (Manka & Manka 2016, 135.) Avoimella kysymyksellä pyydettiin haastateltavilta vastausta, kuinka lisäisit työsi mielekkyyttä ja/tai vaikuttamismahdollisuuksia. Pääteemaksi nousivat palkkauksen parantaminen, ihmissuhdetaitojen kehittäminen sekä työajan lisääminen (kuva 8).



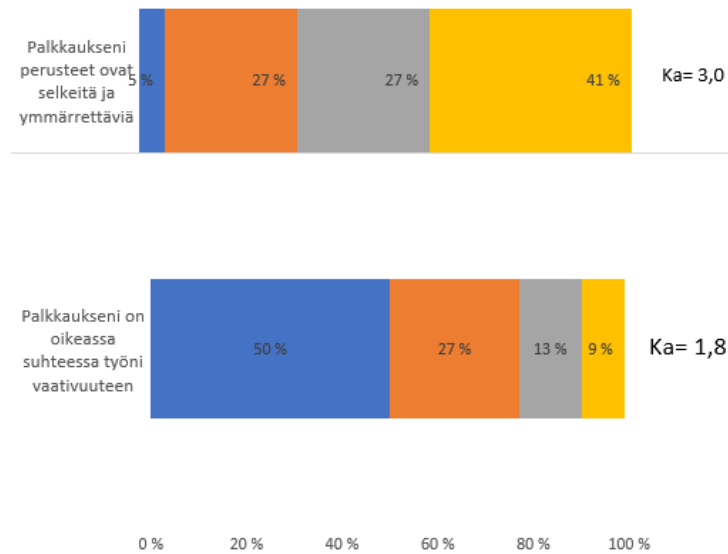
Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 7. Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet. (N=22)

Miten lisäisit työsi mielekkyyttä ja/tai vaikuttamismahdollisuuksia?	
Työaikaa enemmän	- Kiinnostus kadonnut, menee vain eteenpäin
Työmatkat lyhyemmäksi	- Isoilla tiloilla ei ole aikaa, vain tuotantoeläimet
Palkkaus paremmaksi	- On pysyttävä talon tahdissa
Ihmissuhdetaitojen kehittäminen	- Pääsisi uusiin paikkoihin, mutta sinne tietysti matkaa
	-Uusissa paikoissa uudet koneet ja uudet näkökulmat virkistäisi
	-Kaikilla tiloilla tapansa, tehtävä sen mukaan
	-Lisää palkkaa
	-Työ vaihtelevaa, kun isäntäväki vaihtelee
	-Ajomatkojen lyhentäminen
	-Hyvillä ihmissuhdetaidoilla pärjää
	-Ei pysty itse vaikuttamaan
	-Navettoihin ilmastointi

Kuva 8. Miten lisäisit työsi mielekkyyttä ja/tai vaikuttamismahdollisuuksia?

Seuraavaksi haastattelussa kysyttiin palkkauksesta. Enemmistö (77 %) ei ollut tyytyväisiä palkkaukseensa suhteessa työn vaativuuteen. Enemmistö (68 %) on sitä mieltä, että palkkauksen perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä (kuva 9). Avoimella kysymyksellä kysyttäessä kuinka parantaisit palkkauksen ymmärrettävyyttä, oikeudenmukaisuutta ja/tai kannustavuutta saatiin päätemaksi vastauksissa työmatkojen työajaksi muuttaminen, ”porkkanoiden” lisääminen ja palkan korottaminen (kuva 10).



■ täysin eri mieltä ■ eri mieltä ■ samaa mieltä ■ täysin samaa mieltä

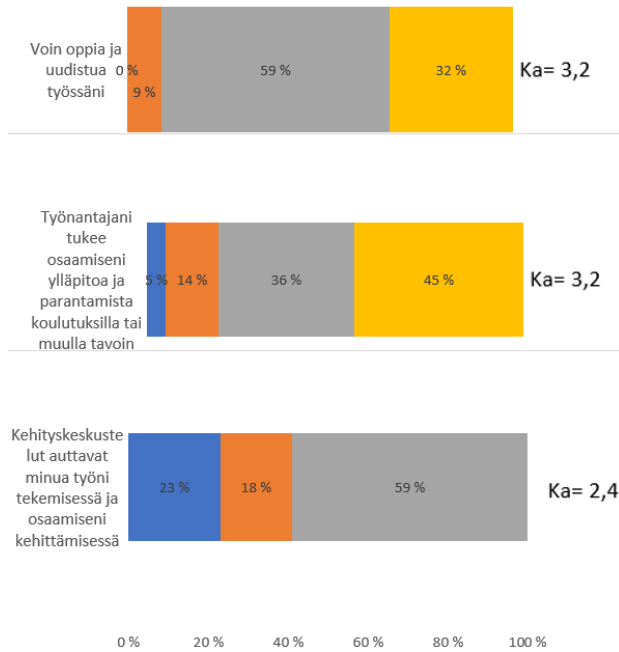
Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 9. Palkkaus. (N=22)

Miten parantaisit palkkauksen ymmärrettävyyttä, oikeudenmukaisuutta ja/tai kannustavuutta?	
Työmatkat työajaksi	-Ihan ok nyt
Lisää palkkaa "porkkanoita"	-Matkat työajaksi, edes toinen matkat. Tai maksetaan kilometrien mukaan tuntipalkkana -Palkka vaativuuden tasolle, on ammattihommaa -Porkkanoita lisää, esimerkiksi kannustusraha, kun on ollut kauan töissä -Työmatkoista voisi maksaa -Esimerkiksi kylmätyölisää voisi maksaa kuten muillakin aloilla tehdään -Selkeämpi palkkanauha -Palkat pisteytettäisiin enemmän ammattitaidon mukaan -"Paskatyölisää" -Tunteja enemmän -Palkkatietojen tulisi olla avoimet -Mitä parempi palkka sen motivoivampaa -Molempien päivän työmatkojen kilometrit maksettaisiin

Kuva 10. Miten parantaisit palkkauksen ymmärrettävyyttä ja/tai kannustavuutta.

Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen oli seuraavana haastattelun aiheena. Suurin osa (91%) vastaajista kokee, että he voivat oppia ja uudistua työssään. Vastaajista (41%) ei koe kehityskeskusteluiden olevan lainkaan tarpeellisia (kuva 11). Työnantajan koetaan tukevan osaamisen ylläpitoa ja parantamista koulutuksilla tai muulla tavoin (kuva 11). Esimiehen tulee rohkaista henkilöstöä osallistumiseen ja osaamisen kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 135.) Avoimella kysymyksellä pyydettiin haastateltavilta toimenpide ehdotuksia, mitä konkreettisia ja/tai uudistumisen keinoja tarvitsisit osaamisesi kehittämiseksi ja sieltä nousivat esille koulutukset (kuva 12). Eläimet, palkka, hyvä työilmapiiri ja mahdollisuus auttaa yrittäjiä lisäävät työmotivaatiota (kuva 13). Kuten Pennonen sanoo, työntekijän mielenkiinnon kohteet, asenteet työtä ja itseä kohtaan ja erilaiset tarpeet ovat yksilön ominaisuuksia, jotka vaikuttavat työmotivaatioon. (Pennonen 2021, 94.)



■ täysin eri mieltä ■ eri mieltä ■ samaa mieltä ■ täysin samaa mieltä

Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 11. Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen. (N=22)

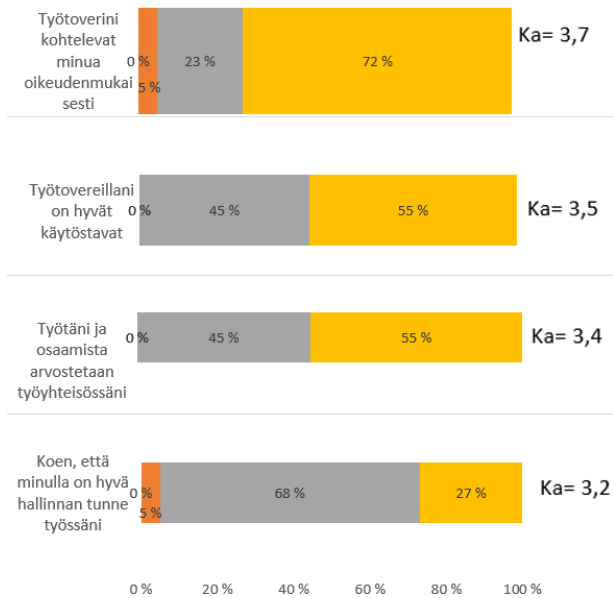
Mitä konkreettisia oppimisen ja/tai uudistumisen keinoja tarvitsisit osaamisesi kehittämiseksi?	
Koulutuksia	-Konekurssit
	-Kaikkea on jo ollut
	-Pääsisi uudelle tilalle töihin, liian kaavoihin kangistunutta
	-En halua oppia enää mitään
	-Käytäntö opettaa
	-Koulutusta lisää
	-Apekurssi, robottikurssi
	-Syventävää koulutusta uuteen teknologiaan
	-Tiloilla oppii parhaiten
	-Enemmän yhteisiä tapaamisia työkavereiden kanssa
	-Koulutuksia lisää ja se on myös vaihtelua
	-Näin on hyvä, töissä oppii parhaiten

Kuva 12. Mitä konkreettisia oppimisen ja/tai uudistumisen keinoja tarvitsisit osaamisesi kehittämiseksi.

Mikä motivoi työssäsi?	
Eläimet	-Eläinten hyvinvointi
Hyvä työilmapiiri	-Hyvä työilmapiiri
Auttaminen	-Onnistumiset
Palkka	-Viimeinen työilta
	-Eläimet
	-Tilallisten jaksamisen edesauttaminen
	-Haasteellisuus
	-Kun näkee, kuinka tilanväki on kiinnostunut omasta työstään
	-Uudet tilat
	-Saisi palkankorotuksen
	-Saisi palautetta
	-Ei mikään
	-Tilalliset pääsevät lepäämään
	-Kun kaikki päivät eivät ole samanlaisia
	-Aikaansaannokset
	-Palkka, mukavaa kun on työtä
	-Uudet tilanteet, uusien asioiden oppiminen
	-Mukavat työkaverit
	-Kun on mennyt hyvin ja on hyvä mieli
	-Onnistuminen
	-Tilojen vaihtelu, ei kaipaa rengaslomituksia
	-On lähempänä eläikeikää
	-On pakko tehdä jotain
	-Muut ovat kiitollisia
	-On tarvittu ihminen, saa auttaa
	-Palkka, uudet haasteet
	-Onnelliset lehmät
	-Eläimet
	-Tyytyväinen talonväki

Kuva 13. Mikä motivoi työssäsi.

Haastattelussa oli seuraavana aiheena työyhteisön toimintakulttuuri. Tutkimuksessa havaittiin, että työtoverit kohtelevat toisiaan oikeudenmukaisesti ja että työtovereilla on hyvät käytöstavat (kuva 14). Esimiesten ja työtovereiden hyvä käytös on aivan perusasia hyvän työilmapiirin synnyttämisessä. (Aro 2018, 50.) Tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöillä on hyvä hallinnan tunne työtehtävissä ja että heidän työtään ja osaamistaan arvostetaan työyhteisössä (kuva 14). Työntekijä tukee arvostuksen porrasta olemalla aktiivinen organisaation toiminnassa sekä kehittämässä. (Rauramo 2012, 15.) Vuorovaikutusta ja toimintakulttuuria voitaisiin kohentaa lisäämällä avoimuutta ja yhteisiä tapaamisia, joka selvisi kysyttäessä avoimella kysymyksellä aiheesta (kuva 15). Rauramon mukaan työntekijä voi vaikuttaa yhteisöllisyyteen joustavuudellaan, hyväksymällä erilaisuuden sekä olemalla kehitysmönteinen. (Rauramo 2012, 15.)



täysin eri mieltä
 eri mieltä
 samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

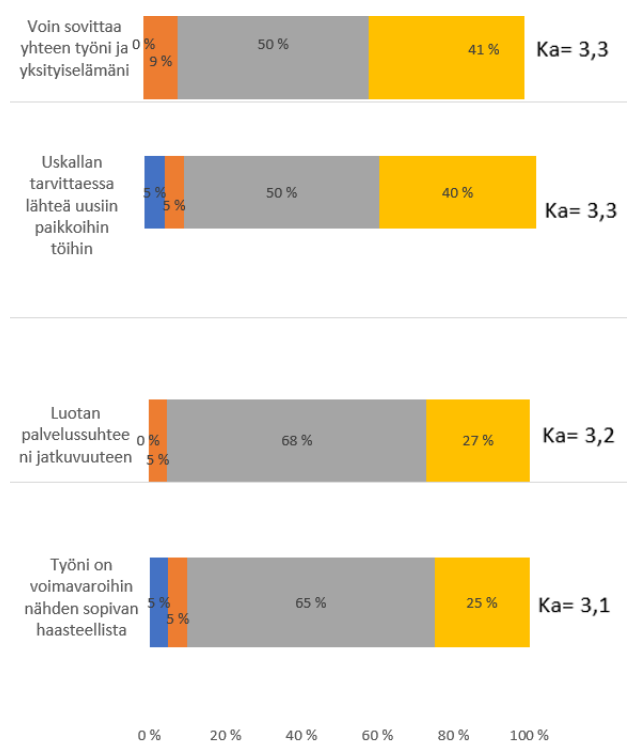
Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 14. Työyhteisön toimintakulttuuri. (N=22)

Miten parantaisit työyhteisösi vuorovaikutusta ja/tai toimintakulttuuria?	
Yhteiset tapaamiset	-Tyytyväinen nyt
Avoimuus	Ei saa olla minun ja sinun <u>työt</u> navetoilla, yhdessä tehdään kaikki työt loppuun
	-Makkaranpaistotapahtumia lisää
	-Tapahtumia, palaveriteita, kaikki yhdessä lisää
	-Kodalla oli mukavaa ja rentoa
	-Lyhyitä tapaamisia (ei yönylikoulutusta)
	-Avoimempaa
	-Työhön opastusta enemmän
	-Enemmän yhteydessä yrittäjiin, eli käytäisiin pirtissä
	-Kaikki nyt ok
	-Keskustelemalla enemmän

Kuva 15. Miten parantaisit työyhteisösi vuorovaikutusta ja/tai toimintakulttuuria.

Seuraavana haastattelussa selvitettiin työ- ja toimintaympäristöön liittyviä asioita. Suurin osa (95%) vastaajista luottaa palvelussuhteensa jatkuvuuteen, he uskaltavat lähteä uusiin paikkoihin töihin, voivat sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän sekä kokevat työn olevan voimavaroihin nähden sopivan haasteellista (kuva 16). Avoimella kysymyksellä pyydettiin haastateltavilta toimenpide ehdotuksia, kuinka kehittäisit työ- ja toimintaympäristöäsi ja pääteemaksi nousi se, että toimintaympäristön toivotaan säilyvän ennallaan (kuva 17). Järvisen sanoin, tulevat työelämän muutokset voi herättää muutosvastarintaa. Muutosvastarinta tarkoittaa sitä, että ihminen haluaa pitää kiinni syvään juurtuneista vanhoista tavoistaan, käsityksistään ja asenteistaan. (Järvinen, 2016.) Työelämämuutos voi herättää monia tunteita, joista tyypillisimpiä ovat pelko, viha, suru ja ilo. (Luukkala 2011, 181-182.)



■ täysin eri mieltä
 ■ eri mieltä
 ■ samaa mieltä
 ■ täysin samaa mieltä

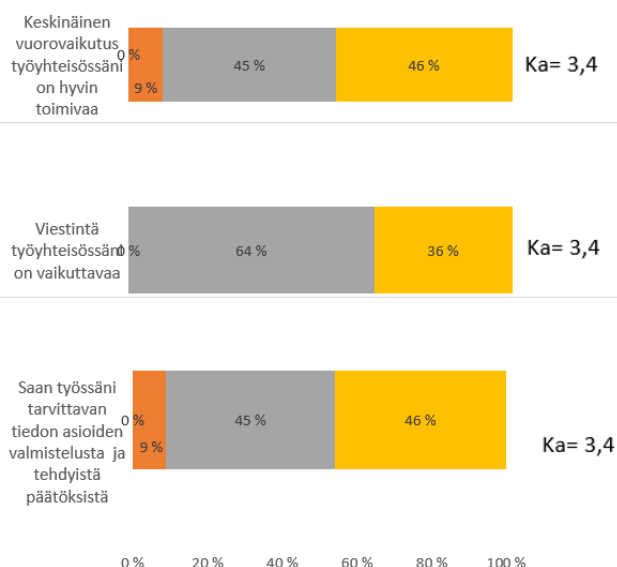
Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 16. Työ- ja toimintaympäristö. (N=22)

Kuinka kehittäisit työ- ja/tai toimintaympäristöäsi?	
Pysyisi entisellään	-Pysyisi entisellään
	-On jo löytänyt uransa, ei tarvitse enää keksiä uudelleen
	-Siivooa tarvittaessa ensimmäisenä työaamuna paremmin
	-Tilat kehittyvät, työajat eivät. Voisi mennä järkiikaan töihin
	-Ei valittamista
	-Työmatkat ei saisi olla pitkiä
	-Paremmat sosiaaliset tilat
	-Miten tätä kehittää, lentokoneella töihin
	-Pysyisi johtajuus samanlaisena
	Lomittajia toisinaan liikaa, toisinaan liian vähän.
	Se on ongelmallista

Kuva 17. Kuinka kehittäisit työ- ja/tai toimintaympäristöäsi?

Vuorovaikutus ja viestintä oli haastattelussa seuraavana aiheena. Viestintään ja keskinäiseen vuorovaikutukseen ollaan hyvin tyytyväisiä työyhteisössä (kuva 18). Suurin osa (91 %) kokee, että he saavat tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä (kuva 18). Manka & Manka mukaan modernissa vuorovaikutteisessa johtamista korostavassa mallissa on olennaisinta avoin tiedonkulku ja kuunteleminen. (Manka & Manka 2016, 135.) Kysyttäessä avoimella kysymyksellä haastateltavilta kuinka edistäisit vuorovaikutusta ja/tai tiedon jakamista tavoitteiden saavuttamiseksi nousi vastauksista esiin yhteisten tapaamisten lisäämisen tarve (kuva 19).



■ täysin eri mieltä ■ eri mieltä ■ samaa mieltä ■ täysin samaa mieltä

Vastaukset asteikolla 1-4.

Kuva 18. Vuorovaikutus ja viestintä. (N=22)

Miten edistäisit vuorovaikutusta ja/tai tiedon jakamista tavoitteiden saavuttamiseksi?	
Yhteiset tapaamiset	<ul style="list-style-type: none"> -Hyvin toimii nyt -Työkokouksia enemmän, kasvokkain kiva -Viestivihko tai liitutaulu navetalla olisi hyvä -Sähköpostit ja viestit on hyvä -Enemmän tiedotustilaisuuksia, joissa lomittajia paikalla -Posti kulkee -Kokoontumisia enemmän -Viestit ja <u>Watsappiryhmät</u> on hyvä -Joka asiaa ei tarvitse tietääkään

Kuva 19. Miten edistäisit vuorovaikutusta ja/tai tiedon jakamista tavoitteiden saavuttamiseksi?

Seuraavaksi haastattelussa kysyttiin työnantajakuvaan ja arvoihin liittyviä kysymyksiä. Kaikki vastaajista olivat sitoutuneet työnantajan tavoitteisiin, tietävät työpaikkansa arvot ja kokevat, että arvot toteutuvat arjessa. Aron sanoin, arvot ovat koko työilmapiirin kivijalka. (Aro 2018, 47-49.) Työpaikanvaihtoaikkeitä kysyttäessä haastateltavilta saadaan selville, ettei työpaikanvaihtoaikkeitä ole suurimalla osalla vastaajista (taulukko 1). Pyydettyä tarkemmin kertomaan työpaikanvaihtoaikkeitä vastauksista tulee esille, että korkea ikä ja se, ettei ole halukkuutta opiskella enää uuteen ammattiin vaikuttavat siihen, ettei työpaikkaa haluta enää vaihtaa. (kuva 20).

Kerro halutessasi tarkemmin työpaikanvaihtoaikkeitasi.	
Korkea ikä	-En vaihtaisi vapaaehtoisesti
Ei enää kouluttautumista	-Eläkkeelle
	-Kun terveys sallii, niin pysyn tässä työssä
	-Ei jaksakaan enää opetella uutta työtä, totunut tähän
	-Tyytyväinen tähän työhön, ajomatka ei lyhenisi muuallekaan
	-Ei tässä iässä enää vaihda työpaikkaa
	-Periaatteessa voisi vaihtaa työpaikkaa
	-Ei ole koulutusta muuhun
	-Periaatteessa voisi vaihtaa työpaikkaa
	-Jos olisi lähellä toinen työ
	-Hetki vaihdan, kun tulee mahdollisuus
	-Ei ole muuta alaa

Kuva 20. Kerro halutessasi tarkemmin työpaikanvaihtoaikkeitasi

Epäasiallista käytöstä ja häirintää on tavattu hyvin vähän työpaikoilla (taulukko 1). Vain 2/22 oli kokenut häirintää. Haastateltavilta pyydetessä kuvailemaan tarkemmin kokemaansa häirintää tuli esille, että vihan- ja mielenhallinnassa on ollut puutetta ja että tilanväki tappelee keskenään.

Työhyvinvointi- työyhteisön vahvuuksista ja heikkouksista kysyttiin haastateltavilta seuraavaksi. Vastauksista selvisi, että tämänhetkinen työhyvinvointi koetaan hyväksi. Keskiarvo työhyvinvoinnista oli kouluarvosana-asteikolla $7,8 \pm 1,1$. Keskihajonta oli 14% keskiarvosta, eli se on pieni. Pyydetessä kertomaan tarkemmin työhyvinvoinnista tuli esille, että työhyvinvointia alentaa korkea ikä, pitkät työmatkat sekä väsymys (kuva 21). Työhyvinvointia kohentaa mm. päivävapaat ja liikkava työ (kuva 22). Koko työyhteisön kannalta yleisesti ajatellen työhyvinvointia laskee kaksiosainen työpäivä ja vertaistuen puute (kuva 23).

Kerro halutessasi tarkemmin työhyvinvoinnistasi.

Ikä rasittaa	-Kaksiosainen työaika rassaa
Pitkät matkat rasittaa	-Ei stressaa, koska luotan itseeni ja ihmiset ovat mukavia
Väsymystä	-Kädet ovat huonossa kunnossa
	-Fyysinen kunto mennyt huonommaksi
	-Vanha, vaivainen
	-Intoa puuttuu, mutta tekee mitä tarvitsee
	-Hyvin jaksan tehdä hommani
	-Pitkät matkat väsyttää, varsinkin huonolla kelillä
	-Pitkät lomituspätkät väsyttää, lyhyet mukavampia
	-Kaikki ok
	-Väsymystä, huonoa nukkumista, stressiä
	-Saanut tiloilta hyvää palautetta, se auttaa jaksamaan
	-Vapaa-ajan vähyyys, liian rankat harrastukset
	-Joskus joutuu ottamaan särkylääkettä
	-Henkisesti ja fyysisesti hyvässä kunnossa, motivoitunut
	-Nukun huonosti
	-Ikää on mutta täydessä iskussa
	-Vanha ja raihnainen, jos ei kipeä niin ok

Kuva 21. Kerro halutessasi tarkemmin työhyvinvoinnistasi.

- Minkä tai mitkä asiat koet vahvuuksiksi, kun ajattelet työhyvinvointiasi?
- Kaksiosainen työaika on hyvä, ei tarvitse olla yhteen putkeen töissä
 - Liikkuva/liikuttava työ, ei tarvitse olla paikoillaan
 - Mukavat ihmiset
 - Positiivinen ajattelu, mieliala korkealla
 - Pyöräily, itsestä huolehtiminen
 - Eläimet
 - Näkee, onko tehnyt työnsä hyvin
 - Päivävapaat, vaihtelevuus, ammattitaito
 - Hyvä henkinen ja fyysinen jaksaminen
 - Hyvät sosiaaliset taidot
 - Päiväunet, päivävapaat
 - Sopeutuvainen, vaihtelut eivät häiritse
 - Saa olla eläinten kanssa, ei niin paljon ihmisten kanssa
 - Kun saa käyttää uusia koneita
 - Pidemmät vapaat, viikolla vapaata
 - Vaihtuvat työpaikat
 - Kun on osaava ja tarkka
 - Osaa tehdä hommat, tietää mitä tehdä
 - Kun menee hankalalle tilalle, niin tietää, ettei se työ kestä kauaa. Eli vaihtelevuus, etenkin kun ihmiset vaihtuvat
 - Kokemus
 - Illan torkku, aamun virkku
 - Tulee toimeen ihmisten kanssa
 - Psykettä kestää
 - Oma positiivinen asenne
 - Minun kanssani pärjätään
 - Kaikki vaihtelevuus

Kuva 22. Minkä tai mitkä asiat koet vahvuuksiksi, kun ajattelet työhyvinvointiasi.

- Minkä tai mitkä koet työyhteisösi heikkouksiksi, kun ajattelet työyhteisösi hyvinvointia?
- Kaksi (tai kolme) osainen työaika
 - Joissain paikoissa "kytätään"
 - Matkat, työntekijät ei kaikilla kohdallaan
 - Uudet koneet, ne opetella, se stressaa
 - Väsymys
 - Vertaistuen puute, yksintyöskentely
 - Jos on samassa talossa liian pitkään yhteen palaan niin huono juttu
 - Rikkinäiset välineet
 - Aikaiset heräämiset
 - Vaikeat isännät, fyysisesti raskaat paikat, talvella pimeällä ajaminen
 - Pitkät työmatkat
 - Vittumaiset lehmät
 - Tilallisten piittaamattomuus
 - Navetat, joissa menee tuhattomasti aikaa
 - Kun aamulla ei tiedä mikä odottaa
 - Yrittäjän motivaation puute

Kuva 23. Minkä tai mitkä koet työyhteisösi heikkouksiksi, kun ajattelet työyhteisösi hyvinvointia.

Haastateltavilta kysyttäessä tukeeko työterveyshuollon työkykyäsi, oli keskiarvo työterveyshuollosta kouluarvosana-asteikolla $8,4 \pm 1,6$. Keskihajonta oli 20% keskiarvosta. Vastaajat kokevat työterveyshuollon olevan merkityksellinen ja tarpeellinen.

Kysyttäessä haastateltavilta miten hyvin nykyinen terveytesi mahdollistaa työtehtävien tekemisen oli keskiarvo vastauksille $8,0 \pm 1,2$. Keskihajonta oli 15% keskiarvosta, joka on vähän. Haastateltavat kokevat nykyisen terveytensä mahdollistavan hyvin työtehtävien tekemisen.

Avoimella kysymyksellä kysyttäessä haastateltavilta huolettaako jokin asia erityisesti tulevaisuudessa työssäsi, tuli esille tilojen väheneminen, työmatkojen piteneminen ja terveyden riittävyys (kuva 24).

Huolettaako jokin tietty asia erityisesti tulevaisuudessa työssäsi?
- Tilojen väheneminen, riittääkö työtä
- Piteneekö työmatkat vielä entisestään
- Tuleeko lisää tilojen konkursseja
- Yleinen kokonaisuus
- Väsymys kaikkeen
- Motivaation puute
- Miten riittää terveyttä
- Mennään päivä kerrallaan
- Uudistus
- Eläkeikään vielä matkaa
- Ei huoleta, kun saa levähtää tarpeeksi niin jaksaa
- Jos työt loppuvat, mihin menen töihin

Kuva 24. Huolettaako jokin tietty asia erityisesti tulevaisuudessa työssäsi.

Taulukossa 1. esitetään kyllä/ei vaihtoehtoihin kysymyksiin moodit ja moodi%. Kysyttäessä koe taanko, että jatkuva muutoksesta puhuminen stressaa saatiin moodiksi ei. 59% vastaajista ei koe, että jatkuva muutoksesta puhuminen stressaisi. Kysyttäessä stressaavatko tulevat muutokset paikallisyksikössä saatiin moodiksi kyllä. 55% vastaajista kokee, että tulevat muutokset stressaavat. Positiiviseksi asiaksi tulevat muutokset kokee 50% vastaajista ja toiset 50% vastaajista kokee, etteivät ne tule olemaan positiivinen asia. Työpaikanvaihtoaikkeitä ei ole suurimmalla osalla vastaajista, 86% ei aio vaihtaa työpaikkaansa. Kysyttäessä vaihtaisitko työpaikkaasi, mikäli se olisi mahdollista saatiin moodiksi ei, 59% ei vaihtaisi silloinkaan työpaikkaansa. Epäasiallista käytöstä

viimeisen vuoden aikana ei ole havainnut kuin 5% vastaajista. Suurin osa vastaajista kokee, että kaikkia työntekijöitä ja asiakkaita kohdellaan tasa-arvoisesti.

Taulukko 1. Kysymyksiin liittyen moodi ja moodin vastausprosentti (%).

Kysymys	Moodi	Moodi %
Koetko, että jatkuva muutoksesta puhuminen stressaa?	ei	59
Koetko, että tulevat muutokset paikallis-yksikössä stressaavat?	kyllä	55
Koetko, että tulevat muutokset paikallis-yksikössä ovat positiivinen asia?	kyllä/ei	50/50
Oletko aikeissa vaihtaa työpaikkaasi?	ei	86
Jos olisi mahdollista niin vaihtaisitko työpaikkaasi?	ei	59
Oletko havainnut epäasiallista käytöstä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?	ei	95
Koetko, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti?	kyllä	86
Koetko, että kaikkia asiakkaita (tilallisia) kohdellaan tasa-arvoisesti?	kyllä	82

6.2 Johtopäätökset

Puolet maatalouslomittajista on ollut lomitustyössä yli 30 vuotta. Kaikki maatalouslomittajat ovat olleet työssään vähintään 10 vuotta. Tämä kertoo siitä, että lomittajien ammattitaito ja työkokemus ovat erittäin korkeita ja että lomittajat ovat viihtyneet työssään. Lomittajat ovat tyytyväisiä esimiestyöhön ja johtamiseen. Kaikki vastaajista pystyivät luottamaan työyhteisön johtoon. Esimiestyötä on siis tehty hyvin. Vastaajien mielestä esimiestyötä voisi kuitenkin kehittää palveleamalla paremmin asiakkaita, parantamalla päivystystä ja keskustelemalla enemmän lomittajien sekä yrittäjien kanssa.

Kaikki vastaajat tiesivät työnsä tavoitteet, viidesosa (18%) vastaajista koki, ettei voi vaikuttaa työhönsä tiloilla. Lähes neljäsosa (23%) vastaajista ei pidä työtään motivoivana ja yllättävän pieni osa (9%) on täysin samaa mieltä, että työ on motivoivaa. Työn mielekkyyttä ja vaikuttamismahdollisuuksia lisäksi se, että kukin kehittäisi omia ihmissuhdetaitojaan, työaika olisi enemmän, työmatkat olisivat lyhyempiä ja että palkkaus olisi paremmalla tasolla.

Lomittajat ovat tyytymättömiä palkkaukseensa. Suurin osa (77%) on täysin eri mieltä siitä, että palkkaus on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen. Palkkauksen ymmärrettävyyttä, oikeudenmukaisuutta sekä kannustavuutta voitaisiin kohentaa lisäämällä työmatkat työajaksi, lisäämällä palkkaa sekä erilaisia ”porkkanoita” palkkaukseen.

Iso osa vastaajista (81%) kokee, että työnantaja tukee osaamisen ylläpitoa ja parantamista koulutuksilla tai muulla tavoin. Melkein puolet (41%) vastaajista ei koe, että kehityskeskustelut auttavat työn tekemisen ja osaamisen kehittämisessä. Erilaisilla koulutuksilla voisi edistää konkreettisesti oppimista ja uudistumista. Lomittajien työtä motivoi eläimet, hyvä työilmapiiri, auttamisen mahdollisuus sekä palkka.

Kaikki vastaajista kokevat, että työtoverit kohtelevat heitä oikeudenmukaisesti, työtovereilla on hyvät käytöstavat ja että heidän työtään ja osaamistaan arvostetaan työyhteisössä. Työyhteisön vuorovaikutusta ja toimintakulttuuria voisi parantaa lisäämällä yhteisten tapaamisten määrää sekä avoimuutta. Melkein kaikki (91%) vastaajista pystyy sovittamaan hyvin yhteen työnsä ja yksityiselämänsä ja suurin osa (95%) luottaa palvelussuhteensa jatkuvuuteen. Suurin osa (90%) pitää lomitustyötä sopivan haasteellisena voimavaroihinsa nähden.

Enemmistö (59%) vastaajista kokee, että jatkuva muutoksesta puhuminen ei stressaa. Yli puolet (55%) vastaajista taas kokee, että tulevat muutokset paikallisyksikössä stressaavat. Puolet vastaajista uskoo tulevien muutosten lomituspalveluissa olevan positiivinen asia. Työ- ja toimintaympäristön toivotaan säilyvän mahdollisimman ennallaan.

Vuorovaikutus ja viestintä on toimivaa lomituspalveluissa. Sitä voisi kuitenkin parantaa entisestään järjestämällä enemmän yhteisiä tapaamisia. Kaikki vastaajista ovat sitoutuneita työnantajan asettamiin tavoitteisiin, tuntevat työpaikkansa arvot ja kokevat, että arvot toteutuvat arjessa.

Melkein kaikki vastaajista (86%) kokee, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Kysyttäessä kohdellaanko kaikkia asiakkaita eli tilallisia tasa-arvoisesti myös melkein kaikki vastaajista (82%) on sitä mieltä, että kyllä kohdellaan.

Työpaikanvaihtoaikkeitä ei ole. Suurin osa (86%) oli sitä mieltä, että he eivät aio vaihtaa työpaikkaansa. Tarjottaessa työpaikanvaihdosta siihen olisi halukkaita yli puolet vastaajista (59%). Korkea ikä ja se, että ei haluta enää kouluttautua uudelleen laskevat halukkuutta vaihtaa työpaikkaa.

95% vastaajista ei ole kokenut epäasiallista käytöstä työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Häirintää kuvaillaan vihan- ja mielenhallinnan heikkoudeksi. Myös tilanväki tappelee keskenään.

Lomittajat arvioivat asteikolla 4-10 oman työhyvinvointinsa keskiarvoksi $7,8 \pm 1,1$. Tämä kertoo että, että keskihajonta oli 14% eli voidaan sanoa, että hajonta oli pieni. Työhyvinvointia alentaa pitkät ajomatkat, ikääntyminen ja väsymys. Työhyvinvointia nostattaa mm. liikuttava työ, eläinten parissa työskentely, päivävapaat ja korkea kokemus ja ammattitaito. Työhyvinvointia alentavia tekijöitä koko työyhteisön kannalta ovat mm. pitkät työmatkat, vertaistuen puute ja yrittäjien motivaation puute, jolloin työntekijän omakin motivaatio laskee.

Työterveyshuolto koetaan toimivaksi. Keskiarvo kouluasteikolla oli $8,4 \pm 1,6$. Tämä kertoo että, että keskihajonta oli 20% eli voidaan sanoa, että hajonta oli pieni. Työterveyshuolto koetaan merkitykselliseksi. Vastaajien arvio omasta terveydestä, niin fyysisestä kuin psyykkisestä oli kouluasteikolla $8,0 \pm 1,2$. Tämä kertoo että, että keskihajonta oli 15% eli voidaan sanoa, että hajonta oli pieni. Tulevaisuudessa lomittajia huolettaa tilojen väheneminen ja työmotivaation säilyminen.

Maatalouslomittajien työhyvinvointi Ristijärven paikallisyksikössä on hyvä. Haastattelun perusteella lomittajat arvioivat oman työhyvinvointinsa kouluarvosana-asteikolla keskiarvoksi 7,8. Vertailukohdetta ei ole, koska vastaavanlaista kyselyä ei ole tehty aikaisemmin.

Lomittajien työhyvinvointia alentavat kaksiosainen työaika, pitkät työmatkat etenkin huonoilla keleillä, pitkät lomitusjaksot, nukkumisongelmat ja väsymys, tilanväen liiallinen tarkkailu työnteossa, tilan työaikojen väärä mitoitus, uusien koneiden käyttö, vertaistuen puute, aikaiset heräämiset, rikkiäiset koneet tiloilla, henkinen stressi jos on liian pitkään yhdellä ja samalla tilalla, vaikea isäntäväki, tilallisten piittaamattomuus ja motivaation puute, kesähelteet, fyysisesti raskaat paikat ja kun ei tiedä mikä työpaikalla eli tilalla aamulla odottaa. Työhyvinvointia laskee myös se, että oma kiinnostus työhön on alentunut. Tähän syynä on se, että samaa työtä on tehty niin monta vuotta. Huono palkka ja se, että työhön ei pysty itse vaikuttamaan toisinaan ollenkaan laskevat myös työhyvinvointia.

Lomittajien työhyvinvointia kohentaa liikuttava työ, mukavat ihmiset tiloilla, se kun näkee työnsä jäljen heti, päivävapaat, vaihtelevuus, eläinten kanssa työskenteleminen, välillä pidempiäkin vapaita ja viikollakin vapaata ja olemassa oleva korkea ammattitaito. Osa lomittajista kokee kaksiosaisen työajan olevan vain positiivinen asia, ettei tarvitse tehdä putkeen kaikkea työtä. Myös uusien koneiden käyttö on osalle lomittajista myönteinen ja virkistävä asia. Aikaiset työaamut ovat myös toisille mieleinen asia, koska menevät joka tapauksessa illalla aikaisin nukkumaan ja heräävät aikaisin.

Omaan työhyvinvointiinsa voi lomittajien mielestä vaikuttaa omalla positiivisella asenteella, olemalla mahdollisimman sosiaalinen ja sopeutuvainen, huolehtimalla omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta, lepäämällä sopivasti vapaa-aikana ja tekemällä työnsä kunnolla ja tarkasti.

Lomittajat arvioivat oman terveydentilansa työtehtävien tekemiseen olevan hyvä. Keskiarvo oli haastattelun perusteella 8,0. Yleisen fyysisen kunnan aleneminen iän myötä ja pelko siitä, että terveyttä ei riitä tulivat esille haastatteluissa.

Esimiestyön koetaan olevan oikeudenmukaista ja siihen luotetaan. Palautteen antamista ja keskustelua työntekijöiden kanssa toivottiin kuitenkin enemmän. Puhelinpäivystys iltaisin ja viikonloppuisin on joskus hidasta ja se tuo turvattomuutta lomittajille. Työvuorolistoja toivottiin lomitustettiin aiemmin sekä lomittajien lomien merkitsemistä, jos ne on hyväksytty. Lomittajat ovat myös kuulleet tilallisten puhuvan, ettei lomiamia saa vaikka pyytävät ja epäilevät, että toiset saavat mutta he eivät. Myös toimiston tukea tiloille toivottiin enemmän.

Palautetta tulisi antaa lomittajille pienemmistäkin asioista, niin hyvää kuin huonoakin. Ilta- ja viikonloppupäivystyksiin tulisi luoda valtakunnallisesti toimintaperiaatteet, joista pidetään kiinni. Lomitusnettiin tulisi merkitä suunnitellut lomitukset reaaliajassa ja informoida lomittajia, että niin kauan kuin työvuorolistoja ei ole vahvistettu niihin voi tulla muutoksia. Lomittajien lomat tulisi

merkitä lomitusnettiin heti kun ne on hyväksytyt. Toimisto on jo mukana Välitä viljelijästä projektissa ja tämä tulee säilyttää. Tilallisten soittaessa on hyvä kuunnella heitä ja keskustella lomitusasioista heidän kanssaan. Pienetkin keskustelut voivat olla tilallisille hyvin merkityksellisiä heidän arjessaan ja jaksamisessaan. Tulevaisuus tuo mahdollisesti tullessaan lomituspalveluihin keskittynyt asiakaspalvelun, jolloin tämä keskustelu mahdollisuus voi heiketä entisestään. Tämä olisi hyvä ottaa puheeksi nyt kun uusia toimintaperiaatteita suunnitellaan paikallisyksiköiden yhdistymisestä.

Palkkaukseen ei olla tyytyväisiä. 77% lomittajista kokee, että palkkaus ei ole oikeassa suhteessa työn vaativuuteen. Tähän ei voida vaikuttaa hallinnosta suoraan, mutta asioita voi viedä eteenpäin Melaan. Lomittaja toivoivat lisää palkkaa ja ehdottivat työmatkoja työajaksi sekä erityistyölisä.

Koulutuksia toivottiin enemmän ja yhteisiä tapaamisia. Osa lomittajista kokee kuitenkin, että tiloilla oppii parhaiten, mutta koulutuksissa on mukava tavata kollegoitaan. Lomittajia motivoi työssään eläinten hyvinvointi, hyvä työilmapiiri, onnistumiset, auttaminen, haasteellisuus, palautteen saaminen, vaihtelevuus, aikaansaannokset, palkka, mukavat työkaverit ja tyytyväinen talonväki.

Työilmapiirin merkitys koetaan tärkeäksi. Sen merkitys työhyvinvointiin on suuri. Hyvä työilmapiiri motivoi työhön. Tilalliset ovat tässä suuressa asemassa koska heidän kanssaan työskentelyä on paljon. Tähän ei esimiehet pysty suuresti vaikuttamaan, lomittajat tietävät, että omalla käytöksellään tähän voi vaikuttaa. Olemalla sosiaalinen ja avoin ovat seikat, jotka ovat avainasemassa. Toisten lomittajien kanssa työskentely koetaan mielekkääksi ja lähes 95% lomittajista kokee, että työtoverit kohtelevat heitä oikeudenmukaisesti ja kaikki on sitä mieltä, että työtovereilla on hyvät käytöstavat. Kaikki kokevat myös, että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä ja että tehtävä työ on hallinnassa. Hyvät välit toimiston kanssa ovat tärkeitä ja toimistopäivien säilymistä ja kasvokkain näkemistä toivotaan jatkossakin.

Lomittajat eivät koe, että jatkuva muutoksesta puhuminen stressaisi, mutta tulevat muutokset paikallisyksikössä stressaavat. Toivottiin, että kaikki pysyisi entisellään, työmatkat eivät pitenisi ja että johtaminen pysyisi entisellään. Vuorovaikutus ja viestintä ovat kunnossa, työkokouksia saisi olla enemmän eli yhteisiä tapaamisia. Esimiehet voivat vaikuttaa työhyvinvointiin muutosten keskellä tiedottamalla työntekijöitä siitä missä mennään.

Lomittajat ovat sitoutuneita työhönsä ja kokevat että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, niin lomittajia kuin yrittäjiäkin. Enemmistö (87%) ei aio vaihtaa työpaikkaansa. Lomittajat kokevat, että ei enää tässä vaiheessa halua opetella uutta ammattia.

Työterveyshuoltoon oltiin tyytyväisiä. Keskiarvo kouluasteikolla oli 8,4. $S = \pm 1,6$. Tämä kertoo että, että keskihajonta oli 20%. Hajonta vastauksissa oli pieni. Eli vastausten keskiarvo kuvaa hyvin työterveyshuoltoa.

Tulevaisuudessa lomittajia huolettaa töiden riittävyys, työmatkojen pituuden mahdollinen kasvaminen, tilojen konkurssien määrä, yleinen kokonaisuus lomituspalveluissa, väsymys kaikkeen, motivaation puute ja oman terveyden riittäminen. Osa koki kuitenkin, että ei stressaa mikään vaan mennään päivä kerrallaan eteenpäin.

Työhyvinvoinnin suuri merkitys on huomattu lomituspalveluissa. Työilmapiiri on yksi suuri vaikuttava tekijä työhyvinvointiin. Haasteena on se, että lomittajat työskentelevät monilla eri tiloilla ja tilojen työilmapiiriin on esimiestenkin vaikea vaikuttaa. Se, kuinka lomittajat kokevat yhteistyön sujumisen lomatoimiston kanssa on toinen osa työilmapiiriä. Lomittajien keskinäisellä yhteistyöllä on myös osansa, silloin kun työskennellään työpareina.

Työhyvinvointia voi parantaa, jos tietää ja tuntee mistä epäkohdat työhyvinvoinnissa johtuvat. On tärkeää tietää myös mitä jo olemassa olevia työhyvinvointiin liittyviä positiivisia seikkoja tulee muistaa pitää yllä tai kuinka niitä voi kehittää.

7 Kehittämisehdotukset

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulee jo olemassa oleva liikuntaseteli ehdottomasti säilyttää ja siihen voisi lisätä ns. kulttuurisetelin, jolla voisi käydä esimerkiksi teatterissa ja elokuvissa sillä myös psyykinen hyvinvointi tulee muistaa. Työmatkojen pituuteen ei varsinaisesti voi vaikuttaa, mutta se on huomioitava mahdollisuuksien mukaan työjaksojen pituudessa.

Mikäli tila on ns. henkisesti raskas paikka, olisi keskusteltava tästä mahdollisimman avoimesti tilanväen kanssa. Tilallisten kanssa olisi hyvä keskustella muutoinkin enemmän ja avoimemmin, jolloin yhteistyö voi sujua joustavammin. Työajat tulisi tarkastaa sellaisilla tiloilla, joilla lomittajat kokevat sen olevan väärin mitoitettu. Työkokouksia tulisi järjestää useamman kerran vuodessa. Lomittajat haluavat nähdä toisiaan ja saada vertaistukea. Työkokoukset tuovat myös vaihtelua lomittajien työhön.

Mikäli on vain mahdollista niin työt tulisi järjestää tiloilla yhdessä jaksossa. Se on mahdollista joillain isoilla lypsykarjatilastoilla ja emokarjatilastoilla. Tällä saadaan helpotusta myös pitkien matkojen edestakaisin ajamiseen. Opastuksen järjestämisen mahdollisuudesta huolehditaan ja siitä tiedotetaan kaikille lomittajille ja yrittäjille.

Esimiesten tulisi antaa enemmän palautetta lomittajille, niin hyvät kuin huonotkin palautteet tulee kertoa. Kehityskeskusteluja tulee pitää säännöllisesti, jotta niiden tarkoitus saadaan hyödynnettyä niin kuin niiden on tarkoituskin olla. Lomitusnetti tulisi pitää reaaliaikaisena ja sinne tulee merkitä heti myös lomittajien omat hyväksytyt lomat sekä muut vapaat.

Lomittajien palkkauksen epäkohtiin lomitushallinto ei suoranaisesti voi vaikuttaa, se on liittojen asia, mutta esille tulleita palkkauksen epäkohtia voi ottaa esille alan tilaisuuksissa. Toimistopäivät eri kunnissa tulisi säilyttää, käydä ainakin sovittaessa. Kasvotusten lomittajien kohtaaminen on erittäin hyvä asia ja sitä toivotaan. Hallinnon tulee muistaa säilyttää hyvä käytäntönsä ja tiedottaa lomittajia ajankohtaisista asioista. Tutkimuksessa selvisi, että muutoksesta puhuminen ei stressaa, eli tiedottamisesta ja yhteydenottamisesta ei ole haittaa. Vaikka varsinaista ilmoittamista ei olisikaan niin yhteyden pito kannattaa sillä se kasvattaa turvallisuutta ja luottamusta.

8 Pohdinta

Haastattelututkimuksen tekeminen Ristijärven paikallisyksikköön oli mielenkiintoinen ja antoisa. Tutkimuksen tekeminen sujui luontevasti, tätä edesauttoi noin 15 vuoden työkokemus esimiestyöstä Ristijärven paikallisyksikössä. Vastausprosentti tutkimukseen oli hyvä. Haastattelun toteuttaminen puhelinhaastatteluna oli oikea ratkaisu. Pystyin auttamaan haastateltavaa puhelimesta, jos haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä.

Työ onnistui mielestäni hyvin ja pääsin niihin tavoitteisiin, joihin pyrin. Sain selville mikä on lomittajien työhyvinvoinnin tilanne nyt, mikä siinä on hyvin ja mikä huonosti ja sain selville keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin edelleen parantaa. Olen tyytyväinen työtulokseeni. Tulosten luotettavuutta vahvistavat korkea vastausprosentti sekä haastattelun toteutus suullisesti, jolloin kysymyksiä voitiin avata sekä tarkentaa. Vastaajat perustelivat vastauksensa, joten tämä vahvistaa käsitystä, että vastaukset olivat rehellisiä. Myös asiantunteva aineiston käsittely lisää tulosten luotettavuutta. Vastauksia oli luontevaa käsitellä, koska tiesin mitä asioilla tarkoitettiin ihan käytännön tasolla. Se, että lähiesimies teki haastattelun voi olla vaikutusta hieman positiiviseen suuntaan vastauksissa joidenkin henkilöiden kohdalla. Vastaavasti toiset tykkäsivät, kun pystyy suoraan sanomaan negatiivisetkin asiat ihan suoraan kysyttäessä. Vastauksissa oli hajontaa jonkin verran (liite 3). Työn luotettavuutta esimiestyöhön liittyvissä kysymyksissä voi heikentää se, että haastattelun teki esimies. Tähän vaikuttaa juuri se, että ihmisillä on taipumus vastata sosiaalisesti hyväksyttävimmällä tavalla haastattelijalle. Uskon kuitenkin, että lähtökohtaisesti vastaajat vastasivat rehellisesti.

Aloitin opinnäytetyön suunnittelun keväällä 2021. Keväällä ja kesällä kirjoitin teoriaosuuden ja heti sen jälkeen valmistelin haastattelulomakkeen. Kesäkuussa pääsin toteuttamaan haastattelut, joita tein korkeintaan kaksi päivässä. Haastatteluiden tekeminen oli työvaiheista kaikkein helpointa ja mukavinta. Elo-syyskuussa syötin haastatteluiden tulokset PSPP ohjelmaan ja Exceliin, joka oli kaikkein hankalin työvaihe minulle koko prosessissa. Tämä työvaihe vei minulta aikaa todella paljon.

Opettajien apu työntekemisessä oli minulle tärkeää. Sain hyviä ideoita, kuinka esitän asiat konkreettisesti työssäni. Se auttoi työssä eteenpäin, kun olin jumittunut paikoilleen. Apua sain myös opiskelukavereiltani.

Toimeksiantaja oli tyytyväinen lopputuotokseen. Lomittajille järjestettiin työhyvinvointi/virkistämispäivä, jossa esittelin työhyvinvointikyselyn tulokset. Keskustelimme työhyvinvointiin liittyvistä aiheista, jotka nousivat esille esitellessäni tuloksia. Tilaisuudessa puhui myös työpsykologi erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemisesta ja muutoksesta. Työterveyslääkäri oli puhumassa työmotivaation säilyttämisestä ja hyvinvoinnin edesauttamisesta vapaa-ajalla. Päivään kuului myös venyttelyä, rentoutusta sekä kuntosalilla ja kylpylässä käynti. Päivä oli oikein onnistunut oli erittäin hienoa, että toimeksiantaja mahdollisti tämän päivän järjestämisen.

Jos tekisin jotain toisin, niin tekisin haastattelusta lyhyemmän. Nyt se oli pitkä ja suhteellisen vaativa analysoida. Toki olen tyytyväinen, että sain sen tässä laajuudessa toteutettua. Opin työtä tehdessäni, että työyhteisössämme on työhyvinvoinnista huolehtiminen suhteellisen hyvässä kunnossa ja että esimiestyö toimii hyvin. Lomittajat toivoivat, että pysyisi johtajuus samanlaisena. Se toi iloa ja hyvää mieltä työntekemiseen. Koin, että ammattitaitoni ja tietoni syveni entisestään tämän työn tekemisen myötä. Opin myös suunnitelmallisuutta sekä pitkäjänteisyyttä. Kirjoittamisprosessissa haastavinta oli kirjallisuuteen tutustuminen ja sieltä tarkoituksen mukaisimman aineiston löytäminen.

Samanlaisen haastattelun voisi toteuttaa muutaman vuoden päästä uudelleen ja verrata kuinka paikallisyksiköiden yhdistyminen on vaikuttanut työhyvinvointiin. Nyt opinnäytetyön tekeminen on ohi ja voimme hyödyntää tutkimuksesta saatuja tietoja päivittäisessä esimiestyössämme.

Työhyvinvointi on erittäin tärkeä ja ajankohtainen asia. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään muuttuvassa maailmassa, jossa jokaiselta työntekijältä vaaditaan entistä enemmän. Työhyvinvointi vaikuttaa laaja-alaisesti koko ihmisen hyvinvointiin.

LÄHTEET

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent, Helsinki.

Aulankoski, S. & Lundahl, M. 2018. Voimat takaisin, tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Duodecim. Helsinki.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 2014. Helsinki. Edita publishing Oy. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettavissa 3.11.2021.

Heinilä, H. & Paakkila, J. N.d.a. <https://users.edu.turku.fi/jpaakkin/gradu/g8.htm>. Luettavissa 22.11.2021.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki.

Hyvärinen, P. & Rätty, T. 2011. Välitä työhyvinvointia -työturvallisuuslain näkökulma. Työturvallisuuskeskus TTK, teollisuusryhmä: Savion Kirjapaino Oy.

Järvinen, P. 2016. Muutosvastarinta on rakennettu ihmismieleen. <https://www.talouselama.fi/uutiset/muutosvastarinta-on-rakennettu-ihmismieleen/8601857d-65d9-3cae-8202-4b3f58fa1565> Luettavissa 30.4.2021.

Luoma, J. & Arikoski, J. 2006. Menestystä ja hyvinvointia organisaatioon muutoksessa. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö, s.123-135. WSOYpro. Helsinki.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... työhyvinvointitaitojen kirja. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Lääkäriliitto. 2021. N.d.a. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?pub-lic=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba> Luettavissa 6.11.2021.

Manka, M. & Manka M-L. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Doudecim, Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Bookwell Oy.

Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy. Tallinna.

Timonen, H. 2018. Organisaatorakenne ja ympäristö. https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/865775/mod_resource/content/1/TU-C1011%209%20-%20Organisaatiorenne%20ja%20ympa%CC%88risto%CC%88.pdf Luettavissa 7.5.2021.

Työterveyslaitos. N.d.a. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettavissa 6.11.2021.

Työturvallisuuskeskus. 2021. N.d.a.Työhyvinvoinnin portaat. https://ttk.fi/koulutukset/ti-laa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat. Luettavissa 30.10.2021.

Haastattelulomake

Mies

Nainen

Työvuodet

Vastaukset asteikolla 1= täysin eri mieltä 2= eri mieltä 3= samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä

1 Esimiestyö ja johtaminen (vastaukset asteikolla 1-4)

1.1 Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.

1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.

1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.

1.4 Voin luottaa työyhteisömme johtoon. (lähiesimies sekä lomituspäällikkö)

1.5 Toimiston vaikutus työilmapiiriin on positiivinen.

1.6 Millä keinoilla ja/tai toimenpiteillä kehittäisit esimiestyötä?

2 Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet (vastaukset asteikolla 1-4)

2.1 Tiedän työni tavoitteet.

2.2 Voin vaikuttaa työhöni. (tiloilla)

2.3 Työni on motivoivaa.

2.4 Miten lisäisit työsi mielekkyyttä ja/tai vaikuttamismahdollisuuksia?

3 Palkkaus (vastaukset asteikolla 1-4)

3.1 Palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä.

3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen.

3.3 Miten parantaisit palkkauksen ymmärrettävyyttä, oikeudenmukaisuutta ja/tai kannustavuutta

4 Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen (vastaukset asteikolla 1-4)

4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.

4.2 Työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökoulutuksella ja/tai muulla tavoin.

4.3 Kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä.

4.4 Mitä konkreettisia oppimisen ja/tai uudistumisen keinoja tarvitsisit osaamisesi kehittämiseksi?

4.5 Mikä motivoi työssäsi?

5 Työyhteisön toimintakulttuuri (vastaukset asteikolla 1-4)

5.1 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.

5.2 Työtovereillani on hyvät käytöstavat.

5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.

5.4 Koen, että minulla on hyvä hallinnan tunne työssäni

5.5 Miten parantaisit työyhteisösi vuorovaikutusta ja/tai toimintakulttuuria?

6 Työ- ja toimintaympäristö (vastaukset asteikolla 1-4)

6.1 Voin sovittaa yhteen työni ja yksityiselämäni.

6.2 Luotan palvelussuhteeni jatkuvuuteen.

6.3 Uskallan tarvittaessa lähteä uusiin paikkoihin töihin.

6.4 Työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista.

6.5 Koetko, että jatkuva muutoksesta puhuminen stressaa? (kyllä/ei)

6.6 Koetko että tulevat muutokset paikallisyksikössä stressaavat? (kyllä/ei)

6.7 Koetko että tulevat muutokset ovat positiivinen asia? (kyllä/ei)

6.8 Miten kehittäisit työ- ja/tai toimintaympäristöäsi?

7 Vuorovaikutus ja viestintä (vastaukset asteikolla 1-4)

7.1 Keskinäinen vuorovaikutus työyhteisössäni on hyvin toimivaa.

7.2 Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista).

7.3 Saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä.

7.4 Miten edistäisit vuorovaikutusta ja/tai tiedon jakamista tavoitteiden saavuttamiseksi?

8 Työnantajakuva ja arvot (vastaukset asteikolla 1-4)

8.1 Olen sitoutunut työnantajani tavoitteisiin.

8.2 Tunnen työpaikkani arvot.

8.3 Työpaikkani arvot toteutuvat arjessa.

8.4 Koetko että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti. (kyllä/ei)

8.5 Koetko että kaikkia asiakkaita (tilalliset) kohdellaan tasa-arvoisesti. (kyllä/ei)

9 Työpaikanvaihtoaikheet (kyllä/ei)

9.1 Oletko aikeissa vaihtaa työpaikkaasi?

9.2 Jos olisi mahdollista niin vaihtaisitko työpaikkaasi?

9.3 Kerro halutessasi tarkemmin.

10 Epäasiallinen käytös ja häirintä (kyllä/ei)

10.1 Oletko havainnut epäasiallista käytöstä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?

10.2 Jos Vastasit kyllä, kuvaile kokemaasi häirintää.

11 Työhyvinvointi, työyhteisön vahvuudet ja heikkoudet

11.1 Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi kouluasteikolla 4-10?

11.2 Kerro halutessasi tarkemmin työhyvinvoinnistasasi.

11.3 Minkä tai mitkä asiat koet vahvuuksiksi, kun ajattelet työhyvinvointia.

11.4 Minkä tai mitkä asiat koet työyhteisösi heikkouksiksi, kun ajattelet työyhteisösi hyvinvointia.

11.5 Arvioi asteikolla 4-10, miten hyvin työterveyshuolto tukee työkykyäsi.

11.6 Arvioi asteikolla 4-10, miten hyvin nykyinen terveytesi (fyysinen ja psyykinen) mahdollistaa työtehtäviesi tekemisen.

11.7 Huolettaako jokin tietty asia erityisesti tulevaisuudessa työssäsi?

Hei,

Opiskelen tradenomiksi ja teen päättötyötä lomittajien työhyvinvoinnista. Voisinko haastatella sinua xxxxx puhelimitse klo x? Laitan haastattelulomakkeen sinulle sähköpostitse, niin voit tutustua siihen etukäteen. Aikaa haastatteluun menee max. 30min. Jos aika ei sovi, niin ilmoita, sovi-
taan uusi aika.

T. Tiina Iomatoimistosta

Tulosten frekvenssitaulukot

lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	3	13,64	13,64	13,64
	3,00	13	59,09	59,09	72,73
samaa mieltä	4,00	6	27,27	27,27	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	2	9,09	9,09	9,09
	3,00	4	18,18	18,18	27,27
samaa mieltä	4,00	16	72,73	72,73	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
erimieltä	2,00	1	4,55	4,55	4,55
	3,00	12	54,55	54,55	59,09
samaa mieltä	4,00	9	40,91	40,91	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

toimiston vaikutus työilmapiiriin on positiivinen

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	2	9,09	9,09	9,09
	3,00	8	36,36	36,36	45,45
samaa mieltä	4,00	12	54,55	54,55	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

tiedän työni tavoitteet

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
samaa mieltä	3,00	10	45,45	45,45	45,45
	4,00	12	54,55	54,55	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

voin luottaa työyhteisömme johtoon

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
samaa mieltä	3,00	8	36,36	36,36	36,36
	4,00	14	63,64	63,64	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työni on mielenkiintoista, haastavaa ja motivoivaa

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	2	9,09	9,09	9,09
eri mieltä	2,00	3	13,64	13,64	22,73
	3,00	15	68,18	68,18	90,91
samaa mieltä	4,00	2	9,09	9,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	1	4,55	4,55	4,55
eri mieltä	2,00	6	27,27	27,27	31,82
	3,00	6	27,27	27,27	59,09
samaa mieltä	4,00	9	40,91	40,91	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	11	50,00	50,00	50,00
eri mieltä	2,00	6	27,27	27,27	77,27
	3,00	3	13,64	13,64	90,91
samaa mieltä	4,00	2	9,09	9,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

voin oppia ja uudistua työssäni

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	2	9,09	9,09	9,09
	3,00	13	59,09	59,09	68,18
samaa mieltä	4,00	7	31,82	31,82	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökoulutuksella ja/tai muulla tavoin

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	1	4,55	4,55	4,55
eri mieltä	2,00	3	13,64	13,64	18,18
	3,00	8	36,36	36,36	54,55
samaa mieltä	4,00	10	45,45	45,45	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	5	22,73	22,73	22,73
eri mieltä	2,00	4	18,18	18,18	40,91
	3,00	13	59,09	59,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	1	4,55	4,55	4,55
	3,00	5	22,73	22,73	27,27
samaa mieltä	4,00	16	72,73	72,73	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työtovereillani on hyvät käytöstavat

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	3,00	10	45,45	45,45	45,45
samaa mieltä	4,00	12	54,55	54,55	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	3,00	14	63,64	63,64	63,64
samaa mieltä	4,00	8	36,36	36,36	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koen, että minulla on hyvä hallinnan tunne työssäni

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	1	4,55	4,55	4,55
	3,00	15	68,18	68,18	72,73
samaa mieltä	4,00	6	27,27	27,27	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

voin sovittaa yhteen työni ja yksityiselämäni

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	2	9,09	9,09	9,09
	3,00	11	50,00	50,00	59,09
samaa mieltä	4,00	9	40,91	40,91	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

luotan palvelussuhteeni jatkuvuuteen

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	1	4,55	4,55	4,55
	3,00	15	68,18	68,18	72,73
samaa mieltä	4,00	6	27,27	27,27	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

uskallan tarvittaessa lähteä uusiin paikkoihin töihin

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	1	4,55	4,55	4,55
eri mieltä	2,00	1	4,55	4,55	9,09
	3,00	11	50,00	50,00	59,09
samaa mieltä	4,00	9	40,91	40,91	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	1	4,55	4,55	4,55
eri mieltä	2,00	1	4,55	4,55	9,09
	3,00	14	63,64	63,64	72,73
samaa mieltä	4,00	6	27,27	27,27	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koetko, että jatkuva muutoksesta puhuminen stressaa

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	9	40,91	40,91	40,91
ei	2,00	13	59,09	59,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koetko, että tulevat muutokset paikallisyksikössä stressaavat

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	12	54,55	54,55	54,55
ei	2,00	10	45,45	45,45	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koetko, että tulevat muutokset ovat positiivinen asia

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	11	50,00	50,00	50,00
ei	2,00	11	50,00	50,00	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koetko, että tulevat muutokset ovat positiivinen asia

keskinäinen vuorovaikutus työyhteisössäni on toimivaa

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	2	9,09	9,09	9,09
	3,00	10	45,45	45,45	54,55
samaa mieltä	4,00	10	45,45	45,45	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

voin vaikuttaa työhöni (tiloilla)

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
täysin eri mieltä	1,00	1	4,55	4,55	4,55
eri mieltä	2,00	3	13,64	13,64	18,18
	3,00	14	63,64	63,64	81,82
samaa mieltä	4,00	4	18,18	18,18	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa(avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista)

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	3,00	14	63,64	63,64	63,64
samaa mieltä	4,00	8	36,36	36,36	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
eri mieltä	2,00	2	9,09	9,09	9,09
	3,00	10	45,45	45,45	54,55
samaa mieltä	4,00	10	45,45	45,45	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

olen sitoutunut työnantajani tavoitteisiin

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	3,00	9	40,91	40,91	40,91
samaa mieltä	4,00	13	59,09	59,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

tunnen työpaikkani arvot

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	3,00	13	59,09	59,09	59,09
samaa mieltä	4,00	9	40,91	40,91	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

työpaikkani arvot toteutuvat arjessa

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
	3,00	14	63,64	63,64	63,64
samaa mieltä	4,00	8	36,36	36,36	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koetko, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	19	86,36	86,36	86,36
ei	2,00	3	13,64	13,64	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

koetko, että kaikkia asiakkaita (tilallisia) kohdellaan tasa-arvoisesti

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	18	81,82	81,82	81,82
ei	2,00	4	18,18	18,18	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

oletko aikeissa vaihtaa työpaikkaasi

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	3	13,64	13,64	13,64
ei	2,00	19	86,36	86,36	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

jos olisi mahdollista vaihtaisitko työpaikkaasi

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	9	40,91	40,91	40,91
ei	2,00	13	59,09	59,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

oletko havainnut epäasiallista käytöstä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kyllä	1,00	1	4,55	4,55	4,55
ei	2,00	21	95,45	95,45	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

arvioi asteikolla 4-10 miten hyvin työterveyshuolto tukee työkykyäsi

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
huono	4,00	1	4,55	4,55	4,55
kohtalainen	6,00	3	13,64	13,64	18,18
tydyttävä	7,00	1	4,55	4,55	22,73
hyvä	8,00	4	18,18	18,18	40,91
kiitettävä	9,00	7	31,82	31,82	72,73
erinomainen	10,00	6	27,27	27,27	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi asteikolla 4-10

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kohtalainen	6,00	4	18,18	18,18	18,18
tydyttävä	7,00	3	13,64	13,64	31,82
hyvä	8,00	8	36,36	36,36	68,18
kiitettävä	9,00	7	31,82	31,82	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

arvioi asteikolla 4-10, miten hyvin nykyinen terveytesi (fyysinen ja psyykinen) mahdollistaa työtehtäviesi tekemisen

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
kohtalainen	6,00	3	13,64	13,64	13,64
tydyttävä	7,00	3	13,64	13,64	27,27
hyvä	8,00	7	31,82	31,82	59,09
kiitettävä	9,00	7	31,82	31,82	90,91
erinomainen	10,00	2	9,09	9,09	100,00
<i>Total</i>		22	100,0	100,0	

