



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työhyvinvointi lehtitalossa

Case:Länsi-Uusimaa

Rytkönen, Olli

Sjögren, Suvi

2013 Laurea Lohja

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Lohja

Työhyvinvointi lehtitalossa
Case: Länsi-Uusimaa

Olli Rytönen
Suvi Sjögren
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2013

Olli Rytönen
Suvi Sjögren

Työhyvinvointi lehtitalossa
Case: Länsi-Uusimaa

Vuosi 2013 Sivumäärä 83

Opinnäytetyössä tutkittiin lohjalaisen Länsi-Uusimaa-sanomalehtitalon työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Tarkoituksena oli samalla kerätä työyhteisölle tietoa sen kehittämistarpeista sekä kartoittaa työssä jaksamista sanomalehtitalossa.

Sanomalehtitalon työntekijöille toteutettiin kyselytutkimus tammi-helmikuun vaihteessa 2013. Tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan työntekijöiden tyytyväisyyttä, terveyttä, ergonomiaa, työpaikkakiusaamista sekä vapaa-ajan ja esimiestyön merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimusotteena oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimukseen osallistui sanomalehtitalon toimituksen ja markkinoinnin työntekijöitä sekä esimiehiä, yhteensä 22 henkilöä.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että suurin osa työntekijöistä oli tyytyväisiä nykyisen työpaikkansa työilmapiiriin. Kuitenkin kiire ja työmäärä suhteutettuna aikatauluun stressaa suurta osaa työntekijöistä. Osa työntekijöistä oli kokenut kiusaamista työpaikalla ja vielä suurempi osa oli havainnut työpaikkakiusaamista.

Tärkeäksi kehittämisen kohteeksi ilmeni kiireen tunteeseen puuttuminen sen vaikuttaessa työntekijöiden jaksamiseen. Ongelmaksi koettiin runsaan työmäärän ohella töiden kasautuminen, samalla kun muiden työntekijöiden keskeneräiset työt lisäsivät omaa stressiä. Kehityskeskusteluiden osalta noin puolet työntekijöistä toivoi palavereja pidettävän lisää. Myös pieniä tekoja toivottiin lisää, kuten kiitosta ja työntekijöiden arvostuksen osoittamista.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että työterveyden osalta ei suurempia terveydellisiä ongelmia ilmennyt. Tutkimus kuitenkin osoitti, että työntekijät kokevat runsaan kiireen tunnetta työpaikalla. Ergonomiaan työntekijät olivat pääpiirteittäin tyytyväisiä. Vapaa-ajalla työasiat olivat työntekijöillä harvoin mielessä ja vapaa-aikaa koettiin olevan riittävästi. Yleisesti työpaikalla viihdyttiin hyvin, mutta työntekijät kokivat, ettei työnantaja tue riittävästi työntekijöiden jaksamista eikä puutu tarpeeksi ongelmatilanteisiin.

Kyselyn vastausten perusteelta tehtiin kehittämisehdotuksia asioihin, jotka koettiin ongelmaksi ja joihin olisi hyvä puuttua. Kehitysideoihin koottiin myös ehdotuksia pienistä yleisistä kehittämiskohteista, jotka helpottavat työn sujuvuutta ja arkea. Kehittämisehdotukset auttavat kohdeyritystä suunnittelemaan tulevaisuuden jatkotoimenpiteitä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Kun kehittämisehdotukset on otettu käytäntöön, voidaan jatkotutkimuksen avulla selvittää, miten työntekijät ovat ottaneet vastaan uudet kehittämistoimenpiteet työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, työterveys, työilmapiiri, esimiestyö, työpaikkakiusaaminen.

Olli Rytönen
Suvi Sjögren

**Work well-being at a newspaper
Case: Länsi-Uusimaa**

Year	2013	Pages	83
------	------	-------	----

This thesis studied the work well-being of employees in a newspaper called Länsi-Uusimaa in the city of Lohja. The purpose of this thesis was also to collect information to the employees about their work community's development needs and to observe how the employees cope at work.

We carried out a survey to the employees of the newspaper in the turn of January and February in 2013. The survey observed the employee's work satisfaction, health, ergonomics, bullying at work and the meaning of free time and leadership in work well-being. The research approach was a quantitative inquiry. In all, 22 employees of the newspaper took part in the survey. Editors and people working with marketing were the target group of the survey.

The survey clarified that most of the employees were satisfied with the atmosphere at work. Most of the employees were stressed about the work place's rush and work amount. Some of the employees had experienced bullying at work. Even a bigger share of the employees said that they had noticed bullying at work.

As the rush influenced on employee's coping, we found out that it was an important subject of development at work. Piling up of the work was a problem along with substantial amount of work. Also other employees' uncompleted work increased the stress level. Half of the employees hoped more meetings with their employer. Employees also hoped that colleagues and the employer would express their appreciation of each other more.

The results of the study show that there were no major health problems. Nevertheless, the study indicated that the employees found the substantial rush as a problem at the workplace. In general, the employees were satisfied with the ergonomics. On their free time the employees seldom thought about work. Employees experienced that they have enough free time. Generally employees were satisfied with the work place but they found that the employer does not provide sufficient support for day-to-day managing of the employees. The employees found also that the employer does not get sufficiently involved with problematic situations.

Development suggestions were made from the basis of the answers of the survey. Suggestions covered the matters which were as problematic and which required involvement by superiors. We gathered suggestions of minor development subjects that expedite work and make everyday life easier. Development suggestions help the target company to plan future actions to increase their work well-being. When the development suggestions have been put to practice, further research can clarify how the workers have received the new development measures aimed at increasing work well-being.

Keywords: work well-being, occupational health care, atmosphere at work, leadership, bullying at work.

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työhyvinvointi	7
2.1	Työkyvyn määrittely	9
2.2	Vapaa-ajan merkitys työhyvinvoinnin kannalta	10
2.3	Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys	12
2.4	Työilmapiirin vaikutus työhön	15
2.4.1	Yhteisöllisyys	16
2.4.2	Yksilön ja yhteisön väliset jännitteet	17
2.5	Työterveys	19
2.5.1	Työterveyshuolto	23
2.5.2	Ergonomia	25
2.6	Työpaikkakiusaaminen	26
2.6.1	Työpaikkakiusaamiseen liittyvät lait ja oikeudet	29
2.6.2	Syitä työpaikkakiusaamiseen	29
2.6.3	Selviytyminen työpaikkakiusaamisesta	31
2.7	Esimiestyön tärkeys työyhteisön hyvinvoinnin kannalta	33
2.7.1	Esimiestyö ongelmatilanteissa	35
2.7.2	Esimiehen oikeudet ja velvollisuudet työhyvinvoinnin suhteen	36
3	Case: Länsi-Uusimaa	36
4	Kyselytutkimuksen toteuttaminen	37
4.1	Metodologia	39
4.2	Reliabiliteetti ja validiteetti	41
5	Tulokset ja tulosten analysointi	41
5.1	Vastaajien taustatiedot	42
5.2	Terveys	44
5.3	Ergonomia	48
5.4	Vapaa-aika	50
5.5	Työtyytyväisyys	51
5.6	Työpaikkakiusaaminen	58
5.7	Ristiinvertailu	60
5.8	Tulosten yhteenveto	64
6	Johtopäätökset	67
7	Kehitysideat	68
	Lähteet	72
	Kuviot	75
	Taulukot	76
	Liitteet	77

1 Johdanto

Opinnäytetyön aihetta valittaessa keskityimme alueeseen, joka kiinnostaa ja josta on hyötyä tulevaisuutta ajatellen. Työhyvinvointi on pinnalla jokaisella työpaikalla, vaikka asiasta ei välttämättä sen suurempaa keskustelua käytäisikään. Kaikkia työntekijöitä koskevat niin henkinen kuin fyysinenkin hyvinvointi työpaikalla. Työssä jaksaminen, työilmapiiri ja työkyky ovat tekijöitä, jotka näkyvät ja vaikuttavat jokaisen työssäkäyvän ihmisen elämässä joka päivä. Mitä lähemmäs vakituinen työelämä käy, sitä enemmän mielenkiinto herää nykypäivän työpaikkojen hyvinvoinnin tilanteeseen.

Työhyvinvoinnin ollessa erittäin laaja käsite, rajasimme opinnäytetyömme isompiin kokonaisuuksiin, jotka mielestämme ovat työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä. Ensimmäisenä käsittelemme työkyvyn ja työilmapiirin, sillä kyseenomaiset aiheet linkittyvät vahvasti työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Työterveyttä käsitellään opinnäytetyössä muun muassa työterveyshuollon, työpahoinvoinnin ja ergonomian kautta. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on myös yrityksen tuottavuuteen ja talouteen positiivinen vaikutus. Vapaa-ajalla on samoin suurta merkitystä työhyvinvointiin, kuten myös esimiestyöllä ja sen eri osa-alueilla. Teoriaosuudessa käsitellään näiden lisäksi työpaikkakiusaamista aiheen ollessa aina ajankohtainen. Näin ollen rajatut aihealueet opinnäytetyössä ovat työkyky, työilmapiiri, työterveys, työpaikkakiusaaminen, esimiestyö sekä vapaa-ajan ja taloudellisen tilanteen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Kuviossa 1 on esitetty opinnäytetyön pääaihepiirit.



Kuvio 1: Opinnäytetyön pääaihepiirit

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, mitä parannettavaa työhyvinvointitutkimukseen osallistuvan yrityksen työhyvinvoinnissa on. Opinnäytetyön toteutus oli kehittämishanke lohjalaiselle paikalliselle sanomalehdelle Länsi-Uusimaalle kirjallista kyselylomaketta apuna käyttäen. Osatavoitteena oli kerätä työyhteisölle tietoa kehittämistarpeista sekä kartoittaa työssä jaksamista kyseenomaisessa sanomalehtitalossa. Tutkimus oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, sillä tutkimustulosten kuvaaminen tässä opinnäytetyössä onnistui parhaiten tilastoinnin kautta. Tutkimuksen kautta selvitimme ajankohtaisia vallitsevia asioita työhyvinvoin-

nissa, niin positiivisia kuin negatiivisia. Samalla tutkimus antoi hyödyllistä tietoa yritykselle sen työhyvinvoinnin tilasta sekä ajatuksia ja ideoita, mitä mahdollisille ongelmille voitaisiin tehdä. Tutkimustuloksien perusteella tehtiin kehittämissuhteita niin yrityksen työntekijöiden ideoiden pohjalta kuin omien ajatustemme pohjalta. Kuvio 2 havainnollistaa opinnäytetyön tavoitteita ja tarkoitusta.



Kuvio 2: Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

2 Työhyvinvointi

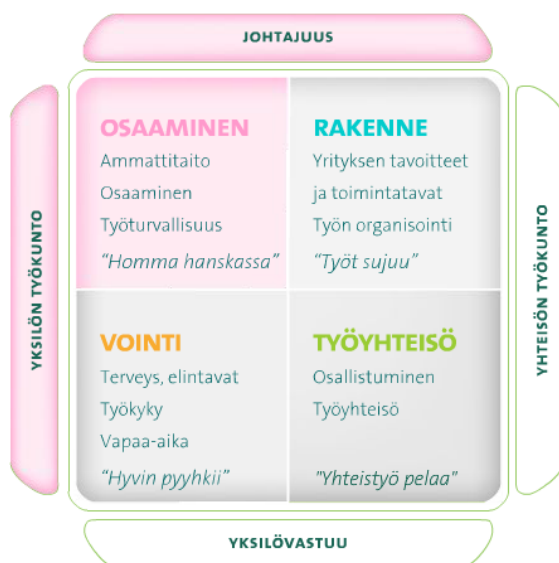
Työhyvinvointi on esillä erilaisissa medioissa laajalti nykypäivänä. Työyhteisön hyvinvointiin on kiinnitetty työyhteisöissä enemmän ja enemmän huomiota, sillä se vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, sairauspoissaolojen määrään ja sillä on yritykselle taloudellista merkitystä. Yhteiskunnassa on paljon puhetta pitenevistä työurista. Tällöin hyvinvointi työpaikalla korostuu entisestään, sillä yksilön jaksaminen työpaikalla on kiinni siitä, miten tämä kokee työnsä. Työhyvinvointiin liittyy monia asioita kuten työilmapiiri, ergonomia, työkyky ja erilaisissa työpaikoissa työhyvinvointi tarkoittaa erilaisia asioita. Eri työyhteisöissä korostuu erilaiset työhyvinvointiin liittyvät osa-alueet. Joissakin työpaikoissa yksilön hyvinvointiin saattaa vaikuttaa ergonomia ja toisessa korostuu työturvallisuus.

Tarkkonen (2012, 50-55) tuo esille työhyvinvoinnin juridisen perustan. Työnantajalla huolenpitovelvollisuus on kirjattu työturvallisuuslainsäädännön sekä rikoslain 47. luvun perusteella. Työturvallisuus, työkyky, työssä jaksaminen ja terveys kokonaisuudessaan kuuluvat työhyvinvoinnin osa-alueisiin, jotka ovat lakisääteisiä velvoitteita.

Työturvallisuuslaissa 8. pykälässä on määritelty työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite näin: ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” Lisäksi laki määrittää jatkuvan tarkkailun työnantajan osalta työyhteisössä näin: ”Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.” (Finlex 2002.)

Kehusmaa (2011, 14-15) esittää useita erilaisia määritelmiä työhyvinvoinnille. Yksi määritelmä on, että työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Tällöin työyhteisössä on ammattitaitoisia työntekijöitä, jotka tekevät työnsä hyvin johdetussa työyhteisössä. Työhyvinvoinnin voi määritellä myös yksilölähtöisesti. Siinä työyhteisön jäsen kokee työnsä mielekkääksi ja samalla pitää yllä positiivista tunnetta, jossa koko työyhteisön yhteistä viretilaa jatkuvasti kehitetään. Turvallisuuden tunne liittyy yksilön tarpeeseen tuntea työ pysyväksi, turvalliseksi, oikeudenmukaiseksi ja tasa-arvoiseksi. Kaivola ja Launila (2007, 127-128) määrittelevät työhyvinvoinnin siten, että työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Heidän mukaan hyvin tehty työ ja työyhteisö ovat ainoat tahot, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on siis työyhteisön jokapäiväistä toimintaa organisaation sisällä, johon osallistuu jokainen jäsen ja organisaation taso.

Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera on rakentanut oman mallinsa työhyvinvoinnista. Eteran (2011) mallissa työhyvinvointi rakentuu neljästä osasta; voinnista, osaamisesta, rakenteesta ja työyhteisöstä (kuviokuva 3). Kaikki osat ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työhyvinvoinnista vastaa Eteran mukaan työntekijä itse, mutta työnantaja pystyy monin tavoin kehittämään ja parantamaan sitä.



Kuvio 3: Eteran (2011) näkemys työhyvinvoinnista

Voinnilla tarkoitetaan työntekijän yksilöllisyyttä ja vastuuta omasta terveydestä ja työkyvystä. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät niin työpaikalla kuin työpaikan ulkopuolella. Lepo, terveelliset elämäntavat sekä harrastukset ovat yksilöllisiä ohjeita hyvinvointiin. Työpaikan kautta tarjotaan yksilölle mahdollisuutta työterveyshuoltoon ja ohjeita työyhteisön toimintatapaan sekä työturvallisuuteen. (Etera 2011.)

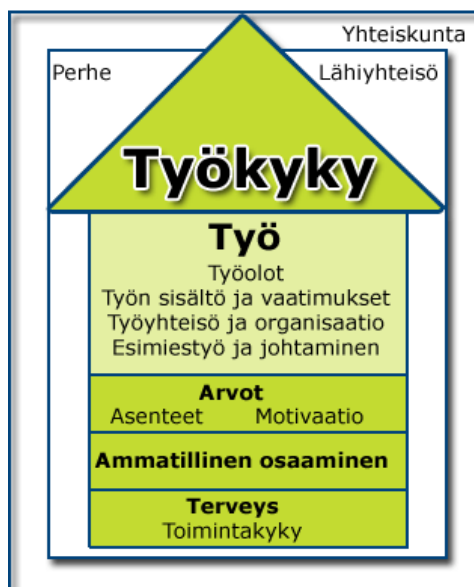
Työyhteisöllä tarkoitetaan jokaista yksilöä työyhteisön sisällä. Työyhteisön muodostaa jokainen yksilö ja yhteisön jokaisen jäsenen toimintatavat heijastuvat koko organisaation työkuuntoon. Toimiva työyhteisö rakentuu jäsenten välisistä suhteista, yhteistyötaidoista ja osallistumisesta. Toimivaan organisaatioon liittyy vahvasti yhteisön koko, ilmapiiri ja työviihtyvyys. (Etera 2011.)

Rakenteeseen kuuluu organisaation johtaminen, tavoitteet ja toimintatavat. Näiden ylläpitäminen on jokaisen vastuulla, sillä ne vaikuttavat koko yhteisön toimintaan ja työkuuntoon eli ne mahdollistavat organisaation toiminnan eli työn tekemisen. Rakenteen muodostaa koko yrityksen organisaatio: esimiestyö, ohjeet (työvaiheet ja töiden järjestely), tiedonkulku, kilpailutilanne. Rakennetta voidaan tutkia erilaisilla riskikartoituksilla ja työyhteisökyselyillä. (Etera 2011.)

Osaamiseen liittyy työyhteisön jäsenten ammattitaito. Ammattitaito on yrityksen tärkein menestystekijä. Vastuu yksilöiden osaamisesta on yleensä yrityksellä (täydennys- ja jatkokoulutus). Työyhteisössä perehdytys on ensisijaisen tärkeää. Osaamiseen liittyy ammattiosaamisen lisäksi työturvallisuudesta huolehtiminen ja työn monipuolisuus. Osaamiseen liittyviä asioita voidaan tutkia esimerkiksi kehityskeskusteluilla ja arvioinneilla. (Etera 2011.)

2.1 Työkyvyn määrittely

Työkykyä voidaan kuvata talomallilla, jonka Työterveyslaitos (2012k) on kehittänyt. Kuviossa 4 on neljä kerrosta, joista talokuvion kolme alinta kerrosta kuvaavat työyhteisön yksilön henkilökohtaisia voimavaroja, kun taas ylin kerros, työ, sananmukaisesti kuvaa itse työtä ja työoloja. Terveys ja toimintakyky -kohdassa tarkoitetaan niitä fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja, jotka saavat aikaan työkyvyn perustan. Ammatillisen osaamisen kerroksessa korostuu yksilön oma peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Ammattiosaamisen päivittäminen on tärkeä osa, sillä ammatillisen osaamisen taito on korostunut viime vuosina jatkuvasti kasvavan kilpailun myötä.



Kuvio 4: Työterveyslaitoksen (2012k) talo-malli

Talon arvot, asenteet ja motivaatio-kohdassa nostetaan esille yksilön oman elämän ja työ-elämän välisiä yhteyksiä. Yksilön omat asenteet ovat yhteyksissä sen kanssa, miten hän kokee työpaikkansa. Mikäli yksilö kokee työnsä mielekkäänä ja sopivan haastavana, se vahvistaa työkykyä. Jos esimerkiksi ikääntyessä arvot muuttuvat ja syntyy ristiriitatilanne työelämän ja omien arvojen kohdatessa, työkyky heikkenee, joka voi johtaa lopulta työelämästä luopumiseen. (Työterveyslaitos 2012k.)

Talon ylin kerros, työ, tarkoittaa kaikkia niitä asioita, joita työhön liittyy kuten työolot, työyhteisö, esimiestyö ja johtaminen. Talon jokainen kerros on yhteydessä toisiinsa. Ristiriitoja saattaa syntyä esimerkiksi yksilön ikääntyessä. Jos talon ylin kerros eli työ muuttuu jatkuvasti ja nopeasti, ei työyhteisön jäsen ehdi reagoimaan tarpeeksi nopeasti ja tällöin voi aiheutua ristiriitoja. Taloa ympäröivät yksilöön vaikuttavat tekijät kuten perhe ja lähiyhteisö. Tähän voidaan ottaa mukaan myös yhteiskunta, sen rakenteet ja säännöt. Voidaankin todeta, ettei yksilön työkykyyn vaikuta vain yksilö itsessään, vaan myös talon muut kerrokset. (Työterveyslaitos 2012k.)

2.2 Vapaa-ajan merkitys työhyvinvoinnin kannalta

Viime vuosina mediassa on puhuttu paljon miten työ on tullut osaksi ihmisten vapaa-aikaa. Nykyinen taloudellinen tilanne on pakottanut yritykset ja sen työntekijät tehokkaampaan työskentelyyn. Tämä tarkoittaa valitettavasti sitä, että organisaatioiden työntekijät joutuvat kovan paineen alla esimerkiksi lukemaan sähköpostia kotona, sillä työaika ei yleensä riitä kaiken läpi käymiseen. Jotkut yksilöä leimattaisi työpaikalla laiskaksi, saattaa työntekijä joutua tekemään töitä varsinaisen työajan ulkopuolella vastatakseen työhön liittyviin vaatimuksiin.

Vapaa-ajan ja työajan välistä suhdetta on vaikeuttanut nykypäivän tekniikka, joka on tuonut muun muassa työsähköpostin matkapuhelimeen ja kannettavalle tietokoneelle.

Ihmisillä on luontainen taipumus tehdä sitä, missä ovat hyviä. Sama pätee myös työntekoon. Jos yksilö kokee olevansa hyvä työssään, saa hän jatkuvasti onnistumisen tunteita ja samalla itseluottamus paranee. Tämä on tietysti hyvä asia, mutta asialla on myös kääntöpuolensa. Työstä voi tulla ihmiselle niin sanottu elämäntehtävä ja siihen haluaa käyttää loputtomasti aikaa, jopa vapaa-ajan uhraamisella. Liiallinen työnteko väsyttää yksilön loppuun, eikä hänes-tä ole enää hyötyä itselleen eikä organisaatiolle. Joskus liiallinen työnteko ei ole yksilön oma valinta, vaan esimerkiksi työnantaja saattaa vaatia lisäpanostusta taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin vedoten. On myös tapauksia, joissa työntekijä kokee tekevänsä liian vähän muihin nähden, jolloin töitä tulee tehtyä kotona työajan ulkopuolella. (Nevalainen 2007, 13.)

Työmarkkinajärjestö Akavan (2013) mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus todelliseen vapaa-aikaan, joka tarkoittaa palautumista työpäivästä sekä lepoa. Vapaa-ajan ja työn välistä suhdetta vaikeuttaa myös yksilön henkilökohtaisen ammattitiedon ja -taidon pitäminen ajan tasalla, sillä siitä on vaikeaa vaatia ylityömääräystä.

Kinnunen ja Mauno (2009, 7-29) tuovat esille työkuormituksesta palautumisen fysiologisen ja psykologisen näkökulman. Psykologisesti palautuminen tarkoittaa prosessia, jonka aikana työntekijän tila palautuu työpäivän aikana koetun kuormituksen ja stressin edeltävälle tasolle. Tämä kuitenkin edellyttää riittävää vapaa-aikaa ja lepoa, jotta yksilön voimavarat ehtivät palautua. Fysiologinen näkökulma on sama kuin psykologinen, mutta sillä tarkoitetaan ihmisen elimistön toimintojen kuten energiavarastojen ja hormonitasojen palautumista lepotilaan.

Lepotilalla tarkoitetaan tässä yhteydessä stressin aiheuttaman virittymistilan käänteiseksi ilmiöksi. Työstä palautumisen tasapaino vallitsee silloin, kun yksilö ehtii palautumaan aikaisemmasta työn vaatimuksesta, ennen kuin joutuu jälleen kohtaamaan työn vaatimukset. Jos yksilö ei ehdi palautumaan, saattaa sillä olla erilaisia seurauksia kuten väsymys, jolloin yksilö joutuu ponnistelemaan normaalia enemmän työnsä eteen. Myös psykosomaattisia oireita ja univaikeuksia saattaa ilmetä. (Kinnunen & Mauno 2009, 8-10.)

Riski sairastua työuupumukseen on yhteydessä työstä palautumisen vaikeuksiin. Työuupumus on pitkittyneen stressitilan seuraus, johon lasketaan kuuluvaksi kolme oiretta. Ensimmäinen oire on ekshaustio eli uupumusasteinen väsymys. Toisena oireena tulee kyynisyys, jolloin yksilö menettää työn merkityksen ja mielekkyyden tunteen ja kolmanneksi ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Tähän kuuluu yksilön pelko omasta suoriutumisestaan työssä. Työuupumus on yhteydessä naisilla tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja miehillä sydän- ja verenkierron

toelinten sairauksiin. Työuupumuksella on myös yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin. (Kinnunen & Mauno 2009, 14-15.)

Palautumisessa uni on ensiarvoisen tärkeää niin psykologisessa kuin fysiologisessa mielessä. Unihäiriöt aiheuttavat erilaisia ongelmia kuten suoriutumisen alentuminen, väsyminen ja mielialan vaihtelut. Onnistunut palautuminen tarkoittaa, ettei kuormitus ala kasaantumaan. (Kinnunen & Mauno 2009, 16-17.)

Kinnunen ja Mauno (2009, 18-19) esittelevät teorian, jonka mukaan on olemassa neljä psykologista mekanismia, joiden avulla yksilön palautuminen tapahtuu. Ensimmäinen käsite on ”psykologinen irrottautuminen”, joka tarkoittaa yksilön taitoa irtaantua psyykkisesti työstään. Tässä tilassa yksilö ei mieti työhön liittyviä asioita ja velvollisuuksia. Teoksen mukaan psykologinen irrottautuminen on enemmän kuin fyysinen poissaolo työpaikalta. Palautumista hidastaa ja jopa estää työasioiden miettiminen, sillä se ylläpitää kognitiivista virittymistä. Tämä aiheuttaa sen, ettei yksilö palaudu täydellisesti.

Palautumiseen liittyy myös rentoutunut olotila, johon kuuluu alhainen virittymisen taso. Tämä on toinen mekanismi. Alhaisen virittymisen taso voidaan saada aikaan vapaa-ajan toimintojen kautta, esimerkiksi erilaisten harrastusten avulla. Tämä synnyttää yksilössä myönteisen tunnetilan, mikä torjuu työstä mahdollisesti aiheutuvan työstressin synnyttämän kielteisen tuntemuksen. (Kinnunen & Mauno 2009, 19.)

Kolmas mekanismi on taidon hallintakokemus, jolla tarkoitetaan vapaa-ajan toimintoja, jotka antavat yksilölle tunteen siitä, että hän osaa. Tällaisia ovat esimerkiksi kielten opiskelu ja siinä kehittyminen. Tämä ei kuitenkaan aiheuta lisäkuormitusta ihmiselle, sillä ne ovat kokemuksia työn ulkopuolella ja yleensä lisäävät yksilön sisäisiä voimavaroja kuten yllämainitun rentoutuneen olotilan. Neljäs mekanismi on kontrolli vapaa-ajalla eli yksilön mahdollisuus päättää kuinka, milloin ja mitä tekee vapaa-ajallaan. Kontrolli omasta itsemääräämisoikeudesta edistää yksilön hyvinvointia ja nopeuttaa palautumista. Tämä antaa yksilölle mahdollisuuden valita niitä toimintoja, joita hän on itse kokenut aiemmin palauttaviksi. (Kinnunen & Mauno 2009, 19.)

2.3 Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys

Nykypäivänä korostetaan työn tuottavuutta, sillä se antaa lisäarvoa asiakkaan silmissä. Koko ajan kiristyvässä kilpailussa ja taloudellisessa tilanteessa yritysten pitää saada toimintansa tehostumaan riittävästi. Kehusmaa (2011, 81) nostaa esille, että työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä suhdetta on vaikeaa mitata, sillä tuottavuuteen vaikuttavat monet eri asiat prosessin aikana. Työhyvinvoinnilla on sekä lyhyen että pitkän aikavälin vaikutuksia organisa-

tion talouteen. Kehusmaan (2011, 81) mukaan ihmisiin investointi tuottaa samalla tavalla voittoa kuin muutkin investoinnit. Investoimalla ihmisiin organisaatiossa vähenee esimerkiksi sairauspoissaolo-, ammattitauti-, työtapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannukset.

Tarkkonen (2012, 65-66) tuo esille useita esimerkkejä siitä, millaisia vaikutuksia huonosti voivalla työyhteisöllä on koko organisaatioon. Tarkkosen mukaan pitkällä aikavälillä ainoastaan hyvinvoiva organisaatio voi toimia tehokkaasti ja tuloksellisesti. Työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta ainoastaan työntekijöiden oloja, vaan se ulottuu myös johtajiin ja esimiehiin. Yrityksen taloudellisiin menetyksiin vaikuttavat monet asiat kuten kaikki työn keskeytykset, häiriöt, viiveet ja työkyvyn alentuminen. Syitä näihin voivat olla esimerkiksi huonot työolosuhteet, huono työyhteisö tai huono johtajuus. Kaikki negatiiviset asiat heijastuvat asiakassuhteisiin. Esimerkiksi työn laadun heikkeneminen vaikuttaa asiakassuhteisiin ja sitä kautta yrityksen tulokseen.

Tarkkonen (2012, 66-68) esittää teoksessaan muutamia esimerkkitapauksia, joissa työhyvinvointi tai sen puuttuminen vaikuttaa organisaatioon taloudellisesti.

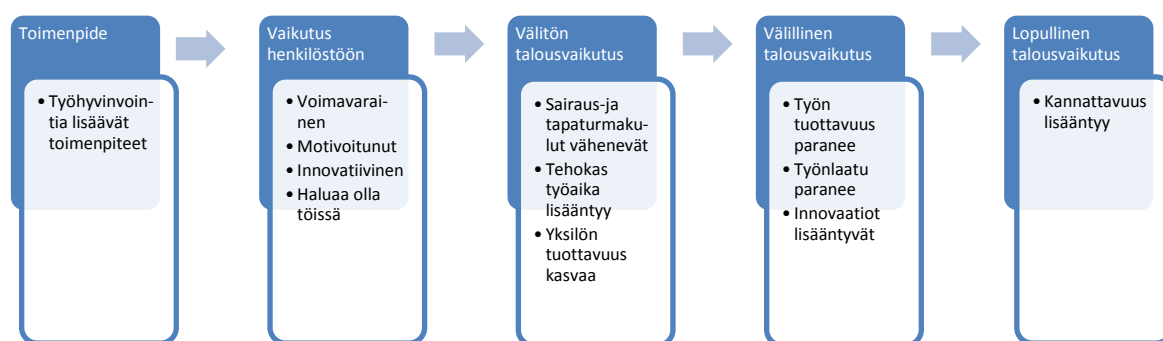
Organisaatioissa pitää olla selkeä suunnitelma työtapaturmien ja ammattisairauksien ennaltaehkäisemisessä, sillä jokainen työtapaturma aiheuttaa työn keskeytyksen tuotanto- ja palveluprosessissa. Työn keskeytyminen ei kosketa ainoastaan vahingoittunutta, vaan sillä on vaikutus myös työyhteisön muihin jäseniin kuten työkavereihin ja esimiehiin. Työn keskeyttäminen aiheuttaa organisaatiolla lisäksi hallinnollisia kustannuksia ja hoitokustannuksia, kun esimies joutuu hoitamaan vakuutusasioita työpanoksen sijaan. Sen lisäksi kustannuksia aiheutuu, jos tilalle joudutaan perehdyttämään joku toinen. Tällöin henkilöstöhankinta- ja varustekulut kasvavat. Työtapaturmista aiheutuu myös lisäkustannuksia, kun esimerkiksi toimitukset myöhästyvät. Tarkkonen korostaa ennaltaehkäisyä eli miten tärkeää on, että jokainen tapaus käsitellään huolellisesti, ettei vastaavia tilanteita syntyisi uudelleen. (Tarkkonen 2012, 66-68.)

Pitkät sairauspoissaolot kertovat Tarkkosen (2012, 69-71) mukaan organisaation työolosuhteista, järjestelyistä, mitoituksista sekä työhyvinvoinnin laadusta kuin myös yksilön omista ominaisuuksista. Keskimääräisesti yrityksen sairauspoissaolotiheys on 8-18 sairauspäivää henkilöstövuotta kohden. Tarkkonen esittää organisaatioille realistiseksi tavoitteeksi noin 6-9 sairauspäivää henkilöstövuotta kohden. Jokainen sairauspoissaolo vaikuttaa heikkenevästi työn tuottavuuteen ja taloudellisuuteen. Työnantajan tulisi pitää huolta, etteivät työntekijät tulisi töihin sairaana (sairauslänäolo), esimerkiksi irtisanomisen tai negatiivisen urakehityksen pelossa.

Liiallinen kuormitus työelämässä saattaa johtaa pitkäaikaiseen sairastumiseen ja sitä kautta työkyvyn menetykseen. Nämä tapaukset johtavat yleensä enneaikaiseen eläköitymiseen, mikä on työnantajan kannalta todella kallista. (Tarkkonen 2012, 71-72.)

Osaavien työntekijöiden siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen tai kilpailevaksi yrittäjäksi aiheuttaa mittavia ongelmia niin taloudellisesti kuin tuloksellisesti koko työorganisaatiolle. Osaavan työntekijän lähtö saattaa olla erittäin kallis ja korvaamaton tapahtuma. Kaikkine vaikutuksineen, osaavan työntekijän lähtö saattaa maksaa yritykselle satojatuhansia euroja. Ei-toivottu lähtövaihtuvuus voi johtua epäonnistuneesta henkilöstöpolitiikasta, epäpätevästä henkilöjohtamisesta tai työpaikan tulehtuneisuudesta. Ongelmia syntyy, jos työmarkkinoilla on osaavan työvoiman saatavuusongelma. Siksi on hyvä muistaa, että työmarkkinoilla leviää tieto työpaikoista, joissa henkilöstö ei viihdy. Hyviä esimerkkejä taantuvasta työorganisaatiosta ovat ne organisaatiot, joilla on vakavia taloudellisia ongelmia yhdessä johtamisongelmien kanssa. Näissä yrityksissä osaava työvoima yleensä vuotaa muualle ja avoimiin työtehtäviin ei saada korvaajaa. (Tarkkonen 2012, 72-73.)

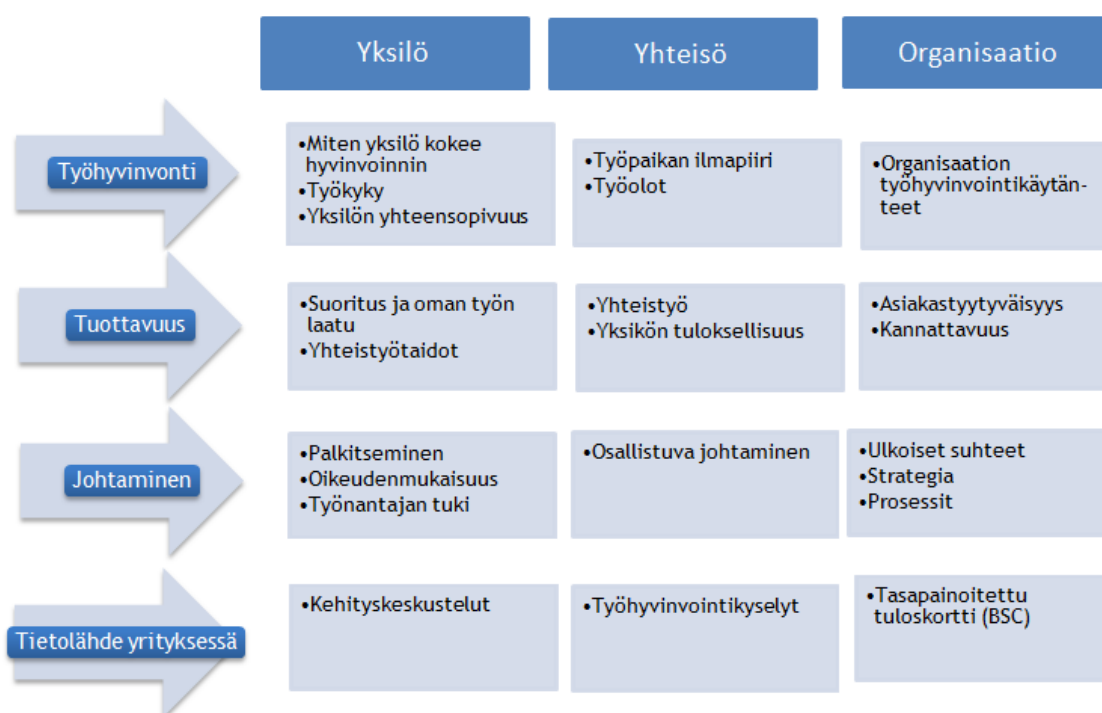
Välittömät ja välilliset taloudelliset vaikutukset näkyvät koko organisaation tuloksessa, kun yritys panostaa työhyvinvointiin. Esimerkiksi työhyvinvointitapahtumilla on vaikutusta henkilöstön motivoitumiseen ja sitä kautta myös henkilöstön tuottavuus saattaa nousta. Lisäksi hyvinvoivalla työyhteisöllä on vähemmän sairauspoissaoloja, joten työ on tehokkaampaa ja yrityksen kannattavuus lisääntyy. Kuviossa 5 esitetään Työterveyslaitoksen malli välittömistä ja välillisistä talousvaikutuksista.



Kuvio 5: Työterveyslaitoksen kuvaus välittömistä ja välillisistä talousvaikutuksista, joita organisaatiossa saadaan aikaan työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan suurin voimavara. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on suuri merkitys organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työterveyslaitoksen mukaan panostamalla työhyvinvointiin hyöty on lähes kuu-sinkertainen panostukseen nähden. Hyvinvointiin panostamisella on välittömiä ja välillisiä vaikutuksia kuten sairaus- ja tapaturmakulujen väheneminen ja työn laadun paraneminen. (Työterveyslaitos 2012p.)

Elon, Ervastian ja Kuokkasen (2010, 14-17) teoksessa esitellään Työterveyslaitoksen tekemä tutkimus, jonka mukaan esimiehen hyvät johtamiskäytänteet, työntekijöiden hyvinvointi ja työyksikön toiminnan koettu tuloksellisuus olivat yhteyksissä toisiinsa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että esimiehen hyvät vuorovaikutustaidot ja tuen antaminen edistävät työhyvinvointia. Sillä on myös vaikutusta organisaation jäsenten sairauspoissaoloihin sekä ennenaikaisiin eläköitymisiin. Työterveyslaitos on esitellyt kuviossa 6 miten erilaiset teemat, kuten hyvinvointi, tuloksellisuus ja johtaminen vaikuttavat organisaatioon kokonaisuudessaan sekä yksilö ja yhteisö- / yksikkötasolla. Näitä kolmea tasoa pitää tutkia erilaisin menetelmin, sillä eri tahot tarkoittavat hyvinvoinnilla ja tuloksellisuudella erilaisia asioita. Yksilötasolla asiaa voidaan tutkia esimiehen ja alaisen välisillä kehityskeskusteluilla sekä yhteisö- ja yksikkötasolla tuloksellisuutta, hyvinvointia ja johtamista voidaan tutkia työhyvinvointikyselyillä. Organisaatiotasolla voidaan käyttää tasapainotettua tuloskorttia (Balanced Score Card), mikä kokoaa tietoa työtyytyväisyydestä ja antaa esimiehelle apua käytännön työssä. BSC ei kuitenkaan ota huomioon hyvinvointia, vaan se kokoaa tietoa koko yrityksen tuloksellisuudesta. BSC-työkalulla organisaation suorituskyky jaetaan neljään kokonaisuuteen: asiakas, talous, sisäiset prosessit, kehittyminen ja oppiminen.



Kuvio 6: Tarkasteltaessa eri organisaation tasoa, voidaan huomata, että hyvinvoinnilla, tuloksellisuudella ja johtamisella on erilaisia painopisteitä (Elo ym. 2010, 17)

2.4 Työilmapiirin vaikutus työhön

Nikkilä ja Paasivaara esittävät (2010, 8-9), miten tärkeää on tukea työyhteisön yhteisöllisyyden tunnetta. Nykypäivänä työntekijöillä on yhä enemmän poissaoloja työuupumuksen ja sai-

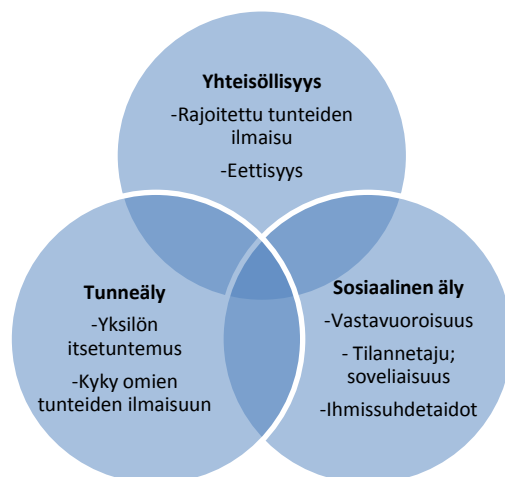
rauspoissaolojen takia, vaikka työpaikoissa on toteutettu erilaisia sosiaali-, työllisyys- ja koulutuspoliittisia toimenpiteitä. Tämä johtuu siitä, että hyvinvoinnin varmistamiseksi tehdyt toimenpiteet mitataan sen mukaan, millaisia taloudellisia vaikutuksia toimenpiteillä on. Ihmisten pahoinvointia selitetään nykypäivänä yhteisöllisyyden puutteella. Työpaikoilla yhteisöllisyydellä on vahva rooli ihmisten kanssakäymisessä, toisista välittämisestä, terveydessä, oppimisessa ja tuloksellisuudessa (Nikkilä & Paasivaara 2010, 12-13). Erilaiset työympäristön osa-alueet ovat tärkeässä roolissa, kun yritetään ymmärtää työhyvinvoinnin moninaista kokonaisuutta (Nikkilä & Paasivaara 2010, 8).

2.4.1 Yhteisöllisyys

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 11-12) mukaan yhteisöllisyyden käsitteen määrittely ei ole yksiselitteistä. Kuitenkin voidaan sanoa, että työyhteisöllä tarkoitetaan työpaikan henkilökunnan muodostamaa kokonaisuutta. Yhteisöllisyyteen liitetään vahvasti mielikuvia, jännitteitä ja sosiaalisia odotuksia. Yhteisöllisyyden käsitteelle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää, mutta sitä on yleensä käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan eri yksilöiden välistä yhteistyötä ja yhteistyömuotoja. Paasivaaran ja Nikkilän mukaan yhteisöllisyydellä tarkoitetaan työelämässä ihmisten välistä yhteistyötä sen monissa muodoissa. Mikronäkökulmasta eli yksilön näkökulmasta yhteisö muodostuu yksilöistä, mutta on enemmän kuin siinä olevat yksilöt. Jännitteiden syntyyn vaikuttavat eri yksilöiden asenteet ja motivaatiotilat. Yhteisöllisyys rakentuu työpaikoissa vapaaehtoisesti yksilöiden välillä eikä siihen voi pakottaa. Se on henkinen tila, joka rakentuu työyhteisöissä työhön liittyvissä toiminnoissa.

Nykypäivänä organisaatioita ohjaa vahva muutospaine. Koska yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila, tämä vaatii työyhteisöiltä ja yksilöiltä jatkuvaa sopeutumiskykyä ja uudistumista. Jos muutoksia ei pystytä ohjaamaan hallitusti, kärsii työyhteisön hyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tämä korostaa työyhteisön henkistä tilaa eli minkälainen on yhteisön rakenteellinen ja toiminnallinen kokonaisuus ja miten tavoitteet, kehittämistyö ja toimintamallit toteutuvat. Yhteisössä pitää olla yhteisöllistä älykkyyttä. Tämä tarkoittaa sosiaalisia taitoja ja yksilöiden kykyä omien tunteiden tiedostamiseen eli tunneälyä ja tietoista sosiaalisuutta, toisin sanoen sosiaalista älykkyyttä. Näiden taitojen avulla yksilöt pystyvät paremmin toimimaan muiden kanssa, selviämään paremmin päivittäisistä vaatimuksista ja saavuttamaan tavoitteet. Tunteiden merkitys työyhteisössä on merkittävä, sillä tunteet ohjaavat yksilöä toimimaan työyhteisössä sekä ne vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen, sitoutumiseen ja luottamuksen syntymiseen. Tunneälyä pidetään välttämättömänä asiana toimivassa työorganisaatiossa. Sen avulla työyhteisöön voi rakentua ilmapiiri, jossa on tilaa rakentavalle kritiikille, moniarvoisuuden kunnioitukselle ja toimivien ihmissuhdeverkostojen luomiselle. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 23-27.) Kuviossa 7 on kuvattu yhteisöllisen älykkyyden, tunneälyn ja sosiaalisen älyn vuorovaikutusta.

Sosiaalinen äly liittyy Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 27) mukaan siihen, miten ihminen tunnistaa sosiaalisen vastuunsa suhteessa työorganisaation tehtävää ja työyhteisöä kohtaan. Se on ennen kaikkea yksilön taitoa arvioida omaa käyttäytymistään erilaisissa tilanteissa, kuten muiden huomioiminen ja vastuullisella tavalla toimiminen yksilönä ja ryhmässä.



Kuvio 7: Yhteisöllinen älykkyys on tunneällyn ja sosiaalisen älyn tulos Nikkilän ja Paasivaaran (2010, 27) mukaan

Yhteisöllisyyden rakentamiseen tarvitaan sosiaalista kanssakäymistä ja yksilöiden valmiutta tehdä asioita yhdessä. Koska organisaatiot ovat jatkuvassa muutostilanteessa, pitää muistaa, etteivät ristiriidat tarkoita epäonnistumista, vaan ovat tärkeänä osana työyhteisön kehittymistä. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 75.)

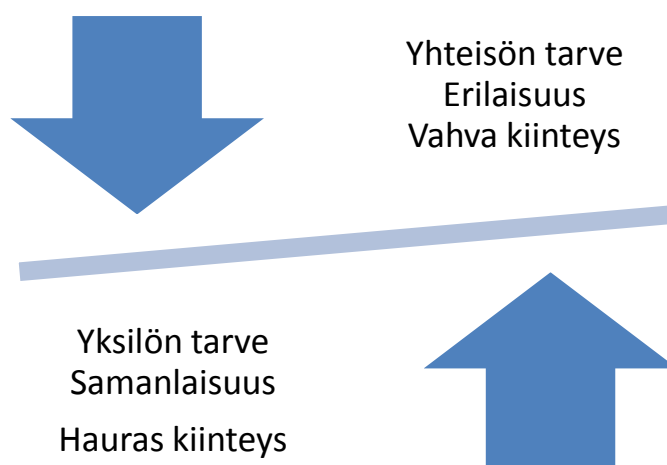
2.4.2 Yksilön ja yhteisön väliset jännitteet

Jokaisessa organisaatiossa syntyy yksilöiden ja yhteisön välille jännitteitä, jotka johtuvat näiden kahden välisten tarpeiden kohtaamisesta tai kohtaamattomuudesta. Organisaatioissa on yleensä vahvat hierarkkiset tasot, jotka voivat vaikeuttaa yhteisön toimintaa ja heikentää työyhteisön yksilöiden välistä vuorovaikutusta. Työyhteisöissä tarvitaan kuitenkin johtajuutta, sillä liiallinen yksilönvapaus organisaatiossa saattaa vaikuttaa yksilön haluun koetella rajojaan ja siten toiminta saattaa muuttua välinpitämättömäksi. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 33-38.)

Kun yksilö toimii yhteisössä, hänen odotetaan käyttäytyvän tietyllä tavalla ja omaavansa tietyn, yleisesti hyväksytyyn moraalisen ajattelun, johon liittyy vastuun ottaminen teoistaan. Yksilö on yksilö myös yhteisössä ja hänellä on velvollisuus kunnioittaa ja ottaa muiden yhteisön jäsenten tarpeet ja arvot huomioon. Työyhteisön ja yksilöllisyyden välinen yhteys on vahva, sillä yksityiselämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös yksilön tapaan toimia yhteisössä. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi yksityiselämän ongelmat saattavat siirtyä myös työelämään ja päinvastoin. Vastuu työelämän ja yksityiselämän välisestä suhteesta on aina työn-

tekijällä. Hyvässä työyhteisössä korostetaan jokaisen yksilöllisyyttä ja tämä taas rakentaa pohjan yhteisöllisyydelle. Työelämän yhteisöllisyydellä on positiivisia vaikutuksia, sillä se edistää terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 36-37.)

Eri organisaatioissa voidaan painottaa erilaista käsitystä mikä on yksilön paikka yhteisössä. Joissakin yhteisöissä voidaan painottaa vahvaa yhteisöllisyyttä kun taas toisessa organisaatiossa nostetaan erillaisuus ja sitä kautta yksilöllisyys vahvasti esille. Nikkilän ja Paasivaaran (2010, 51-52) mukaan organisaation yhteisöllisyyden tilaa voidaan kuvata vaakana, jonka avulla voidaan tarkastella, millainen työilmapiiri työyhteisössä kunakin aikana vallitsee. Poikkilautta kuvion 8 keskellä tarkoittaa yhteisöllisyyttä. Kuvion 8 vasen puoli korostaa kielteistä yhteisöllisyyttä ja oikea puoli myönteistä suhtautumista yhteisöllisyyteen. Organisaation tunnetaso vaihtelee ja määrittelee suhtaudutaanko yhteisössä kielteisesti vai myönteisesti yhteisöllisyyteen.



Kuvio 8: Nikkilän ja Paasivaaran (2010, 52) vaakamalli yhteisöllisyydestä ja yksilöllisyydestä

Kielteisessä yhteisöllisyyden tilassa organisaatiossa helposti korostetaan yhteisöllisyyden huonoja puolia. Tämä voi johtaa yhteisössä siihen, että vuorovaikutus eri yksilöiden välillä romahtaa. Kielteisessä yhteisöllisyydessä piilee vaara siitä, että yksilöt alkavat pitämään keino-tekoisesti yllä yhteisöllisyyden tunnetta, jolloin tarve samanmielisyyden ja yhdenmukaisuuden korostamiseen vievät pois yksilöiden halun tuoda omia näkökulmia asioihin ja ongelmiin. Organisaatiossa, jossa on negatiivinen yhteisöllisyyden tunne, syntyy paljon ristiriitoja, epäluottamusta, kateutta, vihaa, kiusaamista ja niin edelleen. Niistä ei kuitenkaan puhuta ja ongelmat piilotetaan. Tämä voi johtaa siihen, että yksilöt menettävät innostuksen tunteen ja työotteen. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 49-50.)

Myönteisen yhteisöllisyyden tilassa organisaatiossa jokainen yksilö tuntee kuuluvansa joukkoon ja on siten myös halukas osallistumaan aktiivisesti organisaation toimintaan. Jos yritys on myönteisessä yhteisöllisyyden tilassa, se hyväksyy erilaisuuden, joka mahdollistaa luovan työn niin yksin kuin ryhmässä. Myönteisessä yhteisöllisyyden tilassa yrityksen sisällä vallitsee hyvä vuorovaikutus, vahva yhteenkuuluvuuden tunne ja yksilöiden omaehtoinen osallistuminen yhteiseen toimintaan niin työajalla kuin sen ulkopuolellakin. Myönteiseen yhteisöllisyyden tilaan kuuluu vahvasti käsitteet normien noudattaminen, uskominen, tietäminen, rakentaminen eli niin sanottu me- henki korostuu työyhteisössä ja kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääoma. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 50-51.)

2.5 Työterveys

Työllä on suuri rooli elämässämme, sillä vietämme työpaikalla ison osan aikaa päivästä. Rahan ansaitsemisen lisäksi työ muokkaa ihmisten henkilökohtaista kehitystä ja identiteettiä. (Tehrani 2011, 117.) Työntekijän henkisellä sekä fyysisellä terveydellä on erittäin suuri merkitys työssä jaksamiselle. Työnantajalla on suuri vastuu työntekijöiden työn ja työolosuhteiden ylläpidosta ja kehittamisestä, jotta alaiset pysyvät työkykyisinä. Kaikilla pitäisi olla mahdollisuus kokea iloa työssään. (Työterveyslaitos 2012o.) Työpaikkojen terveyttä edistävään toimintaan ottavat osaa työnantajan lisäksi myös työntekijät ja yhteiskunta. Työterveyteen tulisi suhtautua pitkällä aikatahtaimella ja edistää sitä koko ajan vaikka pienin elein, sillä pitkäkestoinen vaikutus tulee paremmin esille näin, kuin että panostettaisiin yhteen tai kahteen työterveystempaukseen vuodessa. Työterveyden edistäminen ei kohdistu pelkästään henkilöstöön, vaan koko työyhteisöön ja työympäristöön. Työpaikassa, jossa terveyden edistäminen on otettu osaksi organisaation strategiaa, on huomioitu koko organisaation työterveyden edistäminen ja henkilöstö on otettu mukaan edistämistoimintaan. Työterveys on otettu huomioon erilaisissa päätöksenteoissa koskien organisaatiota, kuten se on myös huomioitu johtamisjärjestelmissä. (Työterveyslaitos 2011e.)

Fyysisen hyvinvoinnin rinnalla tulisi huomioida yhtä paljon työntekijöiden henkistä hyvinvointia. Ilmapiiri, sosiaalinen tuki ja tunne omien työtehtävien kontrollissa olemisesta ovat työntekijöiden mielestä yhä tärkeämpiä tekijöitä työelämässä. (Hussi 2005, 12.) Riski työntekijöiden pitkäaikaissairauksille kasvaa, ellei työnantaja huolehdi työntekijöidensä fyysisestä sekä psyykkisestä työterveydestä. Psykkisiä oireita työpahoinvointiin liittyen todetaan enemmän kuin ruumiillisia oireita. Kolmannes työssä käyvistä ihmisistä kärsii erilaisista pahoinvoinnin oireista työssään, kuten stressistä ja unihäiriöistä, jotka esiintyvät joko pitkäaikaisesti tai toistuvasti. 2000-luvun taitteessa sairauslomapäivien määrä oli lisääntynyt, vuonna 1999 sairauslomapäivien määrä oli naisilla noin 9 päivää ja miehillä 7 päivää. (Kess & Kähönen 2010, 72.)

Sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset työnantajalle ovat vuosittain noin 1500 euroa työntekijää kohden. Työnantajien kannattaisi miettiä ja satsata aikaa työhyvinvoinnin edistämiseen paljon enemmän, sillä sairauslomien sekä ennenaikaisen eläköitymisen ja työhön liittyvien onnettomuuksien kustannuksiin Suomessa käytetään jopa noin 30 miljardia euroa vuodessa, kun taas työhyvinvoinnin edistämiseen käytetään vain 2 miljardia per vuosi. (Työterveyslaitos, 2012l.) Erityisesti naisilla on todettu enemmän sairauspoissaolokausia 1990-luvun lopusta lähtien. Yleisempiä sairauslomien aiheuttajia ovat krooniset sairaudet ja heikko terveydentila, työtytymättömyys, stressioireilut, työpaikkakiusaaminen ja epäoikeudenmukainen kohtelu työpaikalla. Muut työn psykososiaaliset tekijät kuuluvat myös tähän kastiin. Samoin huono työajanhallinta uhkaa hyvinvointia, kun yhä useammat tekevät ylitöitä. Vuonna 2006 45 %:lla kaikista työkäisistä oli lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamman jälkitila. Yhä useampi työntekijä ajattelee eläkkeelle jäämistä stressin, työn henkisen rasittavuuden, vähäisien vaikuttamisen mahdollisuuksien tai esimiehen epäasiallisen kohtelun takia. Vuonna 2007 noin 4600 suomalaista työntekijää siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen takia. Kyseisenä vuonna noin 37000 suomalaista oli masennuksesta johtuen työkyvyttömyyseläkkeellä. Näitä lukuja tarkasteltaessa olisi tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin tärkeys, jotta työntekijät jaksaisivat työelämässä varsinaiseen eläkeikään saakka ja ylimääräisiltä psyykkisiltä ongelmilta välttyttäisiin. (Suonsivu 2011, 18-22.)

Sairauslomien jälkeen esimiehellä ja muulla työyhteisöllä on tärkeä tehtävä palanneen työntekijän tukemisessa ja työhön palaamisessa. Esimiehen rooli on erittäin keskeinen ja esimiehen olisi hyvää pitää yhteyttä poissaolevaan työntekijään, joka on pitkällä sairauslomalla. Yhteydenpito viestii arvostuksesta. Työntekijän täytyy kokea, että hänen toivotaan palaavan työelämään ja häntä tuetaan. Mitä pidemmäksi työntekijän sairauspoissaolo jatkuu, sitä epätoimennäköisemmin työntekijä palaa työhönsä. Tämän takia työhön paluun tukeminen on erittäin tärkeää. Kun työhön paluu on asteittaista ja työntekijällä on mahdollisuus muokata työtä paremmaksi, lyhenee samalla sairausloma. Yritys saa myös tukea työntekijän palaamisen kannustamiseen osasairauspäivärahalta. Jos työhön paluuta tuetaan tarpeeksi, jää työntekijä hyvin mahdollisesti pysyvästi takaisin töihin. (Ahola 2011, 93-95.)

Osa työntekijöistä altistuu väkisin erinäisille ammattitaukeille kuten myös tapaturmille ja fyysikaalisille haitoille. Ammattitautien määrä on laskenut, mutta edelleen esimerkiksi noin 2 % ammattitaukeista johtaa kuolemaan ja noin 1000 tapausta vuodessa aiheuttaa työntekijälle pysyvän vamman, työkyvyttömyyden tai muun merkittävän terveysongelman. Työntekijä voi pakosti joutua vaihtamaan ammattia ammattitaudin takia. Suurimpia ammattitautien riskialoja ovat maa- ja metsätalous, rakentaminen, elintarviketeollisuus, puutavara- ja metalliteollisuus ja kulkuneuvojen valmistus. Yleisimpiä ammattitautien aiheuttajia ovat toistotyön aiheuttamat rasisairaudet. Työtapaturmatkin ovat yleisiä, tapaturmavakuutuslaitokset tilastoivat noin 99 000 työpaikkatapaturmaa joka vuosi. Miehillä työtapaturmat ovat yleisem-

piä, kun taas naisilla on enemmän sairauspoissaoloja ja rasitusvammoja. Työnantajan täytyy muistaa ottaa huomioon työpaikoilla myös työilma, sillä sisäilmaongelmat aiheuttavat lisähaittoja ja lisäkustannuksia. Toimistotyöpaikoilla yleisimpiä ongelmia ovat kuiva ilma, kylmyys tai veto, tunkkainen ilma ja pölyt, epämiellyttävät hajut ja melu. Myös home- ja kosteusvauriot aiheuttavat suuria ylimääräisiä kustannuksia. (Suonsivu 2011, 37-40.)

Kess ja Kähönen (2010, 72-73) kertovat Työterveyslaitoksen 28.12.2006 ilmestyneestä tiedotteesta, joka käsittelee työympäristön psykososiaalisia kuormitustekijöitä: ”Psykososiaalisen työympäristön kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön tai sen organisointiin, työn tarjomiin mahdollisuuksiin hyödyntää omaa osaamista ja oppia uutta, vaikutusmahdollisuuksiin työssä, työrooleihin, sosiaalisiin suhteisiin tai organisaation rakenteeseen ja kulttuuriin. Työelämän ja teknologian muutosvauhti sekä työn sisältöjen muuttuminen kohti tehtäviä, joissa tiedon ja osaamisen merkitys on suuri, jotka vaativat laajojen kokonaisuuksien hallintaa ja toimimista globaaleissa verkostoissa ovat esimerkkejä työn psykososiaalisen kuormituksen viimeaikaisista kehityssuunnista.” Tiedotteesta tulee hyvin esille psyykkisten työpahoinvoinnin oireiden lähteiden laajuus nykypäivänä. Tiedotteessa esitetään myös psykososiaalisten tekijöiden positiivisia puolia, sillä myönteisissä tilanteissa ne voivat toimia työmotivaation lähteinä, hyvinvoinnin edistäjinä ja voimavaratekijöinä. Negatiivisessa tilanteessa ne voivat kuitenkin aiheuttaa muun muassa työstressiä, joka on nyky maailmassa yhä yleisempää työn kuormittavuuden takia.

Työstressi on tila, josta useimmat ihmiset kärsivät jossain vaiheessa työelämää. Se on normaalia, sillä stressitilanteessa ihminen on ikään kuin ylikuormittunut työstä, jota jotkut kohtaavat joka päivä ja jotkut silloin tällöin. Stressi ilmenee tilanteissa, joissa elimistö, tunne-elämä ja mieli järkkyvät normaalista tilanteesta poiketen. Stressi alkaa psyykkisenä, mutta se voi johtaa myös fyysisiin oireisiin. Työn kuormitustekijät toimivat stressin aiheuttajina. Fyysisiä työn kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa vaikeat työasennot, paikallaan istuminen jatkuvasti, ruumiillisesti raskas työ tai toistotyö, jotka samalla voivat aiheuttaa verenkiertoelimistön tai tukielimistön sairauksia tai oireita. Fyysiset kuormitustekijät voivat johtaa työtapaturmiin. Psyykkistä stressiä aiheuttavat muun muassa työympäristö, työmäärä ja työn sisältö. Kun stressi ei enää toimi motivaattorina ja se alkaa olla pikemminkin haitallista, johdetaan tämä yleensä erilaisista aikapaineista, kiireestä tai työn hektisyydestä. Haitallisen stressin syyt voivat olla myös päinvastaisia. Jos työntekijän vastuulla on liian helpot työtehtävät työntekijän osaamiseen nähden eikä hänellä ole mitään haastetta, voi työntekijä kokea itsensä tarpeettomaksi organisaatiolle. Tätä kutsutaan alikuormittavaksi työksi. (Työterveyslaitos 2008a.) Työstressistä kärsivä henkilö voi helposti ajautua stressikierteeseen eivätkä työasiat jätä rauhaan edes vapaa-ajalla. Vaikka yön olisikin nukkunut hyvin, on henkilö silti aamulla uupunut ja päällimmäisenä ajatuksena on kuinka tästäkin päivästä taas selviydytään. (Merikallio 2000, 12.)

Stressiä koetaan myös työpaikan ulkopuolella ja työn ulkopuolinen stressi voi kulkeutua mukana työelämään. Työpaikalla olisi tärkeää tunnistaa mistä stressi johtuu, sillä se vaikuttaa henkilön työskentelyyn ja mahdollisesti muidenkin työntekijöiden kasvavaan stressiriskiin. Työstä johtuvia stressin oireita voivat olla muun muassa ristiriidat työntekijöiden kesken, työntekijöiden kasvava vaihtuvuus tai kasvavat poissaolot. Henkilökohtaiseen elämään liittyvä stressi voi oireilla muun muassa päihteiden käytön lisääntymisellä, painon heilahtelulla tai jatkuvalla väsymyksellä ja uupumisella. Ratkaisu stressin aiheuttamiin ongelmiin on helppo, mutta ikävä kyllä kaikilla työpaikoilla ei kuormitustekijöiden vähentämiseen paneuduta. Ennaltaehkäisyllä voidaan välttyä muun muassa ylimääräisiltä kustannuksilta ja työntekijöiden vaihtuvuudelta, kun ongelmia ei koeta ylitsepääsemättömiksi. Työterveyslaitoksen työstressiesitteessä on hyvin ja selkeästi ilmaistu, miten ylimääräiseltä stressiltä voidaan välttyä: ”Stressin ennaltaehkäisemisessä ydinasia on, että työpaikalla työjärjestelyt ja työolot ovat kunnossa, viestintä toimii ja työntekijöiden yksilölliset tekijät huomioidaan.” (Työterveyslaitos 2008a.)

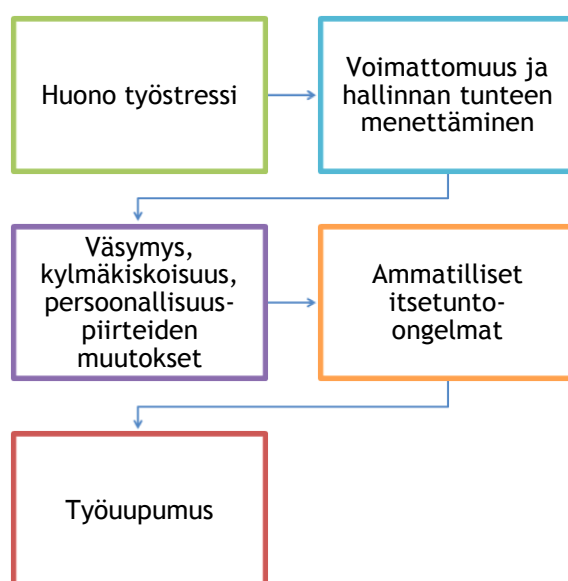
Työelämän ja perhe-elämän vaikutusta toisiinsa on tutkittu. Stressi voi vaikuttaa molemmin päin, työongelmat voivat vaikuttaa perhe-elämään ja perheongelmat voivat vaikuttaa työelämään. Vaikutus ei välttämättä ole aina kuitenkaan negatiivista, vaan myös positiivisia asioita voidaan viedä töistä kotiin ja kodista töihin. Useampi tutkimus on osoittanut, että työn vaikutus perhe-elämään on suurempi kuin perhe-elämän vaikutus työhön. Vuonna 2003 tehdystä tutkimuksesta 44 % sekä miehistä että naisista koki laiminlyövänsä perhe-elämänsä työnsä vuoksi usein tai silloin tällöin. Kotiasiat jäivät työaikaan vaivaamaan vastaavasti 20 %:lla naisista ja 12 %:lla miehistä. Tässäkin on syytä huomata, että asiat eivät välttämättä kaikki ole kuitenkaan negatiivisia. (Forma & Väänänen 2004, 117.)

Mikäli työpaikalla on havaittavissa työstä johtuvaa stressi-ilmiötä, on alettava selvittämään stressin lähdettä ja miten sen saisi poistettua tai vähennettyä. Toimenpiteet voivat koskea koko yhteisöä tai vain yksilöä. Yksi keino torjua työperäistä stressiä on kouluttaa ja kertoa henkilökunnalle työstressistä, sen syistä ja miten sitä voidaan ehkäistä. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet organisaation työterveysasioihin ja terveyden edistämiseen osoittaa, että työnantaja ottaa asian tosissaan ja työntekijöiden mielipiteillä on väliä. Myös työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistyö helpottaa sekä työnantajaa että työntekijöitä. Työntekijöiden oman roolin ja vastuun selkeyttäminen vähentää ylikuormittumista, samoin kuin työolosuhteiden parantaminen sekä riittävän tuen takaaminen helpottavat kaikkien työtaakkaa. (Työterveyslaitos 2008a.)

Jos työstressiä ei saada loppumaan tai vähentymään, voi ylikuormitus johtaa masennukseen tai uupumukseen, burn-outiin. Masennus iskee hitaasti ja salakavalasti, niin ettei sen tuloa välttämättä edes huomaa. Pahaan oloon alkaa tottua eikä ihminen osaa sellaisessa tilanteessa

ajatella, että nyt onkin kyse sairaudesta. Masentunut saattaa kokea olevansa epäonnistunut ja surullinen. Muiden ihmisten asiat eivät enää kiinnosta. Depressiosta kärsivä voi ajautua pahimmillaan itsemurhan ajatuksiin. Näiden ajatusten myötä tulisi vähäisimmistäkin huonon stressin oireista kärsivän ihmisen tai ympärillä olevien ihmisten yrittää puuttua asiaan ajoissa. (Merikallio 2000, 23-25.) Yli puolet palkansaajista kokee oman työnsä henkisesti liian raskaana, kertoo vuoden 2007 työolobarometri. Masennuksen vuoksi jäädään työkyvyttömyyseläkkeelle yhä useammin, vaikka masentuneiden henkilöiden määrä ei ole kasvanut 1990-luvulta tähän päivään saakka. Yksi syy tähän on työn liiallinen kuormittavuus nykypäivänä. (Nummelin 2008, 15.)

Havunen ja Lavikkala esittelevät (2010, 79) kuvion työstressin erilaisista vaiheista työuupumukseen saakka. Kuvio 9 pitää sisällään hyvin tiivistettynä stressikierteen ja sen erilaiset oireet sekä mihin kierre pahimmillaan johtaa. Kuviossa esiintyy ensin työstressiä, josta seuraa voimattomuutta ja hallinnan tunteen menettämistä. Seuraavana vaiheena on väsymystä ja persoonallisuuspiirteiden muutoksia. Näiden ongelmien myötä alkavat ammatilliset itsetunto-ongelmat, jotka loppuen lopuksi johtavat työuupumukseen.



Kuvio 9: Työstressistä työuupumukseen (Havunen & Lavikkala 2010, 79)

2.5.1 Työterveyshuolto

Suomalainen työterveyshuolto on kattava, ihmiset suhtautuvat siihen yleisesti myönteisesti ja työterveyshuollossa voidaan hoitaa tapaturmien lisäksi sairauksia. Mistään muualta maailmasta ei löydy vastaavaa järjestelmää. Työterveyshuolto Suomessa on siis ainutlaatuista. (Iloranta, Räsänen & Seuri 2011, 18.) Työterveyshuolto on osa perusterveydenhuoltoa, joka kuuluu kaikille työssä käyville henkilöille. Työterveyshuollon tärkeimpänä tehtävänä on ylläpitää työkykyä ja huolehtia työntekijöiden työssä jaksamisesta ja terveydestä. Työterveyslaitoksen

internet-sivuilla on lueteltu työterveyshuollon tehtäviä näin: ”Työn vaarojen ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointi, työterveyden edistäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen, ammattitautien ja työperäisten sairauksien toteaminen sekä ennaltaehkäisy ja seuranta, työtapaturmien torjunta, sairauksien hoito, työhön paluun tukeminen, kuntoutukseen ohjaus sekä Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO).” Tuottavuus ja henkilöstön hyvinvointi paranevat työpaikalla kun työterveyshuolto on kohdillaan. Tämän vuoksi työnantajan olisi tärkeää puuttua työntekijöiden mahdollisiin töihin vaikuttaviin terveysongelmiin ajoissa. (Työterveyslaitos 2012q.)

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työntekijöilleen. Lain tarkoitus on määritelty 1. pykälässä seuraavanlaisesti: ”Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä 4) työyhteisön toimintaa.” (Finlex 2002.) Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalveluiden tarjoamisen joko terveyskeskuksessa, yksityisellä lääkäriasemalla tai työnantaja yksin tai yhdessä toisten työnantajien kanssa. Palveluihin kuuluvat terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, ensiapuvalmiudesta huolehtiminen, vajaakuntoisen työntekijän auttaminen työssä selviytymisestä ja mahdolliseen kuntoutukseen ohjaaminen sekä tietojen antaminen ja neuvonta työntekijöille, yrityksen johdolle, lähiesimiehille ja työsuojelutoimikunnalle. Sairaanhoidopalvelut eivät ole työnantajalle pakollisia tarjottavia, mutta kuitenkin yli 90 % työterveyshuollon asiakkaista saa työnantajan kustannuksella sairaanhoidopalveluita. (Työterveyslaitos 2012r.)

Kela korvaa sairausvakuutuslain nojalla työterveyshuoltoon kuuluvat kohtuulliset ja tarpeelliset kustannukset työnantajalle, sillä työntekijöiden ei tarvitse maksaa työterveyteen kuuluvista palveluista. Työnantajan on tehtävä työterveyshuoltosopimus sekä toimintasuunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä palveluntarjoajan kanssa. (Kela 2011.) Osa työnantajista teettää myös työhöntulotarkastuksia, jotka tehdään yleensä koeaikana tai ennen kuin uusi työntekijä aloittaa työssä. Mikäli työt ovat palo- tai pelastusalaa, tehdään työhöntulotarkastus aina. Myös kemiallisia aineita käsittelevät työntekijät joutuvat työhöntulotarkastukseen. Tarkastus teetetään, jotta voidaan varmistua, ettei mahdollisella uudella työntekijällä ole sellaista sairautta tai herkkyyttä, jonka vuoksi hänellä olisi suurempi terveysriski kyseenomaisessa työssä. Suomessa terveystarkastuksia tehdään joka vuosi yli miljoona, joista osa on työhöntulotarkastuksia ja osa muita määräaikaista terveystarkastuksia. Työhöntulotarkastuksilla voidaan vähentää työstä johtuvia tapaturmia, sairauksia ja sairauspoissaoloja, kun työn erityisvaatimukset ja työolosuhteet on otettu huomioon. (Työterveyslaitos 2011f.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2012 tekemästä selvityksestä ilmenee, kuinka tärkeää on työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyö. Hyvällä yhteistyöllä pystytään helpommin selvittämään millä osa-alueilla yrityksellä on ongelmia työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa, jolloin näihin ongelmiin pystytään paremmin puuttumaan ja panostamaan. Työnantajan tulee tietää tarkkaan mitä työterveyshuollon palveluilta vaaditaan. Samoin yrityksen tulisi huomioida työterveyshuollon tekemät ehdotukset ja havainnot työterveyden parantamiseksi. Näin myös kokonaiskustannukset pienenevät ja henkilöstö voi paremmin työpaikalla. (Työterveyslaitos 2012m.)

2.5.2 Ergonomia

Ergonomian tärkeys on tietotekniikan käytön yleistyessä noussut kärkisijoille työpaikkojen hyvinvointia käsitellessä. Varmasti melkein jokainen on nykypäivänä kärsinyt kipeistä hartioista tai jumissa olevasta selästä. Ergonomialla tarkoitetaan tekniikan ja toiminnan yhteensovittamista, jonka avulla työ, työvälineet ja työympäristö pyritään sopeuttamaan yhteen ihmisten ominaisuuksien kanssa. Tavoitteena on parantaa terveyttä ja hyvinvointia sekä maksimoida erilaisten järjestelmien toimintaa tehokkaammaksi. (Työterveyslaitos 2012j.)

Ergonomia voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen. Osa-alueet ovat fyysinen ergonomia, kognitiivinen ergonomia ja organisatorinen ergonomia. Työterveyslaitoksen sivuilla fyysisen ergonomian määritelmä kuuluu näin: ”Fyysinen ergonomia keskittyy fyysisen toiminnan sopeuttamiseen ihmisen anatomisten ja fysiologisten ominaisuuksien mukaisiksi. Fyysinen ergonomia korostuu työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelussa.” Kognitiivinen ergonomia on määritelty näin: ”Kognitiivinen ergonomia keskittyy järjestelmien ja niiden käyttöliittymien sopeuttamiseen vastaamaan ihmisen tiedonkäsittelyn ominaispiirteitä. Kognitiivinen ergonomia korostuu järjestelmien ja niiden käyttöliittymien (näytöt ja ohjaimet) ja tiedon esittämistapojen suunnittelussa.” Viimeinen ergonomian osa-alue, organisatorinen ergonomia on määritelty näin: ”Organisatorinen ergonomia keskittyy teknisen järjestelmän ja sosiaalisen järjestelmän yhteensovittamiseen. Organisatorinen ergonomia korostuu mm. henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen suunnittelussa, ja se liittyy myös tuotannon ja palveluiden kehittämiseen sekä henkilöstön yhteistyön kehittämiseen.” Pääasiallisesti ergonomiasta puhuttaessa tarkoitetaan fyysistä ergonomiaa, työasentoja ja työympäristöä ja kuinka niiden fyysisiä ominaisuuksia voitaisiin parantaa. (Työterveyslaitos 2012j.)

Huono ergonomia aiheuttaa ison osan ammattitaudeista. Terveysongelmat voivat johtua huonoista työvälineistä tai työolosuhteista, jolloin ergonomia ei ole kohdillaan. Myös tietokoneella istuminen väärässä asennossa aiheuttaa tuki- ja liikuntaelämistön ergonomiaperäisiä ongelmia. (Airaksinen, Hänninen, Kankaanpää & Koskelo 2005, 17.) Jo ennestään tietokoneen käyt-

täjät joutuivat istumaan niin, että selkä oli huonossa asennossa ja kipeytyi helposti. Nykypäivänä kannettavien tietokoneiden ja tablettien tullessa voi tietoteknistä laitetta selailta vaikkapa sohvalta tai sängyltä käsin, jolloin asento ei edelleenkään ole ergonomisesti paras. Erilaiset ergonomiaa parantavat tuolit ja laitteet ovat tulleet markkinoille aikapäiviä sitten, mutta kuitenkin iso osa organisaatioista ei turvaa työntekijöidensä fyysistä terveyttä riittävästi.

Toimistotyypisissä töissä huonosta ergonomiasta johtuvia kipu- ja särkytiloja ovat muun muassa selkäsäryt, päänsäryt, niskahartiasäryt, yläraajasäryt, istuinalueen säryt, reisisäryt sekä polvi- ja jalkateräsäryt. Suurimpaan osaan auttaa ergonomian parantaminen ja tauottaminen esimerkiksi päätetyöskentelyssä. (Airaksinen ym. 2005, 18.) Taukoja tulisi pitää jo ennen mahdollista säryn tunnetta. Suositeltavaa on pitää muutaman minuutin tauko vähintään kerran tunnissa, mieluiten useammin, riippuen työskentelytavasta. Taukojen pitäminen ei vain ehkäise särkyä, vaan tuo myös lisätehoa työskentelyyn, vähentää silmien rasitusta ja lepuuttaa ajatustoimintaa. Istumatyössä asentojen vaihtelevuus auttaa samoin kuin välillä tuolista ylösnouseminen ja pieni verryttely. Lihakset rentoutuvat kun venyttelee ja tällöin myös verisuonien virtaus lisääntyy. Hapen saanti lihaksiin tehostuu ja kuona-aineet poistuvat lihaksista nopeammin. Internetistä löytyy paljon hyviä ohjeita, miten esimerkiksi näyttöpäätetyöntekijän kannattaisi venytellä ja jumpata. (Työterveyslaitos 2012n.)

Kun ergonomiaan panostetaan työpaikoilla, vähenevät huomattavasti myös työntekijöiden sairauspoissaolot ja työn tuottavuus paranee. Huonon ergonomian ongelmia ei tulisi yrittää hoitaa pois särkylääkkeillä, sillä kiputilat jatkuvat ja pahenevat, kun huonoon ergonomiaan ei puututa. Turvallinen ja terveyttä edistävä työympäristö myös lisää työntekijöiden työmotivaatiota ja työn laatua. (Airaksinen ym. 2005, 128-129.)

2.6 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamiseen on herätty Suomessa jo 1990-luvulla, mutta edelleen tilanne näyttää huonolta ja kiusaaminen on pikemminkin vain lisääntynyt. Suomi on tilastoissa kärjessä, sillä tutkimusten mukaan Suomessa työpaikkakiusaaminen on kaksi kertaa niin yleistä kuin EU-maissa keskimäärin. (Kess & Kähönen 2010, 1.) Työpaikkakiusaamista voi esiintyä melkein pämissä vain työyhteisöissä, mutta kärkitilastoihin kiusaamisen osalta 2000-luvulla on noussut julkisen sektorin työyhteisöt, kuten kunnan ja valtion työpaikat. Kiusaamisesta kärsivät yleisimmin sosiaali-, terveys- ja opetustoimen työntekijät sekä seurakuntien työntekijät. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö toteutti vuonna 2006 työolotutkimuksen, josta selvisi, että 5 prosenttia työntekijöistä koki väkivaltaa, kiusaamista tai ahdistelua työyhteisössään. Terveys- ja koulutusalan työntekijät kokivat kuusi kertaa todennäköisemmin fyysistä väkivaltaa kuin tehdasteollisuuden työntekijät. (Kess & Kähönen 2010, 2.) Erilaiset ristiriidat ovat

luonnollisia ja niitä kohdataan työelämän ulkopuolellakin. Niistä on joskus hyötyä ongelmien ratkaisemiseen ja ihmissuhteiden kehittämiseen, mutta usein ne ovat myös vahingollisia ja voivat johtaa epäasialliseen käyttäytymiseen työpaikalla kun ristiriitoja ei ratkota tai huomioida oikealla tavalla. (Tehrani 2011, 154.)

Työolotutkimuksen mukaan henkistä väkivaltaa havaittiin kaikilla toimialoilla, joillakin enemmän. Joka paikassa pyritään väkivallattomuuteen, mutta vuosikymmen sitten saatettiin jo pitää suhteellisenä hyvänä toimialaa, jossa joka kolmas työntekijä havaitsi henkistä väkivaltaa. Henkilöt, joilla on omakohtaista kokemusta työpaikkakiusaamisesta, havaitsevat kiusaamista herkemmin työpaikallaan. (Lehto, Sutela & Miettinen 2006, 137-138.)

Kiusaaminen työelämässä on nykypäivänä yhä yleisempää, kun kiusaamisen muodot ovat lisääntyneet esimerkiksi sosiaalisen median myötä. Työpaikkakiusaamisesta on kuitenkin alettu puhua aiempaa enemmän yhteiskunnassa ja aihe on tullut tutuksi monessa työyhteisössä, joten työpaikoissa on alettu kiinnittää huomiota asian vakavuuteen. Silti edelleen monissa työpaikoissa kuitenkin on ongelmana se, ettei esimies puutu kiusaamiseen tai kiusattu ei uskalla kertoa kiusaamisesta eteenpäin. Kiusattu voi kokea kiusaamisen eri tavalla kuin toinen kiusaamisen uhriksi joutunut, sillä kiusaamisen muotoja on niin erilaisia. Tämän takia tilanteet tulisi käsitellä ja arvioida yksilön kannalta.

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työpaikalla toisen henkilön alistamista, jatkuvaa ilkeää kohtelua, loukkaamista tai henkilön pitämistä mitättömänä. Kiusaaminen voi olla myös toisen huomiotta jättämistä tai selän takana puhumista. Työpaikkakiusaaminen voi olla henkistä tai fyysistä väkivaltaa, sillä kiusaamisen muotoja on monia. (Työterveyslaitos 2012h.) Kiusaaminen voidaan luokitella myös sukupuoliseksi ahdisteluksi tai häirinnäksi, joka voi ilmetä esimerkiksi härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä, toistuvina vihjailevina eleinä tai fyysisenä kosketteluna (Kess & Kähönen 2010, 32). Kiusaamista voi olla esimerkiksi kohtuuttoman työmäärän tai aikataulun vaatiminen, jättäminen tiedonvälityksen ulkopuolelle, sosiaalinen eristäminen työyhteisöstä, haukkuminen, nöyryyttäminen, perättömien juurujen levittäminen tai henkilön mielenterveyden kyseenalaistaminen. Sosiaalinen eristäminen ja henkilön työn vaikeuttaminen kuuluvat myös työpaikkakiusaamisen piiriin. Nykyään työtoveria voidaan kiusata myös sosiaalisessa mediassa sekä tekstiviestitse. Työpaikkakiusaaminen etenee vaiheittain ja lopulta voidaan olla siinä tilanteessa, että kiusattu on ajautunut puolustuskyvyttömään asemaan, joka heikentää hyvinvointia ja jaksamista. Oireet kiusatuksi joutujalla voivat ilmetä niin fyysisinä kuin psyykkisinäkin. Useimmiten työpaikkakiusaamisesta ei päästä eroon ilman muiden apua. (Työterveyslaitos 2012h.) Kiusaaminen työpaikalla ei tuota harmia vain kiusatulle, vaan myös muulle työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijöiden väliset konfliktit voivat tulla kalliiksi työnantajalle, sillä useimmiten ristiriitojen myötä tuottavuus laskee, uusia työntekijöitä voi olla vaikeampi palkata, työntekijöiden työpaikkoja voi joutua mahdollisesti jär-

jestämään uudelleen, aikaa kuluu asian tutkimiseen ja neuvottelemiseen sekä oikeudenkäynnit voivat tulla tarpeeseen. (Olson-Buchanan & Boswell 2009, 3.)

Oireet kiusatulla henkilöllä vaihtelevat itse kiusatun ja kiusaamisen muodon mukaan. Ruotsalainen tutkimus kertoo, että noin kolmannes psyykkisistä terveysongelmista ja 10 prosenttia työntekijöiden fyysisistä oireista liittyvät jollakin tapaa työpaikkakiusaamiseen. Englantilaisessa tutkimuksessa saatiin selville, että kiusaamisesta johtuen kiusattu kärsii enemmän työstressistä, masennuksesta ja ahdistuneisuudesta sekä henkilöllä on suurempi halu vaihtaa työpaikkaa. (Roth & Räisänen 2007, 27.) Stressiin, työuupumukseen ja masennukseen liittyviä oireita ovat muun muassa univaikeudet, ärtyneisyys, muistin pätkiminen, muiden seurasta vetäytyminen, kyvyttömyys rentoutua ja tuntemukset siitä, ettei ole hyvä enää missään. Henkilön kyynistyminen vaikuttaa työpaikan ihmissuhteisiin, joka johtaa työntekijän lisääuupumiseen vaikeiden ihmissuhteiden takia. Itsetunto laskee sekä keskittymis- ja suorituskyyky alenee. Tämä johtaa syyllisyyden pelkoon. Tällöin henkilö voi ylireagoida aggressiivisesti huomautuksen saatuaan. (Roth & Räisänen 2007, 30.)

Suomessakin on tutkittu kiusaamista työpaikoilla. Erään tutkimuksen mukaan kiusaaminen lisää riskiä joutua sairauslomille sekä uhkaa työntekijän hyvinvointia ja työkykyä. Myös itsemurhariski kasvaa sekä tilannetta sivusta seuraavat henkilöt kärsivät korkeammasta stressitasosta, henkisistä stressireaktioista, epävarmuudesta ja fyysisistä oireista. Osa kiusatuista purkaa turhautumistaan vähentämällä työtehoaan tai jopa sabotoimalla työtehtäviä pikkujalaa. (Roth & Räisänen 2007, 28.) Ihmiset kokevat kiusaamisen kuitenkin eri tavalla ja osa kiusatuista voi niin sanotusti pistää samalla mitalla takaisin kiusaajalle. Tällöin usein tulevat esille organisaation dominoijat ja alistajat. Loukkaukset koskettavat jokaista syvältä ja loukattu henkilö voi kostaa kyseenomaisen kiusaamisen. Tästä voi syntyä yhä pahenevien loukkausten kierre. Loukattu henkilö voi myös teeskennellä välinpitämätöntä tai purkaa vihantunteitaan heikompiin, mutta kiusaaminen voi johtaa myös alistumiseen ja kiusaamisen sietämiseen. (Roth & Räisänen 2007, 29.)

Kaikenlainen epäasiallinen kohtelu kuuluu työpaikkakiusaamisen piiriin, mutta täytyy myös osata tiedostaa, milloin kyse on kiusaamisesta ja milloin ei. Työpaikkakiusaamisen määritelmä voi joissakin asioissa olla hieman häilyvä. Kiusaamista ei ole esimerkiksi työhön liittyvien erimielisyyksien käsittely kuten päätökset ja tulkinnat. Työhön liittyvät ongelmat ja niiden käsittely työtovereiden kesken eivät myöskään ole työpaikkakiusaamista, vaikka asiasta saisikin huomautuksen esimieheltä. (Inna, Laine, Norri & Vainikainen, 2006.) Vuorovaikutusongelmat ja mielipide-erot eivät yleensä kuulu työpaikkakiusaamisen piiriin. Myöskään työtä koskevat käskyt ja määräykset, kun ne ovat perusteltuja ja pysyvät työnantajan oikeuksien rajoissa, eivät ole työpaikkakiusaamista. Työsäännöt koskevat kaikkia työntekijöitä ja sellaiset pitäisi luoda jokaiselle työpaikalle. Satunnainen epäasiallinen kohtelu ei myöskään ole työpaikka-

kiusaamista, sillä kiusaamiseksi luetaan toistuva, pidempiaikaisesti jatkuva ja järjestelmällinen toiminta. Epäasialliset lausahdukset voivat kuitenkin satunnaisesti ilmenneinäkin kuulua kiusaamisen muotoihin, mutta määritelmä riippuu paljolti yksilön reagoitiherkkydestä. (Kess & Kähönen 2010, 38-41.)

2.6.1 Työpaikkakiusaamiseen liittyvät lait ja oikeudet

Työpaikkakiusaamiseen liittyen työturvallisuuslaki 738/2002 velvoittaa esimiehen toimenpiteisiin, jotka poistavat häirinnän sekä työturvallisuuteen liittyvät ongelmatilanteet.

”28§ Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi.”

”18§ Työntekijän yleiset velvollisuudet 3 mom.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.” (Työterveyslaitos 2011g.)

Työntekijän turvaksi on olemassa työntekijän oikeuksia kuten myös velvollisuuksia. Työntekijällä on oikeus olla joutumatta kiusaamisen kohteeksi työssään. Jokaisella on yksityisyyden suoja työelämässä, myös lain nojalla. Samoin jos työntekijä tekee ilmoituksen työpaikkakiusaamisesta, tulee ilmoitus ottaa käsiteltäväksi viipymättä. Jokainen työntekijä on oikeutettu saamaan apua ja tukea esimerkiksi työterveyshuollolta. Työntekijällä on aina oikeus tehdä rikosilmoitus kiusaamisesta, vaikka organisaatiossa olisikin sovittu, että kyseenomaiset asiat käsitellään organisaation sisällä. Tietyissä tilanteissa kiusatulla on jopa oikeus pidättäytyä työstään ja päättää työsuhde. Erilaisten työpaikkakiusaamistilanteiden oikeuksien lisäksi työntekijällä on velvollisuuksia kuten ilmoitusvelvollisuus häirintä- ja kiusaamistilanteissa sekä ilmoitus kiusaajalle. (Kess & Kähönen 2010, 78-91.)

2.6.2 Syitä työpaikkakiusaamiseen

Vuonna 2012 noin 140 000 palkansaajaa koki joutuneensa työpaikkakiusaamisen uhriksi. Useimmiten kiusaajia on yksi, mutta on myös mahdollista, että kiusaajia on useampia ja kiusaajat ovat niin sanotusti liittoutuneet keskenään. Lähiesimies on koettu toiseksi yleisimmäksi kiusaajaksi. Pääosin kiusaamisella pyritään vaikuttamaan työntekijän maineeseen tai mahdollisuuksiin tehdä työtään. (Työterveyslaitos 2012h.)

Kiusaamiseen on löydettävissä useampia syitä, joista osa ilmenee vahvemmin erilaisten alojen työyhteisöissä. Kess ja Kähönen (2010, 3-5) esittävät muutamia syitä siihen, miksi kiusaaminen on yleistynyt työpaikoilla. Yksi ja varmasti suurin syy on itsessään ihmissuhteet. Kiusaaja voi olla esimerkiksi kateellinen työtoverille tai pitää työtoveria uhkana, joka johtaa epävarmuuteen. Epävarmuus on yksi ihmissuhdeongelmien pahin aiheuttaja. Epävarmuudesta päästään nykypäivänä melkein pä joka työpaikkaan vaikuttavaan tekijään, nimittäin kansainvälisyyteen. Kansainvälisyys on tuonut myös osansa työpaikkakiusaamiseen, sillä kansainvälinen kilpailu on aiheuttanut epävarmuutta, tulospaineita sekä sopeutumisvaatimuksia suomalaisille työyhteisöille, jolloin kilpailu työyhteisöissä kiristyy. Nykypäivänä työtehtävät, roolit ja ammatit muuttuvat ja työntekijöiltä vaaditaan kehittymiskykyä. On arvostettavaa, mikäli työntekijä etenee urallaan.

Ikä- ja sukupuolisyryntä on samoin ottanut osansa työyhteisöjen arjesta. Syryntä vaikuttaa etenkin naisten asemaan työpaikoilla ja johtaa ennenaikaiseen eläkkeelle jäämiseen. Naisista kymmenesosa on huomannut ikäsyryntää työpaikallaan ja muutama prosentti on itse kokenut ikäsyryntää. Luvut kasvavat, mitä iäkkäämpi nainen on. Niina Viitasalon naisten ikäsyryntään liittyvästä pro gradu-työstä ilmenee, että naiset kokevat ikäsyryntää jo 45 vuodesta eteenpäin, kun miehet kokevat vasta lähempänä eläkkeelle siirtymisikää. (Kess & Kähönen 2010, 5.)

Ryhmätyötaitoja vaaditaan useassa työpaikassa, jolloin työpaikan ihmissuhteet, yhteistyö ja työntekijöiden vuorovaikutustaidot ovat nousseet uudelle jalustalle. Esimerkiksi tiimityö sosiaali- ja terveydenhuollossa on johtanut uudenlaiseen organisointitapaan, mikä on muuttanut työyhteisöjen sosiaalisia rakenteita. Tästä johtuen on havaittavissa sisäistä kilpailua työyhteisöjen sisällä. Yhteisöllisen palkkiojärjestelmän omaavissa työyhteisöissä työskentelevät henkilöt voivat kokea työtoverit uhaksi tai taakaksi. Jotta oma etu olisi mahdollisimman suuri, sabotivat ja mustamaalaavat jotkut työntekijät kollegoidensa työtä. (Kess & Kähönen 2010, 4.)

Narsistit ottavat myös osansa työpaikkakiusaamisessa, sillä narsistisia henkilöitä löytyy niin työelämästä kuin henkilökohtaisestakin elämästä. Narsistin käytökseen ja ominaisuuksiin kuuluu hyvin usein toisen ihmisen hyväksikäyttöä, ylimielisyyttä, vain oman edun tavoittelemista ja manipulointia. Narsisti saa muut ja itsensä vakuuttamaan siitä, että hän on aina oikeassa ja kykenee kaikkeen. Narsisti on mielestään aina parempi kuin muut. Empatia on narsistille tuntematon käsite eikä hän välitä muiden tarpeista. Narsistia on vaikea saada tunnistamaan sekä tunnustamaan narsistiset piirteensä. Vaikka narsistinen henkilö antaakin itsestään itsenäisen ja itseriittoisen kuvan, se ei ole koko totuus. Narsisti tarvitsee alistuvia ja pompoteltavissa olevia ihmisiä, jotta mielikuva muita paremmasta henkilöstä säilyy muilla sekä narsistilla itsellään. (Akuutti 2010.) Narsisti on hyvin usein työpaikkakiusaamisen takana ja narsistinen henkilö voi saada aikaan tuhoisaa jälkeä työyhteisössä. Narsisti tekee päätöksiä oman tarpeensa mukaan työyhteisön tarpeiden sijasta. Hän voi olla työtoveri tai esimies. Esimiehen

ollessa narsisti voi koko organisaatio kärsiä tuhoisista seurauksista. Narsisti esimiehenä voi esimerkiksi lakkauttaa jonkin työn tai siirtää työntekijän toisiin tehtäviin siitä syystä, että narsisti kokee työntekijän uhaksi itselleen. Narsisti ei pelkää uhata toisia tai kostaa, mikäli jonkin työntekijän mielestä narsistin ideat ja ajatukset eivät ole hyviä organisaation kannalta. Narsistillinen esimies aiheuttaa työpaikalla sairauspoissaoloja, henkistä pahoinvointia ja turvattoman työilmapiirin. (Narsistien uhrin.info 2012.)

Kiusaajalla voi olla myös omassa henkilökohtaisessa elämässään ongelmia, jotka aiheuttavat työpaikalla kiusaamisen. Kiusaaja haluaa itse työtoverin aseman tai paikan työyhteisössä. Kiusaamista esiintyy myös eri kulttuurien ja eri arvojen johdosta sekä uusien ja vanhojen työntekijöiden kesken. Temperamenttiset henkilöt tuovat helposti itsensä hyvin esille työyhteisössä, josta voi syntyä kiusaamista puolin jos toisin. Syyt voivat liittyä myös vahvasti työpaikan ilma- piiriin, jolloin esimiehen tulisi kiinnittää erityistä huomiota omaan johtamiseensa, sillä epä- johdonmukainen johtaminen voi aiheuttaa ristiriitoja työyhteisössä.

2.6.3 Selviytyminen työpaikkakiusaamisesta

Kiusaaminen voi kestää useita viikkoja tai kuukausiakin, ennen kuin kiusattu havahtuu, että toisen kielteinen kohtelu täytyy ottaa vakavissaan. Useimmiten ensin kiusattu keskustelelee asiasta toisen työtoverin kanssa, jolloin on helpompi selvittää, onko kiusaaja kohdellut muitakin kaltoin ja ovatko muut työtoverit huomanneet kiusaamisen. Mikäli kiusattu kokee, että kiusaajan kanssa voi keskustella asiasta asiallisesti, voi tilannetta yrittää selvittää ja pyytää kiusaajaa lopettamaan epäasiallinen kohtelu. Jos asian puheeksi ottaminen tuntuu vaikealta ja kiusaajaa on vaikea lähestyä, on parempi kertoa kiusaamisesta heti omalle esimiehelle. Mikäli oma lähiesimies on kiusaaja, tulee kiusaamisesta ilmoittaa hänen esimiehelleen. Esimiehelle on hyvä kertoa koko tilanne mahdollisimman yksityiskohtaisesti, sillä työturvallisuuslaki velvoittaa esimiestä puuttumaan asiaan. Työsuojeluvaltuutetulta tai työterveyshuollosta on mahdollista saada tukea asian viemiseksi eteenpäin esimiehelle. (Työterveyslaitos 2012i.)

Tilanne jää vielä avoimeksi usein ensimmäisen keskustelun jälkeen esimiehen kanssa. Keskustelussa esimiehelle täytyy tehdä selväksi, miten vakava tilanne on. Olisi hyvä kertoa esimerkiksi konkreettisia esimerkkejä tilanteista, jolloin kiusattu on kokenut epäasiallista kohtelua tai käytöstä kiusaajan toimesta. Keskustelussa kannattaa välttää puhumasta kiusaajasta epä- kunnioittavasti tai loukkaavasti, jolloin esimieskin suhtautuu asiaan asiallisemmin. Kun kiusattu on keskustellut esimiehen kanssa, on esimiehen tehtävä ottaa asia puheeksi kiusaajan kanssa ja selvittää tilannetta. Esimies voi halutessaan keskustella muiden työntekijöiden kanssa tilanteesta saadakseen kokonaisvaltaisemman kuvan asiasta. Tämän jälkeen on vuorossa yhteiskeskustelu, jossa molemmat osapuolet kertovat toisilleen oman näkökulmansa asiasta

ja tilanne pyritään ratkaisemaan. Mikäli kiusatusta tuntuu, ettei tilanne tule ratkeamaan, on hyvä hankkia ulkopuolista apua. (Työterveyslaitos 2010c.)

On tärkeää, että kiusattu pyrkii kaikesta huolimatta selvittelyn ajan hoitamaan työnsä, jotta kukaan työyhteisössä ei voi esimerkiksi kokea aiheelliseksi perättömien juurujen levittämistä eikä työntekijää voi syyttää työstä kieltäytymisestä. Mikäli työssä oleminen ei ole enää mahdollista tilanteen vuoksi, tulee kiusatun ilmoittaa poissaolostaan. Kiusatuksi joutuminen on voimakas stressitilanne, joka voi aiheuttaa erilaisia terveydellisiäkin oireita. Kiusattu voi kokea muun muassa ahdistuneisuutta, stressioireita, masentuneisuutta, univaikeuksia sekä vihan tunteita. Koko prosessi vie paljon voimia. Tilanteesta voi puhua läheisille ihmisille ja myös työterveydenhuollosta haettu tuki voi olla tarpeen, jotta kiusattu saa apua jaksamiseen ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kiusatun ei tule alentua työpaikalla samanlaiseen käytökseen kuin kiusaaja, vaan hänen tulisi olla asiallinen kaikkia kohtaan. Kiusatun kokemuksiin suhtaudutaan asiallisemmin ja ymmärtäväisemmin, kun huomataan, että kiusatulla on ollut aihetta puuttua tilanteeseen ja hän kaikesta huolimatta pyrkii hoitamaan tilanteen. (Työterveyslaitos 2010b.)

Työnantajan tulee päättää, mitkä ovat jatkotoimenpiteet kiusaajan kannalta. Tapauskohtaisesti tilanne voidaan sopia ja antaa ohjeet, miten käyttäytyä ja toimia jatkossa mikäli kiusaamista vielä ilmenee. Työnantaja voi antaa huomautuksen tai varoituksen kiusaajalle tai siirtää kiusaajan toisiin tehtäviin väliaikaisesti tai pysyvästi. Toistaiseksi voimassaoleva työ sopimus voidaan päättää, mutta vain painavasta ja asiallisesta syystä. Työpaikkakiusaamisen tilanteessa työ sopimuksen irtisanomisen perusteena käytetään henkilökohtaista perustetta. Työpaikkakiusaamisasia voidaan käsitellä oikeudessa tarpeen vaatiessa. (Kess & Kähönen 2010, 139-145.) Irtisanomistilanteessa työnantajan tulisi hoitaa irtisanominen asiallisesti ja varovaisesti, vaikka välit työntekijään irtisanomishetkelle olisivat miten kärkkäät tahansa. Irtisanominen työnantajan toimesta koetaan lähes aina negatiivisena ja siitä toipuminen voi kestää pitkäänkin. (Grönfors & Pietilä 2005, 21.)

Kun kiusaamistilannetta on selvitetty ja päätöksiä jatkotoimenpiteistä on tehty, tulisi työnantajan valvoa ja seurata jatkossa kyseenomaisen tapaukseen liittyviä henkilöitä sekä organisaation työntekijöiden hyvinvointia. Hyvä keino saada tietoa työpaikan häirintätilanteista ja kiusaamiselle altistavista riskeistä on hyödyntää työhyvinvointiin liittyvää kyselylomaketta. Kysely voi olla organisaation oma tai esimerkiksi Työterveyslaitoksen laatima kysely. (Kess & Kähönen 2010, 123.)

2.7 Esimiestyön tärkeys työyhteisön hyvinvoinnin kannalta

Esimiesten tärkeimpiä tavoitteita organisaation kannalta ovat tuloksellisuus ja työntekijöiden hyvinvointi. Nämä linkittyvät vahvasti toisiinsa, sillä hyvinvoivat työntekijät saavat aikaan parempia tuloksia ja paremmat tulokset motivoivat työntekijöitä työssään. Organisaatioiden menestys ja hyvinvointi ovat nykypäivänä yhä haasteellisempia tehtäviä, kun globalisaatio, kilpailu ja tekninen kehitys ovat tuoneet osansa organisaatioiden pärjäämiseen. Tätä myöten työyhteisöt joutuvat olemaan valmiita suuriinkin muutoksiin. Jotta työyhteisö voisi hyvin ja pystyisi kehittymään, täytyy esimiehen hallita muutosten tehokas läpivienti, toiminnan kehittäminen, toimiva vuorovaikutus työntekijöiden ja esimiehen välillä, kehityskeskustelujen käyminen, työyhteisön ongelmien käsitteleminen ja ratkaiseminen sekä työntekijöiden motivaation ja jaksamisen tukeminen. Esimiehellä on siis paljon erilaisia tehtäviä oman työnsä lisäksi. Jotta esimies jaksaa huolehtia työntekijöistä, on esimiehen pidettävä myös itsestään ja jaksamisestaan huolta. (Työterveyslaitos 2011d.) Työntekijät huomaavat eron hyvinvoivan ja huonosti voivan esimiehen välillä. Hyvinvoiva esimies on huomattavasti uskottavampi johtaja. (Havunen & Lavikkala 2010, 203.) Vuoden 2003 työolotutkimuksessa selvisi, että suuri osa esimiestyössä olevista kokee työnsä vaatimusten kiristyneen. Vaatimukset olivat kiristyneet muun muassa työtehtävien laajentumisen ja asiakkaiden lisääntymisen takia. Tutkimuksessa selvisi myös, että työpaikoilla harvemmin otetaan sijaisia tilapäisiin poissaoloihin. Työtehtävät esimiehillä olivat vaikeutuneet ja uuden tiedon omaksumisen tulisi tapahtua nopeammin kuin muilla palkansaajilla. (Lehto ym. 2006, 162.)

Esimiehen tehtäviin on aina kuulunut työn organisointi ja asioiden johtaminen, toisin sanoen management. Nykyään johtamisen ehkäpä tärkeimmäksi osa-alueeksi on muodostunut myös ihmisten johtaminen, leadership. Tämän päivän johtamiseen kuuluu muun muassa työntekijöiden henkinen tuki ja valmennus, esimerkin näyttäminen, luotettavuus, huolehtiminen työntekijöistä sekä innostaminen tavoitteiden saavuttamiseen. Esimiehellä täytyy olla ammattimainen ote, vaikka se haastavaa olisikin. Hyvän esimiehen ominaisuuksiin kuuluu työntekijöiden ajatusten ja mielipiteiden kuunteleminen. Esimiehen tulee osoittaa alaisille miten tärkeä rooli jokaisella on työyhteisössä. Hyvät vuorovaikutustaidot ja asialliseen keskusteluun kykeneminen ovat esimieheltä vaadittavia ominaisuuksia, sillä pelkästään esimerkiksi sähköpostilla keskusteleminen työntekijöiden kanssa ei herätä luottamusta. Esimiehen tulee kyetä olemaan myös puolueeton ja oikeudenmukainen. (Kuntoutussäätiö 2011.) Jotta työpaikalle saataisiin alun alkaen luotua hyvä ilmapiiri, on tärkeää panostaa luottamussuhteisiin. Ongelmia voidaan ennaltaehkäistä ja työntekijät uskaltavat puhua vaikeista asioista, kun luottamus on yhteistyökulttuurissa kohdillaan. Toimivaan yhteistyöhön tulisi panostaa jo uusia työntekijöitä perehdyttäessä, johon esimiesten tulee osallistua esimerkillään. (Nummelin 2008, 60.)

Vaikka suurin osa työntekijöistä haluaisikin olla niin sanotusti hyvää pataa esimiehensä kanssa, täytyy esimiehen kuitenkin muistaa pitää oma roolinsa eikä hän voi olla ”kaikkien kaveri” jokaisessa tilanteessa. Esimiehen tulee olla tasapuolinen, vaikka osa alaisista käyttäytyisikin hankalasti. Hyvä esimies on kiinnostunut työn tuottavuuden lisäksi työntekijöidensä hyvinvoinnista ja heidän tarpeistaan sekä ottaa palautetta vastaan, jotta ongelmien tai puutosten tullessa johto osaa jo ennakoita ja valmistautua parannettaviin asioihin. Esimiesten haasteena on ottaa vastaan alaistensa hankalatkin tunteenpurkaukset ja jännitteet ilman, että hän itse lähtee niihin mukaan. Yhtenä tärkeimpänä tehtävänä on saada työntekijät samalle aaltopituudelle siitä, että vain yhteisin ponnistuksin saavutetaan hyviä tuloksia. Esimiesten velvollisuutena on valvoa työsuoritusten lisäksi myös työntekijöiden sairauspoissaoloja. Puuttuminen sairauspoissaoloihin kertoo siitä, että esimies välittää ja haluaa selvittää, mitä asialle voisi tehdä. Mikäli työntekijällä on paljon poissaoloja tai työsuoritukset ovat huonontuneet, voi esimies lähettää alaisensa työkykyarvioon, jossa työterveyshuolto antaa seuraavanlaisia lausuntoja: työkykyinen eli työntekijän terveydentila on tarpeeksi hyvä työn tekoon, sopiva rajoituksin eli työntekijä voi jatkaa työtään tietyt rajoitukset huomioon ottaen, tai sopimaton eli työntekijän tulisi pitää sairauslomaa tai alainen on jopa työkyvytön. Jos työntekijä voi jatkaa työtään työkykyarvion jälkeen, tulee muistaa, että työntekijän tulee käyttäytyä ja hoitaa työnsä tehtävänsä mukaisesti. Mikäli esimies kokee aiheelliseksi ottaa puheeksi työntekijän terveydentilan, tulee asiasta keskustella hienovaraisesti ja kertoa työntekijälle faktoja, miksi esimies on huolestunut. Esimiehen tulee aina puuttua tilanteeseen, jossa työntekijän huomataan voivan huonosti niin henkisesti kuin fyysisestikin. Riitatilanteen osuessa kohdalle esimiehen tulee keskustella riidan molempien osapuolten kanssa ja olla puolueeton, mutta samalla sovittelua tilannetta. (Roth & Räisänen 2007, 175-177.)

Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaistensa hyvinvoinnista, mutta on syytä myös muistaa, että esimiehen vastuulla on huolehtia alaistensa hyvinvoinnista nimenomaan työaikana (Havunen & Lavikkala 2010, 72). Työpaikalla vallitseva tilanne vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin kuten myös työntekijän henkilökohtainen vointi vaikuttaa hänen työajan hyvinvointiin. Välillä on vaikeaa osata pitää erillään henkilökohtaiset ja työpaikan ongelmat, mutta tästä huolehtiminen kuuluu työntekijälle itselleen. Esimies ei voi ottaa vastuuta kaikkien työntekijöidensä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. (Havunen & Lavikkala 2010, 72). Esimies voi halutessaan vaikuttaa erilaisin elein alaistensa hyvinvointiin työpaikan ulkopuolellakin esimerkiksi tarjoamalla liikunta- tai kulttuuriseteleitä työntekijöille vapaa-ajalla käytettäväksi. Työntekijät voivat valita itseään kiinnostavan urheilulajin tai käyttää setelit erilaisiin kulttuuritoimintoihin kuten teatterissa käyntiin. Vapaa-ajan toiminta pitää yllä mielen vireyttä ja antaa lisävoimia arkeen. Työnantaja osoittaa välittävänsä työntekijöidensä kokonais-terveydestä, kun työnantaja osallistuu liikunnan tukemiseen. Kaiken lisäksi liikuntaseteli on verovapaa. (Smartum 2012.)

Työnantajan vastuulle kuuluu tietyin väliajoin pidettävät kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa. Tällöin on hyvä tilaisuus molemmin puolin kertoa omista tuntemuksistaan työpaikalla ja mainita mahdollisista ongelmista ja puutteista. Esimiehen tulisi olla työpaikalla se, joka välittää ja siksi hän puuttuu ongelmiin. Yhteisten pelisääntöjen luominen ja rajojen asettaminen ohjaavat työyhteisöä eteenpäin ja mahdollisia ristiriitoja saadaan vähennettyä.

Työnantaja voi ottaa käyttöön työhyvinvointisuunnitelman, jonka avulla voidaan tarkastella työyhteisön hyvinvointia kokonaisuudessaan ja kehittää työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Työhyvinvointisuunnitelmaan tulisi sisällyttää työpaikan tarpeiden mukaan esimerkiksi henkilöstön jaksaminen, resurssit, osaaminen, johtaminen ja työoloasiat. Myös työturvallisuus ja työsuojelu voidaan koota omaksi kokonaisuudeksi suunnitelmaan, samoin kuin työterveydenhuolto tulisi huomioida osaksi suunnitelmaa. (Suonsivu 2011, 68.)

2.7.1 Esimiestyö ongelmatilanteissa

Maailmasta tuskin löytyy työyhteisöä, jossa ei koskaan olisi minkäänlaisia ongelmatilanteita. Yksi suuri ongelmatilanteen synnyttäjä on yksinkertaisesti se, ettei esimies muista tai jostain muusta syystä osaa pitää huolta alaisistaan ja työyhteisöstä sekä seurata työskentelyn tuloksia. Jotta saataisiin myönteinen lopputulos ongelmatilanteelle, olisi tärkeää, että esimies puuttuisi ongelmaan ajoissa. Tällöin myös useimmiten ihmisten ja heidän välisten suhteiden sotkeentuminen ongelmiin jäävät pois. Varsinaiset asiat ja ongelmat käsitellään pois alta, ennen kuin ihmiset alkavat riidellä keskenään. Jos ongelmatilanne pitkittyy, kääntyy työpaikan asioihin liittyvä ongelma työpaikan ihmisiin liittyväksi ongelmaksi. Näin ollen asiaristiriita onnistutaan kääntämään henkilökohtaiseksi ristiriidaksi. Esimiehen tulee ymmärtää, että ongelmat eivät ratkea itsekseen, vaan niihin tulee puuttua niin pian kuin mahdollista ja niiden ratkaisemiseen vaaditaan osaamista. Työnantaja voi kehittää ongelmanratkaisutaitojaan, jolloin hän pystyy reagoimaan mahdolliseen tulevaan ongelmatilanteeseen jo hyvissä ajoin. Täytyy kuitenkin muistaa, että esimies ei pysty mahdottomuuksiin eikä hänen tarvitsekaan. Kaikkien ei tarvitse ystäväystyä työpaikalla, mutta toimeen tuleminen työn puitteissa on tärkeää niin työyhteisölle kuin yrityksellekin. Esimiehen kuuluu ratkaista arjen ongelmia työpaikalla ja luoda mahdollisimman hyvä ilmapiiri, jotta työt sujuvat. Työpaikan ongelmiin puuttuminen ajoissa kuuluu esimiehelle, mutta esimiehen ei kuulu eikä tarvitse puuttua ihmisten henkilökohtaisiin ongelmiin niin kauan, kun ne eivät vaikuta työntekoon. (Havunen & Lavikkala 2010, 17-20.)

Esimiestyössä on tärkeää, että pystytään tunnistamaan ajoissa pahoinvoinnin merkit ja reagoimaan niihin, niin omat kuin muidenkin työntekijöiden. Eräs yleisimmistä työntekijöiden pahoinvointitiloista on työuupuminen, josta nykypäivänä puhutaan yhä enemmän. Työuupumiseen liittyy yleensä vahvasti pitkään jatkunut työstressi, jota voidaan pitää jo vakavana työ-

hyvinvoinnin häiriötilana. Mikäli työuupumista ei hoideta, voi se johtaa masennukseen ja ahdistuneisuuteen. Kun esimies huomaa esimerkiksi tällaisia pahoinvoinnin merkkejä, tulisi hänen käyttää asiantuntijan apua ja reagoida pahoinvoivaan työntekijään nopeasti, sillä usein yhden ihmisen huonovointisuus työssä leviää muitakin koskettavaksi. (Havunen & Lavikkala 2010, 75-82.) Työpaikan tarjoamaa työterveydenhuoltoa kannattaa hyödyntää aina, kun tuntee avun tarpeelliseksi.

2.7.2 Esimiehen oikeudet ja velvollisuudet työhyvinvoinnin suhteen

Työnantajalla on useita oikeuksia ja velvollisuuksia työyhteisön hyvinvoinnin suhteen. Esimiehellä on työturvallisuuslain mukainen yleinen huolehtimisvelvollisuus. Työnantajan yleiset velvollisuudet on kerrottu työturvallisuuslaissa 8 §:ssä luvussa 2: ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” (Kess & Kähönen 2010, 48.)

Esimiehen tulee noudattaa työsopimuslain mukaisia velvollisuuksia. Yksi työsopimuslain mukaisista esimiehen velvollisuuksista on huolehtia, että työyhteisössä vallitsee hyvä työilmapiiri. Hyvän työilmapiirin luomiseksi esimiehen tulee edistää työntekijöiden keskinäisiä suhteita samoin kuin esimiehen ja alaisten välisiä suhteita. Esimiehen tulee myös edistää alaistensa mahdollisuuksia edetä urallaan sekä varmistaa, että työntekijä suoriutuu tehtävistään erilaisien muutosten sattuessa. Työsopimuslain mukaisiin velvollisuuksiin kuuluu myös syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Syrjintä voi olla työpaikkakiusaamista ja esimiehen tulee puuttua asiaan mahdollisimman tehokkaasti. Esimiehen tulee poistaa työyhteisöstä mahdolliset eriarvoisuudet ja yhtäläisten mahdollisuuksien turvaaminen kaikille työntekijöille. Euroopan neuvoston syrjintädirektiivin mukaan esimiehen tulee torjua syrjintää uskontoa, vakaumusta, vammaisuutta, ikää, sukupuolta, rotua ja sukupuolista suuntautumista kohtaan. Työturvallisuus kuuluu myös työsopimuslain mukaisiin velvollisuuksiin, jolloin esimiehen tulee suojella työntekijöitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeys on otettu myös huomioon työsopimuslaissa, jolloin työnantajan tulee huolehtia siitä, että kaikkia ihmisiä kohdellaan työpaikalla samalla tavalla ja estetään erilainen kohtelu. Työsuojelupiirit valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työyhteisössä ja tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. (Kess & Kähönen 2010, 60-66.)

3 Case: Länsi-Uusimaa

Sanomalehti Länsi-Uusimaa on perustettu Hangossa vuonna 1915. Länsi-Uusimaa on Lohjan talousalueen johtava sanomalehti. Lehden toiminta-ajatuksena on palvella alueen asukkaita,

lukijoita sekä ilmoittajia. Länsi-Uusimaa haluaa säilyttää alueen asukkaiden luottamuksen ilmoittamalla lehdessä muun muassa alueen tapahtumia. (Facebook 2010.) Lehti ilmestyy Lohjalla, Siuntiossa, Inkoossa, Raaseporissa sekä Vihdissä (Länsi-Uusimaa 12.3.2013). Lehti kuuluu Suomen Lehtiyhtymään, johon kuuluu myös muun muassa Seinäjoen Sanomat, Tamperelainen, Keski-Uusimaa ja Vihdin Uutiset (Suomen Lehtiyhtymä 2013). Länsi-Uusimaa ilmestyy kuutena päivänä viikossa (ei sunnuntaina) ja sen levikki on 13390 kappaletta. Länsi-Uusimaan lisäksi läntisen Uudenmaan lehtiin kuuluvat Vihdin Uutiset, Iltalohja ja Karkkilalainen. (Länsi-Uusimaa 12.3.2013.)

Länsi-Uusimaalla on Lohjan Muijalassa toimitus ja lehden painatus ja Lohjan keskustassa toimii asiakaspalvelu ja markkinointipuoli. Toimituksessa työskentelee yhteensä 24 henkeä, joista yksi toimii päätoimittajana, yksi toimituspäällikkönä, yksi artikkelitoimittajana, yksi sihteerinä, yksi levikissä, yhdeksän toimii toimittajina, kaksi toimitussihteereinä, kaksi urheilutoimituksessa, kaksi kuvatoimituksessa ja neljä Vihdin Uutisten parissa. Markkinoinnin puolella työskenteleviä on yhteensä seitsemän henkeä, joista yksi toimii myyntijohtajana, yksi ilmoituspäällikkönä, yksi asiakaspalvelussa ja neljä ilmoitusmarkkinoinnissa. (Länsi-Uusimaa 2013.)

4 Kyselytutkimuksen toteuttaminen

Erilaisten kyselytutkimusten toteutukset esimerkiksi työyhteisöissä osoittavat arvostusta ja mielenkiintoa kohdehenkilöitä ja heidän mielipiteitänsä kohtaan. Samalla kyselyt työyhteisön sisällä kannustavat kehittämään omaa työtä ja ilman työntekijöiden mielipiteitä ja ideoita on työyhteisöä vaikeampi saada tehokkaampaan suuntaan. Kyselyyn osallistuminen antaa mahdollisuuden pohtia tarkemmin miten esimerkiksi oma työyhteisö toimii. Kyselylomaketta tehtäessä on mietittävä tarkkaan, mitä asioita halutaan selvittää ja mitata. Sen vuoksi kyselylomake olisi hyvä testata ennen kuin kysely toteutetaan kohdehenkilöille, sillä joskus tulee vahingossa mitattua asioita, joihin ei voida vaikuttaa tai jotka eivät ole keskeisiä tutkimuksen kannalta. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 16-18.)

Kyselylomaketta käytetään useimmiten tutkimusvälineenä suuremmille tutkimusjoukoille. Pienissä tutkimuskokoonpanoissa on suurempi riski saada selville vastaajan henkilöllisyys ja yksilön leimaaminen voi tapahtua vahingossa, mikäli tutkimustulokset julkaistaan liian pienille ryhmille. Tuloksista ei koskaan tulisi yrittää selvittää yksittäistä vastaajaa. Kyselyn tulokset tulee raportoida rehellisesti ja sovitun mukaisesti. (Kauranen ym. 2011, 26.)

Tutkimus voi olla kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen eli määrällinen tai laadullinen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Tässä menetelmässä on otos oltava tarpeeksi suuri. Tutkimuslomakkeissa on usein valmiita vastausvaihtoehtoja ja tuloksia kuvataan kuvioiden ja

taulukoiden avulla. Sen sijaan kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta paremmin. Tarkoituksena on selittää sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kvalitatiivinen tutkimus käsittelee pienempiä otoksia ja tutkittavat valitaan useimmiten tarkkaan sekä harkinnanvaraisesti. Tilastollisia menetelmiä vältetään. (Heikkilä 2001, 16.)

Kyselytutkimusta voidaan nimittää myös survey-tutkimukseksi, jolloin tutkimus on suunnitelmallinen kysely- tai haastattelututkimus. Survey-tutkimus on käytännöllisin silloin, kun tutkimukseen osallistuvia henkilöitä on paljon. Aineisto kerätään tutkimuslomaketta hyödyntäen. (Heikkilä 2001, 19.) Itse tutkimuslomaketta suunniteltaessa on myös hyvä kiinnittää huomiota muutamiin seikkoihin suuremman vastausprosentin saamiseksi. Lomakkeen ulkonäkö herättää jo vastaajassa kysymyksen, vastaako hän kyselyyn vai ei. Näin ollen ulkoasua tulisi miettiä ja hioa. Tekstit ja kysymykset tulee asetella hyvin, jotta lomake ei vaikuta liian täyteen ahdulta. Vastausohjeiden tulee olla yksiselitteiset ja vain yhtä asiaa tulee kysyä kerrallaan. Looginen järjestys kysymyksissä ja numerointi helpottavat sekä vastaajaa että tulosten tulkitsemista. Lomake tulee esitellä ja vastaajan tulisi saada tuntemus, että hänenkin vastauksensa on tärkeä. Yksi tärkeimmistä asioista on tarkistaa, ettei lomake ole liian pitkä. Useampiin kysymyksiin tai koko lomakkeeseen jätetään helposti vastaamatta, jos se vie liialti aikaa vastaajalta. (Heikkilä 2001, 48-49.)

Hyvällä ja laadukkaalla kvantitatiivisella kyselytutkimuksella ja muillakin tutkimusmetodeilla on perusvaatimuksia niiden reliabiliteetin takaamiseksi. Tutkimuksen tulee olla pätevä ja luotettava eli tutkimuksen tulee mitata sitä aihetta, mitä oli tarkoituskin mitata. Selkeät tavoitteet helpottavat aiheessa pitäytymistä. Tuloksia tulkittaessa tulosten täytyy myös olla tarkkoja eikä sattumanvaraisia, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava. Kyselytutkimusta suunniteltaessa kannattaa alussa huomioida kato eli kyselylomakkeen palauttamatta jättäneiden määrä. Tutkimuksen tekijän tulee olla puolueeton, sillä tutkimustulokset eivät saa riippua tutkijasta. Hyvä tutkimus on myös taloudellinen ja tehokas. Tutkimusryhmälle tulee selvittää tutkimuksen tarkoitus ja mihin tuloksia käytetään. Tutkimushenkilöiden yksityisyyden arvostaminen ja salassa pitäminen ovat myös tärkeitä vaatimuksia. Tutkimukseen on myös hyvä varata aikaa riittävästi, sillä pikaisesti hutaistulla kyselyllä tuskin saavutetaan sitä reliabiliteettia mitä on haluttu saavuttaa. Tutkimuksesta täytyy olla jotakin hyötyä ja sen täytyy tuoda esille jotakin uutta, muuten kohderyhmää voi olla vaikea saada kasaan. (Heikkilä 2001, 29-32.)

Opinnäytetyöhömme valitsimme tutkimusmetodiksi kyselytutkimuksen sen sopiessa työhyvinvoinnin mittaamiseen ja mitattavaan kohderyhmään. Kyselylomake oli tutkimuksen kannalta olennainen osatekijä. Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jossa mittasimme yrityksen työhyvinvoinnin eri osa-alueita kyselylomakkeen avulla.

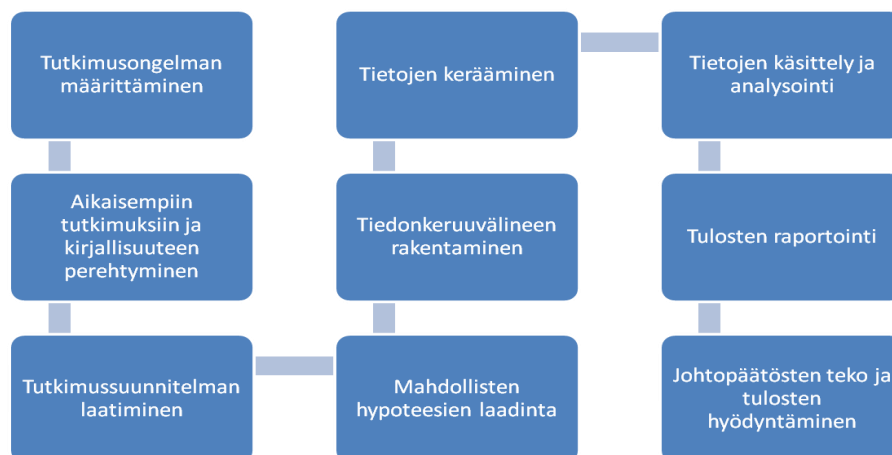
4.1 Metodologia

Päätimme tarkastella lohjalaisen yrityksen työhyvinvointia kirjallisen kyselytutkimuksen kautta. Tutkimus antaa arvokasta ja hyödyllistä tietoa sekä yrityksen henkilökunnalle että yrityksen työhyvinvoinnin lisäämiseen. Tutkimuksen tuloksien pohjalta on yritykselle määritelty sopivat kehittämisehdotukset. Tutkimus antaa samalla kuvaa nykypäivän yritysten työhyvinvoinnin tilanteesta, siitä miten nykypäivä ja teknologian kehitys on vaikuttanut työskentelyyn ja hyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin ollessa laaja alue jaoimme opinnäytetyömme isompiin kokonaisuuksiin ja keskityimme näihin osa-alueisiin, jotta pääsisimme asiassa pintaa syvemmälle. Nämä aihepiirit on kytketty kyselylomakkeeseen niin, että kokonaisuudet käsitellään tutkimuksessa erikseen omina kokonaisuuksinaan. Työkyky ja työilmapiiri ovat osa käsiteltävistä aihepiireistä, sillä kyseenomaiset aiheet linkittyvät vahvasti työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Henkistä ja fyysistä terveyttä on käsitelty opinnäytetyössä muun muassa työterveyshuollon ja työpahoinvoinnin kautta, fyysistä hyvinvointia vielä tarkemmin ergonomian kautta. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on myös yrityksen tuottavuuteen ja talouteen positiivinen vaikutus. Työntekijöiden vapaa-ajalla ja esimiestyöllä on samoin suurta merkitystä työhyvinvointiin. Teoriaosuudessa käsitellään näiden lisäksi työpaikkakiusaamista.

Opinnäytetyön toteutus oli kehittämishanke lohjalaiselle paikallissanomalehdelle Länsi-Uusimaalle kyselylomaketta apuna käyttäen. Tutkimus on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, sillä tutkimustulosten kuvaaminen onnistuu parhaiten tilastoinnin kautta. Lehti antoi luvan käyttää nimeään tutkimuksessa. Länsi-Uusimaa lähti mukaan tutkimukseen syksyllä 2012 opinnäytetyön alkaessa. Tutkimukseen päätettiin ottaa mukaan toimistotyöntekijöitä, jotka työskentelevät toimituksen ja markkinoinnin parissa. Tutkimus on määrällinen tutkimus, jossa lomakkeita jaettiin yhteensä 30 kappaletta. Kyselytutkimukseen vastasi 22 työntekijää. Toimituksen parissa työskentelee yhteensä 24 henkeä ja ilmoitusmarkkinoinnissa 7 henkeä.

Heikkilä (2001, 25) havainnollistaa kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheita kuviolla 10, jossa prosessi etenee vaiheittain. Ensiksi tulee määritellä tutkimusongelma, jossa valitaan aihealue ja asetetaan tavoitteet. Seuraavaksi perehdytään aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuden sekä laaditaan tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelman tulee pitää sisällään tutkimusmenetelmän valitsemisen, tavoitteen täsmentämisen, aikataulun ja mahdollisen budjetin laatimisen, tietojen hankintatavan päättämisen, otoksen määrittämisen, otantamenetelmän valitsemisen ja aineiston käsittelytavasta päättämisen. Mahdollisten hypoteesien laadinta tulisi tehdä, kun kirjallisuuteen on perehdytty. Näiden vaiheiden jälkeen rakennetaan tiedonkeruuväline (lomake) ja kerätään tiedot. Seuraavana vaiheena on tietojen analysointi ja käsittely, jonka jälkeen tulokset raportoidaan ja tehdään johtopäätökset.



Kuvio 10: Heikkilän (2001, 25) kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet

Opinnäytetyömme kyselylomake oli puolistrukturoitu eli osaan kysymyksistä vastattiin vapaasti omin sanoin ja osaan oli annettu jo valmiita vastausvaihtoehtoja. Tämä sen takia, että tutkimustulokset ovat monipuolisempia ja kattavampia. Päätimme pitää lomakkeessa enemmän valmiita vastausvaihtoehtoja, sillä vastaajaprosentti olisi myös tällöin todennäköisemmin suurempi. Kyselylomake testattiin ensin opinnäytetyöryhmälle 23.1.2013, jotta mahdollisiin puutteisiin ja virheisiin voitiin puuttua ennen lomakkeen toimittamista sanomalehtitalon työntekijöille. Työntekijät vastasivat anonymisti tutkimukseen, jonka jälkeen tutkimuslomake suljettiin kirjekuoreen, ettei kukaan muu pääse käsiksi vastaustietoihin. Tutkimus toteutettiin vuoden 2013 tammi- helmikuun vaihteessa ja vastausaika työntekijöille annettiin kaksi viikkoa.

Tutkimuslomakkeet kerättiin takaisin helmikuun alussa, jonka jälkeen rakensimme selkeää kuvaa yrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Vastaukset analysoitiin ja tilastoitiin PASW (Predictive Analytics Software)-analysointityökalulla, jotta tuloksia olisi helpompi tarkastella kuvioiden avulla. Teimme analysoinnin lisäksi ristikkäin vertailua, jotta saisimme käsityksen muun muassa eri-ikäisten mielipiteistä työhyvinvoinnin nykytilasta. Analysoinnin ja tilastoinnin jälkeen tuloksien pohjalta tehtiin kehittämisehdotuksia yritykselle, miten yrityksessä voisi parantaa työhyvinvointia. Kehittämisideat otettiin sekä työntekijöiden tutkimuksessa ilmi tuoduista ideoista että meidän omista ideoistamme. Kehitysideoiden jälkeen opinnäytetyöstä ja tutkimuksesta tehtiin yhteenveto.

4.2 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuus ja oikean asian tutkiminen ovat tutkimuksen kannalta erittäin tärkeitä asioita. Jotta luotettavuutta voitaisiin todentaa, on opinnäytetyössä käsitelty luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Kvantitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetti kertoo miten luotettavana tutkimusmenetelmää voidaan pitää samoin kuin reliabiliteetilla viitataan myös tutkimuksen toistettavuuteen (Tilastokeskus 2006a). Reliabiliteetti määrittelee tulosten tarkkuuden. Tulokset eivät saa olla satunnaisia, vaan tutkimustulosten pitäisi olla toistettavia. Virheitä voi tapahtua tietoja kerätessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa, joten koko tutkimuksen ajan tulee olla kriittinen ja tarkka. (Heikkilä 2001, 30.)

Validiteetin avulla tarkastellaan miten hyvin tutkimusmenetelmän mittarit mittaavat tutkittavan asian ominaisuuksia (Tilastokeskus 2006b). Jos ei ole asettanut täsmällisiä tavoitteita, on riski tutkia vääriä asioita. Validiteettia on vaikeaa tarkastella jälkikäteen, joten se on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuslomakkeen kysymysten tulee kattaa koko tutkimusongelma. (Heikkilä 2001, 29.)

Varmistaaksemme tutkimuksen luotettavuuden, testasimme kyselylomakkeen ennakkoon opinnäytetyöryhmälle ennen tutkimuslomakkeen toimittamista kohdeyritykselle. Tutkimuslomakkeen epäselvyydet saatiin korjattua opiskelijoiden ja opettajien kommenttien pohjalta. Luotettavuutta lisää tutkittavien henkilöiden anonyymisyys. Vastaajien henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa tutkimuslomakkeen vastauksista. Kyselylomakkeeseen lisättiin myös lyhyt teoreettinen pohja kysytyihin kokonaisuuksiin, jotta kysymysten tulokinnassa ei ilmenisi epäselvyyksiä ja tulosten tulkinta olisi luotettavampaa. Samoin kyselylomakkeen alussa kerrottiin lyhyesti mikä on tutkimuksen tarkoitus, jotta vastausprosentti olisi suurempi ja kyselyn tarkoitus ja hyöty työntekijöille olisi selkeä. Luotettavuutta lisää tutkittavien henkilöiden laaja ikäjakauma ja korkea vastausprosentti, joka oli 73,33. Määritimme työn tavoitteet jo hyvissä ajoin opinnäytetyön alkaessa, joiden pohjalta laadimme kyselylomakkeen. Pidimme mielessä opinnäytetyön tavoitteet koko prosessin ajan, jotta emme tutkisi vääriä asioita.

5 Tulokset ja tulosten analysointi

Käytimme tulosten analysointiin PASW Predictive Analytics Software -tilastointiohjelmaa, johon syötimme kaikki tutkimustulokset. Ohjelma ilmoitti tulokset prosentuaalisina määrinä, jotka esittelemme tässä osiossa. Kaikki tutkimustulokset on analysoitu ja esitetty tilastollisina kaavioina. Analysoinnit ovat taulukoiden alapuolella. Analysoinnissa on esitetty tarkkaan vastaajien lukumäärät otoksen ollessa pienehkö. Analysoinnissa käytämme kaavioiden kohtia lukumäärä ja prosentti eli esittelemme vastaajien kysymyskohtaiset lukumäärät ja vastaajien kysymyskohtaiset prosentuaaliset vastaamismäärät. Nämä kohdat ovat tummennettuina kaa-

vioissa hahmottamisen helpottamiseksi. Validiprosentin kohdissa on esitelty kaikkien kysymykseen vastanneiden kokonaisprosentti, josta on jätetty pois vastaamatta jääneiden prosentuaalinen osuus. Kumulatiivisen prosentin kohdissa on esitetty nouseva prosentti. Validissa on esitetty tutkittava asia. Teimme myös ristiinvertailua eri vastaajien kesken, johon valitsimme keskeisimpiä ja tärkeimpiä vertailukohteita opinnäytetyön aiheen kannalta. Ristikkäin vertailun tilastoista ilmenevät vastaajamäärät prosentuaalisten määrien sijaan. Ristiinvertailut on kaikki analysoitu erikseen omina kokonaisuuksinaan. Tulokset on esitelty taulukosta numero 1 taulukkoon numero 38.

5.1 Vastaajien taustatiedot

		Ikä			
		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	20-39 v.	6	27,3	27,3	27,3
	40-49 v.	6	27,3	27,3	54,5
	50-59 v.	7	31,8	31,8	86,4
	yli 60 v.	3	13,6	13,6	100,0
Yhteensä		22	100,0	100,0	

Taulukko 1: Ikäjakauma

Ensimmäisenä kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien ikää. Taulukosta 1 ilmenee ikäjakauma, joka tutkimuksessa jakaantui 20-39-vuotiaisiin, 40-49-vuotiaisiin, 50-59-vuotiaisiin sekä yli 60-vuotiaisiin. Taulukon lukumäärän kohdasta selviää vastanneiden lukumäärä tietyssä ikäluokassa ja prosentin kohdasta vastanneiden prosentuaalinen määrä tietyssä ikäluokassa. Validi-kohdassa on esitetty vastaajien ikävaihtoehdot. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli iältään 20-59-vuotiaita. Vastausprosentit jakoutuivat 20-39-vuotiaille 27,3, 40-49-vuotiaille 27,3, 50-59-vuotiaille 31,8 sekä yli 60-vuotiaille 13,6. Yhteensä-osiosta ilmenevät vastanneiden lukumäärä ja prosentuaalinen määrä. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat ikäkysymykseen, joten vastaajaprosentti ensimmäiseen kysymykseen oli 100.

		Sukupuoli			
		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Nainen	16	72,7	72,7	72,7
	Mies	6	27,3	27,3	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 2: Sukupuolijakauma

Toisena kysymyksenä tutkimuksessa kysyttiin vastaajien sukupuolta. Taulukosta 2 ilmenee, että naisia kyselyyn vastasi 16 henkilöä eli 72,7 % ja miehiä vastasi kuusi henkilöä eli 27,3 %. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat sukupuolikysymykseen. Naisvastaajien määrä oli selvästi suurempi kuin miesvastaajien, ottaen huomioon, että lehdessä työskentelee enemmän naisia kuin miehiä.

		Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?			
		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	1 - 4 vuotta	2	9,1	9,1	9,1
	5 - 10 vuotta	3	13,6	13,6	22,7
	Yli 10 vuotta	17	77,3	77,3	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 3: Työntekijöiden palvelusaika sanomalehtitalossa

Taulukosta 3 ilmenee tutkimuksen kolmas kysymys eli kuinka kauan työntekijät ovat työskennelleet kyseisessä sanomalehtitalossa. Kaksi työntekijää tutkimukseen vastanneista olivat työskennelleet talossa 1-4 vuotta, joten heidän vastaajaprosenttinsa oli 9,1. Kolme henkilöä 5-10 vuotta sanomalehtitalossa työskennelleistä vastasi tutkimukseen ja heidän vastausprosentiksi muodostui 13,6. Eniten tutkimukseen vastasi yli 10 vuotta talossa työskennelleistä, yhteensä 17 henkilöä. Vastaajaprosentiksi heidän osaltaan saatiin 77,3. Talossa yli 10 vuotta työskennelleiden vastaajien suuri määrä kertoo, että talossa pääpiirteittäin viihdytään pitkään. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat myös tähän kysymykseen, jolloin kokonaisvastaajaprosentiksi saatiin 100.

Oletko esimiesasemassa?					
		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	2	9,1	9,5	9,5
	En	19	86,4	90,5	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 4: Esimiesasema

Neljäntenä kysymyksenä kysyttiin, toimiiko vastaaja esimiehenä yrityksessä. Taulukosta 4 selviää, että kaksi henkilöä oli esimiesasemassa eli prosentuaalisesti tämän kysymyksen vastaajamäärästä 9,1. 19 vastaajaa eivät toimineet esimiehinä eli 86,4 % tämän kysymyksen vastaajamäärästä. Yksi tutkimukseen vastanneista jätti vastaamatta kyseenomaiseen kysymykseen, joten kokonaisprosentiksi tutkimukseen vastanneista saatiin kyseenomaisen kysymyksen osalta 95,5.

5.2 Terveys

Montako sairauslomapäivää sinulla on ollut viimeisen vuoden aikana?					
		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	0-5 pv	13	59,1	61,9	61,9
	6-10 pv	4	18,2	19,0	81,0
	11 - 15 pv	1	4,5	4,8	85,7
	yli 16 pv	3	13,6	14,3	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 5: Sairauslomapäivien lukumäärän viimeisen vuoden aikana

Taulukko 5 kertoo ensimmäisen kyselyssä tutkittavan asian. Tutkimuksen terveys-osiossa ensimmäisenä kysyttiin, montako sairauslomapäivää henkilöllä on ollut viimeisen vuoden aikana. 13 vastaajaa eli 59,1 % vastasi sairauslomapäiviä vuodessa olleen 0-5 päivää. Neljä vastaajaa eli 18,2 % vastanneista kertoi sairauslomapäiviä olleen 6-10 vuodessa. Yksi vastaaja eli 4,5 % kertoi olevansa sairauslomalla 11-15 päivää vuodessa. Kolme vastaajaa eli 13,6 % vastasi olleensa sairauslomalla yli 16 päivää viimeisen vuoden aikana. Yksi tutkimukseen osallistuneista ei vastannut kysymykseen, joten kokonaisvastaajaprocentiksi kyseenomaisen kysymyksen osal-

ta saatiin 95,5. On hyvä huomata, että suurimmalla osalla työntekijöistä on viimeisen vuoden aikana ollut vain viisi tai vähemmän sairauspoissaolopäiviä ja pidempiä sairauspoissaolopäivien määriä on esiintynyt selvästi vähemmän. Vastauksista selviää, että he, joilla sairauspoissaolopäiviä on ollut viidestä ylöspäin, ovat enimmäkseen sairastaneet flunssaa. Vastauksista ilmenivät myös pidempien sairauspoissaolojen muiksi syiksi muun muassa erilaiset tulehdukset, migreeni ja selkävaivat. Osalla myös tapaturmat verottivat työssäolopäiviä. Vastauksista ilmeni myös, että kaikki vastanneet olivat olleet sairauslomalla pelkästään fyysisten vaivojen takia.

Koetko työssäsi stressiä?					
		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Usein	4	18,2	19,0	19,0
	Silloin tällöin	4	18,2	19,0	38,1
	Harvemmin	11	50,0	52,4	90,5
	En ollenkaan	2	9,1	9,5	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 6: Työstressin kokeminen

Taulukosta 6 ilmenee terveystieteen toinen kysymys eli kokeeko työntekijä työssään stressiä. Neljä vastaajaa koki työssään stressiä usein eli vastaajista 18,2 %. Samoin neljä henkilöä kertoi silloin tällöin kokevansa stressiä. Puolet kysymykseen vastanneista eli 11 henkilöä kertoi kokeneensa stressiä harvemmin työssään. Vain kaksi vastaajaa eli 9,1 % ei kokenut stressiä ollenkaan työssään. Yksi jätti vastaamatta kysymykseen eli kokonaisvastaamisprosentiksi saatiin 95,5.

Onko sinulla fyysisiä kuormitustekijöitä työssäsi?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	5	22,7	23,8	23,8
	Joskus	10	45,5	47,6	71,4
	Ei	6	27,3	28,6	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 7: Fyysisten kuormitustekijöiden kokeminen työssä

Taulukko 7 kertoo terveysterveys-osion kolmannesta kysymyksestä. Kolmas kysymys koski fyysisiä kuormitustekijöitä eli onko työntekijällä työssään esimerkiksi vaikeita työasentoja, istuuko henkilö paikallaan jatkuvasti, onko hänellä ruumiillisesti raskas työ tai toistotyö. Viisi vastaajaa eli 22,7 % kertoi kärsivänsä fyysisistä kuormitustekijöistä. 10 vastaajaa eli 45,5 % kärsii joskus fyysisistä kuormitustekijöistä. Kuusi vastaajaa eli 27,3 % ei koe fyysisiä kuormitustekijöitä lainkaan. Kokonaisvastaamisprosentti kysymykseen oli 95,5, sillä yksi henkilö jätti vastaamatta kysymykseen.

Koetko psyykkistä stressiä?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	2	9,1	9,5	9,5
	Joskus	12	54,5	57,1	66,7
	En	7	31,8	33,3	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 8: Psyykkisen stressin kokeminen työssä

Neljäs kysymys käsitteli työntekijän kokema psyykkistä stressiä (taulukko 8). Psyykkisellä stressillä tarkoitetaan tässä yhteydessä muun muassa työympäristön, työmäärän ja työn sisällön vaikutusta työntekijän psyykkiseen vointiin. Vain kaksi vastaajaa eli 9,1 % koki psyykkistä stressiä työssään. Yli puolet vastaajista, 12 henkeä eli 54,5 % koki psyykkistä stressiä joskus. Seitsemän vastaajaa eli 31,8 % ei koe psyykkistä stressiä lainkaan. Yksi tutkimukseen osallistuneista jätti kysymykseen vastaamatta. Vastaamisprosentiksi kysymykseen saatiin 95,5.

Viidentenä kysymyksenä työterveyden osiossa selvitettiin, mitkä asiat aiheuttavat työntekijöille eniten stressiä. Tutkimukseen osallistuneet saivat kertoa omin sanoin, mitkä asiat työntekijät kokivat kaikista stressaavimmiksi. Vastauksista ilmeni paljon samoja stressin aiheuttajia, kun taas osa vastauksista oli yksilöllisiä. Työntekijöiden vastauksista ilmeni muun muassa kiireen ja runsaan työmäärän aiheuttama stressi useammilla työntekijöillä. Yhteensä yhdeksän vastaajaa oli sitä mieltä, että kiire ja työmäärä saavat aikaan pahimman stressireaktion. Syiksi kiireelle kerrottiin esimerkiksi nopea aikataulu verrattuna työmäärään, tarve tuottaa joka päivä uusia juttuja ja artikkeleita lehteen, työtehtävien kasautuminen ja toimittajilta perusfaktojen ja taustatietojen selvittäminen juttuihin verottaa liikaa itse työ-/ kirjoittamisaikaa. Osa työntekijöistä koki myös ongelmaksi muiden tekemättömät ja keskeneräiset työt sekä sen, että kaikki eivät ota vastuuta tasapuolisesti tehtävistään. Joidenkin tehtävien mielekkyys ja tunne siitä, että työntekijä tuottaa kollegoihin nähden vähemmän eikä keksi riittävän nopeasti kiinnostavia juttuja lehteen aiheuttavat myös stressiä työyhteisössä.

Stressin aiheuttajina ilmenivät myös joskus työtovereiden käytös sekä pakkomyynti esimiesten käskystä. Vastaajat kertoivat, että negatiivinen palaute esimiehiltä on hyväksyttävää, mutta ikävä kommentointi ja ilkeily esimiehen osalta eivät paranna työtulosta. Ongelmiksi koettiin myös työn suunnittelemattomuus, johon voisi joskus yrittää vaikuttaa sekä epävarmuus siitä onko työntekijä ymmärtänyt työtehtävät oikein kirjoittaessaan juttua lehteen. Myös yksityiselämän asiat vaikuttavat stressitasoon. ”Kehittämisehdotukset”- otsikon alla on kerrottu opinnäytetyön tekijöiden sekä sanomalehtitalon työntekijöiden vastauksista koottuja kehittämisehdotuksia stressin ehkäisemiseksi.

Tunnetko itsesi uupuneeksi työpäivän jälkeen?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Usein	1	4,5	4,8	4,8
	Silloin tällöin	9	40,9	42,9	47,6
	Harvemmin	9	40,9	42,9	90,5
	En ollenkaan	2	9,1	9,5	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 9: Uupumuksen tunne työpäivän jälkeen

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin, tuntevatko työntekijät itsensä kuinka uupuneiksi työpäivän jälkeen (taulukko 9). Vain yksi vastaaja eli 4,5 % kokee itsensä usein uupuneeksi työpäivän jälkeen. Yhdeksän työntekijää eli 40,9 % tuntevat itsensä uupuneeksi silloin tällöin, samoin kuin yhdeksän työntekijää kokee itsensä uupuneeksi harvemmin työpäivän jälkeen.

Kaksi työntekijää eli 9,1 % vastaajista ei koe itseään uupuneeksi ollenkaan työpäivän jälkeen. Yksi tutkimukseen osallistuneista vastaajista jätti vastaamatta kyseenomaiseen kysymykseen, joten vastausprosentiksi kysymykseen saatiin 95,5.

5.3 Ergonomia

Ergonomia on otettu työpaikallani huomioon

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Jokseenkin eri mieltä	3	13,6	13,6	13,6
	En osaa sanoa	4	18,2	18,2	31,8
	Jokseenkin samaa mieltä	8	36,4	36,4	68,2
	Täysin samaa mieltä	7	31,8	31,8	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 10: Ergonomia on otettu työpaikallani huomioon

Tutkimuksen seuraavassa osiossa käsiteltiin ergonomiaa työpaikalla. Taulukko 10 kertoo tutkimukseen osallistuneiden vastaukset. Kyselyssä esitettiin kolme väittämää ergonomiasta, jossa ensimmäisenä väittämänä oli ”Ergonomia on otettu työpaikallani huomioon”. Ensimmäisellä väittämällä haluttiin selvittää, otetaanko talossa työntekijöiden ergonomia huomioon. Kukaan työntekijöistä ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kolme henkilöä eli 13,6 % vastaajista kertoi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Neljä vastaajaa eli 18,2 % eivät osanneet sanoa, onko ergonomia otettu huomioon työpaikalla. Kahdeksan vastaajaa eli 36,4 % olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja seitsemän vastaajan eli 31,8 %:n mielestä ergonomia on osattu ottaa huomioon työpaikalla. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen. On otettava huomioon, että vastaukset voivat vaihdella työnkuvien erilaisten luonteiden vuoksi, sillä tutkimukseen on osallistunut sekä toimistotyöntekijöitä että toimittajia.

Minulla on terveysongelmia huonon ergonomian takia

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Täysin eri mieltä	9	40,9	40,9	40,9
	Jokseenkin eri mieltä	5	22,7	22,7	63,6
	En osaa sanoa	3	13,6	13,6	77,3
	Jokseenkin samaa mieltä	5	22,7	22,7	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 11: Minulla on terveysongelmia huonon ergonomian takia

Toisena väittämänä oli ”Minulla on terveysongelmia huonon ergonomian takia” (taulukko 11). Kysymyksellä haluttiin selvittää, kärsivätkö työntekijät omasta mielestään erilaisista terveysongelmista työpaikan mahdollisen huonon ergonomian vuoksi. Yhdeksän vastaajaa eli 40,9 % kertoivat, etteivät he koe työpaikan ergonomian aiheuttavan terveysongelmia. Viisi vastaajaa eli 22,7 % olivat jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Kolme vastaajaa eli 13,6 % eivät osanneet sanoa, onko heillä terveysongelmia huonon ergonomian takia. Viisi työntekijää eli 22,7 % vastaajista kertoivat olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin samaa mieltä olevia vastauksia väittämän kanssa ei saatu. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentiksi saatiin 100.

Pidän riittävästi taukoja työskentelyn aikana

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Jokseenkin eri mieltä	4	18,2	18,2	18,2
	En osaa sanoa	4	18,2	18,2	36,4
	Jokseenkin samaa mieltä	7	31,8	31,8	68,2
	Täysin samaa mieltä	7	31,8	31,8	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 12: Pidän riittävästi taukoja työskentelyn aikana

Kolmantena väittämänä tutkimuksessa oli ”Pidän riittävästi taukoja työskentelyn aikana” (taulukko 12). Kysymyksellä haluttiin selvittää, ehtivätkö tai pystyvätkö työntekijät pitämään tarpeeksi taukoja työpäivän aikana. Kukaan tutkimukseen osallistuneista ei kertonut olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa eli kenenkään mielestä taukoja ei pidetä liian vähän. Kuitenkin neljä vastaajaa eli 18,2 % kertoi olevansa väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä eli tauot työpäivän aikana saattavat silloin tällöin jäädä liian vähiin. Samoin neljä henkilöä eivät osanneet vastata kysymykseen. Seitsemän työntekijää eli 31,8 % olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, samoin kuin seitsemän työntekijää myös olivat täysin samaa mieltä

väittämän kanssa eli taukoja pidetään riittävästi työskentelyn aikana. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen, jolloin vastausprosentiksi saatiin 100.

5.4 Vapaa-aika

Onko sinulla tarpeeksi vapaa-aikaa?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	16	72,7	76,2	76,2
	Ei	5	22,7	23,8	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 13: Vapaa-ajan riittävyys

Vapaa-ajan osiossa ensimmäisenä selvitettiin, onko työntekijöillä tarpeeksi vapaa-aikaa. Taulukko 13 kertoo työntekijöiden vastaukset. Suurin osa vastaajista, 16 henkilöä eli 72,7 % kertoivat vapaa-ajan riittävän hyvin. Viisi vastaajaa eli 22,7 % vastasi, ettei heillä ole vapaa-aikaa tarpeeksi. Näin ollen suurimman osan mielestä vapaa-aikaa jää riittävästi. Yksi tutkimukseen osallistujista jätti vastaamatta kysymykseen, jolloin vastaajaprocentiksi kysymyksen osalta saatiin 95,5.

Koetko vapaa-aikasi rentouttavana?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Aina	11	50,0	50,0	50,0
	Usein	10	45,5	45,5	95,5
	Harvoin	1	4,5	4,5	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 14: Vapaa-ajan rentouttavuus

Toisena kysymyksenä vapaa-ajan osiossa oli ”Koetko vapaa-aikasi rentouttavana?” (taulukko 14). 11 vastaajaa eli 50 % vastaajista kertoi kokevansa vapaa-aikansa aina rentouttavaksi. 10 vastaajaa eli 45,5 % kokee vapaa-aikansa usein rentouttavana. Positiivista on huomata, että melkein kaikki työntekijät osaavat rentoutua vapaa-ajallaan useimmiten. Vain yksi vastaaja ei kokenut vapaa-aikansa rentouttavana. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen, jolloin vastaajaprocentiksi saatiin täysi 100.

Mietitkö työasioita vapaa-ajallasi?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Usein	8	36,4	36,4	36,4
	Harvoin	14	63,6	63,6	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 15: Työasioiden ajatteleminen vapaa-ajalla

Kolmantena kysyttiin, miettivätkö työntekijät työasioita vapaa-ajallaan (taulukko 15). Kukaan vastaajista ei vastannut ”aina” tai ”en koskaan”, vaan osa työntekijöistä miettii työasioita vapaa-ajallaan silloin tällöin ja osa vielä harvemmin. Kahdeksan työntekijää eli 36,4 % vastasivat, että he miettivät työasioita vapaa-ajallaan usein ja 14 vastaajaa eli 63,6 % miettivät työasioita vapaa-ajalla harvoin. On hyvä, että yrityksessä työasiat osataan jättää työpaikalle. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentiksi saatiin 100.

5.5 Työtyytyväisyys

Viihdytkö työssäsi?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Aina	3	13,6	13,6	13,6
	Usein	18	81,8	81,8	95,5
	Harvoin	1	4,5	4,5	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 16: Työviihtyvyys

Työtyytyväisyyden osiossa ensimmäisenä kysyttiin, viihtyvätkö työntekijät työssään (taulukko 16). Tulokset olivat erittäin hyviä, sillä kolme henkilöä eli 13,6 % vastasi viihtyvänsä työssään aina ja jopa 18 henkilöä eli 81,8 % kertoi viihtyvänsä työssään usein. Yksi työntekijä eli 4,5 % vastaajista kertoi viihtyvänsä työssään harvoin. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen.

Millainen työilmapiiri mielestäsi työpaikalla on?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Melko huono	2	9,1	9,1	9,1
	Melko hyvä	17	77,3	77,3	86,4
	Hyvä	3	13,6	13,6	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 17: Työpaikan ilmapiiri

Työtyytyväisyyden osion toisessa kysymyksessä kysyttiin, millaisena työntekijä kokee työpaikan työilmapiirin (taulukko 17). Vastauksia saatiin 22 eli vastausprosentti oli 100. Kaksi vastaajaa eli 9,1% vastasi työilmapiirin olevan melko huono. 77,3 % eli 17 vastaajaa kertoi työilmapiirin olevan melko hyvä. Kolme vastaajaa eli 13,6 % vastasi työilmapiirin olevan hyvä. Kuukaan vastaajista ei kokenut ilmapiiriä täysin huonoksi. Positiivista on, että suurin osa vastaajista kertoi työilmapiirin olevan melko hyvällä mallilla.

Onko työnantaja järjestänyt työhyvinvointitapahtumia?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	2	9,1	9,1	9,1
	Ei	18	81,8	81,8	90,9
	En osaa sanoa	2	9,1	9,1	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 18: Työhyvinvointitapahtumien järjestäminen

Kysyttäessä työntekijöiltä, onko työnantaja järjestänyt työhyvinvointitapahtumia, kaksi vastaajaa eli 9,1 % vastasi kyllä (taulukko 18). Suurin osa, 18 vastaajaa eli 81,8 % vastasi, että työnantaja ei ole järjestänyt työhyvinvointitapahtumia. Kaksi vastaajaa eli 9,1 % ei osannut sanoa. Kysymyksen vastausprosentti oli 100. Vastaajat saivat myös kertoa millaisia työhyvinvointitapahtumia työnantaja on järjestänyt. Kävi ilmi, että työhyvinvointitapahtumia on järjestetty, mutta edellisestä on todella paljon aikaa. Työhyvinvointitapahtumat ovat olleet pääosin liikunnallisia. Yksi vastaaja kertoi työnantajan järjestäneen Tyky-kurssin kauan sitten. Eräs vastaaja kertoi, että työntekijät saavat ostaa uimalippuja ja liikuntaseteleitä Lohjan Liikuntakeskuksen Neidonkeitaaseen, joiden arvosta yritys maksaa osan. Kaksi vastaajaa toivoi liikuntapäivää.

Onko työnantaja järjestänyt lisäkoulutusta (täydennys- ja jatkokoulutusta) työtehtäviin? (Kursseja, luentoja yms.)

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	11	50,0	52,4	52,4
	Ei	10	45,5	47,6	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 19: Lisäkoulutuksen järjestäminen

Työterveyden neljännessä kysymyksessä kysyttiin, onko työnantaja järjestänyt lisäkoulutusta (taulukko 19). Vastaukset jakaantuivat tasaisesti. 11 vastaajaa eli 50 % vastasi kyllä. 10 vastaajaa eli 45,5 % kertoi, että työnantaja ei ole järjestänyt lisäkoulutusta. Yksi vastaaja jätti vastaamatta kysymykseen, joten vastausprosentiksi saatiin 95,5. Vastausten hajonta näin selvästi selittyy sillä, että vastaajina oli sekä toimistotyöntekijöitä kuin toimittajiakin, joilla koulutustarjonta voi poiketa huomattavastikin toisistaan.

Ovatko työtehtäväsi riittävän monipuolisia ja vaativia suhteessa osaamiseesi?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	18	81,8	85,7	85,7
	Ei	3	13,6	14,3	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 20: Työtehtävien vaativuus suhteessa työntekijän osaamiseen

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin työntekijöiltä, ovatko heidän työtehtävänsä riittävän monipuolisia ja vaativia suhteessa osaamiseen (taulukko 20). Suurin osa, 18 vastaajaa eli 81,8 % kaikista vastaajista vastasi kyllä. Vain kolme vastaajaa eli 13,6 % vastasi, ettei työtehtävien monipuolisuus ja vaativuustaso ole tasapainossa osaamiseen nähden. Suuri osa työntekijöistä on tyytyväisiä työnsä vaativuuden tasoon nykyisellään, mutta muutama toivoisi lisävastuuta tai haastavampia työtehtäviä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta, joten vastausprosentiksi saatiin 95,5.

Pitääkö työnantajasi säännöllisesti kehityskeskusteluja/arvioiteja työntekijöiden kanssa?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	16	72,7	72,7	72,7
	Ei	6	27,3	27,3	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 21: Kehityskeskustelujen säännöllinen pitäminen

Työtyytyväisyyden kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, pitääkö työnantaja säännöllisesti kehityskeskusteluja tai arvioiteja työntekijöiden kanssa (taulukko 21). Vastaajista 16 henkilöä eli 72,7 % vastasi työnantajan pitävän säännöllisesti työntekijöiden kanssa arvioiteja. Kuusi vastaajaa eli 27,3 % kertoi, ettei työnantaja pidä säännöllisiä kehityskeskusteluja. Vastausten eroavaisuus voi selittyä sillä, että osa työntekijöistä näkee kehityskeskustelut ja arvioinnit eri tavalla kuin toiset. Voi myös olla, että toisten työntekijöiden mielestä keskusteluja on riittävästi ja toisten mielestä liian vähän. Kaikki tutkimukseen vastanneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentiksi saatiin 100.

Miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Erittäin tyytyväinen	5	22,7	22,7	22,7
	Melko tyytyväinen	14	63,6	63,6	86,4
	Melko tyytymätön	3	13,6	13,6	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 22: Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan

Kysyttäessä miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan, viisi vastaajaa eli 22,7 % vastasi olevansa erittäin tyytyväinen esimiehensä johtamiseen (taulukko 22). 14 henkilöä eli 63,6 % kaikista vastaajista vastasi olevansa melko tyytyväisiä. Melko tyytymättömien määrä oli kolme eli 13,6 %. Kukaan vastaajista ei ollut täysin tyytymätön esimiehensä johtamistapaan. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentti oli 100.

Tukeeko työnantaja työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	5	22,7	22,7	22,7
	Ei	4	18,2	18,2	40,9
	Vaihtelevasti	13	59,1	59,1	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 23: Työntekijöiden tukeminen

Työtyytyväisyyden kahdeksas kysymys oli, tukeeko työnantaja työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota (taulukko 23). Enemmistö eli 13 vastaajaa (59,1 %) koki työnantajan tukevan työntekijöiden jaksamista vaihtelevasti. Viisi vastaajaa eli 22,7 % vastasi kyllä ja neljä vastaajaa eli 18,2 % kaikista vastanneista koki, ettei työnantaja tue työntekijän jaksamista ja motivaatiota. Koska vain viisi työntekijää oli sitä mieltä, että työnantaja tukee riittävästi työntekijöiden jaksamista, jää suurin osa työntekijöistä kuitenkin sille kannalle, että työnantajan tuki olisi enemmän tarpeen ja sitä odotetaan työnantajalta. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentti oli 100.

Puuttuuko esimies ongelmatilanteisiin?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Aina	6	27,3	27,3	27,3
	Joskus	16	72,7	72,7	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 24: Ongelmatilanteisiin puuttuminen

Yhdeksäntenä kysymyksenä kysyttiin, puuttuuko esimies ongelmatilanteisiin (taulukko 24). 16 vastaajaa eli 72,7 % vastasi esimiehen puuttuvan ongelmatilanteisiin joskus. Kuusi vastaajaa eli 27,3 % koki työnantaja puuttuvan ongelmatilanteisiin aina. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että työnantaja ei koskaan puutu ongelmatilanteisiin. Kuitenkin vastauksista käy ilmi, ettei esimies kaikissa tapauksissa ota kantaa ongelmatilanteisiin. Vastausprosentti oli 100.

Oletko harkinnut vakavissasi työpaikan vaihtoa lähiaikoina?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	En ole ajatellut	10	45,5	45,5	45,5
	Olen ajatellut joskus	9	40,9	40,9	86,4
	Olen ajatellut usein	3	13,6	13,6	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 25: Ajatukset työpaikan vaihdosta

Työtyytyväisyyden kymmenennessä kysymyksessä kysyttiin, oletko harkinnut vakavissasi työpaikan vaihtoa lähiaikoina (taulukko 25). Enemmistö eli 10 vastaajaa (45,5 %) vastasi, ettei ole ajatellut vaihtaa työpaikkaa. Yhdeksän vastaajaa eli 40,9 % vastasi ajatelleensa joskus työpaikan vaihtamista tosissaan. Vain kolme vastaajaa eli 13,6 % vastasi ajatelleensa työpaikan vaihtoa lähiaikoina usein. Nykyiseen työpaikkaan ollaan keskimäärin tyytyväisiä, sillä toisissaan työpaikan vaihtoajatusten kanssa painiskelevia on vain harva. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentti oli 100.

Epävarmuus työn jatkumisesta

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Ei lainkaan	8	36,4	36,4	36,4
	Jonkin verran	11	50,0	50,0	86,4
	Paljon	3	13,6	13,6	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 26: Epävarmuus työn jatkumisesta

Yhdestoista kysymys oli ”aiheuttavatko seuraavat tekijät työssäsi ongelmia”. Kysymys oli jaettu neljään väittämään. Ensimmäinen väittämä koski epävarmuutta työn jatkumisesta (taulukko 26). Kahdeksan vastaajaa eli 36,4 % eivät kokeneet lainkaan epävarmuutta työn jatkumisesta. 11 vastaajaa eli 50 % vastasi kokevansa jonkin verran epävarmuutta. Kolme vastaajaa eli 13,6 % kokivat paljon epävarmuutta työn jatkumisesta. Vastauksia saimme 22 eli vastausprosentti oli 100.

Vapaa-ajan puute

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Ei lainkaan	13	59,1	59,1	59,1
	Jonkin verran	7	31,8	31,8	90,9
	Paljon	2	9,1	9,1	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 27: Vapaa-ajan puute

Toinen väittämä koski vapaa-ajan puutetta (taulukko 27). 13 vastaajaa eli 59,1 % koki, ettei vapaa-ajan puute aiheuta ongelmia työssä. Vapaa-ajan puute aiheuttaa jonkin verran ongelmia seitsemälle eli 31,8 % vastaajista. Vain kaksi vastaajaa eli 9,1 % koki vapaa-ajan puutteen aiheuttavan paljon ongelmia työssä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että vapaa-aikaa on riittävästi eikä siitä ole puutetta. Olisi hyvä kuitenkin ottaa huomioon vastaukset, joissa kerrottiin, että vapaa-ajan puute aiheuttaa stressiä paljon tai jonkin verran. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat kysymykseen, jolloin vastausprosentiksi saatiin 100.

Etenemismahdollisuuksien vähyys

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Ei lainkaan	11	50,0	50,0	50,0
	Jonkin verran	6	27,3	27,3	77,3
	Paljon	5	22,7	22,7	100,0
	Yhteensä	22	100,0	100,0	

Taulukko 28: Etenemismahdollisuuksien vähyys

Kolmas väittämä koski etenemismahdollisuuksien vähyttä (taulukko 28). 11 vastaajaa eli 50 % kokivat, ettei etenemismahdollisuuksien vähyys aiheuta työssä ongelmia lainkaan. Kuusi vastaajaa eli 27,3 % vastaajista koki etenemismahdollisuuksien vähyden aiheuttavan jonkin verran ongelmia työssä. Viisi vastaajaa eli 22,7 % koki, että etenemismahdollisuuksien vähyys aiheuttaa paljon ongelmia. Vaikka suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että etenemismahdollisuudet ovat hyvät, on kuitenkin osa työntekijöistä sitä mieltä, ettei työpaikalla ole riittäviä etenemismahdollisuuksia tai niistä ei ole tiedotettu selkeästi. Kaikki kyselyyn vastanneet vastasivat kysymykseen, joten vastausprosentti oli 100.

Epäasiallinen kohtelu

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Ei lainkaan	16	72,7	76,2	76,2
	Jonkin verran	4	18,2	19,0	95,2
	Paljon	1	4,5	4,8	100,0
	Yhteensä	21	95,5	100,0	
Puuttuu		1	4,5		
Yhteensä		22	100,0		

Taulukko 29: Epäasiallinen kohtelu

Neljäs väittämä koski työpaikan epäasiallista kohtelua (taulukko 29). Suurin osa eli 16 vastaajaa (72,7 %) kokivat, ettei työpaikalla ole epäasiallista kohtelua eikä sellainen aiheuta ongelmia työssä. Neljä vastaajaa eli 18,2 % kertoi epäasiallisen kohtelun vaikeuttavan jonkin verran työtä. Yksi vastaaja eli 4,5 % kysymykseen vastanneista koki, että epäasiallinen kohtelu on vaikuttanut paljon työntekoon. Epäasiallinen kohtelu voi tulla esimiehiltä tai työtovereilta. Kysymykseen vastasi 21 vastaajaa, jolloin vastausprosentiksi saatiin 95,5.

5.6 Työpaikkakiusaaminen

Oletko kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	5	22,7	22,7	22,7
	Ei	17	77,3	77,3	100,0
Yhteensä		22	100,0	100,0	

Taulukko 30: Työpaikkakiusaamisen kokeminen

Kysymyslomakkeen kuudes osa koski työpaikkakiusaamista. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, onko työntekijä kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassa (taulukko 30). Suurin osa vastaajista eli 17 henkilöä (77,3 %) vastasi, ettei ole kokenut työpaikkakiusaamista. Viisi vastaajaa eli 22,7 % vastasi kokeneensa työpaikkakiusaamista. Näin ollen työpaikalla esiintyy kiusaamista. Saimme vastauksia yhteensä 22 eli vastausprosentti oli 100.

Jos vastasit kyllä, onko kiusaaminen ollut henkistä vai fyysistä?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Henkistä	5	22,7	100,0	100,0
	Puuttuu	17	77,3		
	Yhteensä	22	100,0		

Taulukko 31: Henkinen/fyysinen kiusaaminen

Esitimme jatkokysymyksenä, onko mahdollinen kiusaaminen ollut henkistä vai fyysistä (taulukko 31). Heistä, jotka ovat kokeneet tullessa kiusatuksi eli viisi vastaajaa kertoi kiusaamisen olleen henkistä. Fyysistä kiusaamista ei ole ilmennyt työpaikalla.

Oletko havainnut kiusaamista nykyisellä työpaikallasi?

		Lukumäärä	Prosentti	Validiprosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Kyllä	7	31,8	35,0	35,0
	Ei	13	59,1	65,0	100,0
	Yhteensä	20	90,9	100,0	
	Puuttuu	2	9,1		
	Yhteensä	22	100,0		

Taulukko 32: Työpaikkakiusaamisen havaitseminen

Kolmannessa kysymyksessä kysimme, onko työntekijä havainnut kiusaamista nykyisellä työpaikalla (taulukko 32). Seitsemän vastaajaa eli 31,8 % vastasi havainneensa kiusaamista. 13 vastaajaa eli 59,1 % ilmoitti, ettei ole havainnut kiusaamista. Mielenkiintoista on, että seitsemän vastaajaa on havainnut kiusaamista, mutta vain viisi vastaajaa on kokenut työpaikkakiusaamista. Kiusattu henkilö on voinut kertoa kokemuksistaan toiselle työtoverille tai työtoveri on itse huomannut toista työntekijää kiusattavan. Kysymykseen vastasi 20 vastaajaa eli vastausprosentti oli 90,9.

Työpaikkakiusaamisen osiossa esitimme kaksi jatkokysymystä kiusaamiseen liittyen. Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, miten työntekijöiden mielestä työpaikkakiusaamista voitaisiin ehkäistä. Vastaajilla oli hyvin samanlaisia ohjeita. Vastaajien mielestä avoimesti asioista puhumalla voidaan saavuttaa työilmapiiri, jossa kaikki tulisivat toimeen toistensa kanssa vaikka ei oltaisiakaan kavereita työn ulkopuolella. Vastaajat toivoivat myös työhyvinvointipahtumia, joissa työntekijät voisivat tutustua toisiinsa paremmin ja sitä kautta ristiriitoja saattaisi syntyä harvemmin. Tasavertainen kohtelu ja toisten huomioon ottaminen oli myös yksi tapa, jolla työpaikkakiusaamista voitaisiin ehkäistä.

Toisena jatkokysymyksenä kysyimme, miten työntekijän mielestä esimiehen tulisi toimia kiusaamistilanteessa. Tämän kysymyksen osalta vastaajat olivat varsin yksimielisiä. Lähes kaikissa vastauksissa oli mainittu, että kiusaamiseen pitää puuttua heti. Esimiehen tulisi reagoida mahdolliseen kiusaamiseen välittömästi ja jutella asiasta molempien osapuolten kanssa. Muutamissa vastauksissa oli myös ehdotettu töiden uudelleen organisointia.

5.7 Ristiinvertailu

Päätimme tehdä ristikkäin vertailua kysymyksistä, jotka mielestämme erottuivat vastausten perusteella ja joista on tärkeää tehdä vertailua. Toisin kuin aiemmin tutkimustulosten analysoinnissa on käytetty prosentuaalisia osuuksia vastaajamäärien lisäksi, käytimme vertailussa vain vastaajamääriä, jotta olisi selkeämpää kuinka moni vastaajista on ollut mitään mieltä. Vertailimme muun muassa vastaajien ikää ja työssä viihtymistä sekä vastaajien työskentelyvuosia yrityksessä ja sen mahdollista yhteyttä työuupumukseen.

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa * Tunnetko itsesi uupuneeksi työpäivän jälkeen?

		Tunnetko itsesi uupuneeksi työpäivän jälkeen?				Yhteensä
		Usein	Silloin tällöin	Harvemmin	En ollenkaan	
Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa	1 - 4 vuotta	0	2	0	0	2
	5 - 10 vuotta	0	2	1	0	3
	Yli 10 vuotta	1	5	8	2	16
Yhteensä		1	9	9	2	21

Taulukko 33: Työssäolovuodet työpaikassa ja uupuneisuus työpäivän jälkeen

Ensimmäiseksi päätimme vertailla henkilöiden työssäolovuosia yrityksessä ja uupumuksen yhteyttä toisiinsa (taulukko 33). Halusimme selvittää, miten talossa työolovuodet vaikuttavat uupumuksen tunteisiin. Ristikkäin vertailusta selvisi, että vain yksi työntekijä, joka on työskennellyt sanomalehtitalossa yli 10 vuotta, kokee uupumuksen tunteita usein. Silloin tällöin uupuneeksi itsensä kokee eniten edelleen yli 10 vuotta talossa työskennelleistä, viisi henkilöä vastaajista. Alle 10 vuotta työskennelleistä henkilöistä vain muutama kokee itsensä uupuneeksi silloin tällöin. Silloin tällöin itsensä uupuneeksi tuntevia henkilöitä on yhteensä yhdeksän. Enemmistö yli 10 vuotta talossa työskennelleistä kokee uupumuksen tunteita vain harvoin, kahdeksan henkilöä. Yksi talossa 5-10 vuotta työskennelleistä koki myös uupumuksen tunteita vain harvoin, jolloin yhteensä harvemmin itsensä uupuneeksi tunteneita on yhdeksän henkilöä. Kaksi kyselyyn vastanneista yli 10 vuotta talossa työskennelleistä henkilöistä kertoivat, etteivät koe uupumuksen tunteita lainkaan. Kokonaisvastaajamääräksi vertailulle saatiin 21 henkilöä, sillä ”Tunnetko itsesi uupuneeksi työpäivän jälkeen”- kysymykseen yksi henkilö jätti vastaamatta.

Vertailusta voimme todeta, että työntekijöiden vastaukset eivät painottuneet ääripäihin ”usein” ja ”en ollenkaan”, vaan vastaukset pysyttelivät uupumuksen tunteiden voimakkuuden välimaastossa. Vertailussa on kuitenkin huomattava, että suurin osa vastaajista oli työskennellyt talossa yli 10 vuotta, joten vähemmän työskennelleiden vastaukset saattaisivat vaihdella, mikäli vastaajia tästä luokasta olisi ollut enemmän. Vaikka uupumusta ei voimakkaasti talossa esiinny, kokevat jotkin työntekijät uupumuksen tunteita kuitenkin. Syy olisi hyvä selvittää ja tehdä mahdolliset jatkotoimenpiteet uupumuksen ehkäisemiseksi.

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa? * Oletko harkinnut vakavissasi työpaikan vaihtoa lähiaikoina?

	Oletko harkinnut vakavissasi työpaikan vaihtoa lähiaikoina?			Yhteensä	
	En ole ajatellut	Olen ajatellut joskus	Olen ajatellut usein		
Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?	Alle 10 vuotta	1	2	2	5
	Yli 10 vuotta	9	7	1	17
Yhteensä		10	9	3	22

Taulukko 34: Työssäolovuodet työpaikassa ja työpaikan vaihtamisen harkitseminen

Toiseksi päätimme tarkkailla, miten vastaajien työssäolovuodet ovat vaikuttaneet mahdolliseen ajatukseen työpaikan vaihtamisesta (taulukko 34). Vertailussa ensimmäiseksi huomio kiinnittyy siihen, että noin puolet yli 10 vuotta talossa työskennelleistä vastaajista ei ole ajatellut työpaikan vaihtoa vakavissaan. Tämä kertoo siitä, että iso osa talossa pitkään työskennelleistä ihmisistä haluaa pitäytyä nykyisessä työpaikassaan. 10 tutkimukseen vastaajaa ei koe työpaikan vaihtamista tarpeelliseksi. Vain pari alle 10 vuotta työskennelleistä vastaajista on ajatellut työpaikan vaihtamista joskus ja samoin seitsemän yli 10 vuotta työskennelleistä henkilöistä on ajatellut vaihtamista joskus. Yhteensä joskus työpaikan vaihtamisen ajatuksen kanssa painiskelleita on 9 henkeä. Usein työpaikan vaihtaminen on käynyt mielessä kahdella henkilöllä, jotka ovat työskennelleet talossa alle 10 vuotta sekä yhdellä henkilöllä, joka on työskennellyt talossa yli 10 vuotta. Näin ollen vain muutama vastaajaa on harkinnut vakavissaan työpaikan vaihtamista. Kaikki 22 vastaajaa on laskettu mukaan vertailuun.

Koetko vapaa-aikasi rentouttavana? * Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?

		Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?			Yhteensä
		1 - 4 vuotta	5 - 10 vuotta	Yli 10 vuotta	
Koetko vapaa-aikasi rentouttavana?	Aina	0	1	10	11
	Usein	2	2	6	10
	Harvoin	0	0	1	1
Yhteensä		2	3	17	22

Taulukko 35: Vapaa-ajan rentouttavuus ja työssäolovuodet työpaikassa

Kolmanneksi vertailimme vastaajien vapaa-ajan rentouttavuuden tuntemuksia siihen, miten pitkään vastaajat olivat työskennelleet sanomalehtitalossa (taulukko 35). Vastauksista ilmeni, että kaikki kokevat vapaa-aikansa ainakin silloin tällöin rentouttavana. Talossa yli 10 vuotta työskennelleistä henkilöistä suurin osa kokee vapaa-aikansa rentouttavana aina, 10 henkilöä. 5-10 vuotta työskennelleistä yksi kokee vapaa-aikansa rentouttavaksi aina. Näin ollen yhteensä 11 henkilöä kertoi kokevansa vapaa-aikansa rentouttavana aina eivätkä työasiat pyörineet mielessä. Vastausten keskiarvoksi vertailulle nousi vaihtoehto ”usein”, sillä kaksi henkilöä 1-4 vuotta työskennelleistä koki vapaa-aikansa rentouttavaksi usein, samoin kuin kaksi henkilöä 5-10 vuotta työskennelleistä koki vapaa-aikansa usein rentouttavana. Kuusi henkilöä yli 10 vuotta työskennelleistä koki myös vapaa-aikansa usein rentouttavana. Yhteensä 10 vastaajaa koki vapaa-aikansa usein rentouttavana. Vain yksi vastaaja, joka on työskennellyt talossa yli 10 vuotta, kertoi kokevansa vapaa-aikansa vain harvoin rentouttavana. Kaikki 22 vastaajaa on laskettu mukaan vertailuun.

Ikä * Viihdytkö työssäsi?

		Viihdytkö työssäsi?			Yhteensä
		Aina	Usein	Harvoin	
Ikä	20-39 v.	1	5	0	6
	40-49 v.	0	6	0	6
	50-59 v.	2	4	1	7
	yli 60 v.	0	3	0	3
Yhteensä		3	18	1	22

Taulukko 36: Ikä ja työssä viihtyminen

Neljänneksi vertailimme vastaajien ikää ja viihtyvyyttä työssä (taulukko 36). Kaikki vastaajat vastasivat kysymykseen ja tulos oli selkeä: 18 vastaajaa vastasi viihtyvänsä työssään usein.

Kolme vastaajaa koki viihtyvän työssä aina ja harvoin työssään viihtyi vain yksi vastaaja. Verrattaessa eri ikäryhmiä selvisi, että 40-49-vuotiaista kuusi vastaajaa vastasi viihtyvän työssään usein. 20-39-vuotiaista yksi vastasi viihtyvän aina ja viisi henkilöä kertoi viihtyvän usein. Ikäryhmässä 50-59-vuotiaista kaksi vastaajaa viihtyi työssään aina ja usein viihtyi neljä vastaajaa. Vain yksi vastaaja tästä ikäryhmästä vastasi viihtyvän harvoin. Yli 60 vuotiaista kolme kertoi viihtyvän usein työpaikalla. Kaikki 22 vastaajaa on laskettu mukaan vertailuun.

Ikä * Oletko kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?

		Oletko kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?		Yhteensä
		Kyllä	Ei	
Ikä	20-39	1	5	6
	40-49	2	4	6
	yli 50	2	8	10
Yhteensä		5	17	22

Taulukko 37: Ikä ja työpaikkakiusaamisen kokeminen

Viidentenä vertailimme ikää ja onko työntekijä kokenut nykyisessä työpaikassaan kiusaamista (taulukko 37). Vastauksista ilmeni, että kiusaamista ilmenee kaikissa ikäryhmissä. 20-39-vuotiaista viisi vastasi, ettei ole kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassaan, mutta yksi tästä ikäluokasta vastasi kokeensa. 40-49-vuotiaista kaksi koki tullessa kiusatuksi ja neljä kertoi, ettei ole kokenut kiusaamista. Yli 50-vuotiaista työntekijöistä kaksi koki tullessa kiusatuksi. Kiusaamisen kokemukset jakoutuivat melko tasaisesti kaikkien ikäryhmien kesken. Vastauksia kysymykseen saimme 22 kappaletta.

Ikä * Oletko havainnut kiusaamista nykyisellä työpaikallasi?

		Oletko havainnut kiusaamista nykyisellä työpaikallasi?		Yhteensä
		Kyllä	Ei	
Ikä	20-39	2	4	6
	40-49	3	3	6
	yli 50	2	6	8
Yhteensä		7	13	20

Taulukko 38: Ikä ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen

Viimeisenä vertailimme työntekijöiden ikää ja ovatko työntekijät havainneet kiusaamista työpaikalla (taulukko 38). Tulokset osoittivat, että työpaikkakiusaamista on havaittu työpaikalla. 20-39-vuotiaista kaksi oli havainnut kiusaamista työpaikalla kun taas neljä vastaajaa samasta ikäryhmästä ei ollut havainnut. Ikäryhmän 40-49-vuotiaiden vastaukset jakaantuivat tasan: kolme vastaajaa kertoi huomanneensa kiusaamista ja vastaavasti kolme vastasi, ettei ollut havainnut kiusaamista. Yli 50-vuotiaista vastaajista kaksi kertoi huomanneensa työpaikkakiusaamista. 20 vastaajaa on laskettu mukaan vertailuun.

5.8 Tulosten yhteenveto

Kokosimme kyselylomakkeista saadut vastaukset yhteen ja teimme niistä taulukoita helpottaaksemme tulosten analysointia ja tarkastelua. Teimme saaduista vastauksista myös ristiinvertilua valitsemistamme muuttujista. Kyselyyn laadimme tutkittavat kysymykset aihealueittain, jotka olivat terveys, vapaa-aika, ergonomia, työtyytyväisyys ja työpaikkakiusaaminen. Tutkimusmenetelmänä käytimme kyselylomaketta, jossa osaan kysymyksistä oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot kun taas osaan kysymyksiin sai vastata vapain sanoin. Kaikki työntekijät tuskin olisivat uskaltaneet kertoa rehellistä mielipidettään, mikäli heidän olisi pitänyt esiintyä omalla nimellään. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 73,33. Kyselylomakkeita jaettiin 30 kappaletta ja 22 henkilöä vastasi kyselyyn. Näin korkea vastausprosentti lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselyn vahvuutena on anonyymisyys, joten vastaajien henkilöllisyys ei tule esille. Kyselylomakkeen heikkoutena voidaan pitää joissakin kysymyksissä annettuja valmiiksi rajattuja vastausvaihtoehtoja. Toisaalta kyselylomakkeen tuloksia on helppo analysoida ja rakentaa niistä kaavioita. Työhyvinvointitutkimuslomaketta testattiin opinnäytetyöryhmälle tammikuussa 2013, jotta mahdollisiin epäselvyyksiin ja virheisiin voidaan puuttua ennen lomakkeen toimittamista kohdeorganisaatiolle. Kyselylomakkeeseen lisättiin myös lyhyt teoreettinen pohja isompiin kysyttyihin kokonaisuuksiin, jotta kysymysten tulkinnassa ei olisi epäselvyyksiä eikä tulosten tulkinnassa tehtäisi vääriä johtopäätöksiä. Samoin kyselylomak-

keen alussa kerrottiin lyhyesti mikä on tutkimuksen tarkoitus, jotta vastausprosentti olisi suurempi ja kyselyn tarkoitus ja hyöty työntekijöille olisi selkeä.

Työterveys oli ensimmäinen tutkittava osio. Saimme tietoa muun muassa, miksi työntekijät ovat sairauslomalla ja kokevatko he stressiä tai työuupumusta. Työntekijät ovat sanomalehtitalossa hyvin vähän sairauslomalla. Suurimmalla osalla sairauslomapäivät vuodessa jäävät alle viiteen. Pidemmät sairauspoissaoloajat selittyvät suurimmaksi osaksi flunssalla tai migreenillä. Työntekijät eivät myöskään kokeneet kovinkaan paljon stressiä työpaikalla. 50 % vastaajista vastasi kokevansa stressiä harvemmin, kun taas 18 % vastasi kokevansa sitä usein. 9 % vastaajista ei kokenut työstressiä lainkaan. Eniten stressiä aiheutti vastaajien keskuudessa kiire ja runsas työmäärä. 40,9 % vastaajista kertoi uupumuksen iskevän silloin tällöin, samoin kuin 40,9 % vastaajista kokee itsensä uupuneeksi harvemmin. Näillä näkymin stressitekijät kuten kiire ja työmäärä eivät aiheuta työntekijöille liikaa uupumuksen oireita.

Ergonomian osiossa kartoitimme, onko työpaikalla otettu ergonomia huomioon, onko huono ergonomia aiheuttanut terveysongelmia ja pitävätkö työntekijät tarpeeksi taukoja työaikana. Vastauksista pystyi päättämään työntekijöiden olevan tyytyväisiä työpaikan ergonomiaan, sillä 68,2 % kaikista vastanneista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, että työpaikalla ergonomia on otettu huomioon. 13,6 % vastanneista oli jokseenkin eri mieltä ja 18,2 % vastanneista ei osannut sanoa. Seuraavaan väittämään ”Minulla on terveysongelmia huonon ergonomian takia” 63,6 % vastanneista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vain 22,7 % vastanneista oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Tämä kertoo siitä, ettei työpaikan ergonomia ole aiheuttanut ongelmia työntekijöiden keskuudessa. Taukojen pitämisessä vastaukset olivat melko tasaiset. Työntekijöistä 18,2 % koki, ettei pidä riittävästi taukoja, kun taas 31,8 % vastanneista kertoi pitävänsä riittävästi taukoja.

Kolmas osio oli vapaa-aika. Kysyimme kokivatko työntekijät, että heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa, kokevatko he vapaa-ajan rentouttavana ja miettivätkö he työasioita vapaa-ajallaan. Peräti 72,7 % vastaajista koki, että heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa. Jopa 95,5 % vastanneista kertoi kokevansa vapaa-ajan rentouttavana joko aina tai usein. 63,6 % vastanneista miettii harvoin työasioitaan vapaa-ajalla. 36,4 % vastanneista pohtii työasioita usein. Tämä voi johtua kiireestä, jonka moni vastasi yhdeksi stressin aiheuttajaksi työterveysosiossa.

Työtyytyväisyyden osiossa kysyimme muun muassa, viihtyvätkö työntekijät työssään, millainen työilmapiiri työpaikalla vallitsee sekä työtehtävien monipuolisuudesta, esimiehen johtamista-vasta ja epäasiallisesta kohtelusta. Peräti 81,8 % vastanneista kertoi viihtävänsä työpaikalla usein. 13,6 % vastasi viihtävänsä aina ja vain 4,5 % vastasi viihtävänsä harvoin. Työntekijät kokivat työilmapiirin hyvänä tai melko hyvänä, sillä 90,9 % vastasi näin. Melko huonona piti vain 9,1 % kaikista vastanneista. 81,8 % vastanneista oli sitä mieltä, että työtehtävät ovat riit-

tävän monipuolisia ja vaativia suhteessa osaamiseen. Vain 13,6 % vastanneista oli eri mieltä. Tutkimme myös miten tyytyväisiä työntekijät ovat esimiehen työskentelyyn. Suurin osa, 63,6 % olivat melko tyytyväisiä esimiehen työskentelyyn. Melko tyytymättömien määrä oli 13,6 %. Erittäin tyytyväisiä esimiehen työhön oli 22,7 %. Kysyimme tukeeko työnantaja työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota ja tulokset osoittivat, että tällä saralla olisi kehitettävää. 59,1 % vastanneista kertoi esimiehen tukevan työskentelyä vaihtelevasti. 22,7 % kertoi esimiehen kyllä tukevan työskentelyä kun taas 18,2 % ilmoitti, ettei esimies tue ollenkaan. Ongelmatilanteisiin esimies tarttuu vaihtelevasti, sillä peräti 72,7 % vastasi esimiehen puuttuvan ongelmatilanteisiin vain joskus. Vain 27,3 % oli sitä mieltä, että esimies tarttuu ongelmiin aina. Työpaikalla 72,7 % ei kokenut epäasiallista kohtelua. 22,7 % vastasi epäasiallista kohtelua esiintyvän jonkin verran tai paljon.

Työpaikkakiusaaminen oli viides tutkittava osa-alue. Kysyimme, ovatko työntekijät kokeneet työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassa, onko kiusaaminen ollut henkistä vai fyysistä ja ovatko he havainneet kokemusten sijaan kiusaamista nykyisessä työpaikassa. 77,3 % vastanneista vastasi, ettei ole kokenut kiusaamista. Kuitenkin 22,7 % kertoi kokeneensa työpaikkakiusaamista. Kiusaaminen on ollut aina henkistä, muun muassa selän takana pahan puhumista. 31,8 % työntekijöistä vastasi havainneensa kiusaamista nykyisessä työpaikassa, kun taas lähes 60 % vastasi, ettei ole havainnut kiusaamista ollenkaan. Mielenkiintoista on, että kiusaamista on kuitenkin havainnut suurempi osa työntekijöistä kuin mitä sitä on kokenut suoraan.

Kyselytutkimus todettiin hyödylliseksi sanomalehtitalossa, sillä vastaavanlaisia tutkimuksia ja kyselyitä toivottiin lisää. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, mihin asioihin työpaikalla tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja mihin asioihin kannattaisi puuttua. Kuviossa 11 esitetään kaavio tutkimuslomakkeen aihealueista. Jokaiseen aihealueeseen on erikseen koottu tutkimuksessa eniten esille tulleita asioita.

Työterveys	Ergonomia	Vapaa-aika	Työtyytyväisyys	Työpaikkakiusaaminen
<ul style="list-style-type: none"> Sairauslomapäiviä hyvin vähän Suurin osa kokee stressiä vain harvemmin Suurin stressin aiheuttaja kiire Työuupumusta esiintyy harvoin 	<ul style="list-style-type: none"> Työntekijät pääpiirteittäin tyytyväisiä ergonomiaan Vain harva kokee kärsivänsä terveysongelmista työpaikan ergonomian takia Taukoja pidetään riittävästi 	<ul style="list-style-type: none"> Suurin osa vastaajista sitä mieltä, että vapaa-aikaa on tarpeeksi Kaikki kokevat vapaa-ajan rentouttavana usein Työasioita mietitään vapaaajalla harvoin 	<ul style="list-style-type: none"> Suurin osa viihtyy työpaikalla usein Työilmapiiri koetaan hyväksi ja melko hyväksi Suurimman osan mielestä työtehtävät ovat riittävän haasteellisia Suurin osa melko tyytyväisiä esimiehen työskentelyyn Työnantaja ei tue riittävästi työntekijöiden jaksamista Toivottiin, että esimies puuttuisi ongelmatilanteisiin useammin 	<ul style="list-style-type: none"> Muutama henkilö on kokenut työpaikkakiusaamista Kiusaaminen henkistä Isompi osa on havainnut kiusaamista työpaikalla

Kuvio 11: Aihealueittain eniten esille tulleet asiat tutkimuksessa

6 Johtopäätökset

Työn tavoitteena oli tutkia kohdeyrityksen työhyvinvointia ennalta rajattujen aiheiden osalta. Tärkeimmät aihepiirit olivat työkyky, työilmapiiri, työterveys, esimiestyö sekä työpaikkakiusaaminen. Tutkimusosuus onnistui varsin hyvin, sillä se on yhtenäinen teoriaosan kanssa ja saimme selville haluamamme asiat. Kokonaisuutena kyselytutkimus onnistui hyvin, sillä vastausprosentti oli suuri ja saimme vastauksia eri ikäryhmistä, joissa työsuhteen kestot ovat olleet eripituisia. Saimme hyvin vastauksia myös avoimiin kysymyksiin, jossa vastaajat saivat kertoa vapaasti laajemmin oman näkökantansa työpaikalla ilmeneviin ongelma-kohtiin.

Kyselylomakkeen vastauksista selvisi, että työhyvinvointitutkimuksia kaivataan lisää, jotta työntekijät saisivat enemmän ääntänsä kuuluviin ja työtyytyväisyyttä voitaisiin mitata. Tutkimuksessa ilmeni myös muita epäkohtia, joita olivat henkinen työpaikkakiusaaminen ja aikataulutus, joka aiheuttaa työntekijöille runsasta kiireen tunnetta. Myös yksi merkittävä parannettava asia, mikä vastauksissa tuli esille, oli esimiehen työskentely erityisesti työntekijöiden jaksamisen eteen. Työntekijät kokivat, että ongelmatilanteisiin puututaan liian harvoin.

Kokosimme työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta kehittämisehdotuksia. Vastauksista tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi nousi aikataulutus, sillä moni työntekijä kertoi kiireen haittaavan eniten työskentelyä. Kehittämisehdotuksena voitaisiin työpaikalla organisoida työt uudelleen. Työssä jaksamista ja työntekijöiden mahdollisuudesta kertoa työtä haittaavista ja hidastavista asioista pitäisi kehittää. On erityisen tärkeää, että työntekijöiden ammatillista osaamista voisi parantaa erilaisilla koulutuksilla, sillä vastauksista ilmeni, ettei työpaikalla ole

ollut mahdollisuutta lisätä omaa ammatillista koulutusta. Lisäksi työntekijät toivoivat esimiehen puuttuvan enemmän ongelmatilanteisiin ja kiusaamiseen, jota työpaikalla on esiintynyt. Tutkimuksen avulla kohdeyritys pystyy tarttumaan ongelmatilanteisiin ja korjaamaan niitä kehitysideoiden avulla.

Tutkimus toi myös esille asioita, jotka työpaikalla ovat hyvin. Työntekijät olivat tyytyväisiä ergonomiaan eikä työstressiä ilmennyt työntekijöiden keskuudessa paljoa. Suurin osa työntekijöistä viihtyy työpaikalla usein ja työ koetaan yleisesti riittävän haasteelliseksi. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada työntekijöiden näkökulma esille ja siten yrittää puuttua epäkohtiin ja parantaa työoloja. Kehitysideoiden käyttöönoton seurauksia voidaan tutkia tekemällä esimerkiksi vuosittain vastaavanlainen työhyvinvointikysely. Näin pystytään selvittämään, onko tutkimuksessa ilmenneisiin ongelmiin kuten kiireeseen ja työpaikkakiusaamiseen pystytty puuttumaan riittäväällä tavalla.

7 Kehitysideat

Kehitysideoihin on koottu sanomalehtitalon työntekijöiden kyselytutkimuksessa ilmi käyneitä kehittämissideoita ja -ajatuksia sekä opinnäytetyön tekijöiden omia kehittämissihteja tutkimuksen pohjalta. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämisen lisäksi myös työtulokseen, sillä mitä paremmin työntekijät voivat, sitä parempi on työtulos. Työpaikalla tehtävät työhyvinvoinnin kehittämishankkeet antavat uutta puhtia työhön, ovat teot sitten pieniä tai suurempia.

Sanomalehtitalon kyselytutkimuksesta ongelmiksi erottuivat selkeästi tunne kiireestä sekä työmäärän suhde aikatauluun nähden. Kun kyseenomaiset stressitekijät kasvavat, on työpäivän riski suurempi. Vastauksissa kerrottiin, että toimittajien artikkeleiden tulee olla valmiina seuraavan päivän lehteen, jolloin kiire ja runsas työmäärä aiheuttavat ylikuormittumista. Vastauksista kävi myös ilmi, että työtehtävät kasautuvat ja keskeneräiset työt stressaavat. Osassa vastauksista kerrottiin, että lehden toimituksessa on erittäin hyvää osaamista, mutta osaaminen ei pääse edukseen kiireiden alla. Huolestuttavaa on myös, että osa työntekijöistä on joutunut jättämään lounaan väliin viimeisen vuoden aikana kiireiden takia, jotta kaikki työt saataisiin valmiiksi ennen työpäivän päättymistä. Se kuinka paljon kiirettä työntekijöille kasaantuu, ei aina näy esimiehille.

Kiirettä esiintyy työpaikoilla nykypäivänä yhä enemmän samalla kun paineet työelämässä ja menestymisessä kasvavat. Yleisimmät syyt työpaikkojen kiireen syntymiseen ovat muun muassa henkilöstön vähyys, säästötavoitteet, kilpailu asiakkaista ja töistä, tulostavoitteiden tiukentuminen, palkkauksen perustuminen työsuorituksen arviointiin sekä sijaisten ottamatta jättäminen tilapäisiin työntekijöiden poissaoloihin (Lehto ym. 2006, 263). Kiirettä helpottavat

tekijät ovat usein yksilöllisiä, sillä toisenlaiset järjestelmät ja tavat toimivat toisilla henkilöillä paremmin kuin toisilla. Osa työntekijöistä kokee töiden tärkeysjärjestykseen asettamisen helpottavaksi tekijäksi, kun työntekijä itse tietää, mikä tehtävä on akuutein ja minkä tehtävän voi jättää myöhemmin hoidettavaksi. Samalla tavalla kiireen tuntua voi helpottaa, kun keskittyy yhteen asiaan kerrallaan ja hoitaa yhden asian loppuun. Muut tehtävät odottavat kyllä vuoroaan. Töiden suunnittelu etukäteen helpottaa myös kiireen tuntemusta, kun tietää mitä pitää tehdä milloinkin ja millä tavalla. Organisaation tulee ohjalla ja tarkkailla työntekijöille kohdistuvia paineita, jotta työntekijät saavat mahdollisuuden suunnitella ja hallita työtään samoin kuin kehittyä omissa työssään.

Tutkimuksen vastauksista ilmeni myös epäselvyyttä siinä, pidetäänkö kaikkien työntekijöiden mielestä kehityskeskusteluja riittävän usein. Osan mielestä keskusteluja on tarpeeksi usein eikä niihin tarvitse sen kummemmin puuttua, mutta osassa vastauksissa ilmeni työntekijöiden huolestuttava tunne siitä, ettei heidän mielipiteitään arvosteta tai haluta kuulla. Vastauksista ilmeni myös, että palavereja on jopa pyydetty pidettäväksi työntekijöiden toimesta. Kehityskeskustelut tulee pitää aina säännöllisin väliajoin työnantajan ja työntekijän, esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa. Keskusteluissa on hyvä ottaa puheeksi muun muassa työntekijän omat tavoitteet ja kehittyminen, etenemisajatukset sekä millainen ilmapiiri työpaikalla on ollut ja miten työntekijä voi työssään. Kehityskeskusteluiden eteneminen ja sisältö muokkautuu aina työntekijän mukaan.

Esimiehen tuki ja asiallinen palaute ovat avaintekijöitä työntekijöiden kehittymisessä, samoin kuin työntekijöiden tulee antaa palautetta esimiehille ja vastaavasti esimiesten tulee vastaanottaa palautetta. Yrityksen kannattaa muutaman kerran vuodessa pyytää kirjallista ja nimetöntä palautetta sen hetkisestä tilanteesta työssä, miten työssä voidaan ja mitä tulevaisuudelta toivotaan. Työntekijöiden tulisi kertoa omia ideoitaan työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseen.

Työntekijät saivat kertoa kyselylomakkeessa vapaasti, mikä heidän mielestään tarvitsisi erityistä huomiota työhyvinvointiin liittyen työpaikallaan. Vastauksissa kommentoitiin muun muassa työnjohtamisen kehittämiseen liittyviä asioita. Sanomalehtitalossa työnjohtaminen on asiallista, kun on kyse käytännön asioista. Työntekijöiden vastauksista ilmeni, että johtamista tulee parantaa kehittämällä journalistista osaamista sekä sisällön tuottamista.

Eräissä vastauksissa kerrottiin ergonomiaan liittyvistä ongelmista. Suureksi ongelmaksi koettiin uusien matkapuhelimien puutteelliset toiminnot, kuten nauhoitustoiminnot sekä puuttuva headset-kuulokemikrofoni. Puhelimessa puhuminen aiheuttaa huonon ergonomisen asennon vuoksi niska- ja hartiakipuja, jonka vuoksi kuulokemikrofoni tulee hankkia kaikille työnteki-

jöille. Mikäli uusiin työpuhelimiin ei ole mahdollista saada nauhoitustoimintoa, on hyvä kaikilla toimittajilla kuitenkin olla mahdollisimman uudenaikaiset nauhurit.

Toimistotyössä työskentelevien on tärkeää pitää lyhyitä taukoja varsinkin näyttöpäätetyöskentelystä, sillä näyttö rasittaa ja väsyttää silmiä sekä jumittaa paikkoja. Ergonomia tulee ottaa huomioon vireystilaa silmällä pitäen, joten esimerkiksi jo muutaman minuutin verrytelytauat tai asentojen vaihtelevuus piristävät kummasti. Kerran tunnissa on hyvä nousta ylös tuolilta ja verrytellä tai kävellä, jotta asiat nähdään taas uusin ja virkistynein silmin. Lihakset rentoutuvat kun venyttelee ja tällöin myös verisuonien virtaus lisääntyy. Hapen saanti lihaksiin tehostuu ja kuona-aineet poistuvat lihaksista nopeammin. Onneksi kuitenkin suurin osa sanomalehtitalon työntekijöistä kertoi, että taukoja tulee pidettyä riittävästi työpäivän aikana.

Työntekijöiden ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen ovat tärkeitä asioita työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus kehittää itseään, jotta motivaatiotaso ja osaaminen työssä pysyisi yllä. Vastuun antaminen osoittaa luottamusta, mutta vastuunannossakin täytyy pysyä tietyissä rajoissa, sillä liikavastuu voi aiheuttaa työuupumusta. Täytyy pitää myös mielessä, että oma asenne on usein se ratkaiseva tekijä.

Me-hengen luominen esimerkiksi yhteisten tapahtumien kautta piristää työpaikan ilmapiiriä. Kyselytutkimuksesta ilmeni työntekijöiden toive tyky-päivien järjestämisestä. Työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa voi kehittää muun muassa hyvinvointipäivien avulla, joihin osallistuu niin työntekijät kuin esimiehetkin. Tyky-päivissä voi olla erilaisia liikunta-aktiviteetteja tai ohjelmaa, jossa toimitaan tiimissä ja luodaan yhteishenkeä. Yhdessä koettu onnistumisen ilo tiivistää ryhmää. On olemassa erilaisia ohjelmalvelun yrityksiä, jotka järjestävät tilauksesta suunniteltavia hyvinvointiohjelmaa työpaikoille.

Työyhteisöt luovat usein yhteisiä pelisääntöjä, joiden mukaan työpaikalla tulee toimia ja käyttäytyä. Yrityksen kannattaa luoda omat pelisäännöt, jotka kuvaavat työpaikan arvoja ja toimintamalleja. Pelisäännöt keksitään ja tehdään yhdessä, ja säännöistä voisi luoda esimerkiksi seinälle ripustettavat taulut, jotta jokainen työntekijä näkisi yhteiset pelisäännöt joka päivä. Työpaikan pelisäännöt voivat pitää sisällään työtovereiden kunnioittamisen, jokapäiväisen kollegan tervehtimisen ja muiden mielipiteiden kuuntelemisen.

Erilaiset kilpailut antavat myös lisää intoa ja motivaatiota työhön. Sanomalehtitalossa kilpailuja voi olla esimerkiksi ”Kuukauden paras kirjoitus” tai ”Vuoden iloisin työtoveri”, ja työntekijät itse valitsevat tai äänestävät voittajaa. Palkinnoksi esimerkiksi vuoden iloisimmalle työtoverille annettaisiin lahjakortti ruokapaikkaan tai johonkin myymälään tai risteilylahjakortti.

Osa työntekijöistä toivoi, että toimittajien työtilat voisivat olla viihtyisämmät sekä siisteyteen kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Kaikkien työntekijöiden tulee pitää huolta yhteisistä tiloista sekä omasta työskentelypisteestä. Mitä viihtyisämmät työtilat, sitä mukavampi työpaikalla on olla ja sitä paremmin työssä viihdytään.

Yrityksessä on havaittu työpaikkakiusaamista kollegoiden sekä esimiesten puolelta, jolloin luottamusmiehen rooli on tärkeässä asemassa. Mikäli kiusaamisesta ei voida tai haluta puhua esimiehelle, voi kääntyä luottamushenkilön puoleen. Luottamusmiehen tulee viedä asiaa eteenpäin. Jos luottamusmiehelle puhuminen ei myöskään onnistu, pitää kiusaamisesta kertoa hyvälle työtoverille tai sellaiselle kollegalle, joka on nähnyt kiusaamistilanteita kyseenomaisella työpaikalla. Työtoverin tuella voi mennä keskustelemaan kiusaamisesta lähimmän esimiehen kanssa, jolloin toinen työntekijä voi samalla todistaa ja kertoa oman näkemyksensä havaitsemastaan tai kuulemastaan kiusaamisesta. Esimiehelle on hyvä kertoa koko tilanne mahdollisimman yksityiskohtaisesti, sillä työturvallisuuslaki velvoittaa esimiestä puuttumaan asiaan. Mikäli kiusaajana on toiminut lähin esimies, tulee kääntyä tämän esimiehen puoleen. Vaihtoehtona on myös keskustella kiusaamisesta työterveyshoitajan kanssa. Tällöin hoitajan kanssa voidaan päättää jatkotoimenpiteistä. Kiusaamistilanteissa on aina ehdottoman tärkeää huomioida kiusatun henkilön tuntemukset eikä vähätellä tai jättää huomioimatta tapahtumia.

Jo pelkkä sana kiitos ja ylipäättään arvostuksen osoittaminen työpaikalla nostattavat hyvinvointia ja saavat työntekijät tuntemaan itsensä tärkeiksi. Kiitos ei maksa mitään, joten arvostuksen ja kiitoksen osoituksia ei koskaan voi olla liikaa. Sekä esimiesten että kollegoiden tulee antaa toiselle työntekijälle positiivista palautetta ja kehua, kun työntekijä on suoriutunut tehtävästään hyvin. Suullinenkin kehu riittää, sillä kannustaminen ja hyvän palautteen kuuleminen auttavat taas jaksamaan työssä ja motivaatio työhön kasvaa.

Kun työhyvinvointia on alettu kehittää, on hyvä jonkin ajan kuluttua pyytää palautetta työntekijöiltä siitä, miten kehitysideoita on otettu vastaan ja miten ne ovat toimineet ja vaikuttaneet työpaikalla. Näin niitä voidaan vielä jatkossa kehittää. Työhyvinvoinnin kyselytutkimuksen vastauksissa ilmaistiin myös toive siitä, että vastaavanlaisia kyselyitä tulisi olla useammin, joten kysely on todettu hyödylliseksi.

Lähteet

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä - käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint.

Airaksinen, O., Hänninen, O., Kankaanpää, M. & Koskelo, R. 2005. Ergonomia terveydenhuollossa. Hämeenlinna: Karisto.

Akava. 2013. Työ ja vapaa-aika. Viitattu 3.3.2013.
http://www.akava.fi/tavoitteet/tyoelaman_kehittaminen_-_turvaa_ja_tasapainoa_tyohon/tyo-_ja_vapaa-aika

Akuutti. 2010. Piru työpaikalla - narsisti työkaverina. Viitattu 18.4.2013.
http://ohjelmat.yle.fi/akuutti/arkisto/piru_tyopaikalla_narsisti_tyokaverina

Elo, A-L., Ervasti, J. & Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena - Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammerprint.

Etera. 2011. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 10.1.2013.
https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa_tyohyvinvoinnista/Sivut/Ty%C3%B6hyvinvoinninelj%C3%A4faktaa.aspx

Facebook. 2010. Länsi-Uusimaa. Tietoja. Viitattu 12.3.2013.
<https://www.facebook.com/lansiusimaa/info>

Finlex. 2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 18.4.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>

Forma, P. & Väänänen, J. 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010- tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Inna, K-M., Laine, A., Norri, S. & Vainikainen, T. 2006. Työpaikkakiusaaminen. Terveysnetti. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
http://terveysnetti.turkuamk.fi/Tyoikaisten/2006_Tyopaikkakiusaaminen/maaritelma.html

Havunen, R. & Lavikkala, A.2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. 3.painos. Helsinki: Edita.

Hussi, T. 2005. Essays on managing knowledge and work related wellbeing. Helsinki: Edita Prima.

Iloranta, K., Räsänen, K. & Seuri, M. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanomaa.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Suomen Yrityskirjat.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely - tuloksista kehittämiseen. Tampere: Tammerprint.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Kela. 2011. Työterveyshuolto. Viitattu 3.1.2013.
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701090515K%C3%85?openDocument>

Kess, K. & Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla - työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Publishing ja Tekijät.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Kuntoutussäätiö. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Viitattu 26.11.2012.
http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf

Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. 2006. Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Länsi-Uusimaa. Viitattu 12.3.2013. Lohja.

Merikallio, A. 2000. Katkaise stressikierre - oikaise työelämäsi. Pieksämäki: RT-Print.

Narsistien uhrin.info. 2012. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 26.11.2012.
<http://www.narsistienuhrin.info/tyopaikkakiusaaminen.html>

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ - Työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki: Tammerprint.

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

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WSOY.

Olson-Buchanan, J. & Boswell, W. 2009. Mistreatment in the workplace. Prevention and resolution for managers and organizations. Chichester:Wiley-Blackwell.

Roth, K. & Räisänen, K. 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Smartum. 2012. Smartum Liikuntaseteli. Viitattu 18.12.2012.
<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924285/Liikuntaseteli.html>

Suomen Lehtiyhtymä. 2013. Lehdet. Viitattu 12.3.2013.
<http://www.lehtiyhtyma.fi/lehdet.html>

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: Unipress.

Tehrani, N. 2011. Managing trauma in the workplace. Supporting workers and organisations. Lontoo: Routledge.

Tilastokeskus. 2006a. Reliabiliteetti. Viitattu 7.2.2013.
<http://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>

Tilastokeskus. 2006b. Validiteetti. Viitattu 7.2.2013.
<http://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>

Työterveyslaitos. 2008a. Työstressi hallintaan. Viitattu 9.1.2013.
http://www.ttk.fi/files/942/TTK_stressiesite_B5_5.pdf

Työterveyslaitos. 2010b. Hoida itseäsi. Viitattu 12.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/jos_koet_olevasi_kiusaamisen_kohteena/hoida_itseasi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2010c. Keskustelu esimiehen kanssa. Viitattu 12.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/jos_koet_olevasi_kiusaamisen_kohteena/keskustelu_esimiehen_kanssa/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011d. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 26.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011e. Terveyden edistäminen työpaikalla. Viitattu 20.12.2012.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011f. Työhöntulotarkastuksilla saatetaan vähentää ammattitauteja, tapaturmia ja sairauspoissaoloja. Viitattu 9.1.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote26_2011.aspx

Työterveyslaitos. 2011g. Työturvallisuuslaki. Viitattu 12.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/tyoturvallisuuslaki/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012h. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Viitattu 12.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012i. Jos koet olevasi kiusaamisen kohteena. Viitattu 12.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/jos_koet_olevasi_kiusaamisen_kohteena/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012j. Mitä ergonomia on? Viitattu 10.1.2013.
http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/mita_ergonomia_on/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012k. Mitä työkyky on? Viitattu 10.1.2013.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012l. Raha puhuu työhyvinvoinnin puolesta. Viitattu 3.1.2013.
http://www.ttl.fi/partner/ttt/2_2012/raha_puhuu_tyohyvinvoinnin_puolesta/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012m. Selvitys: Yritykset eivät tunne työterveyspalvelujaan. Viitattu 26.12.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ajankohtaista/Sivut/Selvitys_Yritykset_eiv%C3%A4t_tunne_tyoterveyspalvelujaan.aspx

Työterveyslaitos. 2012n. Tauota työtäsi. Viitattu 10.1.2013.
http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tauota_tyotasi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012o. Terveys ja työkyky. Viitattu 20.12.2012.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012p. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Viitattu 10.1.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2012q. Työterveyshuollon tehtävät. Viitattu 26.12.2012.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2012r. Työterveyspalvelujen järjestäminen. Viitattu 26.12.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/jarjestaminen/sivut/default.aspx?snb_adname=p_oim3

Työturvallisuuskeskus TTK. 2008. Työstressi hallintaan. Viitattu 4.1.2013.
http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön pääaihepiirit	6
Kuvio 2: Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus	7
Kuvio 3: Eteran (2011) näkemys työhyvinvoinnista	8
Kuvio 4: Työterveyslaitoksen (2012k) talo-malli	10
Kuvio 5: Työterveyslaitoksen kuvaus välittömistä ja välillisistä talousvaikutuksista, joita organisaatiossa saadaan aikaan työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä.....	14
Kuvio 6: Tarkasteltaessa eri organisaation tasoja, voidaan huomata, että hyvinvoinnilla, tuloksellisuudella ja johtamisella on erilaisia painopisteitä (Elo ym. 2010, 17)	15
Kuvio 7: Yhteisöllinen älykkyys on tunneälyn ja sosiaalisen älyn tulos Nikkilän ja Paasivaaran (2010, 27) mukaan	17
Kuvio 8: Nikkilän ja Paasivaaran (2010, 52) vaakamalli yhteisöllisyydestä ja yksilöllisyydestä	18
Kuvio 9: Työstressistä työuupumukseen (Havunen & Lavikkala 2010, 79)	23
Kuvio 10: Heikkilän (2001, 25) kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet.....	40
Kuvio 11: Aihealueittain eniten esille tulleet asiat tutkimuksessa.....	67

Taulukot

Taulukko 1: Ikäjakauma.....	42
Taulukko 2: Sukupuolijakauma	43
Taulukko 3: Työntekijöiden palvelusaika sanomalehtitalossa	43
Taulukko 4: Esimiesasema.....	44
Taulukko 5: Sairauslomapäivien lukumäärän viimeisen vuoden aikana	44
Taulukko 6: Työstressin kokeminen.....	45
Taulukko 7: Fyysisten kuormitustekijöiden kokeminen työssä.....	46
Taulukko 8: Psykkisen stressin kokeminen työssä.....	46
Taulukko 9: Uupumuksen tunne työpäivän jälkeen	47
Taulukko 10: Ergonomia on otettu työpaikallani huomioon	48
Taulukko 11: Minulla on terveysongelmia huonon ergonomian takia	49
Taulukko 12: Pidän riittävästi taukoja työskentelyn aikana.....	49
Taulukko 13: Vapaa-ajan riittävyys.....	50
Taulukko 14: Vapaa-ajan rentouttavuus	50
Taulukko 15: Työasioiden ajattelu vapaa-ajalla.....	51
Taulukko 16: Työviihtyvyys.....	51
Taulukko 17: Työpaikan ilmapiiri	52
Taulukko 18: Työhyvinvointitapahtumien järjestäminen	52
Taulukko 19: Lisäkoulutuksen järjestäminen	53
Taulukko 20: Työtehtävien vaativuus suhteessa työntekijän osaamiseen	53
Taulukko 21: Kehityskeskustelujen säännöllinen pitäminen	54
Taulukko 22: Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan	54
Taulukko 23: Työntekijöiden tukeminen.....	55
Taulukko 24: Ongelmatilanteisiin puuttuminen	55
Taulukko 25: Ajatukset työpaikan vaihdosta	56
Taulukko 26: Epävarmuus työn jatkumisesta	56
Taulukko 27: Vapaa-ajan puute	57
Taulukko 28: Etenemismahdollisuuksien vähyys.....	57
Taulukko 29: Epäasiallinen kohtelu.....	58
Taulukko 30: Työpaikkakiusaamisen kokeminen	58
Taulukko 31: Henkinen/fyysinen kiusaaminen.....	59
Taulukko 32: Työpaikkakiusaamisen havaitseminen	59
Taulukko 33: Työssäolovuodet työpaikassa ja uupuneisuus työpäivän jälkeen	60
Taulukko 34: Työssäolovuodet työpaikassa ja työpaikan vaihtamisen harkitseminen.....	61
Taulukko 35: Vapaa-ajan rentouttavuus ja työssäolovuodet työpaikassa.....	62
Taulukko 36: Ikä ja työssä viihtyminen	62
Taulukko 37: Ikä ja työpaikkakiusaamisen kokeminen	63
Taulukko 38: Ikä ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen.....	64

Liitteet

Liite 1 Työhyvinvointikysely 2013	78
---	----

Liite 1 Työhyvinvointikysely 2013

Työhyvinvointikysely 2013

Arvoisa vastaaja,

Tämä työhyvinvointikysely on osa Laurea ammattikorkeakoulussa tekemäämme opinnäytetyötä sekä työpaikkasi työhyvinvointikartoitusta. Antamasi tiedot ovat luottamuksellisia ja tutkimukseen vastataan anonyymisti. Tietoja käytetään vain tähän tutkimukseen. Tutkimustulokset esitetään keväällä 2013.

Mahdolliset tutkimukseen liittyvät kysymykset voi lähettää osoitteeseen

olli.rytkonen@laurea.fi tai suvi.sjogren@laurea.fi

Olli Rytkönen Suvi Sjögren

1. TAUSTA

Ympyröi sopiva vaihtoehto.

A) Ikä:

20-29 30-39 40-49 50-59 60 <

B) Sukupuoli:

Nainen Mies

C) Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

Alle vuoden 1-4 vuotta 5-10 vuotta Yli 10 vuotta

D) Oletko esimiesasemassa?

Kyllä En

2. TERVEYS

Ympyröi sopiva vaihtoehto.

A) Montako sairauslomapäivää sinulla on ollut viimeisen vuoden aikana?

0-5 pv 6-10 pv 11-15 pv Yli 16 pv

B) Millaisten vaivojen, vammojen tai sairauksien takia olet ollut sairauslomalla?

C) Koetko työssäsi stressiä?

Työstressillä tarkoitetaan yksilön yli- tai alikuormittumista työssä. Stressi ilmenee tilanteissa, joissa elimistö, tunne-elämä ja mieli järkkyvät normaalista tilanteesta poiketen.

Usein Silloin tällöin Harvemmin En ollenkaan

D) Onko sinulla fyysisiä kuormitustekijöitä työssäsi?

Fyysisiä työn kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa vaikeat työasennot, paikallaan istuminen jatkuvasti, ruumiillisesti raskas työ tai toistotyö.

Kyllä Joskus Ei

E) Koetko psyykkistä stressiä?

Psyykkistä stressiä aiheuttavat muun muassa työympäristö, työmäärä ja työn sisältö.

Kyllä Joskus En

F) Mitkä asiat aiheuttavat stressiä sinulle eniten?

G) Tunnetko itsesi uupuneeksi työpäivän jälkeen?

Usein Silloin tällöin Harvemmin En ollenkaan

3. ERGONOMIA

Ergonomialla tarkoitetaan työpisteen rakenteiden, työvälineiden ja työmenetelmien kehittämistä ihmisten ominaisuuksien ja toimintojen mukaisiksi.

Vastaa väittämiin asteikolla 1-5 ympyröimällä parhaiten sopiva vaihtoehto.

(1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

A) Ergonomia on otettu työpaikallani huomioon.	1	2	3	4	5
B) Minulla on terveysongelmia huonon ergonomian takia.	1	2	3	4	5
C) Pidän riittävästi taukoja työskentelyn aikana.	1	2	3	4	5

4. VAPAA-AIKA

Ympyröi sopiva vaihtoehto.

A) Onko sinulla tarpeeksi vapaa-aikaa?

Kyllä Ei

B) Koetko vapaa-aikasi rentouttavana?

Aina Usein Harvoin En koskaan

C) Mietitkö työasioita vapaa-ajallasi?

Aina Usein Harvoin En koskaan

5. TYÖTYTYVÄISYYS

Ympyröi sopiva vaihtoehto.

A) Viihdytkö työssäsi?

Aina Usein Harvoin En koskaan

B) Millainen työilmapiiri mielestäsi työpaikalla on?

Huono Melko huono Melko hyvä Hyvä

C) Onko työnantaja järjestänyt työhyvinvointitapahtumia?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Jos on, millaisia?

D) Onko työnantaja järjestänyt lisäkoulutusta (täydennys- ja jatkokoulutusta) työtehtäviin? (Kursseja, luentoja yms.)

Kyllä Ei

E) Ovatko työtehtäväsi riittävän monipuolisia ja vaativia suhteessa osaamiseesi?

Kyllä Ei

F) Pitääkö työnantajasi säännöllisesti kehityskeskusteluja/ arviointeja työntekijöiden kanssa?

Kyllä Ei

G) Miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan?

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

H) Tukeeko työnantaja työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota?

Kyllä Ei Vaihtelevasti

I) Puuttuuko esimies ongelmatilanteisiin?

Aina Joskus Ei koskaan

J) Oletko harkinnut vakavissasi työpaikan vaihtoa lähiaikoina?

En ole ajatellut	Olen ajatellut joskus	Olen ajatellut usein
------------------	-----------------------	----------------------

K) Aiheuttavatko seuraavat tekijät työssäsi ongelmia?

Rastita sopiva vaihtoehto.

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Epävarmuus työn jatkumisesta	[]	[]	[]
Vapaa-ajan puute	[]	[]	[]
Etenemismahdollisuuksien vähyys	[]	[]	[]
Epäasiallinen kohtelu	[]	[]	[]

6. TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työpaikalla toisen henkilön alistamista, jatkuvaa ilkeää kohtelua, loukkaamista, juorujen levittämistä tai henkilön pitämistä mitättömänä. Kiusaaminen voi olla myös toisen huomiotta jättämistä tai selän takana puhumista. Kiusaaminen voidaan luokitella myös sukupuoliseksi ahdisteluksi tai häirinnäksi.

Ympyröi sopiva vaihtoehto.

A) Oletko kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi?

Kyllä Ei

B) Jos vastasit kyllä, onko kiusaaminen ollut henkistä vai fyysistä?

Henkistä Fyysistä

C) Oletko havainnut kiusaamista nykyisellä työpaikallasi?

Kyllä Ei

D) Miten mielestäsi työpaikkakiusaamista voitaisiin ehkäistä?

E) Miten esimiehen tulisi mielestäsi toimia työpaikkakiusaamistilanteessa?

MUUTA KERROTTAVAA / KOMMENTOITAVAA TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYEN

Kiitämme vastauksista ja avustanne tutkimuksessamme!