

# METALLIYRITYKSEN TYÖHYVINVOINTI



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Konetekniikan koulutus

2022

Jesse Niemi

Konetekniikka, insinööri (AMK)

Tekijä Jesse Niemi

Työn nimi Metalliyrittäjien työhyvinvointi

Ohjaaja Timo Kärppä

Tiivistelmä

Vuosi 2022

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työhyvinvointikysely Metalliyrittäjien Oy:hyn. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää Metalliyrittäjien Oy:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyssä tutkittiin yrityksen johtamista, palkkausta ja etuja, sekä yrityksen yleistä ilmapiiriä ja työoloja. Lisäksi opinnäytetyössä käytiin yleisesti läpi mitä työhyvinvointi on.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi työhyvinvoinnin käsitteitä, kuten työhyvinvoinnin määritelmä, työolot, työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin portaat. Lähteinä opinnäytetyössä käytettiin sähköisiä lähteitä sekä työhyvinvointiin liittyviä kirjoja. Työhyvinvointikysely toteutettiin paperikyselynä. Kyselyssä oli kymmenen väittämää, joista valittiin sopivin vaihtoehto kuvaamaan vastaajan mielipidettä. Kyselyn lopussa sai antaa myös sanallista palautetta. Kyselyyn vastattiin anonyymisti eli ilman nimeä. Kysely jaettiin kaikille Metalliyrittäjien Oy:n henkilöstön jäsenille pois lukien toimihenkilöt. Metalliyrittäjien Oy:n henkilöstöön kuuluu yhteensä yhdeksän henkilöä, joista kaksi on toimihenkilöitä ja seitsemän tuotannon henkilöitä.

Työhyvinvointikyselyn perusteella Metalliyrittäjien Oy:n henkilöstö voi pääsääntöisesti työssään hyvin. Johtaminen on yrityksessä hyvällä mallilla ja henkilöstöä kuunnellaan. Henkilöstö kokee, että heidät otetaan mukaan päätöksentekoon. Myös työilmapiiri ja työolot olivat kyselyn mukaan hyvät. Työergonomiaan ja etuihin sen sijaan toivottiin kehitystä.

Avainsanat Työhyvinvointi, työolot, jaksaminen, työhyvinvointikysely

Sivut 38 sivua ja liitteitä 3 sivua

---

The purpose of this project was to conduct an occupational well-being survey with Metalliyritys Ltd. The purpose of the survey was to find out the state of well-being at work of employees of Metalliyritys Ltd. In the survey I examined the company's management, remuneration and benefits as well as the company's general atmosphere and working conditions. In addition, it examined what well-being in general is.

The theoretical part of the thesis reviews the concepts of well-being at work, for example, the definition of well-being at work, working conditions, coping at work and stages of well-being at work. Electronic sources and literature related to well-being at work were used as sources in the project. The well-being at work survey was a paper-based survey with ten statements from which the most appropriate option was by the responde. There was also a verbal section at the end of the survey. The questionnaire was answered anonymously, in other words without being given. The survey was distributed to all of the Metalliyritys Ltd's personnel, excluding clerical workers. Metalliyritys Ltd has a total of nine employees, out of two are co workers. and seven production workers.

Based on the well-being at work survey, Metalliyritys Oy`s personnel were generally feeling at work. The management in the company was well modeled and the staff was being heard. was involved in the decision-making process. According to the survey, the working atmosphere and working conditions were also good. Instead, some was desired as to work ergonomics and fringe benefits.

Keywords Well-being at work, working conditions, coping at work, well-being at work survey

Pages 38 pages and appendices 3 pages

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Johdatus työhyvinvointiin .....	1
1.2	Tausta ja tavoitteet .....	1
1.3	Opinnäytetyön rakenne .....	2
2	Metalliyritys Oy .....	3
3	Työhyvinvointi .....	4
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä .....	4
3.2	Työnantajan ja esimiehen vastuu työhyvinvoinnissa .....	4
3.3	Työntekijän vastuu työhyvinvoinnissa .....	7
3.4	Työolot .....	9
3.4.1	Työn tuunaus.....	9
3.4.2	Työn imu.....	10
3.4.3	Flow -tila.....	10
3.5	Työssä jaksaminen .....	11
3.5.1	Työn kuormitustekijät .....	11
3.5.2	Työn voimavaratekijät.....	16
3.5.3	Työuupumus.....	17
3.5.4	Palautuminen .....	18
4	Työhyvinvoinnin portaat .....	19
4.1	Maslowin tarvehierakia ja työhyvinvoinnin portaat.....	19
4.2	Ensimmäinen porras: Psykofysiologiset perustarpeet .....	21
4.3	Toinen porras: Turvallisuuden tarve .....	22
4.4	Kolmas porras: Liittymisen tarve .....	22
4.5	Neljäs porras: Arvostuksen tarve.....	23
4.6	Viides porras: Itsensä toteuttamisen tarve.....	24
5	Työhyvinvointikysely .....	26
5.1	Kyselyn toteuttaminen.....	26
5.2	Johtaminen ja arvostus .....	27
5.3	Palkkaus ja edut .....	28

5.4	Ilmapiiri ja työolot .....	29
6	Työhyvinvointikyselyn tulokset .....	31
6.1	Johtaminen ja arvostus .....	31
6.2	Palkkaus ja edut .....	31
6.3	Ilmapiiri ja työolot .....	32
7	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset .....	33
8	Yhteenveto .....	35
	Lähteet.....	37

## **Liitteet**

Liite 1	Työhyvinvointikysely
Liite 2	Kysymyspatteristo toimitusjohtajan haastatteluun

# 1 Johdanto

## 1.1 Johdatus työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä tekijöistä työntekijän viihtymisen kannalta työssä, ja yrityksen kannalta sillä on suuri vaikutus menestykseen. Työhyvinvointiin vaikuttaa useat eri tekijät. Näitä tekijöitä ovat organisaatio, esimiestyö, työilmapiiri, henkilökohtaiset voimavarat, vuorovaikutus, turvallisuus ja terveys sekä arvostus ja osaaminen.

Työhyvinvoinnin saaminen hyvälle tasolle vaatii hyvää yhteistyötä työntekijöiltä, esimiehiltä ja johdolta. (Työturvallisuuslaitos, n.d.)

Tässä opinnäytetyössä tutustutaan työhyvinvoinnin määritelmään sekä työntekijän ja esimiehen vastuisiin työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyössä perehdytään lisäksi työoloihin sekä työssä jaksamiseen. Lisäksi tässä opinnäytetyössä tutustutaan Maslowin tarvehierarkiaan sekä työhyvinvoinnin portaisiin. Työhyvinvoinnin porrasmallissa on kyse ihmisen tarpeista suhteessa työhön sekä niiden vaikutuksesta motivaatioon. Portaat koostuvat viidestä portaasta, jotka ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo, 2008, s. 34)

## 1.2 Tausta ja tavoitteet

Opinnäytetyön aiheena on selvittää Metalliyritys Oy:n työntekijöiden työhyvinvointia, työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely suoritettiin anonymisti, koska tuloksista haluttiin mahdollisimman totuuden mukaisia, sekä luottamuksellisia. Kyselyssä kysyttiin johtamisesta ja arvostuksesta, palkkauksesta ja eduista sekä työpaikan ilmapiiristä ja työoloista. Lisäksi kyselyn lopussa oli sanallinen palauteosio. Kysely suoritetaan kvalitatiivisellä eli laadullisella tutkimuksella.

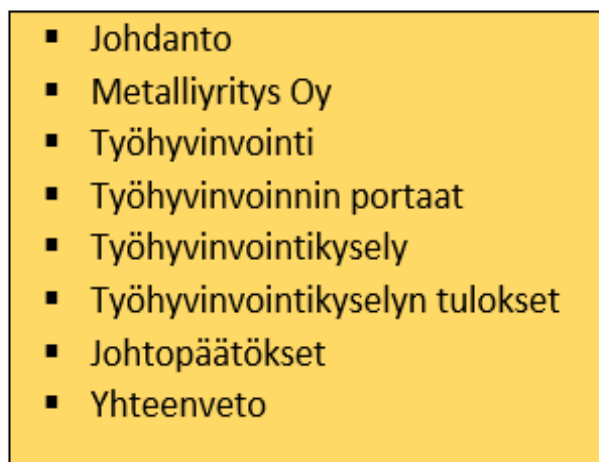
Työhyvinvointikysely on ensimmäinen työhyvinvointikysely, joka Metalliyritys Oy:ssä on suoritettu. Yhtiön toimitusjohtajan mukaan tästä lähtien kyselyitä aletaan teettää kyseisessä yrityksessä kuitenkin säännöllisesti ainakin kerran vuodessa, mahdollisesti useamminkin.

Työhyvinvointikyselyn tavoitteena on saada selville kuinka hyvin Metalliyritys Oy:n työntekijät voivat työssään. Tavoitteena on selvittää mitkä asiat ovat hyvin, ja mitkä asiat vaativat kehittämistoimenpiteitä. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, onko yrityksen työhyvinvoinnissa ongelmakohtia, joihin olisi syytä puuttua.

### 1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö on jaettu kahdeksaan päälukuun ja niiden alalukuihin. Johdannossa eli ensimmäisessä luvussa käydään läpi tutkimuksen taustaa, tavoitteita, sekä rakennetta. Toisessa luvussa esitellään yritys, johon työhyvinvointikysely tehdään. Luvut kolme ja neljä ovat teoria-asiaa työhyvinvoinnista. Luvussa viisi käydään läpi työhyvinvointikysely ja luvussa kuusi kyselyn tulokset. Luku seitsemän on omistettu johtopäätöksille. Kahdeksas luku on koko työn yhteenveto. Kuvassa 1 näkyvillä opinnäytetyön rakenne.

Kuva 1. Opinnäytetyön rakenne



## 2 Metalliyritys Oy

Metalliyritys Oy on Tampereella 1960-luvulla perustettu metallialan yritys. Metalliyritys Oy:n toimenkuvana on metallin koneistaminen eli siellä sorvataan ja jyrsitään. Yritys tekee koneistettavia osia pääosin alihankintaan. Asiakkaita ovat muun muassa Metso sekä Bronto. Metalliyritys Oy työllistää seitsemän koneistajaa sekä kaksi toimihenkilöä. (Toimitusjohtaja suullinen tiedonanto, 2021)

Yrityksen liikevaihto on noin yksi miljoona. Koronan vaikutus liikevaihtoon on ollut merkittävä. Koronan vuoksi liikevaihto on pienentynyt noin viidenneksellä. Yrityksen nykyinen toimitusjohtaja on työskennellyt yrityksessä noin 20 vuotta. Aluksi hän toimi yrityksessä koneistajana, sittemmin toimitusjohtajana. (Toimitusjohtaja suullinen tiedonanto, 2021)

Metalliyritys Oy huolehtii ja on kiinnostunut työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Toimitusjohtajan (2021) mukaan Metalliyritys Oy tarjoaa henkilöstönsä käyttöön kuntosalikortit sekä lippuja urheilu- sekä kulttuuritapahtumiin. Lisäksi Metalliyritys toteuttaa jokavuotisen virkistysmatkan Baltian maihin. Koska toimitusjohtaja on hyvin kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista, päätti hän toteuttaa tämän työhyvinvointikyselyn yrityksessä. Kyseinen kysely on ensimmäinen työhyvinvointikysely, joka Metalliyritys Oy:ssa toteutetaan.



### **3 Työhyvinvointi**

#### **3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä**

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota työntekijät sekä työyhteisö tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällaisessa organisaatiossa työyhteisö kokee työn olevan palkitsevaa ja mielekästä. Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, ja se syntyy jokapäiväisestä tekemisestä. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu pitkällä aikavälillä. Edistäminen tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Lisäksi työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto ovat tärkeitä toimijoita työhyvinvoinnissa. Työpaikan hyvällä hyvinvoinnilla edistetään hyvien taloudellisten tuloksien saavuttamista. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus pienenee sekä tapaturmat ja sairaspöissaolat vähenevät. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työhyvinvoinnin tilaa on tutkittu jo yli sata vuotta. Tutkimukset aloitettiin jo 1920-luvulla fysiologisenä stressitutkimuksena. Silloin tutkittiin yksilöä. Stressin luultiin syntyvän fysiologisenä reaktiona erilaisiin kuormittaviin asioihin kuten meluun, kylmään ja kuumaan, myrkyllisiin aineisiin ja fyysiseen raskauteen. Myöhemmin alettiin tutkimaan psyykseen ja käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä. Näillä tutkimuksilla haluttiin suojella työntekijöitä terveyttä uhkaavilta tilanteilta. Työsuojelun katsotaan lähteneen liikkelle tuolloin. (Manka, 2016, s. 64)

#### **3.2 Työnantajan ja esimiehen vastuu työhyvinvoinnissa**

Työnantajan on pidettävä huolta työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työn ja työolosuhteiden lisäksi työnantajan on otettava huomioon huolehtimisveloitteen nojalla työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sukupuoli, työkokemus ja ikä. (Minilex, 2015-2016) Työnantajan on myös huolehdittava hyvästä johtamisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.).

Marja-Liisa sekä Marjut Mankan (2016) mukaan työnantajan keinoja hyvän työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat hyvä osallistava esimiestyö, strategiseen hyvinvointiin panostaminen,

osaamisen kehittäminen, ikäjohtaminen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi heidän mielestään tärkeitä keinoja ovat joustavuus työelämässä sekä yhteistyö työterveyden kanssa, varhainen tuki sekä tarvittaessa työn mukautukset. Nämä työnantajan keinot on kuvattu kuvassa 2. (Manka & Manka, 2016s. 55)

Kuva 2. Työnantajan keinot työhyvinvoinnin kehittämiseksi (Manka & Manka, 2016 s. 55)



Kun esimiehet ovat kyvykkäitä johtamaan työhyvinvointia, on se oivallinen keino pidentää työuria. Lisäksi, kun työntekijät voivat hyvin, he ovat sitoutuneita ja haluavat menestyä sekä saada aikaan tuloksia. Innostuneet työntekijät ovatkin yritykselle kaikista tuottavampia, ja työn jälki on laadukasta. Kun hyvinvointi on kunnossa, myös sairauskulut pienenevät ja tehokas työaika kasvaa. Työhyvinvoinnin johtaminen on siis laaja kokonaisuus, eikä

pelkästään silloin tällöin järjestettävät kehityskeskustelut. (Seilola, 2017; Työterveyslaitos, 2014)

Esimiehen on hyvä kysyä työntekijöiltään mitä heille kuuluu. Esimiesten on myös havainnoitava työntekijöitään ja puututtava tilanteisiin mikäli näkee tai kokee jotakin huolestuttavaa. Tilanteisiin puuttuminen ja hälytysmerkkien puheeksiottaminen on aina esimiehen vastuulla, vaikka tarttuminen ei yleensä helppoa olekaan. Monissa yrityksissä onkin käytössä varhaisen välittämisen malli, jonka avulla tilanteisiin pitäisi puuttua nopeasti. Tarvittaessa apua haastaviin tilanteisiin voi pyytää työterveydestä. (Seilola, 2017)

Esimiehillä on suuri rooli työhyvinvoinnin mahdollistajana ja kehittäjänä. Esimies tukee työntekijöidensä mahdollisuuksia motivoivaan työympäristöön ja varmistaa että työssä kaikki voivat hyvin. Esimiehen vastuulla on myös työturvallisuus. Esimiehen täytyy seurata että kaikki työturvallisuusmääräykset täyttyvät ja työvälit ovat asianmukaiset.

Esimiehellä on myös suuri vastuu henkilöstön henkisestä hyvinvoinnista. Esimiehen rooli on muuttunut töiden järjestäjästä työntekijän kehittymisen ja osaamisen valmentajaksi. Myös työn mielekkyyttä esimies voi parantaa ja sitä kautta myös lisätä työntekijöidensä työhyvinvointia. Vaikka esimies ei voi vaikuttaa työntekijöiden ruokavalioon tai alkoholinkäyttöön, voi hän vaikuttaa omalla esimerkillään työntekijöidensä terveelliseen elämäntapaan. (If, n.d.)

Esimies ja johto voivat vaikuttaa myös siihen, että työpaikalla on paljon vapauksia ja vain vähän valvontaa tai säätelyä. Tällöin voidaan puhua innostavasta työyhteisöstä. Jotta valtaa ja vastuuta voidaan antaa, on kuitenkin työpaikan perusasioiden oltava kunnossa.

Työntekijöiden on tällöin tiedettävä mitä heiltä odotetaan, mitä mitataan, kuka heidän esimiehensä on ja kuinka he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen. Innostavan työyhteisön esimieheltä odotetaan kaikenkaikkiaan innostavaa johtamisotetta sekä laadukkaita johtamispalveluita. (Aalto-Setälä & Saarinen, 2014, ss. 172-173)

Esimiehelle voi olla suuri haaste mikäli hänen ympärillään on eri maiden kansalaisia ja eri sukupolven edustajia kuin hän itse on. Sukupolvien sekä eri kansalaisuuksien välillä on

kulttuurillisia eroja. Kun työntekijät ovat kotoisin eri maista, työyhteisö on hyvin moninainen. Moninaisuudesta voi olla organisaatiolle myös suuria etuja. Esimies voi vaikuttaa paljon siihen, miten moninaisuuteen suhtaudutaan. (Järvensivu ym, 2011)

On kuitenkin muistettava, että esimies ei voi vaikuttaa kaikkeen. Jos työntekijöillä on ongemia esimerkiksi muutoksien kanssa, esimies voi auttaa heitä vain tiettyyn pisteeseen saakka. Aina edes ammattiauttajat eivät voi auttaa kaikkia, jos ongelmat ovat jo päässeet liian pahoiksi. Lisäksi on huomioitava, että myös esimiehet tarvitsevat tukea ja muita ihmisiä ympärilleen, kaikkea ei voi saada aikaan yksin. (Pirinen, 2014, s. 160)

Työpaikoilla pitäisi panostaa siihen, ettei negatiivisuus jää päälle. Kun ihmiset ovat negatiivisessa tilassa, se voi tuottaa suuria ongelmia työhyvinvoinnin lisäksi myös asiakaspalveluun. Jotta työntekijät saadaan ratkaisukeskeiseen mielentilaan, pitää heidän tulla kuulluksi. Kärsimysten läpikäymisten sijaan kannattaakin keskittyä ratkaisujen etsimiseen. Ratkaisuista on osattava puhua oikeassa hengessä. Näin organisaatio ei jumiudu loputtomaan valittamisen kierteeseen. (Furman ym. s. 64)

### **3.3 Työntekijän vastuu työhyvinvoinnissa**

Hyvinvoinnin päävastuu on jokaisella meillä itsellämme. Jokainen yksilö vastaa omasta työhyvinvoinnistaan. Me kaikki voimme vaikuttaa siihen kuinka suhtaudumme asioihin ja kuinka terveellisesti elämme. Elämäntapamme ovat omalla vastuullamme. Jokaisen meistä on suhtauduttava vakavasti työssä jaksamiseen, itsensä kehittämiseen sekä osaamiseen. Oman työyhteisön ilmapiiriin voimme vaikuttaa myös omalla toiminnallamme sekä asenteellamme. Lisäksi meidän itsemme on huolehdittava, että työstä irroittautuminen, taukojen pitäminen työssä sekä työstä palautuminen ovat riittävällä tasolla. (Manka & Manka, 2016, s. 56; Mäkelä, n.d. ; Seilola, 2017)

Työntekijän itsensä vastuulla on oman ajankäytön hallinta. Jokainen vastaa osaltaan siitä, että viikkokalenteri, arjen hallinta sekä uni- ja elämänrytmi ovat kunnossa. Lisäksi meidän jokaisen itsemme on huolehdittava riittävästä ja hyvästä ravinnosta. Vastaamme kaikki myös

osaltamme siitä, että pystymme nostamaan käden pystyyn mikäli huomaamme, että hyvinvointimme on menossa huonoon suuntaan. (Jaakkola, 2020, s. 172-173)

Työhyvinvointi edellyttää vastuuta omasta elämästä, työkyvystä sekä työstä. Itsearvostus auttaa rajojen asettamisessa ja itsensä hoitamisessa. On myös tärkeää pystyä osata tunnistaa omat vahvuutensa sekä ne työtavoitteet, jotka ovat kohtuudella saavutettavissa. Kun tiedot ja taidot ovat ajan tasalla, myös työskentely sujuu hyvin. Ongelmiin kannattaa tarttua varhain, jotta ne eivät paisu liian suuriksi. Asioista kannattaakin keskustella ja apua kannattaa ottaa vastaan, kun sitä tarjotaan. Hyvän työhyvinvoinnin edellytys on kaiken kaikkiaan se, että oma henkinen hyvinvointi on hyvällä tasolla. Työntekijöiden keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi löytyvät kuvasta 3. (Vesterinen, 2006, s. 9)

Kuva 3. Työntekijän keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi (Jaakkola, 2020, s. 172-173; Vesterinen, 2006, s. 9)



Olemalla mukava työkaveri kaikille, pystyy meistä jokainen vaikuttamaan myös työkavereiden työhyvinvointiin. Työkavereille kannattaa antaa palautetta- etenkin silloin, kun asiat sujuvat hyvin. Lisäksi kollegoiden kuulumisia kannattaa kysellä ja heistä kannattaa olla kiinnostunut. Kiittäminen ja kehuminen luovat hyvää mieltä ja tunnelmaa kaikille. Työyhteisön sekä muiden tukeminen ovat tärkeitä keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Manka & Manka, 2016, s. 56; Mäkelä, n.d.)

### **3.4 Työolot**

Työolot ovat tuottavan, terveen ja turvallisen työn perusta. Työturvallisuuslaki edellyttää että työnantajan on huolehdittava henkilöstön turvallisuudesta ja terveydestä. Työympäristön ollessa kunnossa, myös työn psykososiaalinen ja fyysinen kuormitus on hallinnassa, silloin myös työn tuottavuuskin paranee. Työpaikalla täytyy huomioida terveellinen sisäilma ja tehokas ilmanvaihto. (Työsuojelu.fi n.d.)

Työoloilla on suuri vaikutus työssä jaksamiseen ja henkilöstön työtehtävien suoriutumiseen. Työntekijät jotka ovat tyytyväisiä työoloihin, heidän sairaspöissaolot ovat vähäisempiä verrattuna niihin henkilöihin jotka eivät ole tyytyväisiä työoloihin. Lisäksi työoloihin tyytyväiset työntekijät vaihtavat harvemmin työpaikkaa. Tulosten mukaan työoloja parantamalla voidaan pidentää työuria. Epämieluisat työolot lisäävät ajatuksia ennenaikaiseen eläkkeeseen ja heikentävät työtyytyväisyyttä. (Insinöörilehti. 2020)

#### **3.4.1 Työn tuunaus**

Työn tuunaamisella tarkoitetaan sitä, että omaa työtä muokataan itselle mieluisammaksi. Toisin sanoen tuunaus on rutiinien rikkomista, innovatiivisuutta sekä unelmien toteuttamista nykyisessä työssä. Työn tuunauksen myötä työn kehittäminen ei siis ole vain työnantajan vastuulla, vaan työntekijä ottaa vastuun siitä itse. Tuunauksen tarkoituksena on muokata työtehtävien osia tai omaksua uusia näkökulmia työhön. Tuunauksen avulla työhön leipiintyminen vähenee ja työntekijä voi päästä työn imuun. (Työterveyslaitos, n.d.)

### 3.4.2 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä työhön liittyvää motivaatio- ja tunnetilaa. Työn imu - tunnetilassa on kyse siitä, että työntekijä kokee energisyyden tunnetta panostaessaan työhön. Lisäksi hän tuntee tarmokkuutta ja ponnistelun sekä sinnikkyuden halua kohdata työssä vastoinkäymisiä. Työn imu merkitsee myös sitä, että työntekijä voi olla ylpeä työstään sekä ammatistaan ja hän pitää työtä merkityksellisenä. Myös työhön uppoutuminen, keskittyminen ja paneutuminen, ovat merkkejä että työssä on imua. Työn imulla on paljon positiivisia seurauksia sekä esimiehelle, että työntekijälle ja lisäksi koko työpaikalle. Työn imu on tutkitusti yhteydessä:

- Organisaation sitoutumiseen ja vahvempaan työhön
- Haluun olla työelämässä ja työssä pidempään
- Tahtoon olla uudistushakuinen
- Ystävällisyyteen ja hyviin työyhteisötaitoihin työpaikalla
- Työpäivän jälkeiseen palautumiseen
- Fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen
- Tyytyväisyyteen elämään, työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen.

(Koskensalmi ym, 2015 ss. 8-10)

### 3.4.3 Flow -tila

Flow on psykologi Mihaly Csikszentmihalyin kehittänyt käsite, jolla tarkoitetaan täydellistä uppoutumisen tilaa. Kun tähän tilaan pääsee, tekeminen tempaisee tekijän vahvasti mukaansa ja keskittyminen on erittäin syvää. Tässä tilassa jopa ajan ja paikan taju katoavat. Csikszentmihalyi on osoittanut, että ihmiset, jotka kokevat paljon flowta, ovat muita tyytyväisempiä elämässä. Tilassa työskenteleminen on myös erittäin tuottavaa.

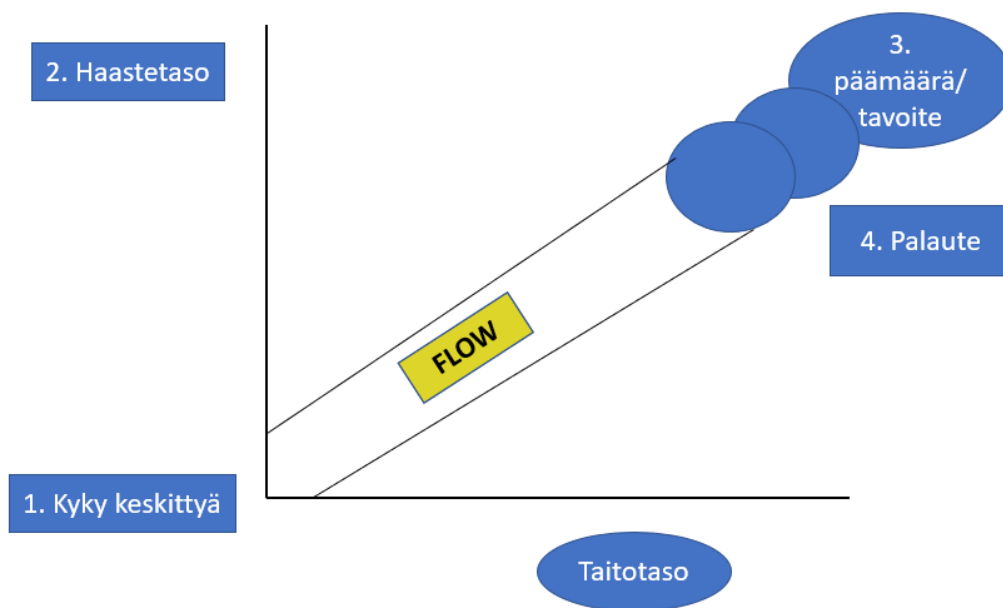
(Martela&Jarenko, 2016, s. 100-101)

Jotta flow- tilaan pääsee, on oltava kykyä keskittyä. Lisäksi tehtävän haastetason ja tekijän taitojen on kohdattava eli haastetason on oltava oikea. Flow- tilaan pääsemiseksi tekijällä on

lisäksi oltava selkeät tavoitteet ja päämäärät ja hänen on saatava jatkuvaa palautetta.  
(Martela&Jarenko, 2016, s. 101-105)

Seuraava Martelan & Jarenkon (2016, s. 101) kuva havainnollistaa näitä neljää edellytystä flow tilan saavuttamiseksi.

Kuva 4. Flow- tilan saavuttaminen (Martela&Jarenko, 2016, s. 101)



### 3.5 Työssä jaksaminen

#### 3.5.1 Työn kuormitustekijät

Työkuormituksen haitalliset merkit voivat ilmetä muun muassa käyttäytymisen muutoksina, tunnetasolla, erilaisina muistivaikeuksina, fyysisinä kipuina, elimistön toimintahäiriöinä ja työn hallinnan katoamisena. Haitallisen työkuormituksen tilanteissa pitää ottaa tilanne puheeksi esimiehen kanssa. Tämän voi tehdä yhdessä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työkaverin kanssa. (Työturvallisuuskeskus n.d.)



Haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisemisen vastuu on työnantajalla. Haitallisen työkuormituksen arvioinnissa, tunnistamisessa ja seurannassa kannattaa hyväksikäyttää työpaikalta saatavia seurantatietoja ja tilastoja, sekä kysyä neuvoa työpaikan asiantuntijatahoilta. Mikäli työpaikalla ilmenee haitallisia kuormitustekijöitä, kannattaa hyödyntää työterveyshuollon ammattitaitoa. Toimenpiteet haitallisen kuormitustekijöiden suhteen tapahtuu yhteistyössä työntekijöiden ja heidän edustajien kanssa.

(Työturvallisuuskeskus n.d.)

Myös työntekijät voivat käytöksellään vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa työn kuormitukseen luomalla hyvää ilmapiiriä, auttamalla ja tukemalla työkavereita, osoittamalla kiitosta sekä olemalla ystävällinen muita kohtaan. Jokaisen työyhteisön jäsenen pitäisi huolehtia myös omasta työkuormastaan suunnitelmalla työnsä ja pitämällä ajantasalla oma esimiehensä. Myös omaa haitaliista työkuormitusta voi vähentää omasta hyvinvoinnista huolehtimalla, palautumisella, töiden tarkalla suunnittelulla sekä kiinnittämällä huomiota omaan asenteeseen.

(Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat:

- Työliikkeet
- Työasennot
- Liikkuminen
- Fyysisen voiman käyttö
- Riittämätön uni ja palautuminen. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Liian kova fyysinen kuormitus on yhteydessä liikunta -ja tukielin oireisiin. Kuormituksen tulisi kuormittaa henkilöä juuri sopivasti toimintakyky ja terveys huomioon ottaen. Fyysiseen kuormitukseen liittyvät keskeisesti määritelmät työkyky ja toimintakyky. Toimintakyvyllä ilmaistaan ihmisen psyykkisiä, sosiaalisia ja fyysisiä edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen tärkeistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista. Työkyvyssä on kysymys siitä mitä työ vaatii ja ihmisen välisestä suhteesta. Fyysistä kuormitusta voivat lisätä muun muassa altistuminen kemiallisille tekijöille, ilman epäpuhtaudet, lämpötila tai melu. Kaikkia

työpaikan kuormitustekijöitä ei pystytä kokonaan poistamaan. (Kilpinen, 2018, ss. 82-83; Teollisuusliitto, n.d.; Työturvallisuuskeskus n.d.)

Fyysistä toimintakykyä voidaan tukea ergonomisilla ratkaisuilla. Ergonomialla tarkoitetaan ihmisen ja toimintajärjestelmien vuorovaikutuksen kehittämistä sekä tutkimista. Ergonomian käsite on laaja, koska sillä tarkoitetaan paitsi fyysistä ergonomiaa, myös kognitiivista sekä organisatorista ergonomiaa. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan aivotyöskentelyn kuormitusta. Organisatorisella energialla puolestaan tarkoitetaan sitä miten teknisiä järjestelmiä kehitetään työntekijöille sopiviksi ja kuinka töitä järjestellään. Ergonomian avulla parannetaan työntekijän terveyttä, työturvallisuutta ja hyvinvointia sekä työn tehokasta ja häiriötöntä sujuvuutta. Tavoitteena on, että työntekijät voivat tehdä työtänsä niin, ettei siitä aiheudu heille vaarallista tai haitallista kuormitusta eikä tapaturmavaaraa. (Superliitto, n.d.; Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työtilat on suunniteltava niin, että niitä suunniteltaessa on huolehdittu esteettömyydestä. Näin työpaikalla työtilat ovat muunneltavissa erilaisten työntekijöiden tarpeiden mukaan. Esteettömyyden ansiosta myös osatyökykyisten työnteko voidaan mahdollistaa heidän ammattitaitonsa sekä edellytystensä mukaisesti. Työtiloja suunniteltaessa myös työvälineet ja työprosessit on suunniteltava hyvin. Työntekijöiden kuormitusta voidaan vähentää työpisteiden erilaisilla säädöillä, ja on hyvä kinnittää huomioita, että ne ovat säädettävissä erikokoisten työntekijöiden mukaisesti.

Hyvän työpisteen ominaisuuksia ovat:

- Työasento on hyvin tuettu tai tasapainoinen tai että työasentoa voi vapaasti vaihdella.
- Työpisteessä pystyy liikkumaan vapaasti sekä perusasentoa voi vaihdella joko istuen tai seisten.
- Työntekijöiden pituus ja pituus erot on huomioitu.
- Laitteiden käytössä ei tarvitse käyttää liikaa voimaa.
- Laitteiden käyttö on helppoa ja niitä pystyy käyttämään virheettömästi.
- Työtilat sallivat työntekijöiden keskinäisen kommunikoinnin.

- Työpisteen lämpötila, valaistus ja ääniympäristö on työtehtävän vaatimuksen mukainen ja työntekijälle sopiva.
- Työpiste on turvallinen.
- Työpisteen pystyy helposti pitämään siistinä. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työpaikoilla on kiinnitettävä huomioita hyviin työasentoihin sekä työliikkeisiin.

Työasennoissa on vältettävä nivelten ääriasentoja sekä yksipuoleista kuormitusta. Pitkään samana oleva työasento voi aiheuttaa pysyvää lihasjännitystä, josta voi seurata erilaisia oireita ja kiputiloja. Myös ulkoiset olosuhteet, kuten veto ja kylmyys voivat vaikuttaa elimistön kuormitukseen. Seisomatyötä kannattaa monipuolistaa istumalla mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi taukojen aikana. Apuna voidaan käyttää lisäksi erilaisia seisontatukia. Istumatyötä puolestaan kannattaa monipuolistaa liikkumalla ja seisomalla, kun mahdollista. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Käsin tehtävissä nostoissa on huomioitava seuraavia asioita:

- Nostamisen toistuvuus ja kesto
- Taakan muoto, käsiteltävyys, paino, koko ja vakaus
- Työskentely alueen koko, nostoalueen epätasaisuus ja liukkaus
- Työskentelytason korkeus, ilmanvaihto, kosteus ja lämpötila
- Työliikkeiden ja työasentojen kehon käyttö sekä ergonomia
- Oikeat nostoasennot, nostaessa taakka lähellä kehoa
- Nostoavun ja nostoapuvälineiden käyttö
- Työntekijän ominaisuudet, lihasvoima ja työkokemus. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Yksi tärkeimmistä jaksamisen ja työviihtyvyyden tekijöistä on uni. Uniongelmat ovat lisääntyneet ja niitä pidetään jo kansansairautena. Uni on tärkeimpiä asioita työelämän tuottavuudessa. Paineet ja stressi aiheutuvat usein uniongelmistä. Paine ja stressi johtuvat usein työtavoista tai huonosta työilmapiiristä. Ne voivat johtua myös työn suuresta vastuusta tai siitä ettei ole mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä tai velvollisuudet on jaettu työpaikalla väärin. (Jaakkola, 2020. ss. 177-180; Kilpinen, 2018. ss.80-81)

Unen aikana mieli ja keho latautuvat. Unelle pitää varata riittävästi aikaa, ja nukkumaan pitää mennä silloin kun alkaa väsyttämään. Uni on ollut riittävä silloin, kun herää virkeänä ilman herätyskelloa. Itselleen kannattaa rakentaa unirytm. Laadukkaalle ja hyvälle unelle pitää antaa mahdollisuus. Arjen kannattaa olla aamu- ja päiväpainotteista. (Jaakkola, 2020, ss. 179-180)

Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat:

- Pitkään kestäneet muutokset ja epävarmuus
- Työn tavoitteet jotka ei ole selkeitä
- Työn huono laatu kiireiden vuoksi, liian paljon työtä
- Liian vähän työtä tai työ on liian haasteetonta
- Työn ajattelun karkaaminen vapaa-ajalle, itsesäätelyn puute
- Ei mahdollista itsensä kehittämiseksi ja uuden oppimiseksi
- Arvostuksen tai palautteen puute
- Häiritsevät keskeytykset ja esteet. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Lisäksi työn sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat:

- Hankalat sosiaaliset suhteet, työyhteisöongelmat ja yhteistyöongelmat
- Eristyneisyys ja yksintyöskentely
- Kieliongelmat, yhteisen kielen puuttuminen
- Verkostomaisessa työssä tavoittamisen hankaluus
- Vaikeat asiakastilanteet ja asiakasväkivalta
- Huono tiedonkulku
- Epätasa-arvon tunteminen
- Epäasiallinen kohtelu ja ala-arvoinen työkäyttäytyminen
- Ongelmat työn organisoimiseen ja tyytymättömyys esimiestyöhön.  
(Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.5.2 Työn voimavaratekijät

Työ ei ole ainoastaan haitallisesti kuormittavaa, siihen liittyy myös laajasti positiivisten kuormitustekijöiden vaikutusta. Työn voimavaratekijöitä ovat yksilöön liittyvät ominaisuudet, kuten sinnikkyys, optimismi, hyvä itsetunto ja joustavuus. Työtehtäviin liittyvät voimavaratekijät ovat onnistuminen asiakastyössä, kehittävyys, palkitsevuus, merkityksellisyys ja tulokset. Työn merkityksellisyys onkin yksi tärkeimmistä tekijöistä innostumisen sekä pysyvyyden kannalta. (Kilpinen, 2018, s. 165; Työturvallisuuskesku n.d.)

Voimavaratekijät jotka liittyvät työjärjestelyihin ovat työaikojen joustavuus, tavoitteiden ja roolien selkeys. Tavoitteiden saavuttaminen tehdää huomattavasti helpommaksi mikäli ihmiset tietävät mitä tavoitteet ovat, ja kokevat ne omikseen. Tavoitteiden asettamisen voi myös keikauttaa päällelleen ja toimia niiden suhteen niin, että jokainen asettaa omat tavoitteensa itse. Tällöin yhtiötä ohjaavat visio sekä arvot ja yhdessä päivitettävät mittarit, mutta tavoite on jokaisella oma. (Aalto-Setälä & Saarinen, 2014, s.172; Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työyhteisöön liittyviä tekijöitä ovat oikeudenmukaisuus ja palaute, arvostus, selkeä johtaminen, vuorovaikutus sekä esimiehen ja työyhteisön tuki. (Työturvallisuuskesku n.d.)

Voimavaratekijöitä on myös itse organisaatiossa. Niitä ovat innovatiiviset toimintatavat, työn varmuus sekä työn ja siviilielämän yhteensovittamisen käytännöt sekä asenteet. Myös hyvät kehityskeskustelukäytännöt sekä palaverikäytännöt ja ammatillisen osaamisen kehittäminen ja seuranta ovat organisaatioiden voimavaratekijöitä. Organisaatio, jossa voidaan hyvin, on tavoitteellinen. Tällaisessa tavoitteellisessa organisaatiossa tulevaisuudesta on selkeä visio sekä strateginen suunnitelma sen toteuttamiseksi. Henkilöstöä kannattaisi osallistaa tavoitteiden laadintaan. Tällöin he ovat kiinnostuneita toimimaan tavoitteiden mukaisesti. Työhyvinvointia kannattaakin kehittää organisaation tavoitteista käsin, eikä irrallaan niistä. Parhaimmillaan henkilöstön hyvinvointi tukee organisaation tavoitteiden tukemista. (Manka & Manka, 2016, ss. 80-81; Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.5.3 Työuupumus

Työuupumuksella kuvataan tilaa, missä työntekijästä tuntuu siltä, että työssä selviytymiseen eivät omat voimat enään riitä. Työuupumus ja loppuunpalaminen ilmausit kuuvaavat kokonaisvaltaista väsymyksen tunnetta. Kun aiemmin mielenkiintoinen työ alkaa tuntumaa yhdentekevältä ja merkityksettömältä on se väsymyksen ohella tyypillisin työuupumuksen oire. (Terveystalo n.d.)

Työuupumusta ei pidetä sairautena, mutta siihen liittyy riskejä sairastua esimerkiksi unihäiriöön ja masennukseen. Kauan jatkunut työuupumustila heikentää kykyä huolehtia omasta terveydestä sekä altistaa mielen- ja sydänperäisiin sairauksille. Kauan jatkuneena uupumus voi pahimmillaan johtaa pysyvään työkyvyttömyyteen. Uupuneet ihmiset syylistävät uupumuksesta helposti itseään. Usein uupuneilla ihmisillä on elämässään myös muita kuormitustekijöitä kuten avioero tai sairastuminen. Kun ihminen alkaa uupua työssään, ei hänellä välttämättä ole voimia muulle elämälle ja näin ollen voi olla myös niin päin, että uupumus on johtanut avioeroon, eikä avioero uupumiseen. (Marila & Valonen, 2020, ss. 16-17; Terveystalo n.d.)

Työuupumuksen oireet ovat lisääntynyt väsymys, ammatillisen itsetunnon lasku sekä kynnistyminen. Lisääntynyt väsymys on sellaista, missä uni ja lepo eivät virkistä, eikä väsymiselle ei löydy järkevää selitystä. Kynnistyminen tarkoittaa, että työ, jota tekee tunnu enää yhtä tärkeltä kuin ennen. Myös oma asenne työtä kohtaan muuttuu. Kun itsetunto työssä laskee, alkaa työntekijä ajatella olevansa huonompi kuin muut työntekijät. Monelle työuupumus aiheuttaa sydämen rytmihäiriöitä, univaikeuksia sekä myös selkäkipua. (Mehiläinen n.d.)

Myös esimiehet voivat uupua. Esimiehen jaksamisella on suora yhteys työntekijöiden hyvinvointiin sekä tuloksellisuuteen. Esimiehen jaksaminen ja motivaatio antavat energiaa koko työyhteisölle. Esimiehen hyvä vointi välittyy siis koko yhteisöön. Esimiehen uupumisen tunnistaminen aikaisessa vaiheessa onkin todella tärkeää, ja näin ollen työntekijän tai esimiehen antamat havainnot kannattaakin aina ottaa tosissaan. Myös työntekijöiden

hyvinvointi vaikuttaa esimieheen. Motivoituneet työntekijät antavat esimiehelle energiaa. (Pirinen, 2014, s. 164)

Kaiken kaikkiaan Suomessa yli neljännes työikäisistä kokee työuupumuksen oireita jossain vaiheessa elämäänsä. Uupumuksen pitkittyessä uupumus voi kehittyä masennukseksi tai aiheuttaa erilaisia ahdistusoireita. Työuupumus ei hellitä levolla, eikä uupunut ihminen pysty hallitsemaan tilannetta. Kun työuupumus etenee, ihminen saattaa lamaantua. Energia on vähissä ja asiat eivät etene. Kroonistuminen on ominaista työuupumiselle. Jossain vaiheessa kaikki yrittäminen ja ponnistaminen vaatii liikaa voimavaroja. (Marila & Valonen, 2020, s. 14)

#### **3.5.4 Palautuminen**

Ihmiset kuormittuvat automaattisesti, mutta ihmisiltä löytyy myös palautumismekanismi, joka auttaa menetettyjen voimien palautumisessa. Mekanismin tavoitteena on palauttaa elimistö lepotilaan, jolloin kulutetut voimat palaavat. Energiavarastojen palautuminen edellyttää pitkää lepoa öisin ja vapaa-ajalla. Palautuminen on onnistunutta, kun elimistö on stressitilan jälkeen palautunut perustasolle ja työntekijä itse kokee pystyvänsä jatkamaan työtä. Palautumiseen on kiinnitettävä huomioita päivittäin. Pienet palautumishetket työn lomassa ovat tärkeitä riittävän unen lisäksi. Miellyttävät ja rauhalliset hetket auttavat myös palautumiseen. Työpaikoilla tulisikin miettiä kuinka erilaisia palauttavia hetkiä saataisiin työpäiviin. Palautumishetkien aikana työntekijät olisivat tietoisia itsestään ja siitä mitä he juuri silä hetkellä ovat tekemässä. Työntekijät voisivat esimerkiksi istua pari minuutiksi tuolilleen, sulkea silmänsä ja hengittää syvään. (Manka & Manka, 2016, ss. 181-182)

## 4 Työhyvinvoinnin portaat

### 4.1 Maslowin tarvehierakia ja työhyvinvoinnin portaat

Abraham Maslowin luoma tarvehierarkia perustuu sellaisten tarpeiden olemassaoloon, jotka vaikuttavat jokaiseen yksilöön. Maslow on jakanut nämä tarpeet tärkeimmästä vähiten tärkeimpään. Maslowin mukaan ihmisen toiminta syntyy motivaatiosta, joka on suunnattu tietynlaisten tarpeiden täyttämiseen. Eli me lokeroimme tarpeemme sen mukaan, miten ne hyvinvointiimme vaikuttavat. (Mielenihmeet, 2018)

Rauramon (2008, s.34) mukaan Maslowin ihmistarpeiden teorian rakenne on hierarkinen. Teorian mukaan ihmiset alkavat kehittää ylevämpiä haluja, kun he ovat ensin täyttäneet perustarpeensa. Maslow luokitteli tarpeet viiteen eri osa-alueeseen:

- Fysiologiset tarpeet
- Turvallisuuden tarpeet
- Sosiaaliset tarpeet
- Tunnustuksen tarpeet
- Itsekehittämisen tarpeet

Kuva numero 5 havainnollistaa Maslowin tarvehierarkiaa pyramidi- muodossa.

Kuva 5. Maslow:n tarvehierarkia (Rauramo 2008, s.34)



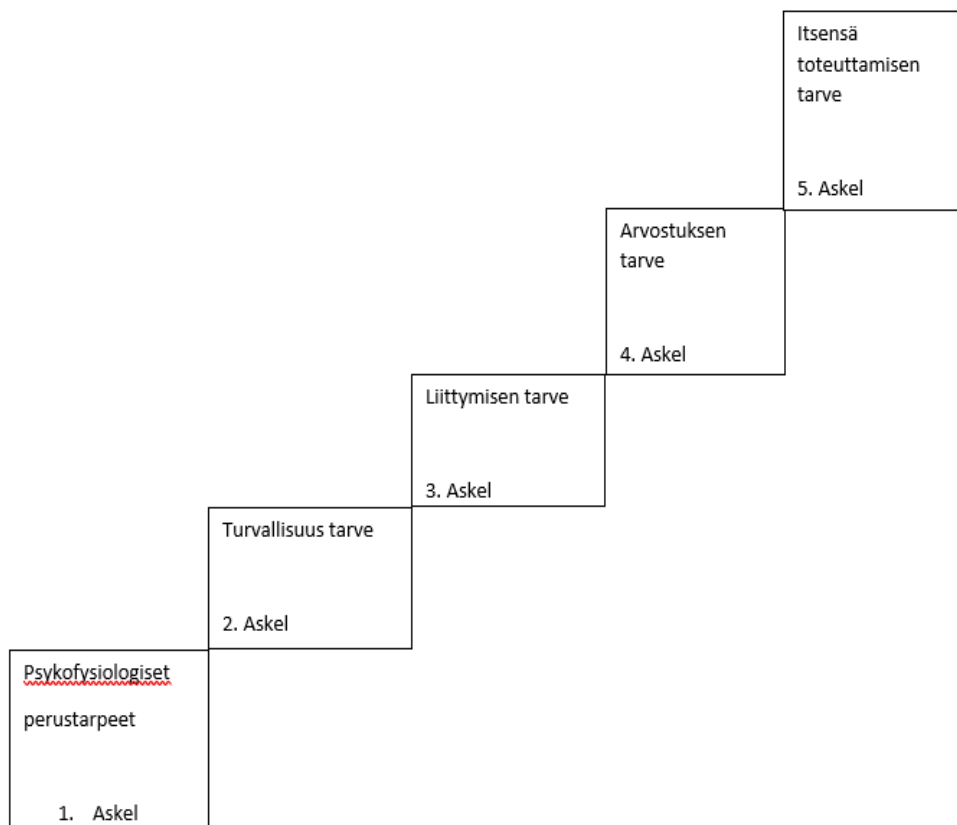


Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen normaaleista tarpeista suhteessa työhön ja niiden vaikutuksesta motivaatioon. Portaat löytyy kuvattuna kuvasta numero 6.

Työhyvinvoinnin portaat -malli on kehitetty käyttämällä perustana Maslowin tarvehierarkiaa. Portaattai tarve ovat teoreettisesti analysoitu, ja samalla on mietitty, kuinka jokaisen tarpeen tyydyttäminen ilmenee ja minkälaisia seurauksia tyydyttymisen taantumisesta tai puutteesta on. (Rauramo, 2008, s.34)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tavoitteena on ollut etsiä ja löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia toimintamalleja ja tekijöitä suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen kehitystoiminnan tueksi. Listaamalla työhyvinvoinnin kehitysjärjestelmä systeemiseksi malliksi, on ollut mahdollista löytää ne tärkeät prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan silloin, kun tahdotaan saada suuria muutoksia järjestelmään tai sen osiin. (Rauramo, 2008, s.34)

Kuva 6. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2008, s.34)



## 4.2 Ensimmäinen porras: Psykofysiologiset perustarpeet

Terveenä pysyäksään ihmisen elimistö tarvitsee virikkeitä ja ärsykeitä. Ärsykeitä tarvitsevat niin lihakset, luut, hengitys- ja verenkiertoelimistö, kuin hermosto ja aivotkin. Sopiva työkuorma edesauttaa työntekijöiden hyvää työkykyä ja terveyttä. Työntekijöiden tekemä työ ei saa olla liian helppoa ja yksitoikkoista tai liian raskasta ja vaikeata. Työn tarvitsee sen sijaan vastata mahdollisimman hyvin työntekijän ominaisuuksia. (Rauramo, 2008, s.37)

Fyysisestä kuormituksesta puhuttaessa puhutaan verenkierto- ja liikunta elimistöön kohdistuvasta kuormituksesta. Fyysisesti tyypillisiä työtehtäviä ovat käsin tehtävät tavaroiden siirrot ja nostot, paikallaan istuminen sekä yksipuoliset toistuvat liikkeet. Hyvä työn organisointi, työtilojen suunnittelu sekä nosto – ja apuvälineiden käyttö helpottavat fyysistä kuormitusta. (Rauramo, 2008, s.42)

Psykososiaalinen työympäristö on yksi työympäristön osa, joka koostuu työnjohtamisesta, yhteistyöstä, yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä, vuorovaikutuksesta sekä työn organisoinnista. Muutokset työelämässä ja yhteiskunnassa ovat lisänneet psykososiaalisia kuormitustekijöitä työssä. Työelämän murroksen myötä itseohjautuvuus, ongelmanratkaisukyky ja päättelytaidot sekä osaamisen kehittäminen nousevat yhä tärkeämpään asemaan. Tärkeimmät tekijät psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat hyvän työilmapiirin vahvistaminen, työn ja kiireen hallinta sekä työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Tärkeää on että, työpaikan johtoasemassa olevat henkilöt ovat sitoutuneet työolojen parantamiseen. Esimiestehtävissä työskentelevät henkilöt ovat tärkeässä roolissa työpaikalla havaitsemaan ongelmat ja pahoinvoinnin oireet. (Pakarinen ym., 2018, ss. 3-6; Rauramo, 2008, ss. 54-55)

### 4.3 Toinen porras: Turvallisuuden tarve

Turvattomuus on lisääntynyt merkittävästi työelämässä, ja se on hyvinvoinnin merkittävä haittatekijä. Jatkuva huoli toimeentulosta, työllistymisestä tai muut taloudelliset ongelmat ovat monille arkipäivää. Osa-aikatyö tai määräaikainen työsuhde sopivat joidenkin elämäntilanteeseen, mutta monille ne myös aiheuttavat turvattomuutta, ja tästä johtuen hyvinvointi heikkenee. Ihmisille on tärkeää saada tietoa ja ohjausta omaan työhön liittyvistä asioista, etenkin työsuhteen jatkuvuudesta ja sitä kautta omasta toimeentulostaan.

(Rauramo, 2008, s. 85)

Muutos ohjaa tänä päivänä voimakkaasti työelämää. Työntekijöiltä, organisaatiolta ja yhteisöltä vaaditaan jatkuvaa uudistumista ja sopeutumista. Ongelmat ja mahdollisuudet jotka liittyvät muutokseen, puhuttavat jokaista työelämässä toimivaa organisaatiota, yksilöä ja yhteisöä. Muutoksia on tapahtunut yhteiskunnassa ja työelämässä aina. (Rauramo, 2008, s. 86)

Turvallisuuden tarve on aina läsnä, ja se seuraa ihmisiä heidän elämänsä kaikilla osa-alueilla. Työpaikalla turvallisuuden tarve korostuu, koska työpaikka mahdollistaa monelle sen, että fysiologiset tarpeet täyttyvät. Työllä toteutetaan ihmisten perustarpeita. Turvallisuuteen työelämässä kuuluvat myös vaihtelun sekä pelon voittamisen tarpeet. Liika varovaisuus voi olla ilmaus pelosta ja pelokkuus puolestaan voi altistaa virheille. Hyvä työpaikka kannustaakin työntekijöitensä kohtaamaan ja voittamaan pelkonsa. Näin työpaikka haastaa työntekijöitensä tekemään työnsä paremmin ilman riskejä. Se auttaa työntekijöitä kasvamaan niin työntekijöinä, kuin ihmisinäkin. (Mohamud, 2015)

### 4.4 Kolmas porras: Liittymisen tarve

Ihmisen toiminnan ja olemassaolon edellytys on yhteisöllisyyden tunteen tunteminen. Yksilön tärkein voimanlähde on yhteisö. Yhteiskunnan koossa pitämisen voima on yhteisöllisyyden tunne. Ihmisen itsetunto vahvistuu ja muodostuu suhteessa muihin ihmisiin, ja positiivinen palaute ruokkii itsetuntoa. Yksilö ja hänen persoonansa pääsee täyteen kukoistukseen hyvässä yhteisössä. Esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus

on yhteisöllisyyden edellytys. Yhteisöllisyyttä edistävät arkiset taidot sekä oman työn aktiivinen tekeminen. Työyhteisötaitoihin kuuluvat esimerkiksi:

- Omasta osaamisesta huolehtiminen
- auttaminen sekä muiden työstä kiinnostuminen
- muiden työn arvostaminen
- kohteliaisuus sekä reiluus, kiittäminen ja anteeksipyyttäminen
- yhteistyö esimiehen sekä työkavereiden kanssa
- palautteen pyytäminen sekä antaminen (Manka & Manka, 2016, s. 148; Rauramo, 2008, s. 122)

Organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaa voidaan määritellä työpaikan ilmapiiriksi. Työpaikan sisällä voi olla erilaisia ilmapiirejä. Näistä saman työpaikan sisällä olevista ilmapiireistä voidaan kuitenkin erottaa seuraavat ulottuvuudet:

- Säännöt, ohjeet, rakenne ja toimintatavat
- Vastuu: Tehdä päätöksiä, toimia itsenäisesti ja mahdollisuus vaikuttaa
- Kokea työ haasteelliseksi ja mahdollistaa riskinotto
- Palkitseminen
- Tuki ja kannustus
- Ratkaista ristiriitoja mahdollisimman nopeasti (Rauramo, 2008, s.124)

#### **4.5 Neljäs porras: Arvostuksen tarve**

Maslowin mukaan arvostus voidaan jakaa ylempään ja alempaan tarpeeseen. Ylemmällä tarpeella tarkoitetaan itsearvostusta, ja alemmalla toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta. Oleellisesti sosiaaliseen arvostukseen kuuluvat, kunnia, status, tunnettavuus, kunnollisuus ja kuuluisuus. Lisäksi jopa dominointia pidetään sosiaalisena arvostuksena. Arvostuksen ylempi tarve käsittää sellaisia tunteita ja asioita, kuin kompetenssi, saavutukset, itseluottamus, riippumattomuus, johtajuus ja vapaus. Itsearvostusta ei voi menettää yhtä helposti kuin toisilta saatua. Ystävien, läheisten, esimiesten ja työyhteisön antamaan arvostukseen vaikuttaa se, millä tavoin ihminen arvostaa työtään ja itseään. Kun kokee

arvoksen tunnetta ja kokee saavansa sitä muilta, on se tärkeä edellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. (Rauramo, 2008, s. 143)

Fordin entisen toimitusjohtajan Alan Mullalyn mukaan yrityksen kilpailuetu syntyy työntekijöiden arvostamisesta sekä kiittämisestä, onnistumisten juhlimisesta, nauttimisesta sekä välittämisestä. Hän onkin kiteyttänyt, että kaikkein tärkeintä sekä itsensä, että tiimin onnistumisen kannalta on se miltä ihmisestä tuntuu. Ihmisten on tiedettävä, että heistä välitetään, joten heille on säännöllisesti muistettava kertoa, että heitä arvostetaan. Hänen näkemyksensä mukaan työpaikalla ollaan arvostamassa toisiaan sekä nauttimassa matkasta riippumatta lopputuloksesta. (Furman ym., 2014, ss. 109-110)

#### **4.6 Viides porras: Itsensä toteuttamisen tarve**

Osaaminen on niin yksilöiden, organisaatioiden, yhteisöjen kuin suomalaisen yhteiskunnankin perusta kilpailukyvyllä. Osaaminen edellyttää jatkuvaa uusien ideoiden luomista ja se luo uusia haasteita organisaatiossa toimiville työntekijöille. On tärkeää, että organisaatiossa kaikille työntekijöille löydetään oikeat työtehtävät sekä roolit. Puuttuvaa osaamista voidaan löytää esimerkiksi rekrytoimalla uusia henkilöitä. Esimiesten ja organisaation on mahdollistettava työntekijöiden kehittyminen ja johdettava sitä. Työntekijöiden on puolestaan otettava vastuu omasta oppimisestaan. (Pirinen, 2014, ss. 113-114; Rauramo, 2008, s. 160)

Työssä opitaan paljon uusia asioita. On tärkeä edistää työssä oppimista ja sitä, että oppiminen liittyy kaikkeen päivittäiseen tekemiseen. Organisaatio voi säilyttää kilpailukykyä ja saavuttaa tavoitteensa kun osaamista kehitetään. Oppivan organisaation syvin olemus muodostuu tavoitteista ja visioista sekä toimintatavoista ja arvoista. On tärkeää että organisaatiossa jokainen työntekijä tietää yhteiset tavoitteet ja visiot, sekä pystyy kehittämään työtään ja hankkimaan taitoja ja tietoja mitä työssä tarvitsee. (Rauramo, 2008, s. 160)

Osaamiskartoituksen avulla työyhteisö voi kartoittaa osaamisensa ja löytää kehittämistarpeet. Osaamiskartoituksessa on hyvä pohtia tai toteuttaa seuraavat asiat:

- Tärkeimmät ydinprosessit mitä työssä tarvitaan
- Tarvittavat tehtävät prosessissa (näiden ylöskirjaus)
- Oman osaamisensa merkkaukseen työtehtävän suorittamisessa:
  - Ei tiedä tehtävästä
  - Tietää tehtävästä
  - Osaa tehtävän
  - On asiantuntija kyseessä olevassa tehtävässä.

Nykytilan osaamisen kartoittamisessa on tärkeää myös miettiä, minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Pohdintaa voi tehdä esimerkiksi seuraavien ajatusten avulla:

- Ketkä ovat tulevaisuudessa asiakkaitamme?
- Millaisia tuotteita ja palveluita he tarvitsevat?
- Kuinka niitä palveluita ja tuotteita tuotetaan?
- Millaista osaamista tarvitaan niiden tuottamiseen?
- Löytyykö työpaikalta nämä taidot ja tiedot?
- Millaista koulutusta tarvitaan näiden tuotteiden/palvelujen aikaansaamiseksi?

(Rauramo, 2008, ss. 166-167)

## 5 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely teetettiin Metalli Oy:n työntekijöille. Työntekijöitä kyseisessä yrityksessä on seitsemän ja kaksi toimihenkilöä. Työhyvinvointikyselyyn vastasivat kaikki yrityksen työntekijät, ja näin ollen kyselyn vastausprosentiksi saatiin 100 %. Koska kyselyyn vastattiin innokkaasti, ja näin ollen saimme kattavat tulokset työhyvinvoinnin tilasta.

### 5.1 Kyselyn toteuttaminen

Työhyvinvointikyselyn ajankohdaksi valikoitui syksy 2021. Syksy oli hyvää aikaa teettää kyseinen tutkimus, koska kaikki työntekijät olivat palanneet kesälomilta. Kun työntekijät eivät olleet lomillaan, vastausprosentti oli mahdollista saada korkeaksi. Tavoitteemme olikin saada kaikki työntekijät vastaamaan kyselyyn.

Työhyvinvointikysely toteutettiin paperisella kyselylomakkeella (liite 1). Jokaisen väittämän kohdalla oli viiden kohdan vastausruudukko. Ruudukossa numero 1= täysin erimieltä, 2= osittain erimieltä, 3= en osaa sanoa 4= osittain samaa mieltä, ja 5= täysin samaa mieltä.

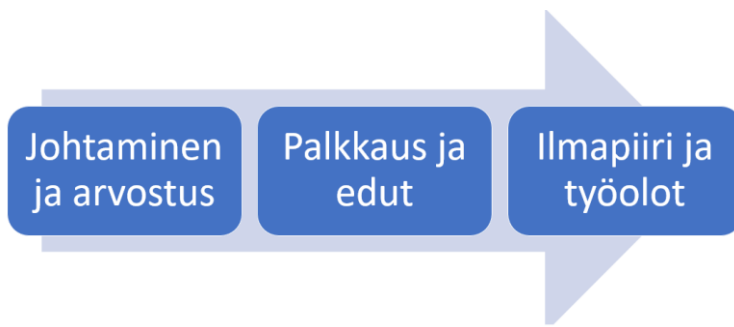
Kysely koostui kymmenestä eri väittämästä. Kysely oli jaettu kolmeen pääkohtaan:

1. Johtaminen ja arvostus
2. Palkkaus ja edut sekä
3. Ilmapiiri ja työolot.

Pääkohdat löytyvät kuvasta numero 7. Pääkohtien alla oli yhteensä kymmenen väittämää, joihin työntekijät valitsivat sopivimman kohdan oman tuntemuksensa mukaisesti.

Kymmenen väittämän lisäksi kyselyssä oli sanallinen palauteosio, johon työntekijät pystyivät kirjoittamaan samallista palautetta tai kehitysjatoksia johdon luettavaksi.

Kuva 7. Kyselyn rakenne



## 5.2 Johtaminen ja arvostus

Kyselyn ensimmäinen osio oli johtaminen ja arvostus. Tällä kyselyn osiolla halusin mitata työntekijäiden suhdetta johtamiseen ja arvostukseen. Halusimme selvittää, onko työyhteisö tyytyväinen yhtiön tiedottamiseen ja kokevatko työntekijät, että heitä osallistutetaan päätöksentekoon. Toisaalta taas tällä kyselyn osiolla halusimme selvittää kokevatko työntekijät, että heidän työnsä on arvostettua, he saavat kiitosta ja heidän kohtelunsa on tasapuolista.

Tämä kyselyn osio koostui neljästä väittämästä:

1. Johto tiedottaa henkilöstöä tulevista muutoksista riittävän hyvin
2. Johto ottaa henkilöstön mukaan päätöksen tekoon ja kuuntelee henkilöstön ideoita
3. Työtäni arvostetaan ja saan siitä kiitosta
4. Työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti.

Työyhteisössä johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on saada työyhteisönsä kaikki jäsenet menestymään. Menestymisen taustalla on johtamisen selkeys. Esimerkiksi projektien aluissa yhteiset tavoitteet, aikataulut ja suunnitelmat on viestittävä selkeästi työyhteisölle. Johtajan on tärkeää myös ymmärtää, että hänen työnkuvansa on palvelutehtävä. Hyvä johtaja niin sanotusti palvelee työntekijöitänään poistaen heiltä erilaisia esteitä menestymisen tieltä.

(Jaakkola, 2020 s. 54)



Hyvässä työyhteisössä työntekijä kokee olevansa tarpeellinen ja arvostettu. Työpaikalla työntekijän kokema arvostuksen myötä on mahdollista saavuttaa hyviä tuloksia.

Organisaatiossa henkilöstön hyvinvointi, tuloksellisuus, ja suorituskkyky kytkeytyvätkin hyvään johtamiseen. Arvostuksen tunne myös vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, lisää sitoutumista sekä nostaa asiakastytyväisyyttä ja vauhdittaa organisaation kasvua.

Arvostuksen ja tarpeellisuuden tunteet työyhteisössä lisäävät henkilöstön hyvinvointia ja vahvistavat työntekijöiden itsetuntoa. (DINO, 2019; Manka, 2016, s. 141)

### 5.3 Palkkaus ja edut

Kyselyn toinen osio oli palkkaus ja edut. Tällä kyselyn osiolla haluttiin mitata työntekijäiden tyytyväisyyttä heidän palkkatasoonsa. Haluttiin myös saada tietoa siitä, ovatko työntekijät tyytyväisiä yhtiön tarjoamiin etuihin.

Tämän kyselyn osio koostui kahdesta väittämästä:

1. Yritys tarjoaa hyviä etuja
2. Palkkaus on oikeudenmukainen.

Tehdystä työstä maksetaan palkkaa. Palkanmaksu voi perustua aikaan (kuukausi tai tuntipalkka ) tai työn tulokseen ja suoritukseen. Työsopimuksessa on oltava aina kirjattuna palkka ja sen määräytymisperuste. Työnantaja voi palkan lisäksi tarjota työsuhde-etuja, esimerkiksi liikunta ja kulttuuriseteleitä, työsuhdematkalippuja tai lounaseteleitä. Työstä voidaan maksaa myös palkkiota tai työkorvausta. Työkorvauksien verotus eroaa palkan vrotuksesta, joten on kiinnitettävä arkaa huomiota siihen, miten tehdystä työstä saatu korvaus maksetaan. Palkan määrä sovitaan työsopimuksella. Palkan vähimmäismäärät sekä palkan määräytyminen on yleensä sovittu työehtosopimuksilla. Mikäli kuitenkin alalla ei ole työehtosopimusta, on työntekijällä oikeus saada työsopimuslain mukaisesti kohtuullinen palkka tekemästään työstä. Palkka maksetaan aina vähintään kerran kuussa, ja maksettavasta palkasta on annettava aina kuitti, josta käy ilmi palkka, verot sekä lakisääteiset maksut.

Palkka mitä työstä saa, määräytyy työn ammatillisiin vaatimuksiin, työn tuottavuuteen sekä työolosuhteisiin. Kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien aikaansaamiseksi on kehitetty erilaisia menetelmiä, Esimerkiksi työajan ja työn vaatimusten arvioinnin menetelmiä. Työn vaativuus perustuu työtehtävien vaativuuteen, jossa arvioidaan esimerkiksi osaaminen, työkuormitus, vastuu ja työolot. (Työelämään n.d.)

Yksi merkittävä etu nykypäivän työelämässä on joustavat työolot. Työaikajoustoista hyötyy myös työnantaja, koska ne edistävät työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä henkilöstön jaksamista. Joustoja voivat olla esimerkiksi opintovapaat, vuorotteluvapaat, perhevapaat tai ylitöiden vaihtaminen vapaiksi. (Suomi.fi)

Lisäksi työnantaja voi tarjota työntekijöilleen etuina esimerkiksi työsuhdeautoja tai työsuhdepyörää. Nykypäivänä työsuhdepyörää suositaan entisestään. Ne ovat ekologisia ja tulevat työnantajalle edullisemmaksi kuin työsuhdeautot. Pyöräetu myös tukee työntekijöiden liikkumista sekä kuntoilua. Lisäksi työnantaja voi tarjota työntekijöilleen hierontaa. Hieronnat voi järjestää työntekijöille esimerkiksi smartumin hierontaedulla. (Koppelo, 2016)

Työnantaja voi järjestää työntekijöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaanhoito- ja terveydenhoitopalveluita tai sairaskuluvakuutuksen. Kun nämä edut ovat kohtuullisia sekä tavanomaisia työntekijälle, ovat ne verovapaita. Mikäli työnantaja tarjoaa työntekijöilleen etuna näitä laajennettuja työterveyspalveluita, on työnantajan huolehdittava tasa-arvoisesta kohtelusta. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi osa-aikaisilla työntekijöillä on oltava vastaavat edut kuin muillakin. Mitään henkilöstöryhmää ei saa jättää etujen ulkopuolelle. (Yty.fi)

#### **5.4 Ilmapiiri ja työolot**

Kyselyn kolmas ja viimeinen osio oli ilmapiiri ja työolot. Tällä kyselyn osiolla halusimme tutkia ovatko yhtiön työolot sekä ilmapiiri kunnossa. Halusimme selvittää, kokevatko työntekijät, että työpaikalle on mieluisaa tulla töihin. Halusimme myös tietää, että

koetaanko työyhteisössä, että siellä pystytään olemaan omana itsenämme. Lisäksi kysyimme koetaanko yhteishengen olevan kunnossa ja onko työergonomia riittävän hyvää.

Kyselyn osio koostui neljästä väittämästä:

1. Työpaikalle on mukava tulla töihin
2. Koen, että voin olla työpaikalla oma itseni
3. Meillä on hyvä yhteishenki
4. Työergonomia on kunnossa.

Työpaikan ilmapiiri määritellään organisaatiossa työskentelevien henkilöiden havaintojen summaksi. Organisaatioilmapiirin kokonaisuuden muodostavat työyhteisö ja esimiehen johtamistyyli. Työilmapiirin käsite on moniosainen, ja sen takia sen mittaaminen voi olla hankalaa. Työilmapiirin käsite muodostaa yksilön ja organisaatiotason välille yhteyden. (Rauramo, 2008, ss. 124-125)

Työnantajan pitää huolehtia ettei työstä aiheudu vaaraa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Työpaikan fyysisistä olosuhteista, kuten ergonomiasta ja lämpötiloista on esimiehen huolehdittava. Työoloihin, työympäristöön sekä itse työhön liittyvät vaaratekijät täytyy arvioida ja tunnistaa säännöllisesti ja järjestelmällisesti. Myös työntekijöillä on vastuu ilmoittaa esimiehelle välittömästi, mikäli huomaa työolosuhteissa epäkohtia. (Palvelualojen ammattiliitto n.d.)

## 6 Työhyvinvointikyselyn tulokset

### 6.1 Johtaminen ja arvostus

Tämän osion ensimmäisenä väittämänä oli, että johto tiedottaa henkilöstöä tulevista muutoksista riittävän hyvin. Tämän väittämän kohdalla vastaukset jakautuivat, niin että yksi henkilö vastasi en osaa sanoa, kolme henkilöä olivat osittain samaa mieltä ja kolme henkilöä täysin samaa mieltä. Vastausten keskiarvo tähän väittämään oli 4,3 eli tämän perusteella voidaan todeta, että Metalli Oy:n johto tiedottaa henkilöstöään erittäin hyvin.

Seuraava väittäjä oli, että johto ottaa henkilöstön mukaan päätöksentekoon ja kuuntelee henkilöstön ideoita. Viisi henkilöä vastasi tähän kohtaan olevansa osittain samaa mieltä, yksi henkilö vastasi ei osaa sanoa ja yksi henkilö oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Vastausten keskiarvo tähän kysymykseen oli 4. Tuloksen perusteella voidaan todeta, että johto ottaa henkilöstönsä hyvin mukaan päätöksentekoon ja kuuntelee henkilöstön ideoita.

Kolmantena osion väittämänä oli, että työntekijän työtä arvostetaan ja siitä saadaan kiitosta. Neljä henkilöä vastasi tähän väittämään olevansa täysin samaa mieltä, yksi vastasi olevansa osittain samaa mieltä ja kaksi henkilöä vastasi ”en osaa sanoa”. Vastausten keskiarvo oli 4,3. Tämä tarkoittaa sitä, että Metalli Oy:n henkilöstön työtä arvostetaan ja työntekijät saavat siitä kiitosta.

Neljäntenä osion väittämänä oli, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Tähän viisi työntekijää vastasi olevansa täysin samaa mieltä, ja kaksi työntekijää oli osittain samaa mieltä. Tuloksen perusteella voidaan todeta että Metalliyriitys Oy:n henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti. Tämän kohdan keskiarvo oli peräti 4,7.

### 6.2 Palkkaus ja edut

Palkkaus ja edut pääotsikon alla ensimmäisenä väittämänä oli, että yritys tarjoaa hyviä etuja. Tässä kohdassa yksi työntekijöistä oli täysin samaa mieltä, kolme työntekijää osittain samaa mieltä ja loput kolme vastasivat ”en osaa sanoa”. Tämän väittämän kohdalla vastausten

keskiarvo oli 3,7. Vastasten perusteella voidaan todeta, että Metalli Oy tarjoaa työntekijöilleen hyviä etuja, joskin pientä kehittämisen varaa eduissa vielä on.

Seuraavana väittämänä oli, että palkkaus on oikeudenmukainen. Tässä kohdassa kaksi työntekijää ei osannut sanoa vastausta, kolme työntekijää vastasi olevansa osittain samaa mieltä, ja kaksi työntekijää oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Tämän väittämän kohdalla vastausten keskiarvo oli 4.0. Vastausten perusteella voidaan todeta, että palkkaus Metalli Oy:ssa on oikeudenmukainen.

### 6.3 Ilmapiiri ja työolot

Ilmapiiri ja työolot otsikon ensimmäinen väittäjä oli, että työpaikalle on mukava tulla töihin. Vastanneista viisi oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja kaksi vastannutta osittain samaa mieltä. Metalliyritykseen on siis vastanneiden mukaan mukava tulla töihin. Tämän kohdan vastausten keskiarvo oli 4.7.

Seuraavana väittämänä oli, että ”voin olla työpaikalla oma itseni”. Kyseisessä kohdassa kaksi vastaajaa oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä, ja loput viisi vastaajaa täysin samaa mieltä. Tämän väittämän keskiarvo oli myös 4.7. Vastausten perusteella Metalli Oy:n työntekijät voivat olla työpaikallaan omia itsejensä.

Kolmantena osion kohtana oli, että ”meillä on hyvä yhteishenki”. Vastanneista henkilöistä viisi henkilöä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, yksi osittain samaa mieltä, ja yksi henkilö ei osannut vastata väittämään. Tämän kohdan vastausten keskiarvo oli 3.8. Vastausten perusteella työpaikan yhteishenki koetaan hyväksi, joskin pientä parannettavaa siinä vielä on.

Viimesenä kyselyssä väittäjä koski työergonomiaa. Kohdan väittäjä oli väittäjä oli, että ”työergonomia on kunnossa”. Tässä väittämässä vastauksissa oli paljon hajontaa. Yksi työntekijä vastasi olevansa väittämän kanssa osittain eri mieltä, kolme työntekijää ei osannut sanoa, kaksi työntekijää vastasi olevansa osittain samaa mieltä, sekä yksi työntekijä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Vastausten keskiarvo 3,5. Vastausten perusteella

yrityksen työergonomia on hyvässä kunnossa, mutta parannettavaa siinä kuitenkin vielä on. Tämä väittämä sai keskiarvoltaan kyselyn heikoimman tuoksen, ja vastausten hajonta oli suurta.

Väittämien jälkeen vastaajat saivat antaa vielä sanallista palautetta. Sanallista palautetta ei annettu paljoakaan. Sanallisessa palautteessa annettiin kuitenkin palautetta verstaan betonilattiasta. Sen koettiin olevan kova, ja näin ollen pitkäaikaisen seisomisen kyseisellä lattialla koettiin rasittavan jalkoja. Metalliyritys Oy:n koneistajat työskentelevät pääosin seisoviltaan betonilattialla kahdeksan tunnin työpäivän ajan.

Seisomatyötä tekevän kannattaa istua esimerkiksi taukojen aikana. Seisaaltaan tehtävään työhön on saatavilla seisomatukia. Seisomatyöpisteessä alustaksi suositellaan kumimattoa, koska se vähentää alaraajojen ja selän haitallista kuormitusta. Mahdollisuus käyttää enemmän voimaa sekä ulottuvuus ovat seisomatyön etuja. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

## **7 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä työhyvinvointia on ja mitkä asiat siihen vaikuttaa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää Metalli Oy:n henkilöstön työhyvinvoinnin tila, työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikyselyä ei ollut tehty yritykseen ennen, mutta toimitusjohtajan mukaan tällainen kysely otetaan käyttöön yrityksessä vuosittain. Vastausprosentin ollessa 100%, olimme toimitusjohtajan kanssa hyvin tyytyväisiä kyselyn tulosten kattavuuteen. Korkea vastausprosentti kertoi lisäksi siitä, että kyselystä oltiin kiinnostuneita, ja työntekijät pitivät sitä tärkeänä.

Työhyvinvointikyselyn tuloksien perusteella Metalliyritys Oy:n henkilöstö voi työpaikallaan hyvin. Tämän osoittaa kyselyn tulokset, jotka olivat keskiarvoltaan korkeat. Kyselyn keskiarvo oli 4,2. Parhaat tulokset tulivat kohdista ”työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti”, ”työpaikalle on mukava tulla töihin” sekä ”voin olla työpaikalla oma itseni”. Näissä kaikissa kolmessa väittämässä keskiarvo oli 4.7. Voimme siis todeta, että Metalli Oy:n henkilöstön mielestä töihin on mukava tulla, heitä kohdellaan tasa-arvoisesti sekä heidän mielestään työpaikalle voi tulla omana itsenäänä.

Tasa- arvoisella kohtelulla tarkoitetaan sitä, että työntekijöitä ei syrjitä työpaikoillaan erilaisten ominaisuuksien kuten iän, sukupuolen, uskonnon, kansalaisuuden tai mielipiteen vuoksi. Tasa-arvoinen kohtelu työpaikoilla on tärkeää, koska se lisää työmotivaatiota ja työhön sitoutuneisuutta. Nämä taas lisäävät tuottavuutta. Työpaikalla on lisäksi tärkeää saada arvostusta sekä sopivassa suhteessa haasteita. Työpaikalla on oltava mukavaa ja yhdessä tekemisen tunnelmaa. Hauskanpidon ansiosta työntekijät innostuva ja onnistuvat. Flow- tila on helpompi saavuttaa silloin, kun työyhteisö on hyvä. Tärkeintä on kuitenkin se, että työpaikalla voi olla oma itsensä. Tämä luo turvallisuuden tunnetta. (Superliitto, n.d.; Työterveyslaitos, n.d.)

Vaikka työhyvinvoinnin tila kyseisessä yrityksessä olikin hyvä, nostin kuitenkin esille myös muutamia kehitysehdotuksia. Heikoimmat tulokset tulivat kyselyn kohdista ”yritys tarjoaa hyviä etuja” ja ”työergonomia on kunnossa”. Aloin pohtia kehitysjatoksia Metalli Oy:n työhyvinvointiin pureutuen näihin kohtiin. Kehitysjatukseksi liittyen yrityksen etuihin, esitin toimitusjohtajalle idean, että hän kävisi henkilöstönsä kanssa yhteisessä palaverissa läpi erilaisia vaihtoehtoja liittyen erilaisiin etuihin. Palaverissa he voisivat yhdessä käydä läpi henkilöstön ajatuksia siitä, mitkä heidän mielestään olisivat hyviä etuja. Ehdotetuista eduista voitaisiin äänestää, ja eniten ääniä saanut etu voitaisiin ottaa käyttöön. Puolestaan jokin vanhoista eduista voidaan jättää pois. Tällä tavalla henkilöstö saisi itse vaikuttaa yrityksen tarjoamiin etuihin. Parempaan työergonomiaan liittyen ehdotin toimitusjohtajalle, että he voisivat hankkia yritykselle kumimatot kovan betonilattian päälle. Kumimatto levitettäisiin niille kohdille, joissa pääosin työskennellään. Oman kokemukseni perusteella nämä kumimatot auttavat jalkojen rasitukseen, kun työskentellään pitkiä aikoja seisaaltaan. Kävimme toimitusjohtajan kanssa läpi muutaman potentiaalisen toimittajan, joilta kumimattoja voisi tilata.

## 8 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä tutustuttiin työhyvinvoinnin teoriaan käyttäen teorian pohjana Maslowin tarvehiearkiaa sekä työhyvinvoinnin portaita. Teoriaosuudessa käytiin lävitse työhyvinvoinnin viisi porrasta, jotka ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve (Rauramo, 2008, s.3). Lisäksi teorioosuudessa perehdyttiin työhyvinvoinnin määritelmään, esimiehen ja työntekijän vastuisiin työhyvinvoinnissa sekä työoloihin ja työssä jaksamiseen. Työolot-kappaleessa läpikäytiin mitä tarkoittavat työn tuunaus, työn imu sekä flow- tila.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Metalli Oy:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa työhyvinvointikyselyn avulla. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, onko yrityksessä ongelmakohtia, joihin tuisi puuttua. Kysely suoritettiin anonymisti, koska tuloksista haluttiin mahdollisimman luottamuksellisia sekä totuudenmukaisia. Kysely koostui kolmesta osiosta, jotka olivat johtaminen ja arvostus, palkkaus ja edut sekä työpaikan ilmapiiri ja työolot. Nämä kolme osiotapitivät sisällään yhteensä kymmenen eri väittämää, joiden kohdalla vastaajat valitsivat numeroin 1-5 olivatko he väittämän kanssa samaa vai eri mieltä. Väittämien lisäksi kyselyssä oli osia, johon vastaajat saivat halutessaan antaa sanallista palautetta. Kysely suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena.

Kyselyn väittämien vastauksien keskiarvot olivat hyviä. Heikoin keskiarvo tyli väittämään ”työergonomia on kunnossa”. Tämän kohdan keskiarvo oli 3,5. Lisäksi kehityskohdiksi nousivat väittämät ”meillä on hyvä yhteishenki” (tulos 3,8) sekä ”yritys tarjoaa hyviä etuja” (tulos 3,7). Parhaan tuloksen puolestaan saivat väittämät ”työpaikalla työntekijäitä kohdellaan tasa- arvoisesti” sekä ”voin olla työpaikalla oma itseni”. Näiden väittämien vastausten keskiarvot olivat 4,7. Kyselyn perusteella merkittävimmäksi kehityskohteeksi nousi siis työergonomia. Kokonaisuudessaan Metalli Oy:n toimitusjohtaja oli tuloksiin tyytyväinen. Hän aikoo teettää kyselyn yhtiössä myös tulevina vuosina.

Kyselyn tuloksien avulla tämän opinnäytetyön tavoite saavutettiin. Tuloksien avulla saatiin nostettua esiin Metalli Oy:n työhyvinvoinnin kehityskohdat. Näihin kehityskohtiin saatiin myös mietittyä kehitysehdotuksia. Kun tulevaisuudessa sovittuja asioita kehitetään,



työhyvinvointi kyseisessä yrityksissä kehittyi toivottavasti vielä entistä paremaan suuntaan. On myös merkittävää, että yrityksessä toteutetaan työhyvinvoinnin tutkimista myös tulevina vuosina.

## Lähteet

Aalto-Setälä P. & Saarinen M. (2014). *Innostus. Myötämanipuloinnin aakkoset*. Talentum Pro.

Dino (2019) *Miksi arvostuksen kokeminen työelämässä on niin tärkeää?*

<https://dinolehti.fi/2019/12/miksi-arvostuksen-kokeminen-tyoelamassa-on-niin-tarkeaa/>

Furman B., Pinjola N., Rubanovitsch M. (2014). *Valmenna onnistumaan*. Nyt. Johtajatiimi.

Hakanen, J., Koskensalmi, S., Pahkin, K. & Seppälä, P. (2015) *Innostava esimies Inspistä! esimiehelle työkirja*. Kopio Niini Oy.

IF. (N.D.) *If. Työhyvinvoinnin ABC -5 ohjetta esimiehille*.

<https://www.if.fi/yritysassiakkaat/vakuutukset/henkilovakuutukset/huolehdi-henkilostohyvinvoinnista/henkiloston-tyohyvinvoinnin-abc>.

Insinööri-lehti (2020) *Hyvät työolot lisäävät tuottavuutta*. [https://insinööri-](https://insinööri-lehti.fi/uutiset/hyvat-tyoolot-lisaavat-tuottavuutta/)

[lehti.fi/uutiset/hyvat-tyoolot-lisaavat-tuottavuutta/](https://insinööri-lehti.fi/uutiset/hyvat-tyoolot-lisaavat-tuottavuutta/).

Jaakkola, J (2020). *Väkevä työelämä*. Tammi.

Koppelo H. (2016). Erto.fi. *Tällaisia ovat uudet henkilötöedut, jotka tukevat hyvinvointia*.

<https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/hyvinvointi/3338-taellaisia-ovat-uudet-henkilöestöedut-jotka-tukevat-hyvinvointia>. Viitattu 3.11.2021

Manka M-L & Manka M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.

Marila R. & Valonen L. (2020). *Työuupumuskirja*. Docendo.

Martela Frank&Jarenko Karoliina (2016). *Draivi Voiko sisäistä motivaatiota johtaa*. Talentum.

Mehiläinen (N.D.) *Työuupumus, Burn out. Työuupumuksen oireet*.

<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus>. Viitattu 3.10.2021

Mielenihmeet (2018) *Maslowin tarvehierarkia*. <https://mielenihmeet.fi/maslowin-tarvehierarkia/>.

MINILEX. (2015-2021) *Työnantajan vastuu työhyvinvoinnissa*.

<https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-vastuu-ty%C3%B6hyvinvoinnista>. Viitattu 28.9.2021.

Mohamud N. (2015). *Työkin toteuttaa perustarpeita*. TTT-lehti. 5/2015.

<https://tttlehti.fi/tyokin-toteuttaa-perustarpeita/>.

Mäkelä Anna (2018). *Työhyvinvointi on yhteinen asia- näin sinä voit vaikuttaa omaan ja työyhteisösi työkykyyn*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-nain-voit-itse-vaikuttaa>.

Pakarinen Terttu, Hakonen Niilo, KT kuntatyönantajat. *Työn murros haastaa henkilöstöjohtamisen*. Uutta kunnista Kuntaliiton Julkaisusarja nro 9/2018, 2018, s. 1-6) <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2018/1958-tyon-murros-haastaa-henkilostojohtamisen>.

Palvelualojen ammattiliitto (N.D.) *Työsuojelu* <https://www.pam.fi/tyo/tyosuojelu.html>  
Viitattu 20.11.2021

Pirinen Helka (2014). *Esimiesmuutoksen johtajana*. Talentum.

Rauramo, P (2008) *Työhyvinvoin portaat. Viisi vaikuttavaa tekijää*. Edita

Seilola Marja (2017). *Esimies, vastaathan työntekijäsi hyvinvoinnista?* Kauppalehti 11.1.2017. <https://www.kauppalehti.fi/kumppaniblogit/terve-yritys/esimies-vastaathan-tyontekijasi-hyvinvoinnista/9f10a10f-c507-58d6-be7b-994daf2f0e04>.

Sosiaali- ja terveysministeriö (N.D.) *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 29.9.2021.

Suomi.fi. (2021) *Työaikajoustop*. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/joustava-tyopaikka/tyoaikajoustop>. Viitattu 3.11.2021.

Superliitto (N.D.) *Tasapuolinen kohtelu*. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tasapuolinen-kohtelu/>. Viitattu 4.12.2021.

Superliitto (N.D.) *Ergonomia*. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>. Viitattu 2.10.2021.

Teollisuusliitto (N.D.). *Työn aiheuttama kuormitus*. <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoymparisto-ja-tyosuojelu/tyoymparisto/ergonomia-ja-kuormitustekijat/>. Viitattu 2.10.2021.

Terveystalo (N.D.). *Työuupumus eli burn out*. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Tyoterveyden-yleiset-kasitteet-ja-kaytannot/Youupumus-eli-burn-out/>. Viitattu 3.10.2021

Työelämään.fi (N.D.) *Palkka* <https://tyoelamaan.fi/toimeentulo/palkka/>. Viitattu 15.11.2021

Työsuojelu.fi (N.D.) *Työympäristö* <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>. Viitattu 15.11.2021

Työterveyslaitos (2014). *Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia*. Verkkolehti 9.1.2014. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myos-tyohyvinvointia/>.

Työterveyslaitos (2015). *”Hyvässä työpaikassa saa olla turvallisesti oma itsensä*. Työpiste Verkkolehti 8.12.2015. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvassa-tyopaikassa-saa-olla-turvallisesti-oma-itsensa/>.

Työterveyslaitos (N.D.). *Työn tuunaus*. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/>. Viitattu 1.10.2021.

Työterveyslaitos (N.D.). *Toimiva työyhteisö*. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 27.9.2021.

Työturvallisuuskeskus (N.D.) *Fyysiset kuormitustekijät*. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/fyysiset\\_kuormitustekijat#c4009ae0](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat#c4009ae0). Viitattu 2.10.2021

Työturvallisuuskeskus (N.D.) *Fyysiset kuormitustekijät*. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/fyysiset\\_kuormitustekijat#c4009ae0](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat#c4009ae0) Viitattu 2.10.2021

Vesterinen Pirkko (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOY.

Yty.fi (2020). *Työterveyshuolto voi olla merkittävä henkilöstöetu*. <https://www.yty.fi/uutishuone/tyoterveyshuolto-voi-olla-merkittava-henkilostoetu.html>.

**Liite 1: Työhyvinvointikysely****Työhyvinvointikysely**

1= täysin eri mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä

**Johtaminen ja arvostus**

1. Johto tiedottaa henkilöstöä tulevista muutoksista riittävän hyvin

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Johto ottaa henkilöstön mukaan päätöksentekoon ja kuuntelee henkilöstön ideoita

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Työtäni arvostetaan ja saan siitä kiitosta

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Palkkaus ja edut**

5. Yritys tarjoaa hyviä etuja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Palkkaus on oikeudenmukainen

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Ilmapiiri ja työolot**

7. Työpaikalle on mukava tulla töihin

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Koen, että voin olla työpaikalla oma itseni

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Meillä on hyvä yhteishenki

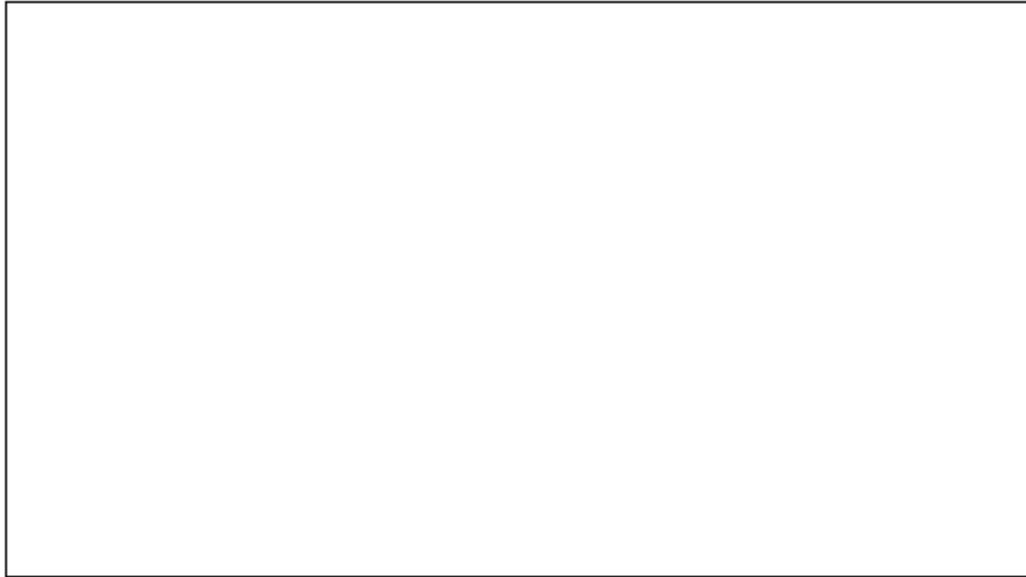
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Työergonomia on kunnossa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Sanallinen palaute**

---



**Kiitos, että vastasit kyselyyn!**

## Liite 2: Kysymyspatteristo toimitusjohtajan haastatteluun

### Kysymyksiä Metalliyritys Oy:n toimitusjohtajalle

1. Kauanko olet ollut töissä ko. yrityksessä? Mitä olet tehnyt?
2. Kuinka vanha yritys on?
3. Kuinka paljon työntekijöitä?
4. Mitä yritys tekee ja kenelle?
5. Kuinka Corona vaikuttanut liiketoimintaan?
6. Kuinka paljon liikevaihto?
  
7. Onko ennen pidetty työhyvinvointikyselyä? Jos olet millaisen? Miten työntekijät ottivat kyselyn vastaan?
8. Meinaatko toteuttaa jatkossa?
9. Mitä mieltä olit kyselyn tuloksista? Yllättikö joki?
10. Koitko oliko hyötyä?
11. Mitkä kohdat nousivat kehityskohteiksi?
12. Minkä koit yrityksenne vahvuudeksi?
13. Mitä etuja henkilöstöllä on?
14. Minkälainen kehityskeskustelu tai vastaava teillä on käytössä?