

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / Terveystenhoitotyö

Krista Kylliäinen & Jonna Tinkanen

TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS J.M. HUBER FINLAND OY:N TEHTAILLA

Opinnäytetyö 2014

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

KYLLIÄINEN KRISTA &

TINKANEN JONNA

Työhyvinvoinnin kartoitus J.M. Huber Finland Oy:n
tehtailla

Opinnäytetyö

51 sivua + 40 liitesivua

Työn ohjaaja

THM Sinikka Koho

Toimeksiantaja

J. M. Huber Finland Oy

Toukokuu 2014

Avainsanat

työhyvinvointi, työilmapiiri, työhyvinvoinnin kehittäminen, työympäristö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointia sekä työilmapiiriä J.M. Huber Finland Oy:n tehtailla Haminassa ja Taavetissa. Tarkoituksena oli myös verrata tämän tutkimuksen tuloksia aikaisempaan tutkimukseen sekä selvittää, miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää jatkossa. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää yrityksessä.

Tutkimus on kvantitatiivinen, ja se toteutettiin työhyvinvointikyselynä syyskuussa 2013. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta, jossa oli myös yksi avoin kysymys ja tilaa vastaajien omille kommenteille. Kyselyyn vastasi 99 henkilöä J.M. Huber Finland Oy:n 128 työntekijästä ja vastausprosentti oli 77,3. Tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmalla ja vastauksista tehtiin pylväsdiagrammit sekä keskiarvodiagrammit.

Työhyvinvointi oli suurimmaksi osaksi pysynyt samanlaisena edelliseen tutkimukseen verrattuna. Vuorovaikutus ja esimiestyö olivat kuitenkin parantuneet huomattavasti. Myös työmäärään oltiin tyytyväisempiä kuin edellisessä kyselyssä. Sen sijaan työpaikkakiusaaminen oli hieman lisääntynyt. Vastaajat toivoivat työhyvinvointinsa parantamiseksi työntekijöiden tasapuolista kohtelua sekä lisää päätösvaltaa. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin työntekijöiden ja esimiesten välistä vuorovaikutusta.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

KYLLIÄINEN KRISTA &

TINKANEN JONNA

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

May 2014

Keywords

Wellbeing at Work at J.M.Huber Finland Oy

51 pages + 40 pages of appendices

Sinikka Koho MNSc

J.M. Huber Finland Oy

wellbeing at work, working atmosphere, developing well-being at work, working environment

The objective of this study was to examine the state of wellbeing at work and working atmosphere at J.M. Huber Finland factories in Hamina and Taavetti. The purpose was also to compare the results of this survey to a previous survey and to discuss how the wellbeing at work can be developed in the future. The results are supposed to be utilized in the company.

The study was conducted as a quantitative survey and it was conducted as a wellbeing questionnaire in September 2013. The data was gathered by structured questionnaires with one open-ended question. There was also space for the respondents' own comments. The questionnaire was filled in 99 out of the 128 employees of the J.M. Huber Finland's factories. The response rate was 77,3. The answers were analyzed using SPSS-software. Histograms and average diagrams were drawn of the answers.

Wellbeing at work had remained mostly unchanged from the previous survey. The interaction and leadership had however, significantly improved. The amount of work was at a more satisfactory level than in the previous inquiry. Bullying at work had increased slightly. For increasing their wellbeing at work, the respondents hoped equal treatment for all the employees and more influence. An interesting topic for further research could be to inspect the interaction between the employees and the managers.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
3	J.M. HUBER FINLAND OY	9
	3.1 Työhyvinvointi J.M. Huber Finland Oy:llä	10
4	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	11
	4.1 Työn vaatimukset eli kuormittavuus	11
	4.2 Työn ennustettavuus ja muutokset	12
	4.3 Työntekijän rooliodotukset eli työn tavoitteet ja vastuukysymykset	13
	4.4 Organisaatioon sitoutuminen	14
	4.5 Työntekijän työnhallinta ja vaikutusmahdollisuudet	15
	4.6 Vuorovaikutus työyhteisössä	16
	4.7 Esimiestyö	16
	4.8 Organisaatiokulttuuri	17
	4.9 Työyhteisön ilmapiiri	18
	4.10 Työ ja yksityiselämä	19
	4.11 Ryhmätyö työpaikalla	20
	4.12 Työmotiivit	20
	4.13 Työpaikkakiusaaminen	21
5	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	23
	5.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen J.M. Huber Finland Oy:llä	24
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	24
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
	7.1 Tutkimusmenetelmä ja kyselylomakkeen laadinta	25
	7.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu	26
	7.3 Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen	27
	7.4 Tutkimuksen luotettavuus	27

8 TULOKSET	29
8.1 Vastaajien taustatietoja	29
8.2 Työntekijöiden näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja työilmapiiristään	30
8.3 Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin parantamisesta työpaikallaan	40
9 TULOSTEN VERTAILU EDELLISEEN TUTKIMUKSEEN	41
10 POHDINTA	43
10.1 Tutkimustulokset	43
10.2 Opinnäytetyöprosessi	47
LÄHTEET	48
LIITTEET	
Liite 1. Työhyvinvointikysely	
Liite 2. Työhyvinvointikyselyn saatekirje	
Liite 3. Diagrammit vastaajien taustatiedoista	
Liite 4. Diagrammit yksittäisistä kysymyksistä	
Liite 5. Keskiarvodiagrammit	
Liite 6. Taulukot monivalintakysymyksistä	

1 JOHDANTO

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa tavoitellaan elinikäisen työssäoloajan pidentymistä kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Myös ammattitautien, työtaturmien sekä työn haitallisten fyysisten ja psyykkisten kuormitusten määrää pyritään vähentämään. Työhyvinvoinnin sekä työelämän laadun parantaminen johtaa pidempään jaksamiseen työelämässä, ja näin voidaan myös mahdollistaa eläkeiän nostaminen sekä nuorien nykyistä aikaisempi siirtyminen työelämään. (Heiskanen-Haarala 2011; Sitoutumisen puute vaikeuttaa työhyvinvoinnin kehittämistä 2013.)

Työhyvinvoinnista on tullut päivän polttava puheenaihe. Työhyvinvointi edistää kestäviä työuria, vähentää sairaus- ja eläkekuluja, edistää työvoiman saatavuutta sekä parantaa kansanterveyttä. Monet suomalaiset olisivat valmiita jatkamaan työuriaan, jos henkilökohtaisen elämän lisäksi tietyt tekijät työpaikalla olisivat kunnossa. Tällaisia ovat muun muassa terveys, hyvä työyhteisö ja hyvä esimiestyö. Näihin työhyvinvoinnin osatekijöihin voidaan vaikuttaa, ja niitä kaikkia voidaan myös kehittää. Taantuma kuitenkin pakottaa monet yritykset tiukentamaan budjettiaan. Vaikka taloussuhdanteet vaihtelevat, työhyvinvointiin pitäisi koko ajan kiinnittää huomiota. Suomessa työhyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen tärkeää maan ikääntyvän työvoiman vuoksi. (Rantanen 2011; Artikkelit: Tutkija: Työhyvinvointi ei ole enää pelkkä kustannus 2010.)

Opinnäytetyön aihe tuli tilaustyönä Haminassa sijaitsevalta J. M. Huber Finland Oy:n tehtaalta. Yritykselle oli tehty tammikuussa 2012 terveydenhoitajaopiskelijoiden opinnäytetyönä toteutettu työhyvinvointikysely, ja nyt yritys toivoi uutta kyselyä. Yritys oli tehnyt muutoksia ja parannuksia työhyvinvointiin edellisen kyselyn tulosten pohjalta, ja uuden kyselyn tarkoituksena oli vertailla tuloksia edelliseen tutkimukseen. Aihe tuntui kiinnostavalta, mutta ennen kaikkea ajankohtaiselta. Intoa työhön lisäsi myös tieto siitä, että tutkimuksen tuloksia tullaan oikeasti hyödyntämään yrityksessä.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia fyysisten, psyykkisten sekä sosiaalisten tekijöiden kautta. Työn teoriaosuudessa keskitytään keskeisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, kuten muun muassa työn vaatimuksiin, työnhallintaan, vuorovaikutukseen, esimiestyöhön sekä ryhmätyöhön. Nämä samat aihealueet toistuvat toteutetussa työhyvinvointikyselyssä. Työssä myös kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, kuten käytetystä tutkimusmenetelmästä, kohderyhmästä, aineiston analyysis-

tä sekä tutkimuksen luotettavuudesta. Työssä on avattu tärkeimmät tutkimustulokset ja osa tuloksista on esitetty myös erilaisina diagrammeina ja taulukoina. Työn lopussa on pohdintaa tutkimuksesta ja sen tuloksista. Työssä käytetyt lomakkeet sekä tehdyt diagrammit löytyvät lopusta liitteinä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää ihmisen fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin. Työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, koska kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Työhyvinvointi on siis eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summa. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työpaikka, työyhteisö ja itse työ. Lisäksi terveydentilalla sekä elämäntilanteella on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Yksilön työhyvinvointi on aina subjektiivista, ja sen kokemiin vaikuttavat henkilön oma elämänsäsenne sekä luonteenpiirteet. (Virolainen 2012, 11 – 13.)

Työhyvinvoinnin eräs keskeinen osatekijä on työnhallinta, eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen sisältöön, työaikoihin sekä kehittämiseen. Myös työn vaatimukset ja ennustettavuus ovat työhyvinvoinnin osa-alueita. Ihminen tarvitsee kuormitusta, haasteita sekä lepoa sopivassa suhteessa. Työ ei saa olla liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei myöskään liian helppoa tai kevyttä. Työssä tapahtuvat muutokset nähdään mahdollisuuksina, mutta jatkuva epävarmuus ja muutokset asettavat työhyvinvointiin ylimääräistä haastetta. Rooliodotuksella tarkoitetaan yksilön roolinsa perusteella odotettua käyttäytymistä (Nurmi, Rekiaro, Rekiaro & Sorjanen 2004, 389). Työyhteisön hyvinvointi edellyttää työntekijöiden roolin vastuun, velvollisuuksien sekä oikeuksien esiin nostamista. Myös näiden tekijöiden ymmärtäminen tukee työhyvinvointia. (Rauramo 2009, 16, 37, 132; Mökkönen & Roos 2010, 14; Aarnikoivu 2010, 36 – 37.)

Työn ja yksityiselämän toisiaan tukeva vuorovaikutus on yksi työhyvinvoinnin tekijä. Työn ja perheen välinen suhde on kaksisuuntainen ja kaksijakoinen. Se vaikuttaa niin työhön kuin yksityiselämäänkin, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Myös uraan ja organisaatioon sitoutuminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin perusta on kunnossa, kun yksilö kokee onnistuvansa työssään ja on sitoutunut uraan ja organisaatioon. Organisaatiokulttuurilla on myös merkityksensä työhyvinvoinnissa. Organisaatiokulttuuri on tiedostamatonta, ja se vaikuttaa jokaisen työntekijän ajatteluun, käy-

tökseen ja arvoihin. (Kauppinen, Toivanen & Moisio 2014; Jabe 2010, 56; Manka 2006, 141.)

Manka (2006) on tarkastellut työhyvinvointia ja koonnut siihen vaikuttavat tekijät yhteen kuvaan (kuva 1). Tämän mukaan yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat työ ja sen vaikuttamismahdollisuudet, kannustearvo sekä yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten psykologinen pääoma ja terveys. Myös organisaatiolla ja johtamisella on vaikutusta yksittäiseen työntekijään, hyvinvoiva työyhteisö sekä osallistuva ja kannustava johtaminen edesauttavat yksilön työhyvinvointia. Työyhteisö, sen vuorovaikutus ja yhteistyötaidot sekä ryhmät ja niiden toimivuus ovat yksi yksilön työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Jokainen työntekijä on kuitenkin oma persoonansa, ja siksi yksilön asenteella ja omalla tulkinnalla on isoin merkitys yksilön työhyvinvointiin ja hänen kokemukseensa siitä. (Manka 2006, 15 – 16.)

Tässä työssä työhyvinvointia tarkastellaan työn vaatimuksien ja ennustettavuuden sekä työntekijöiden rooliodotuksien ja organisaatioon sitoutumisen kautta. Lisäksi työssä huomioidaan työnhallintaan, vaikutusmahdollisuuksiin, vuorovaikutukseen ja ryhmätyöhön liittyviä tekijöitä. Työssä kartoitetaan myös organisaatiokulttuurin, esimiestyön, työilmapiirin sekä yksityiselämän vaikutusta työhyvinvointiin. Tilaajatahon toiveesta työssä keskitytään myös työpaikkakiusaamiseen.



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Mankan (2006, 16) mukaan

3 J.M. HUBER FINLAND OY

J.M. Huber on vuonna 1883 perustettu Yhdysvaltalainen perheyrittäjä. Organisaatiossa työskentelee noin 4000 työntekijää ja toimintaa on yli 20 maassa. Suomessa J.M. Huberilla on noin 128 työntekijää. J.M. Huberilla on neljä divisioonaa: CP Kelco, Huber Engineered Materials, Huber Engineered Woods, Huber Resources Corp ja Demica. Nämä divisioonat valmistavat erilaisia tuotteita, muun muassa paperiteollisuuden ja hammastahnan raaka-aineita sekä paloturvallisuus- ja elintarvikelisiä aineita. J.M. Huberin periaatteita ovat ympäristön, terveyden ja turvallisuuden pysyvyys, eettinen toimintatapa, ihmisten kunnioitus sekä laadukkuus. (Huber Communications Resource Center 2013; Silvennoinen 2013.)

Tehtailla on useita erilaisia osastoja, joissa on erilaisia työtehtäviä. Osastoja on muun muassa tuotanto, varasto, kunnossapito, laboratorio ja hallinto. Tehtailla toimitaan tiimeissä, jotka ovat jaoteltu toiminnoittain. Lisäksi tehtaalla on muutamia sekatiimejä, esimerkiksi toimiston turvallisuustiimi, jossa on osallistujia toimiston eri toiminnoista. Taavetin tehdas on toiminnassa vuorokauden ympäri vuoden jokaisena päivänä. Haminan tehtaalla työskennellään kolmessa vuorossa lukuun ottamatta alumiinisilikaattilinjaa, joka sulkeutuu viikonlopuksi. Haminan tehdas on yleensä kokonaan suljettu suurimpina juhlapäivinä. Tehtaalla on paljon istumatyötä. Fyysisiä töitä on automatisoitu paljon ja prosessien hoitaminen on lähinnä valvomotyötä. Tuotannossa, varastossa sekä kunnossapidossa tehdään fyysisiä töitä. Kunnossapidon tekemät korjaustyöt ovat fyysisesti raskaimpia työtehtäviä hankalien työasentojen vuoksi. Toimiston työt ovat fyysisesti kevyimpiä, mutta henkisesti raskaampia. Tuotannossa kiertetään eri työpisteissä, toimistossa ei ole työnkiertoa käytössä. Lomien tuuraukset tehtaalla hoidetaan pääosin omilla työntekijöillä, jolloin työntekijät kiertävät eri työpisteissä. (Joronen 2014.)

Haminan toimipiste on Euroopan pääkonttori, josta käsin hoidetaan osin sekä Taavetin että Belgian tehtaiden asioita. Päätuotteena Haminassa valmistetaan paperiteollisuuden ja hammastahnan raaka-aineita. Tehtaan työvaiheisiin kuuluu saostus, suodatus ja kakun pesu, kuivaus ja kuivajauhatus sekä pakkaus. Haminassa tehdään henkilöstöön kuuluu 27 operaattoria, 13 kunnossapidon työntekijää, viisi vuoromestaria, kaksi prosessi-/tehdasinsinööriä, kolme tuotannon johto- ja päivämestaria sekä kaksi tehtaan ja kunnossapidon hankintojen työntekijää. Kaiken kaikkiaan Haminan toimipisteessä

työskentelee noin 105 henkilöä. Oman henkilökunnan lisäksi päivittäisessä kunnossapidossa työskentelee 2 – 4 ulkopuolista työntekijää. Henkilökunnan vaihtuvuus on lähes olematonta. Taavetin tehtaalla on yhteensä 23 työntekijää. Tehtaalla valmistetaan kiinteää natriumsilikaattia sekä natriumsilikaattiliuoksia. Työvaiheisiin kuuluu uuni-prosessi sekä liuotusprosessi. (Silvennoinen 2013; Rantanen 2013.)

3.1 Työhyvinvointi J.M. Huber Finland Oy:llä

Työhyvinvointiin panostetaan J.M. Huber Finland Oy:llä. Organisaatiolla on runsaasti tarjolla työhyvinvointia tukevia tekijöitä niin työ- kuin vapaa-ajallakin. Osa näistä tekijöistä on lakisääteisiä ja osa työntekijöiltä tulleen palautteen kautta hankittuja palveluja. Osa näistä palveluista kuuluu myös eläkkeellä oleville sekä äitiyslomalla ja vuorotteluvapaalla oleville työntekijöille. (Vänskä & työhyvinvointiryhmä 2013.)

Kaikille uusille työntekijöille pidetään perehdytys työtehtävien mukaisesti. Perehdytystä annetaan myös työntekijälle, joka siirtyy toisiin työtehtäviin tai toimii sijaisena eri tehtävissä talon sisällä. Tarjolla on myös koulutusmahdollisuuksia. Ammatillista, omaa toimenkuvaa ja työtehtäviä kannustavaa koulutusta tuetaan, muun muassa englanninkielen tunneille voi osallistua esimiehen luvalla. Organisaatiossa panostetaan vahvasti turvallisuuteen. Jokaiselle työntekijälle annetaan henkilökohtaiset suojavälineet, ja turvavälineitä voi lainata myös kotiin. Tavoitteena on tapaturmaton työpaikka, ja jokainen tapaturmaton vuosi huomioidaan työntekijöiden palkitsemisella. Työntekijöitä kannustetaan "läheltä piti" -tilanteiden sekä turvallisuushavaintojen kirjaamiseen, ja riskiarvioinnit ennen työn aloittamista kuuluvat osaksi jokaista työtehtävää. Ensiapu- ja alkusammutuskoulutusta annetaan säännöllisesti. (Vänskä ym. 2013.)

Jokainen työntekijä osallistuu vuosittain esimiehensä kanssa tavoite-, PIP- tai kehityskeskusteluun, jossa käydään läpi muun muassa tavoitteita, kehityssuunnitelma sekä työkyvyntarkoitusta. Työpaikalla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, jolla tarkoitetaan puuttumista työkyvyssä tapahtuneisiin ongelmiin ajoissa yhteistyössä esimiesten kanssa. Työterveyshuollon palvelut kuuluvat kaikille työntekijöille, ja J.M. Huber Finland Oy:n sopimukseen kuuluu myös sairaudenhoito. Sairauskuluvakuutus kuuluu vakituisille työntekijöille ja yli 4 kk:n määräaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille. Vakituksessa työsuhteessa olevat työntekijät ovat myös ryhmähenkivakuutettu. (Vänskä ym. 2013.)

Työntekijöille kuuluvat palvelusvuosivapaat sekä korulahjat palvelusvuosien mukaan. Työntekijöillä on mahdollisuus vuorottelu- ja opintovapaaseen sekä ”pekkaspäivien” pitämiseen. Myös työajan liukuma on mahdollista, ja lomarahaa voi vaihtaa vapaapäiviin. Koko henkilökunta osallistuu bonusohjelmiin. Työntekijöiden syntymäpäiviä ja eläkkeelle lähtijöitä muistetaan lahjakorteilla ja kahvituksilla tai juhlilla. Työntekijöille järjestetään joulun- ja kesäjuhlat sekä joulunajan virkistäytymistä (joululounas/-puuro/-kahvit). Työpaikalla on myös järjestettyä osittain omakustanteista ”virkkari-toimintaa”, muun muassa mökkivuokraus sekä erilaiset konsertit ja matkat. (Vänskä ym. 2013.)

Työntekijöillä on mahdollisuus saada liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Työntekijöille on tarjolla Huberin jumppa, työterveyden järjestämä kävelytesti sekä ”Keltaisennauhapäivä”. Työntekijöillä on myös mahdollisuus käydä hierojalla työajalla työnantajan tiloissa omalla kustannuksella. Muuta virkistäytymistä työpaikalla ovat muun muassa kahvi- ja teeautomaatit, torstaipullat, saunan käyttöoikeus, lämmitystolppien käyttömahdollisuus, tiedotustilaisuudet, piha-alueiden kunnossapito ja osastokohtaiset palaverit. Yritys muistaa työntekijöitä myös erilaisilla lahjoilla, kuten esimerkiksi takeilla, huppareilla ja turvallisuuspäivän teemalahjoilla. Jokainen työntekijä saa myös firman joululahjan. (Vänskä ym. 2013.)

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

4.1 Työn vaatimukset eli kuormittavuus

Fyysinen työhyvinvointi koostuu fyysisistä työolosuhteista, fyysisestä kuormittavuudesta sekä ergonomiasta. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa työasennot, liikkeet, liikkuminen ja voiman käyttö. Yleisiä fyysisesti kuormittavia työtehtäviä ovat käsin tehtävät tavaroiden siirrot ja nostot, toistuvat yksipuoliset liikkeet sekä paikallaan istuminen. Fyysinen kuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Kuormitusta voidaan kuitenkin helpottaa usealla tavalla. Tilojen tulee olla asianmukaiset sekä hyvin suunnitellut juuri siihen työtehtävään, jota tilassa tehdään. Työvälineiden ja kalusteiden tulisi olla säädettävissä erikokoisten työntekijöiden tarpeiden mukaan. Perehdytyksellä ja opastuksella edistetään oikeiden työasentojen ja liikkeiden omaksumista. (Virolainen 2012, 17; Rauramo 2004, 96.)

Psyykinen työhyvinvointi on keskeisessä asemassa työhyvinvointia tarkasteltaessa. Se pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet sekä työilmapiirin. Psyykkisellä kuormituksella tarkoitetaan työntekijän psyykkisten ominaisuuksien ja toimintojen käyttämistä työssä. Haitallisella psyykkisellä kuormituksella tarkoitetaan tilanteita, joissa kuormitus on ristiriidassa työntekijän psyykkisten ominaisuuksien ja toimintojen kanssa. (Virolainen 2012, 17; Koivisto 2001, 208.)

Työ sisältää aina psyykkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Kuormittavuuden kokemukseen vaikuttavat työn laatu ja määrä. Kun kuormitustekijät ovat sopusoinnussa työntekijän fyysisten ja psyykkisten toimintojen kanssa, on kuormitus sopivaa. Tällöin työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työhön, työllä on selkeä tavoite ja se on sisällöltään mielenkiintoista ja vaihtelevaa. Työn ollessa sopivasti kuormittavaa, työntekijät voivat hyvin ja työtehtävät sujuvat. (Nummelin 2008, 30, 69 – 70.)

4.2 Työn ennustettavuus ja muutokset

”Muutos on aina yhtä aikaa myönteinen ja kielteinen kokemus. Se on uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista, hyppäys tuntemattomaan. Muutoksen sietokyvyssä on suuret yksilölliset erot.” (Rauramo 2004, 16.)

Työelämässä tapahtuu paljon muutoksia. Yksittäisistä muutoksista on siirrytty jatkuviin muutoksiin, joita kehityksen myötä tapahtuu. Muutoksilta ei voida muuttuvassa ja kehittyvässä maailmassa välttyä. Työelämän laatu ja tuloksellisuus rakentuvat työn jatkuvuudesta, turvallisuudesta ja ennustettavuudesta sekä työntekijöiden ammatti-identiteetistä. Tästä huolimatta työntekijöiden tulisi kehittää valmiuksiaan jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa. Mikään muutos ei ole koskaan helppo ja myös positiiviset muutokset työelämässä nostavat stressipisteitä. Työntekijöiltä edellytetään kykyä toimia muutoksissa sekä nopeaa sopeutumista muuttuviin tilanteisiin. Työntekijöiden tulisi suhtautua muutoksiin hyvin ja edistää niiden toteutumista omalla panoksella. Alaistaitoinen työntekijä suhtautuu muutoksiin aktiivisesti tietoa hakien ja pyrkii ymmärtämään muutosta ja sen merkitystä. (Aarnikoivu 2010; Mönkkönen & Roos 2010, 12 – 13.)

Muutokset tapahtuvat usein esimiehen aloitteesta. Esimies voi saada ohjeita itseään ylemmiltä tahoilta, tai hän voi haluta itse lisätä työyksikkönsä tuottavuutta ja menestymistä. Esimies myös usein haluaa helpottaa alaiensa työtä. Muutoshalukkuus voi

lähteä myös työntekijöistä. Työntekijät voivat haluta helpottaa työtään tai poistaa siitä rutiininomaisuutta. Jatkuvat muutokset voivat joko rasittaa tai kehittää työolosuhteita. Muutokset aiheuttavat usein työyhteisöissä turhautumista ja työtä saatetaan alkaa tehdä ns. minimivaatimuksilla. Tällöin työntekijät eivät välttämättä enää innostu kehittämis- tai muutosideoista, ja aktiivisuus ilmenee ainoastaan uusien asioiden vastustamisena. (Mönkkönen & Roos 2010, 261; Nevalainen 2007, 135.)

Muutosvastarinta on luonnollinen osa ihmisen käyttäytymistä. Se aiheuttaa puolustusrefleksin, koska olemassa oleva tilanne koetaan tutuksi ja turvalliseksi, eikä sen haluta muuttuvan. Mikäli työntekijä pääsee vaikuttamaan tulevaan muutokseen ja sen toteutukseen, vastarintaa on vähemmän. Muutosvastarinta voi olla myös myönteinen asia. Usein muutoksia pelätään, mutta samalla ajatellaan niiden mahdollistavan paremmat työolosuhteet, paremman elämänhallinnan ja sitä kautta onnellisuuden. Muutoksen hallinta vaatii ihmiseltä halua kehittyä työssään ja oppia uutta. Kilpailukyvyyn säilyttämisen kannalta on tärkeää, että ihminen pitää yllä omaa osaamistaan ja kehittää sitä. Oman osaamisen ylläpito on keskeistä työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämässä ja ylläpitämisessä, ja se on myös paras työsuhdeturva työmarkkinoilla. (Rauramo 2004, 17.)

4.3 Työntekijän rooliodotukset eli työn tavoitteet ja vastuukysymykset

Ihanteellisessa työyhteisössä ja toimivassa tiimityössä on työntekijöitä, joilla on oma roolinsa. Näitä ovat muun muassaideoija, mahdollisuuksien etsijä, koordinoija ja viimeistelijä. Roolit työpaikoilla auttavat ihmisiä säilyttämään myönteisen kuvan itsestään. Joskus roolit muodostuvat automaattisesti, mutta toisinaan työyhteisöihin tarvitaan tietyssä roolissa olevia henkilöitä. Tällöin työntekijöitä voidaan myös yrittää muokata roolin mukaiseksi. (Nevalainen 2007, 41.)

Työrooli muodostuu organisaation odotuksista työntekijää kohtaan. Jo rekrytointivaiheessa tulisi miettiä työntekijän tulevat tehtävät ja vastualueet, jolloin rooliodotukset on helpompi täyttää. Kun työntekijä pystyy muodostamaan jäsenyneen kuvan työstä, työnhallinnan kokemus lisääntyy. Mikäli työntekijä kokee työn tavoitteet epäselviksi, synnyttää se epävarmuutta työtä kohtaan. Tällöin työrooli on hukassa, ja työntekijä joutuu käyttämään paljon energiaa pelkästään työstä selviytymiseen. (Nummelin, 2008, 53.)

Tavoitteellisuus kuuluu hyvinvoivan organisaation piirteisiin. Tällöin työn tulevaisuudesta on selkeä visio sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Ihanteellisessa tilanteessa työntekijät pääsevät osallistumaan mahdollisimman laajasti tavoitteiden luomiseen, eikä niitä luoda vain ylimmän johdon kesken. Mitä enemmän työntekijät ovat mukana tavoitteiden laadinnassa, sitä kiinnostuneempia he ovat toimimaan niiden mukaisesti. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi tietää oma perustehtävänsä ja sen, mitä hänen pitäisi siinä saavuttaa. Sitä kutsutaan tavoitteellisuudeksi. (Manka 2011, 79, 83.)

Tavoitteiden saavuttaminen työelämässä edellyttää, että tekemistä valinnoista otetaan vastuu. Kun työntekijät ottavat vastuun siitä mitä tekevät, he asettavat tavoitteita ja pyrkivät niitä kohti. Myös työnantajalta vaaditaan oma osuutensa. Sen lisäksi, että työntekijät tiedostavat omat vaikutusmahdollisuutensa ja vastuunsa sekä näkevät vai- vaa oman hyvinvointinsa kokemuksen kasvattamiseen, on työnantajan toimittava vastuullisesti ja välittää työntekijöistä parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi. (Aarnikoivu 2010, 16.)

4.4 Organisaatioon sitoutuminen

Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön on tärkeä osa työhyvinvointia. Kun työntekijä tietää missä, miten ja minkä eteen hän työskentelee, hän voi yleensä työssään hyvin. Lisäksi työn arvostus ja siihen sitoutuminen kertoo työhyvinvoinnista. Sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän halua pysyä osana organisaatiota ja työskennellä sen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sitoutuneella työntekijällä henkilökohtaiset sekä organisaation tavoitteet ovat yhtenevät, ja työntekijä haluaa jatkaa työtään. (Pyöriä 2012, 42.)

Työhön sitoutuminen on yhteydessä työtyytyväisyyteen, tuottavuuteen sekä tehokkuuteen. Työstään pitävä ja sen mielekkääksi kokeva työntekijä on tuottava. Sitoutumisen suhde menestykseen on kuitenkin kaksisuuntainen. Menestys voi sitouttaa, ja sitoutuminen tuottaa menestystä. Menestys organisaatiossa mahdollistaa työntekijöiden palkitsemisen, parempia työpaikkakoulutuksia sekä osaavan henkilökunnan rekrytointia. Tämä vahvistaa organisaatiokulttuuria, jolloin työhön sitoutuminen vahvistuu. Usein organisaation menestys vaikuttaa myös henkilökunnan kokemukseen työpaikan pysyvyydestä. (Pyöriä 2012, 43.)

4.5 Työntekijän työnhallinta ja vaikutusmahdollisuudet

Työnhallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Työnhallintaan kuuluu työn itsenäisyys sekä työn mielekkääksi kokeminen. Se edellyttää osaamisen käyttömahdollisuuksia, tehtäväkokonaisuuksia sekä työn merkityksellisyyttä. Työnhallinta on työntekijöiden tuottavuuden ja hyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä. Hyvään työnhallintaan liittyvät työmotivaatio, työtyytyväisyys, sitoutuminen työhön sekä vähäiset sairauspoissaolot. (Manka 2006, 188 – 191.)

Työnhallinta voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen. Ensimmäisellä osa-alueella tarkoitetaan työn sisältöön vaikuttavia tekijöitä, eli mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan, harkintakykyä sekä päätöksentekoa. Siihen sisältyy myös työn vaihtelevuus ja uuden oppiminen. Toinen osa-alue käsittelee työn itsenäisyyteen vaikuttavia tekijöitä, joilla tarkoitetaan omia vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön, työmäärään, työjärjestykseen, työtovereiden valintaan sekä mahdollisiin laitehankintoihin. Kolmantena osa-alueena ovat työhön osallistumisen mahdollisuudet, joilla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa muutoksiin, osallistumista niiden suunnitteluun sekä tiedonsaantiin työtä koskevissa muutoksissa. Työroolin selkeys, eli tuntemus työn kokonaisuudesta, työn tavoitteiden selvyys ja ennakointimahdollisuudet luokitellaan myös omaksi osa-alueekseen. (Manka 2006, 192.)

Työnhallinta vaikuttaa terveyteen monella tavalla. Hyvällä työnhallinnalla voidaan ehkäistä stressin syntyminen ja luoda edellytyksiä hyvinvoinnin vahvistumiselle. Työnhallinnan kokemukseen vaikuttaa yleinen suhtautumistapa elämään. Luottamus omiin kykyihin mahdollistaa aktiiviset ja hyvät ongelmanratkaisutaidot, jolloin hallinnan tunne on helpompi säilyttää myös vaikeissa tilanteissa. Hallinnan tunne rakentaa ja ylläpitää työkykyä sekä hyvinvoinnin kokemusta. Jos hallinnan tunne on huono, voi ihminen kokea stressioireita ja kuormittua työssään. (Manka 2006, 192; Nummelin 2008, 30.)

Ihmiset kokevat oman työkykynsä eri tavoin. Erot työkykykokemuksissa kuvastavat henkilökohtaisia merkityseroja. Myös hallinnan ja vaikutusmahdollisuuksien tunne ja niiden kokeminen on yksilöllistä. Työn sitovuus koetaan merkittävänä työhyvinvointia alentavana tekijänä. Jos kalenteri on täynnä pitkälle tulevaisuuteen, työn sidonnaisuus alkaa olla kuormittavaa. Tiukat aikataulut sekä monien erilaisten tehtävien yhteensovitus on haastavaa. Kohtuullisesta työpäivästä palautuu hyvin seuraavaan päivään men-

nessä. Jos työntekijälle jää liikkumavaraa ja hän pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä, ei työ välttämättä muodostu liian kuormittavaksi, vaikka työmäärä olisikin iso. Sen sijaan jos työmäärä on suuri, työtahti kiireinen ja työntekijällä on vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhönsä, altistaa se esimerkiksi stressioireille. (Jabe 2010, 52 – 53; Nummelin 2008, 29.)

4.6 Vuorovaikutus työyhteisössä

Viestintä on mielikuvien ja merkitysten jakamista sekä asioiden ja käsitysten yhteiseksi tekemistä. Viestintä näin mahdollistaa käytännön asioiden sujumisen. Vuorovaikutusta ovat puhuttujen sanojen lisäksi myös vaitiolo, eleet, ilmeet, liikkeet, teot ja erilaiset somaattiset reaktiot. Työyhteisön vuorovaikutus perustuu perustehtävään, eli työhön, joka ohjaa toimintaa ryhmän tavoitteen saavuttamiseksi. Jokainen tulkitsee asioita kuitenkin omasta näkökulmastaan ja antaa asioille merkityksiä näiden tulkintojen perusteella. (Kaivola 2003, 50; Silvennoinen 2004, 18, 149 – 150.)

Organisaatio ei voi toimia ilman viestintää ja vuorovaikutusta, koska kaikki työyhteisön toiminta perustuu niihin. Avoin ja keskusteleva viestintä onkin yksi menestyvän ja hyvinvoivan työyhteisön peruspilareista. Yhteistyö vaatii toimiakseen hyviä vuorovaikutustaitoja ja osallistumista niin työntekijöiltä kuin myös esimiehiltä. Toimivassa ja hyvinvoivassa organisaatiossa tunnistetaan vuorovaikutuksen merkitys ja luodaan edellytykset sen toteutumiselle. (Silvennoinen 2004, 149; Kaivola 2003, 145; Aarnikoivu 2010, 123.)

Vuorovaikutus on vaikuttaja. Se mitä työryhmässä tapahtuu, vaikuttaa yksittäiseen työntekijään, kuten myös yksittäisen työntekijän ajatuksilla ja ilmaisulla on vaikutusta koko työryhmään. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu myös kuunteleminen. Kuuntelemista pidetään usein itsestään selvänä, automaattisesti toteutuvana asiana. Viestinnän epäonnistuminen johtuu kuitenkin usein kuuntelemisen puuttumisesta. Kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen ovatkin tärkeitä asioita vuorovaikutuksessa. (Kaivola 2003, 50, 146; Aarnikoivu 2010, 125.)

4.7 Esimiestyö

Esimiehen tehtävä on tarkkailla ympäristöä, työyhteisön tilaa ja turvallisuutta. Esimiehen täytyy tuntea alaistensa työtehtävät, mutta laajempi kiinnostus henkilöstöön ja

koko työyhteisön johtamiseen on myös erittäin tärkeää. Hyvään johtamiseen kuuluu oikeudenmukaisuus, tasapuolinen kohtelu sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista huolehtiminen. (Rauramo 2009, 146; Järvinen 2009, 15.)

Esimiehen on tärkeä ymmärtää oman tehtävänsä ja roolinsa merkitys ja käyttää siihen liittyvää valtaa työyhteisön hyväksi. Esimiehen tulee kuunnella ja hyödyntää henkilöstön mielipiteitä ja osaamista, mutta tarvittaessa tehdä myös itsenäisiä ratkaisuja ja päätöksiä. Keskustelun avulla esimies välittää tietoa, antaa palautetta, motivoi, delegoi ja ylläpitää avointa ja välitöntä ilmapiiriä työyhteisössä, mutta ilman johtamista ja jämmäköä päätöksentekotaitoa esimies ei voi menestyä tehtävässään. (Järvinen 2009, 13, 16, 19.)

Työyhteisöt ja tiimit tarvitsevat johtamista, jotta ryhmä voi toimia tehokkaasti. Johtaja ylläpitää työpaikalla järjestystä ja selkeyttä sekä huolehtii että työntekijöiden edellytykset ovat kunnossa. Johtaja myös luo työmotivaatiota sekä työtyytyväisyyttä. Yksi esimiehen tärkeimmistä tehtävistä on kuitenkin huolehtia, että työryhmät tietävät perustehtävänsä ja työskentelevät sen toteuttamiseksi. (Järvinen 2009, 27 – 28.)

4.8 Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuuri tarkoittaa työyhteisön olemassaolon aikana oppimien ja syntyneiden myönteisten ja kielteisten oletusten summaa. Sen tarkastelu auttaa ymmärtämään organisaation toimintaa arvoperustan ja identiteetin kautta. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa työntekijän sekä koko työyhteisön käytökseen, arvioihin ja ajattelutapaan. Sen muodostavat ryhmän yhteiset oletukset, jotka ryhmä on oppinut sisäisessä toiminnassaan ja suhteessa ulkopuolisiin. Kulttuurin syvin olemus perustuu näihin yhteisiin sanattomiin oletuksiin. Selvimmin kulttuurin heijastumisen kuitenkin näkee ulkoisessa käytöksessä. (Manka 2006, 139, 141.)

Jokaisella organisaatiolla on oma kulttuurinsa. Henkilöstö haluaa pitää kulttuuristaan vahvasti kiinni, koska se merkitsee turvallisuutta ja tuo ennakoitavuutta elämään. Organisaatiokulttuuri on valtava voima, joka voi tukea organisaation tavoitteita, mutta myös kaataa ne. (Manka 2006, 141.)

4.9 Työyhteisön ilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työryhmän muodostama kokonaisuus. Ilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Saman organisaation sisällä voi olla erilaisia ilmapiirejä, mutta niistä voidaan erottaa seuraavat ulottuvuudet:

- Rakenne, säännöt, ohjeet, toimintatavat
- Vastuu: mahdollisuus vaikuttaa ja toimia itsenäisesti
- Riski: työn kokeminen haasteelliseksi ja riskinoton mahdollistavaksi
- Palkitseminen
- Lämpö ja tuki
- Ristiriidat: painotus niiden ratkaisemisessa mahdollisimman nopeasti.

(Rauramo 2004, 125.)

Hyvän työilmapiirin tunnuspiirteitä ovat muun muassa hyvät suhteet alaisten ja esimiesten välillä, hyvät käytöstavat ja tiedonkulku, työn kehitys- ja etenemismahdollisuudet sekä kohtuullinen työkuormitus. Työntekijöiden on myös saatava oikeudenmukaista palautetta, palkkaa ja palkitsemista tekemästään työstä. Esimiesten ja muiden työntekijöiden on kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Lisäksi työnjaon on oltava selkeä, ja työn tulee olla virikkeellistä. Ilmapiirin kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on työrauha sekä yhteiset päämäärät ja tavoitteet. On myös tärkeää, että työntekijöillä on hyvä yhteishenki ja yhteisöllisyyden tunne, ja että he ymmärtävät oman työnsä merkityksen. (Rauramo 2008 124 – 126.)

Ilmapiiri on kulttuurin ilmentymä. Se muodostaa yhteyden yksilön ja organisaatiota son välille. Hyvä työilmapiiri myös edistää terveyttä. Psykkisiä ja fyysisiä vaivoja koetaan kaavoihin kangistuneessa ja jännittyneessä ympäristössä enemmän kuin mukavaksi koetussa ympäristössä. Sairauspoissaolojen määrä on myös liitettävissä huonoksi koettuun ilmapiiriin. Huonossa koetussa ilmapiirissä sairauspoissaolojen määrä on jopa 70 % suurempi kuin hyväksi koetussa ilmapiirissä. Myös erilaiset psyykkiset vaivat ovat kolme kertaa yleisempiä kuin hyväksi koetussa ilmapiirissä. (Manka 2006, 61.)

Kolmen vuoden välein tehtävän Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan suomalaisten kokema työilmapiiri on parantunut vuodesta 1997 lähtien. Työhyvinvointi on ollut aktiivisen kehittämisen kohteena 2000-luvulla ja parannusta on selvästi havaittavissa. Vuonna 2012 Työ ja terveys -tutkimukseen vastanneista 81 % koki työilmapiirin mukavana ja vapautuneena, kun taas 15 % koki sen jännittyneeksi ja kireäksi. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2012.)

Ilmapiiri työpaikoilla syntyy yhteisöllisesti, ja sitä voidaan myös kehittää osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Kehityksessä onnistuminen vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta, mutta myös henkilöstön sitoutumista ja aktiivisuutta. Jokainen työntekijä osaltaan vaikuttaa ilmapiiriin. (Virolainen 2012, 189 – 190.)

4.10 Työ ja yksityiselämä

Työpaikan henkilöstö koostuu yksilöistä, joilla jokaisella on henkilökohtainen elämänhistoria, osaaminen, päämäärä ja unelma. Hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa elämäntilanteiden yksilölliset vaihtelut huomioon myös työelämässä. Näillä tarkoitetaan muun muassa joustoa ja räätälöintiä työajoissa, työtehtävissä sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Tällaiset työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisut ovat organisaatiolle merkittävä imagotekijä ja kilpailuvaltti. (Rauramo 2009, 21.)

Perheeseen liittyvällä työkuultuurilla tarkoitetaan työpaikalla vallitsevia asenteita, arvoja sekä käytäntöjä, jotka liittyvät työ ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Perheystävällinen työkuulttuuri edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä vähentää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia ja työpaikan vaihtohalukkuutta. (Rauramo 2009, 22.)

Esimiesten ja johdon tuki on ominaista perheystävälliselle organisaatiokulttuurille. Myös joustavuus ja myönteinen asennoituminen henkilöstön elämään sekä työn ja perheen yhdistämisen vaatimukset liitetään perheystävälliseen organisaatiokulttuuriin. Perheystävällisessä organisaatiossa työntekijän sitoutuminen sekä perheeseen että työhön nähdään positiivisena tekijänä. (Virolainen 2012, 101; Rauramo 2009, 22.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koskee sekä naisia että miehiä. Elämäntilanteen mukaan perheessä hoidetaan lapsia, lapsenlapsia, ikääntyviä vanhempia tai

muita apua tarvitsevia omaisia työn ohella. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmat näyttäytyvät sekä fyysisinä että psyykkisinä oireina, joista yleisimpiä ovat masentuneisuus, unettomuus, ärtyisyys ja uupumus. Ongelmat näyttäytyvät työpaikalla lisääntyneinä sairauspoissaoloina ja kotona stressaantuneina ja itsensä riittämättömiksi tuntevina vanhempina. (Kauppinen ym. 2014.)

4.11 Ryhmätyö työpaikalla

Ryhmä tai tiimi työelämässä tarkoittaa ihmisiä, jotka vastaavat työn kokonaisuuden hoitamisesta alusta loppuun yhteistyössä. Tiimejä voi olla erikokoisia, eikä ole olemassa tarkkaan määriteltyä niin kutsuttua normaalitiimiä. Yksi työntekijä voi myös kuulua useaan tiimiin samanaikaisesti. Tiimit voivat olla jatkuvasti olemassa olevia tai niitä voidaan muodostaa esimerkiksi ratkaisemaan jotain laajempaa ongelmaa tai kehittämään jotain uutta. Hyvin toimivassa tiimissä yksilön kyvyt ja taidot pääsevät parhaiten esille. Tiimityössä yksilöt saavat tarvitsemaansa sosiaalista tukea sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta, jotka edistävät yhteisten tavoitteiden saavuttamista. (Spiik 2004, 39. Nummelin 2008, 47.)

Tiimit löytävät usein itse järkevän ja motivoivan työskentelytavan. Tämä vaatii sitä, että tiimin jäsenet pystyvät avoimesti tuomaan ajatuksiaan esille ja tiimissä on hyvä ilmapiiri. Vastuualueiden ja tehtävien jakaminen ja määrittäminen on kuitenkin osoittautunut käytännössä hankalaksi. Epäselvien tilanteiden välttämiseksi on tärkeää, että asiat käsitellään järjestelmällisesti ja että tiimillä on selvät pelisäännöt ja keskinäiset sopimukset. (Spiik 2004, 58.)

Tiimin jäsenten tulee ymmärtää toisiaan ja tietää miten tiimityöskentelyssä toimitaan, jotta tiimitoiminta olisi laadukasta. Tiimin jäsenten tulee pystyä keskustelemaan riittävästi, jotta säästetään aikaa, vaivaa ja rahaa. Tiimin jäsenet voivat olla eri mieltä asioista, mutta päätöksenteon jälkeen kaikkien tulisi olla samaa mieltä ja pyrkiä yhteisen tavoitteen saavuttamiseen. (Spiik 2004, 82.)

4.12 Työmotiivit

Työmotivaatio koostuu sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä. Sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan työn sisältöä ja kiinnostavuutta, työntekoon liittyvää päätöksentekoa sekä oman osaamisen hyödyntämistä. Sisäistä motivaatiota lisää työn merkitykselliseksi kokemi-

nen sekä työssä kehittyminen. Sisäinen motivaatio syntyy, kun työntekijällä on mahdollisuus käyttää kykyjään, ja hän pystyy vaikuttamaan työhönsä. Ulkoisilla motivaatiotekijöillä tarkoitetaan työstä saatavia aineellisia palkkioita. (Nummelin 2008, 37 – 38.)

Työmotivaatiossa ei ole kyse vain asenteista, vaan myös koko organisaatiokulttuurista. Hyvään työmotivaatioon vaikuttavat hyvät työkaverit sekä viihtyisä työyhteisö. Työmotivaation perusta on kunnossa, kun töihin on mukava tulla ja siellä on helppo olla. Tällöin ihmiset toimivat avoimesti yhteisillä pelisäännöillä, auttavat ja kunnioittavat toisiaan, ja työyhteisöllä on kyky selvittää ja ratkoa vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia. Säännölliset työajat ja kohtuullinen työpäivän pituus motivoivat, ja tällöin aikaa ja jaksamista riittää vielä omille harrastuksille ja perheelle. (Koivisto 2001, 33 – 34; Hämäläinen 2005, 78 – 79.)

Ihmisen toimintaa ohjaavat motiivit vaikuttavat ihmisen suoritustasoon; mihin työntekijän suoritukset huonoimmillaan jäävät ja mihin asti hän parhaimmillaan ylittää. Motivaatiota rakentaa yksilön kokemus työpaikan sopivuudesta itselleen, suunnitteluun osallistumiseen mahdollisuus, työstä saatu palaute, esimiestyö, työntekoa tukevat rakenteet sekä organisaation ja omien arvojen yhteneväisyys. Ihmisen motivaatiota nostattavat parhaiten palkitsevat kokemukset sekä kannustava palaute. (Nummelin 2008, 39.)

Kun työntekijä on motivoitunut, hänellä riittää voimia eikä jaksamisongelmia juurikaan ole. Tällöin työ sujuu ja syntyy tuloksia. Jos motivaatio puuttuu ja työ tuntuu pakolliselta väännöltä, tulehtuu työyhteisön ilmapiiri helposti eikä oikein mikään tahdo sujua. Vähäinenkin työ kuluttaa motivaatiopuutteisen työntekijän energiavarastot loppuun. Ihmiset eivät väsy työmäärään, vaan siihen, että heiltä on kadonnut sisäinen innostus. (Hämäläinen 2005, 78 – 79.)

4.13 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikoilla työpaikkakiusaamisen ilmiö tunnetaan, mutta siitä usein vaietaan. Kiusaamiseen ei osata myöskään puuttua, vaikka sitä työnantajalta odotetaankin. Kiusaamisesta käytetään erilaisia käsitteitä. Virallisissa teksteissä puhutaan häirinnästä, vaikka termi usein koetaan liian neutraaliksi. Työpaikkaväkivalta viittaa puolestaan fyysiseen väkivaltaan. Kiusaamisesta voidaan myös puhua epäasiallisena käyttäytymisenä.

Tämän termin käytössä voi esiintyä herkästi väärinkäsityksiä, koska kaikki epäasiallinen käyttäytyminen ei kuitenkaan ole kiusaamista. Työturvallisuuslaki määrittelee työpaikkakiusaamisen haitalliseksi häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi. Ne on kielletty työturvallisuuslain 28. §:ssä, jossa todetaan: ”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 toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Reinboth 2006, 13 – 14; Korhonen 2009, 14; Työturvallisuuslaki 2002/738, 28. §.)

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön epäasiallista käyttäytymistä yhtä tai useampaa henkilöä kohtaan, ja jonka henkilö kokee loukkaavana tai häiritsevänä. Epäasiallinen käyttäytyminen on toistuvaa, ja sen kohteeksi joutuva kokee, ettei hän pysty puolustautumaan sitä vastaan. Kiusaamisen tunnusmerkkejä ovat muun muassa sanaton viestintä, sosiaalinen eristäminen, aseman tai maineen loukkaaminen, työnteen vaikeuttaminen tai loukkaaminen, uhkailu ja sukupuolinen häirintä tai ahdistelu. (Nummelin 2008, 113; Reinboth 2006, 15.)

Vuorovaikutustilanteissa ihmisten välillä voi tapahtua silloin tällöin väärinkäsityksiä. Väärinkäsitykset voivat olla kiusallisia, mutta ne eivät kuitenkaan ole kiusaamista. Väärinkäsitykset on kuitenkin aina syytä selvittää, jotta ne eivät kasva kiusaamiseksi. Tasavahvojen osapuolten väliset erimielisyydet ja riidat eivät myöskään ole työpaikkakiusaamista, vaikka ne olisivatkin jatkuvia. Ne kuitenkin useimmiten vaikuttavat heidän omaan sekä muiden työpaikalla työskentelevien työrauhaan. (Reinboth 2006, 15.)

Työpaikkakiusaaminen voidaan liittää kiireeseen ja työperäiseen stressiin. Ristiriitoja ja ongelmia syntyy herkemmin, kun ihmisen voimavarat ovat vähissä. Toimimattomat työjärjestelyt voivat altistaa kiusaamiselle. Näitä voivat olla muun muassa rooliristiriidat, vaikutusmahdollisuuksien puute, tyytymättömyys esimiestyöhön ja johtamiseen sekä huono työilmapiiri. Huono tiedonkulku tai tavoitteiden epäselvyys voivat olla kiusaamista selittäviä tekijöitä. Kiusaamisen riski voi kasvaa myös uusissa ja muuttuvissa työtilanteissa, ja myös työhön liittyvä epävarmuuden kokeminen voi altistaa kiusaamiselle. Kiusaamisen todennäköisyyttä lisää myös organisaatiokulttuuri, jossa hyväksytään kiusaaminen. (Nummelin 2008, 112.)

Kiusaaminen työyhteisössä koetaan kriisitilanteena. Se vie merkittävästi energiaa tuotavan työn tekemiseltä ja voi aiheuttaa terveydellisiä ja taloudellisia menetyksiä. Tämän vuoksi työyhteisöissä olisi ensiarvoisen tärkeää pyrkiä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn. Aina tapauksilta ei kuitenkaan voida välttyä, joten varhainen puuttuminen asiaan on tärkeää. Organisaation johdon on myös kerrottava selkeästi, ettei työpaikalla sallita kiusaamista. (Nummelin 2008, 112.)

5 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

"Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi olla suunnitelmallinen, pitkäjänteinen ja koko organisaatiota koskeva prosessi" (Virolainen 2012, 135). Työhyvinvointia kehitetään erilaisista syistä. Usein työhyvinvoinnin kehittämisen taustalla ovat taloudelliset syyt, mutta sitä parannetaan myös eettisten ja inhimillisten syiden vuoksi. Muita syitä työhyvinvoinnin kehittämiseen on esimerkiksi yhteiskuntavastuun kantaminen sekä organisaation imagon parantaminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen vähentää tapaturmia ja sairauspoissaoloja, ja lisäksi se vaikuttaa työn ja tuotannon häiriöttömyyteen. Kehittämällä on myös vaikutuksia yrityksen tuottavuuteen, tuloksellisuuteen sekä laatuun. Tuottavuuden kasvusta on hyötyä organisaatiolle, sen työntekijöille sekä myös yhteiskunnalle, mikä tekee kehittämistyöstä monin tavoin kannattavaa. (Rauramo 2008, 18 – 19.)

Työhyvinvoinnin kustannustehokkainta kehittämistä on ennaltaehkäisy. Huonosta työympäristöstä johtuvat taloudelliset kustannukset ovat turhia, mutta työhyvinvoinnin ennaltaehkäisyyn kustannukset vastaavasti lisäävät työturvallisuutta sekä -viihtyvyyttä. Kehittämistoimenpiteet vaativat taloudellisia resursseja, johdon ja henkilöstön työpanosta sekä johdon suostumusta ja sitoutumista. Kun kehittämistoimenpiteet nähdään investointina työpanokseen, odotetaan investoinnilla olevan positiivisia seurauksia. Tällaisella ajattelutavalla toimenpiteisiin on helpompi tarttua ja sitoutua. (Rauramo 2008, 18 – 19; Virolainen 2012, 134.)

Muutos kannattaa aloittaa nykytilan analysoinnilla ja miettimällä, mikä yrityksessä toimii ja mikä ei. Toimivat käytännöt sekä mallit kannattaa säilyttää ja vastaavasti toimimattomat tekijät hylätä. Kun analysointi on tehty, voidaan aloittaa varsinainen kehittämistyö. Tällöin määritellään kehittämissuunnitelman runko, aikataulu, pelisäännöt sekä muutoksen tavoitteet, mitä hyötyä tästä on yritykselle ja asiakkaille, mitä esteitä on olemassa ja minkälaista tietoa, taitoa ja tukea tarvitaan. Kun päätökset ja

muutokset on tehty, täytyy ne vakiinnuttaa käytäntöön. Tämä usein vaatii paljon kärsivällisyyttä ja pitkäjänteistä työtä. Välillä on hyvä arvioida tilannetta ja tarvittaessa muuttaa asioita. Nämä auttavat saavuttamaan tavoitteet sekä luomaan toimivamman ja paremman organisaation. (Manka 2006; 103, 106 – 108.)

Työn johto on avainasemassa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Johto luo innostuneisuutta sekä viime kädessä hyväksyy erilaiset kehitystoimenpiteet. Konkreettisten päätösten lisäksi myös johdon toiminta, kuten muun muassa viestintätyylit, vastuun ja valtuuksien jakaminen sekä toimintanormit vaikuttavat paljon henkilöstön hyvinvointiin. Samanaikaisesti ei kuitenkaan kannata aloittaa useita kehitystoimenpiteitä, ettei toteutus jää liian pintapuoliseksi. Kehitystoimenpiteet ja uusien tapojen juurruttaminen vaatii usein aikaa. (Virolainen 2012, 134 – 135.)

5.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen J.M. Huber Finland Oy:llä

J.M. Huber Finland Oy käytti vuonna 2012 tehdyn työhyvinvointikyselyn (Hirn & Paukkula 2012) tuloksia parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijät antoivat palautetta sekä kehittämissuhteita, joiden mukaan muutokset tehtiin.

Edellisessä kyselyssä oli tullut esille kiusaamistapauksia, joihin puututtiin. Kyselyn jälkeen kaikki esimiehet myös haastateltiin ja heille annettiin ohjeita, miten puututaan kiusaamiseen, jos sellaista tulee esiin. Henkilöstölle annettiin koulutusta varhaisen tullen mallista, ja tätä tuotiin työkaluna enemmän esille. Tavoite- ja kehityskeskusteluja alettiin pitää kaikilla tasoilla, kun aikaisemmin näitä pidettiin vain työnjohtajatasolla saakka. Kaikille esimiehille pidettiin myös kehityskeskustelukoulutus vuoden 2013 alussa. Työntekijöiden toiveesta aiemmin käytössä olleiden liikuntaselien tilalle otettiin käyttöön kulttuuri- ja liikuntaselien yhdistelmä. Myös työntekijöiden toivomat "torstaipullat" tulivat takaisin jakeluun. (Joronen 2014.)

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden työhyvinvointia J.M. Huber Finland Oy:n tehtailla Haminassa ja Taavetissa. Tavoitteena oli koota työntekijöiden omia näkemyksiä ja mielipiteitä omasta työhyvinvoinnistaan sekä työilmapiiristä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää, onko työhyvinvoinnissa tapahtunut

muutoksia vuonna 2012 tehdyn kyselyn jälkeen sekä miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää jatkossa.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat asiat:

1. Millaisena työntekijät pitävät omaa työhyvinvointiaan ja työilmapiiriään?
2. Onko työhyvinvoinnissa tapahtunut työntekijöiden mielestä parannusta vuonna 2012 tehdyn kyselyn jälkeen?
3. Miten työhyvinvointia voitaisiin työntekijöiden mielestä kehittää jatkossa?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimusmenetelmä ja kyselylomakkeen laadinta

Kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin sekä prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Se edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Tulokset esitetään usein numeeristen suureiden avulla. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään kartoittamaan nykyistä tilannetta, mutta ei tilanteeseen johtaneita syitä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii tähän opinnäytetyöhön, koska työssä haetaan vastauksia määrällisiin kysymyksiin. Tutkimus on kuvaileva, eli se vastaa kysymyksiin mikä, kuka, millainen, missä ja milloin. (Ks. Heikkilä 2008, 14, 16 – 17.)

Tutkimuksessa käytettiin strukturoitua kyselylomaketta (liite 1), jossa oli myös yksi avoin kysymys. Kyselyssä oli yhteensä 54 kysymystä, jotka oli jaettu eri aihealueisiin. Jokaisen aihealueen jälkeen oli jätetty tilaa myös vastaajien omille kommenteille. Lisäksi kyselyssä kysyttiin muutamia taustatietoja, kuten ikä ja sukupuoli. Kysymyksiin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1. erittäin harvoin tai ei koskaan 2. melko harvoin 3. silloin tällöin 4. melko usein 5. hyvin usein tai aina *tai* 1. hyvin vähän tai ei ollenkaan 2. melko vähän 3. jonkin verran 4. melko paljon 5. erittäin paljon tai jatkuvasti). Asteikko on mahdollisista muuttujista huolimatta yhtenäinen, koska arvo 1 tarkoittaa aina erittäin harvoin/hyvin vähän ja arvo 5 hyvin usein/erittäin paljon. Kyselylomakkeen mukana vastaajille jaettiin saatekirje (liite 2).

Kyselylomakepohjana käytettiin samaa lomaketta kuin edellisessä kyselyssä (ks. Hirn & Paukkula 2012), mutta lomaketta hieman muutettiin tilaajatähon toiveesta. Kysymysten määrää karsittiin ja joidenkin kysymysten muotoa muutettiin kyselyyn vas-

taamisen nopeuttamiseksi sekä analysoinnin helpottamiseksi. Edellisen kyselyn kyselylomakkeen pohjana oli käytetty Työterveyslaitoksen hyväksymää QPS - Nordic-yleiskyselyä, joka on työn psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin ja niiden mittaamiseen perustuva kyselyjärjestelmä (ks. QPSNordic 2012).

Taulukko 1. Tutkimusongelmiin vastaavat kysymykset

Tutkimusongelma	Ongelmaan vastaavat kysymykset
1. Millaisena työntekijät pitävät omaa työhyvinvointiaan ja työilmapiiriään?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 + Vapaat sanat
2. Onko työhyvinvoinnissa tapahtunut työntekijöiden mielestä parannusta vuonna 2012 tehdyn kyselyn jälkeen?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 48 + Vapaat sanat
3. Miten työhyvinvointia voitaisiin työntekijöiden mielestä kehittää jatkossa?	54 + Vapaat sanat

7.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu

Kyselyn kohderyhmänä oli koko J.M. Huber Finland Oy:n henkilöstö Haminassa ja Taavetissa. Kysely toteutettiin syyskuussa 2013, ja vastausaikaa annettiin kolme viikkoa. Esimiehet jakoivat kyselylomakkeet työntekijöille ja kannustivat heitä vastaamaan siihen. Vastaajat palauttivat lomakkeet suljettuihin laatikoihin, jotka tilaajataho keräsi talteen vastaamisajan loputtua. Taavetin henkilöstön lomakkeet lähetettiin postissa Haminaan kirjekuoressa. Lomakkeita palautettiin yhteensä 101, joista kaksi oli tyhjiä. Tyhjät lomakkeet hylättiin. Kyselyyn osallistui yhteensä 99 J.M. Huber Finland Oy:n 128 työntekijästä, 20 Taavetista ja 79 Haminasta. Vastausprosentti oli 77,3.

7.3 Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen

Kyselyn tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Jokaisen kysymyksen vastauksista tehtiin pylväsdiagrammit (liite 4), joista selviää kuinka moni oli valinnut kunkin vastausvaihtoehdon. Lisäksi jokaisen aihealueen kysymyksistä tehtiin pylväsdiagrammit (liite 5), joista selviää miten kysymyksiin oli keskiarvollisesti vastattu. Monivalinta-kysymyksistä tehtiin taulukot (liite 6). Diagrammeissa vastausten skaala on 1 – 5, joka on sama kuin kysymysten skaala. Kysymysten ja taulukoiden runsauden vuoksi tässä työssä on avattu vain merkittävimmät tulokset. Myöskään ristiintaulukoita ei tehty kysymysten runsauden vuoksi.

Kyselyssä kysyttiin muutamia perustietoja vastaajista, kuten ikä ja sukupuoli. Lisäksi kysyttiin kuinka kauan on työskennellyt organisaatiossa ja nykyisessä työtehtävässä, sekä millä osastolla työskentelee. Nämä kysymykset sukupuolikysymystä lukuun ottamatta olivat avoimia. Perustietokysymyksistä tehtiin pylväsdiagrammit (liite 3). Työosasto-kysymykseen tuli paljon erilaisia vastauksia, jotka jaoteltiin omiin ryhmiinsä. Ensimmäinen ryhmä on tuotanto, johon kuuluvat tuotanto, tehdas ja engineering. Toinen ryhmä on supply chain, johon kuuluvat supply chain, ostos, varasto ja asiakaspalvelu. Kolmas ryhmä on hallinto, johon kuuluvat finance, talousosasto, hallinto, IT, myynti ja silica paper. Neljäs ryhmä on kunnossapito ja viides laboratorio.

Kyselyyn vastasi yhteensä 99 tehtaiden työntekijää, mutta kaikki vastaajat eivät kuitenkaan vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Tuloksissa on ilmoitettu kysymykseen vastanneiden määrä, mikäli kaikki vastaajat eivät olleet vastanneet siihen. Kyselyssä oli myös tilaa vastaajien omille kommenteille, joista osa on nostettu myös tähän työhön. Näistä kommentaareista mahdolliset kirjoitusvirheet korjattiin, muuten kommentit ovat alkuperäisessä muodossaan. Tekstissä kommentit ovat kirjoitettu kursivoidulla tekstilä.

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Onnistunut tutkimus tuo luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Luotettava tutkimus tehdään rehellisesti, puolueettomasti, sekä niin ettei vastaajille aiheudu haittaa tutkimuksesta. (Heikkilä 2008, 29.) Tutkimuksen reliabelius, eli luotettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirs-

järvi, Remes & Sajavaara 2010, 231). Validius, eli pätevyys tarkoittaa mittarin kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituksena selvittää (Heikkilä 2008, 29).

Kyselylomake tulee aina esitellä ennen kyselyä (Heikkilä 2008, 61). Kyselylomake esiteltiin neljällä tehtaan työntekijällä ennen varsinaista kyselyä. Yksi esitelmä oli lomakkeeseen kokonaisuudessaan tyytyväinen, kahdelta saatiin parannusehdotuksia ja yksi ei kommentoinut lomaketta mitenkään. Lomakkeeseen tehtiin muutoksia esitelmästä saadun palautteen pohjalta, yhden kysymyksen asettelua tarkennettiin ja yhteen kysymykseen lisättiin tarkentava alakysymys. Kyselylomakkeen esitelmällä parannettiin tutkimuksen validiutta. Myös tilaajataho antoi omia kommenttejaan kyselylomakkeesta ja lomaketta muokattiin myös heidän toiveidensa mukaisesti. Tilajataho toivoi mahdollisimman selkeää ja yksinkertaista lomaketta, jossa samantyyppiset kysymykset ovat ryhmitelty omiin ryhmiinsä.

Luotettavuuteen vaikutti kyselylomakkeiden kerääminen. Tilajataho tarjoutui itse hoitamaan kyselyn jakamisen, keräämisen ja säilyttämisen. Ennen kyselyä ei varmistettu, miten kyselyn säilyttäminen ja kerääminen toteutetaan. Käytännössä on siis mahdollista, että kyselyn tilajataho on päässyt käsiksi kyselylomakkeisiin ennen aineiston analysointia. Tilajataho kuitenkin kertoi keränneensä kyselylomakkeet suljetuihin laatikoihin, eivätkä he kertomansa mukaan koskeneet täytettyihin lomakkeisiin missään vaiheessa. Tutkimuksen luotettavuus vaarantui etenkin Taavetin henkilöstön kyselylomakkeita käsiteltäessä. Taavetin tehtaan esimies lähetti kyselylomakkeet Hamminan toimipisteeseen kirjekuoressa, joten hän oli ottanut kyselylomakkeet vastauslaatikosta ja näin ollen hänellä oli mahdollisuus katsoa ja käsitellä vastauksia.

Kysely toteutettiin syyskuussa 2013, mutta samaan aikaan tehtaalla käynnissä oli myös korporaation työhyvinvointikysely. Tilajataho pyysi muuttamaan kyselyn ajankohtaa, mutta siitä huolimatta kyselyn aikataulu päätettiin pitää ennallaan. Tilajatahon mukaan kyselyjen kysymykset olivat eritasoisia, koska korporaation kysely koski koko kansainvälistä yhtiötä. Vastaajien motivaatio on kuitenkin voinut vaikuttaa vastausten luotettavuuteen, koska he joutuivat vastaamaan pienellä aikavälillä kahteen samantyyliiseen kyselyyn. Voidaan kuitenkin olettaa, että työntekijöillä on siitä huolimatta motivaatiota vastata omaa työyksikköä koskevaan kyselyyn.

Kyselylomakkeen mukana jaettiin saatekirje tutkimuksen taustan selvittämiseksi ja vastaajien motivoimiseksi. Saatekirjeen tarkoituksena on motivoida vastaajaa täyttämään

mään lomake. Saatekirjeellä voidaan ratkaista, ryhtyykö vastaaja täyttämään lomaketta vai ei. (Heikkilä 2008, 61.)

Kyselyssä oli runsaasti kysymyksiä, mikä on voinut vaikuttaa vastaajien motivaatioon ja sitä kautta myös tutkimuksen luotettavuuteen. On myös mahdollista, että kaikki vastaajat eivät lukeneet kysymyksiä kunnolla tai suhtautuneet kyselyyn vakavasti. Muutamassa palautetussa kyselylomakkeessa oli vastattu vain osaan kysymyksistä, mikä voi juurikin johtua esimerkiksi turhautumisesta suureen kysymysmäärään. Kommentteja ja mielipiteitä tuli jonkin verran, ja niiden voidaan olettaa olevan luotettavia, koska epärehellisistä kommentteista ei olisi kenellekään varsinaista hyötyä.

Tietojen syöttö tulee tehdä huolellisesti ja lomakkeita syöttäessä tulee aina tarkistaa, että tiedot sijoittuvat oikeisiin sarakkeisiin (Heikkilä 131 – 132). Kyselyn vastaukset syötettiin tietokoneelle siten, että toinen luetteli vastaukset ääneen ja toinen kirjasi ne tietokoneelle. Virheitä yritettiin minimoida pitämällä taukoja ja vaihtamalla rooleja. Varmuuden vuoksi myös kaikki vastaukset tarkistettiin kertaalleen. Otoksen koko osaltaan määrittelee, miten tarkkoja tuloksia voidaan esittää (Heikkilä 2008, 75). Kyselyyn osallistui 99 tehtaiden 128 työntekijästä ja vastausprosentti oli 77,3. Vastaajamäärä oli riittävä, jotta voidaan esittää luotettavia tuloksia.

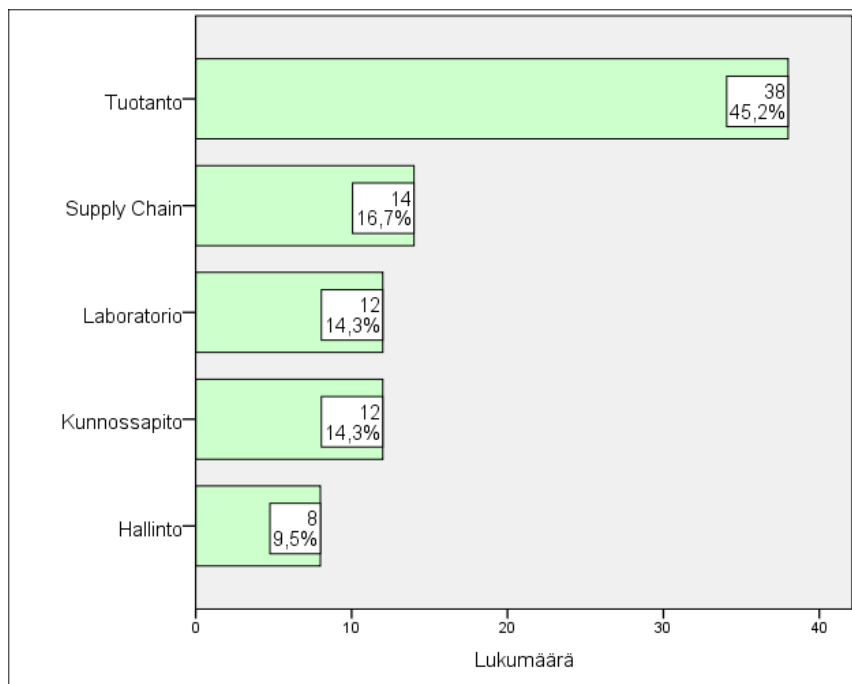
Tulosten vertaaminen edelliseen kyselyyn osoittautui haastavaksi. Tämän ja edellisen tutkimuksen tulokset oli analysoitu eri ohjelmilla, joten vastaukset eivät olleet samantyyppisessä muodossa. Osa kysymyksistä oli myös muotoiltu eri tavalla, joten kaikkia kysymyksiä ei pystytty samalla tavalla vertaamaan toisiinsa. Tämän vuoksi täysin yhteneväistä linjaa tulosten esittämiselle ei ollut mahdollista löytää. Tämä myös vähentää tutkimuksen luotettavuutta.

8 TULOKSET

8.1 Vastaajien taustatietoja

Vastaajista (n=98) 67,3 % oli miehiä ja 32,7 % naisia. Vastaajista lähes kolmasosa (28,0 %) on työskennellyt organisaatiossa 21–30 vuotta ja neljäsosa (24,7 %) 11–20 vuotta. Kolmasosa (31,4 %) vastaajista oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässään 1–5 vuotta ja neljäsosa (26,7 %) 11–20 vuotta. Vastaajista lähes neljäsosa (23,3 %) oli

työskennellyt nykyisessä työtehtävässään 6–10 vuotta. Vastaajien työosastot näkyvät kuvasta 2.



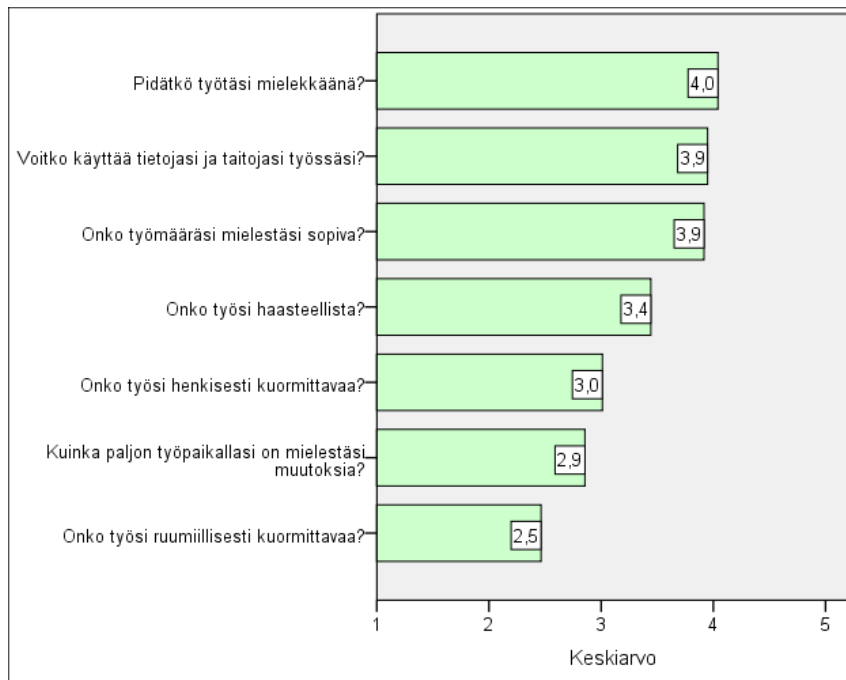
Kuva 2. Vastaajien työosastot

8.2 Työntekijöiden näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja työilmapiiristään

Tutkimuksessa haluttiin selvittää työn vaatimuksiin ja ennustettavuuteen liittyviä tekijöitä. Suurin osa (70,4 %) vastaajista (n=98) koki työmäärän sopivaksi melko usein, 12,2 % hyvin usein tai aina. Vain 1,0 % vastaajista koki työmäärän olevan sopiva erittäin harvoin tai ei koskaan. Työn ruumiillisessa kuormittavuudessa esiintyi hieman hajoontaa. Vastaajista lähes puolet (40,4 %) koki työn olevan ruumiillisesti kuormittavaa silloin tällöin, neljäsosa (24,2 %) melko harvoin ja 22,2 % erittäin harvoin tai ei koskaan. Vain 1,0 % vastaajista koki työn olevan ruumiillisesti kuormittavaa hyvin usein tai aina. Vastaajista 40,4 % koki henkistä kuormittavuutta olevan silloin tällöin, lähes kolmasosa (29,3 %) melko usein ja neljäsosa (26,3 %) melko harvoin.

Hieman yli puolet (54,5 %) vastaajista koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään melko usein, lähes neljäsosa (23,2 %) hyvin usein tai aina. Vastaajista vain 4,0 % koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan melko harvoin. Työ koettiin pääasiassa mielekkääksi. Puolet (50,5 %) vastaajista koki työnsä mielekkääksi melko usein, kolmasosa (28,3 %) hyvin usein tai aina. Vain 2,0 % koki työn olevan mielekäästä melko harvoin, eikä yksikään vastaaja kokenut työtänsä epämieliseksi. Vastaajista

40,4 % koki työssään olevan jonkin verran haasteellisuutta, 38,4 % melko paljon. Yli puolet (57,1 %) vastaajista (n=98) koki muutoksia olevan jonkin verran, neljäsosa (25,5 %) melko vähän. Työn vaatimuksiin ja ennustettavuuteen liittyvien kysymysten keskiarvot ovat esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Vastausten keskiarvot työn vaatimukset ja ennustettavuus -kysymyksistä

Muutoksia koettiin tapahtuvan eniten koneissa ja laitteissa, vastaajista lähes kaksi kolmasosaa (64,0 %) oli tätä mieltä. Vastaajista 43,8 % koki muutoksien koskevan työprosessia ja lähes kolmasosa (29,2 %) koki niiden koskevan henkilöstöä. Muutoksia koettiin olevan myös tiedonkeruussa ja työohjeistuksissa. Tarkemmat vastaukset muutoksista ovat esillä taulukossa 2.

Taulukko 2. Muutokset työpaikalla (n=90)

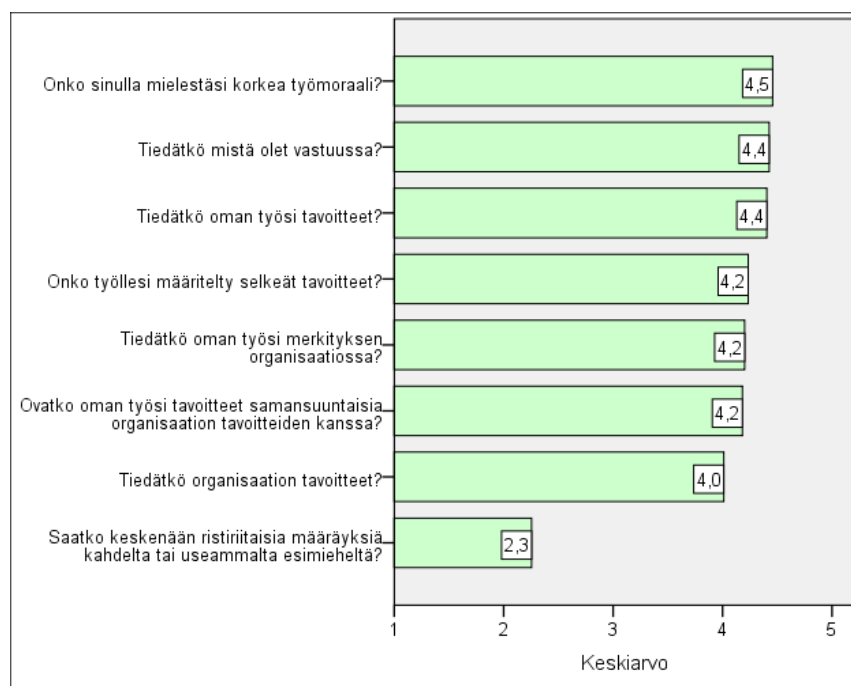
	N	% vastauksista	% vastaajista
Organisaatio	19	12,9 %	21,3 %
Henkilöstö	26	17,7 %	29,2 %
Koneet tai laitteet	57	38,8 %	64,0 %
Työprosessi	39	26,5 %	43,8 %
Muu	6	4,1 %	6,7 %
Yhteensä	147	100,0 %	

Rooliodotuksia ja organisaatioon sitoutumista selvitettiin tutkimuksessa muutamilla kysymyksillä, liittyen työn tavoitteisiin, työn merkityksen tiedostamiseen ja vastuuasioihin. Yli puolet (57,1 %) vastaajista (n=98) koki, että työlle on määritelty selkeät tavoitteet melko usein, 33,7 % hyvin usein tai aina. Oman työnsä tavoitteet olivat tiedossa puolella (49,0 %) vastaajista (n=98) hyvin usein tai aina, 41,8 % koki tietävänsä oman työnsä tavoitteet melko usein. Organisaation tavoitteet koki tietävänsä melko usein lähes kaksi kolmasosaa (62,2 %) vastaajista (n=98) ja hyvin usein tai aina 22,4 % vastaajista. 11,2 % koki tietävänsä organisaation tavoitteet silloin tällöin.

Lähes puolet (48,5 %) vastaajista (n=97) koki tietävänsä vastuunsa hyvin usein tai aina ja 44,3 % melko usein. Yli kolmasosa (36,1 %) vastaajista (n=97) koki saavansa ristiriitaisia määräyksiä usealta esimieheltä melko harvoin ja neljäsosa (24,7 %) silloin tällöin. Neljäsosa (26,8 %) vastaajista koki saavansa ristiriitaisia määräyksiä erittäin harvoin tai ei koskaan. Lähes puolet (48,5 %) vastaajista (n=97) koki tietävänsä oman työnsä merkityksen organisaatiossa melko usein, 37,1 % hyvin usein tai aina. Vastaajista (n=98) yli puolet (60,2 %) koki omien ja organisaation tavoitteiden olevan samansuuntaisia melko usein. Korkean työmoraalin koki omistavansa yli puolet (52,6 %) vastaajista (n=97) hyvin usein tai aina. Vastaajista 8,2 % koki moraalinsa

korkeaksi vain silloin tällöin. Rooliodotuksiin ja organisaatioon sitoutumiseen liittyvien kysymysten keskiarvolliset vastaukset ovat esitetty kuvassa 4. Työntekijät kommentoivat aihealuetta muun muassa pohtimalla oman työnsä haasteellisuutta:

"Tiedän mitä minulta odotetaan, työ on haasteellista ja mielenkiintoista ja ei tarvitse aamuisin valittaa ettenkö jaksaisi tulla töihin."



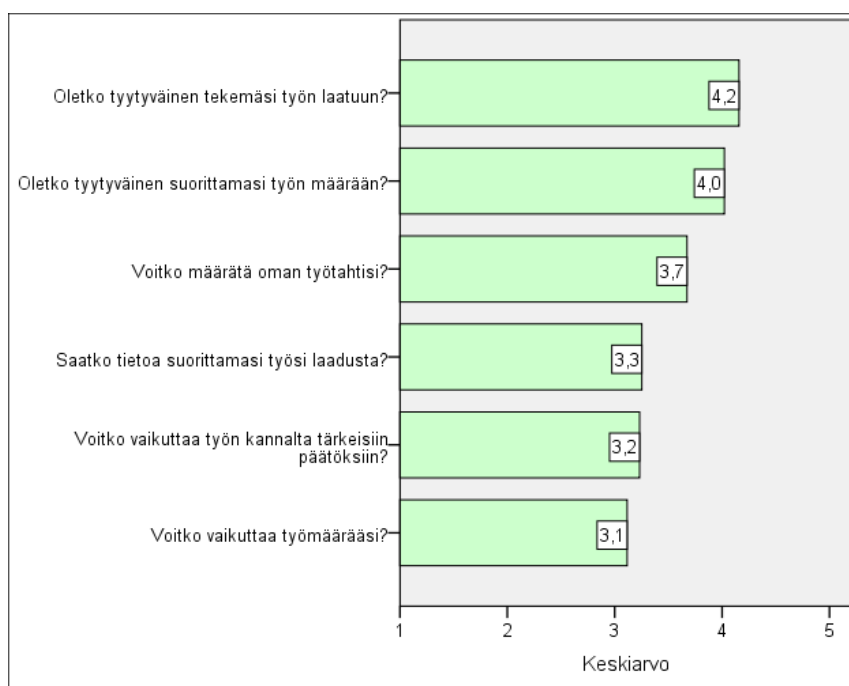
Kuva 4. Vastausten keskiarvot rooli-odotukset ja organisaatioon sitoutuminen - kysymyksistä

Työhallinta ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin pääasiassa hyväksi. Vastaajista 43,9 % (n=98) koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä silloin tällöin, lähes kolmasosa (31,6 %) melko usein. Lähes puolet (46,9 %) vastaajista (n=98) koki pystyvänsä vaikuttamaan omaan työtahtiinsa melko usein, viidesosa (19,4 %) hyvin usein tai aina. Vastaajista (n=98) 39,8 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työssä tapahtuviin tärkeisiin päätöksiin melko usein ja 38,8 % silloin tällöin. Lähes viidesosa (17,3 %) koki voivansa vaikuttaa päätöksiin melko harvoin. Kaksi kolmesta vastaajasta (66,3 %) (n=98) oli tyytyväinen tekemänsä työn laatuun melko usein ja neljäsosa (25,5 %) hyvin usein tai aina. Suurin osa (70,4 %) vastaajista (n=98) oli tyytyväinen työn määrään melko usein.

Vastaajat eivät kokeneet saavansa tekemänsä työn laadusta riittävästi tietoa. Vastaajista (n=95) lähes puolet (47,4 %) koki saavansa tietoa silloin tällöin, lähes viidesosa

(17,9 %) melko harvoin. Vain 8,4 % vastaajista koki saavansa tietoa työn laadusta hyvin usein tai aina. Lähes kaikki (92,9 %) vastaajat kokivat saavansa tietoa työn laadusta esimiehiltä. Työkavereilta tietoa koki saavansa 41,7 % ja asiakkailta 8,3 % vastaajista. Työhallintaan ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvien kysymysten keskiarvot ovat esitetty kuvassa 5. Työntekijät kommentoivat tätä aihealuetta muun muassa saamansa palautteen kautta:

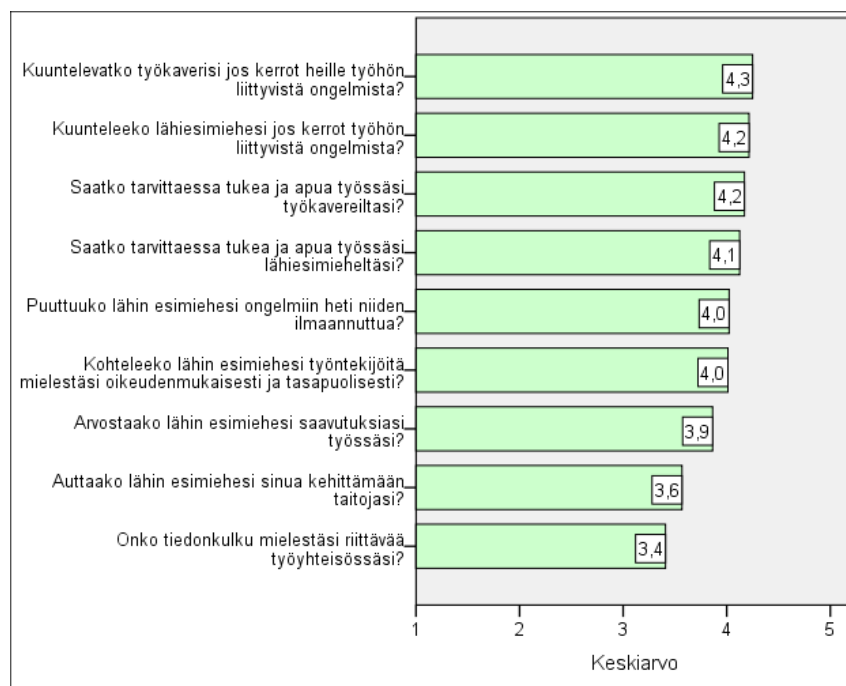
"Henkilökohtaista palautetta tehdystä työstä on turha odottaa teet työn kuinka hyvin tahansa. Vahingon sattuessa säittäjiä riittää melkein pä jonoksi asti. Tämä on sitä hyvää ja kannustavaa johtamista."



Kuva 5. Vastausten keskiarvot työhallinta ja vaikutusmahdollisuudet -kysymyksistä

Tutkimuksessa kartoitettiin myös työntekijöiden näkemyksiä vuorovaikutuksesta. Lähes puolet (47,5 %) vastaajista koki tiedonkulun olevan riittävän hyvää melko usein ja kolmasosa (32,3 %) silloin tällöin. Puolet (52,5 %) vastaajista koki saavansa tukea ja apua työkavereilta melko usein, kolmasosa (35,4 %) hyvin usein tai aina. Lähiesimieheltä koki saavansa tukea ja apua melko usein kolmasosa (36,4 %) vastaajista ja hyvin usein tai aina 41,4 % vastaajista. Vastaajista (n=97) lähes puolet (44,3 %) koki työkavereiden kuuntelevan heidän työhön liittyviä ongelmiaan hyvin usein tai aina ja 40,2 % melko usein. Vastaajista (n=98) 43,9 % koki esimiehen kuuntelevan ongelmia hyvin usein tai aina, 37,8 % melko usein.

Esimiestyön koettiin pääsääntöisesti olevan hyvää. Vastaajista (n=96) lähes puolet (45,8 %) koki lähiesimiehen arvostavan työntekijöiden saavutuksia melko usein, 22,9 % silloin tällöin. Neljäsosa (25,0 %) vastaajista koki esimiehen arvostavan saavutuksia hyvin usein tai aina. Vastaajista (n=98) kolmasosa (36,7 %) koki esimiehen auttavan taitojen kehittämisessä melko usein, lähes neljäsosa (22,4 %) silloin tällöin. Kolmasosa (36,2 %) vastaajista (n=94) koki esimiehen puuttuvan ongelmatilanteisiin heti niiden ilmaannuttua melko usein ja kolmasosa (36,2 %) hyvin usein tai aina. Vastaajista (n=98) 38,8 % koki lähiesimiehen kohtelevan alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti mukaan hyvin usein tai aina ja 35,7 % melko usein. Vuorovaikutukseen ja esimiestyöhön liittyvien kysymysten keskiarvot ovat esitetty kuvassa 6.



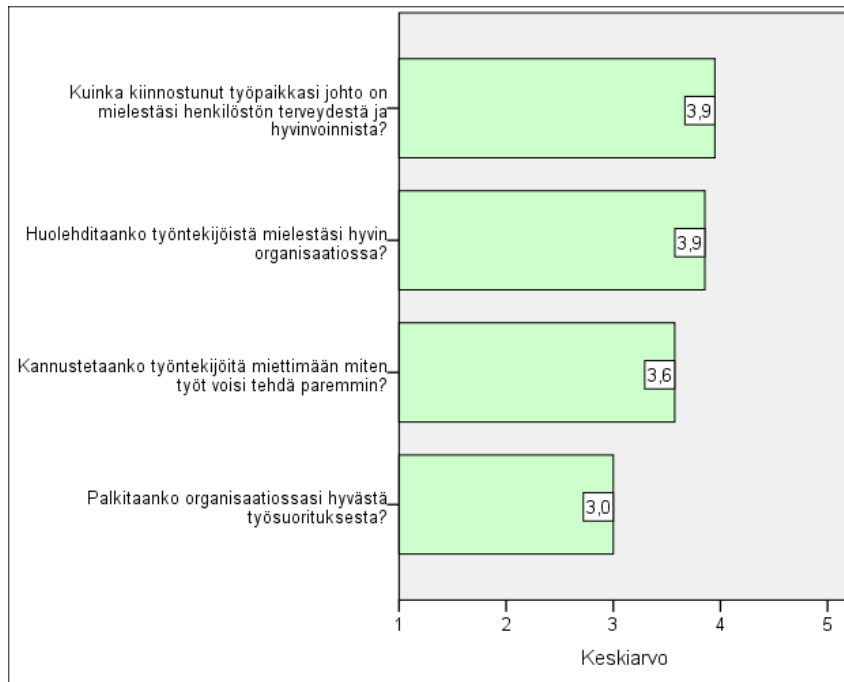
Kuva 6. Vastausten keskiarvot vuorovaikutus ja esimiestyö -kysymyksistä

Vastausten perusteella työyksikköjen ilmapiiri koettiin mukavana 21,9 %, turvallisena 20,1 %, avoimena 18,4 %, kunnioittavana 10,6 % ja rauhallisena 10,2 %. Työilmapiiriä kuvasi epäluuloiseksi 5,3 %, klikkiytyneeksi 4,2 % ja jäykäksi 2,8 % vastauksista. Tarkemmat vastaukset työilmapiiristä ovat esillä taulukossa 3.

Taulukko 3. Työyksikön ilmapiiri (n=98)

	N	% vastauksista	% vastaajista
Kunnioittava	30	10,6 %	30,6 %
Epäluuloinen	15	5,3 %	15,3 %
Kunnianhimoinen	11	3,9 %	11,2 %
Jäykkä	8	2,8 %	8,2 %
Klikkiytynyt	12	4,2 %	12,2 %
Turvallinen	57	20,1 %	58,2 %
Avoin	52	18,4 %	53,1 %
Epäarvostava	7	2,5 %	7,1 %
Mukava	62	21,9 %	63,3 %
Rauhallinen	29	10,2 %	29,6 %
Yhteensä	283	100,0 %	

Lähes puolet (41,8 %) vastaajista (n=98) koki, että työntekijöitä kannustetaan miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin melko usein. Vastaajista (n=98) 39,8 % koki hyvästä työsuorituksesta palkittavan silloin tällöin, viidesosa (21,4 %) melko harvoin. Lähes puolet (49,5 %) vastaajista koki, että työntekijöistä huolehditaan organisaatiossa hyvin melko usein. Lähes kolmasosa (30,6 %) vastaajista (n=98) koki työpaikan johdon olevan kiinnostuneita henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista hyvin usein tai aina, 41,8 % melko usein. Organisaatiokulttuuriin ja -ilmapiiriin liittyvien kysymysten keskiarvolliset vastaukset ovat esitetty kuvassa 7.



Kuva 7. Vastausten keskiarvot organisaatiokulttuuri ja -ilmapiiri -kysymyksistä

Työ- ja yksityiselämään liittyvissä kysymyksissä jakauma oli selkeä. Vastaajista (n=96) 40,6 % koki työasioiden häiritsevän koti- ja yksityiselämää melko harvoin tai ja kolmasosa (33,3 %) erittäin harvoin tai ei koskaan. Lähes kaksi kolmesta (61,5 %) vastaajasta (n=96) koki koti- ja yksityiselämän ongelmien häiritsevän työtä erittäin harvoin tai ei koskaan ja lähes kolmasosa (29,2 %) melko harvoin.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös tiimityötä. Vastaajista (n=95) yli puolet (55,8 %) kuuluivat johonkin pysyvään tiimiin. Heistä (n=53) yli puolet (54,7 %) koki tietävänsä tiiminsä tavoitteet hyvin usein tai aina, 35,8 % melko usein. Puolet (53,8 %) vastaajista (n=53) koki tiiminsä toimivan tavoitteiden saavuttamiseksi hyvin melko usein, 32,7 % hyvin usein tai aina. Lähes puolet (46,9 %) vastaajista (n=49) koki tiiminsä toimivan hyvin ongelmatilanteissa hyvin usein tai aina, 40,8 % melko usein.

Tutkimuksessa selvitettiin mitkä asiat ovat työntekijöille tärkeimpiä heidän työssään. Tässä kysymyksessä oli jonkin verran hajontaa, mutta kaksi tekijää nousi ylitse muiden: työn varmuus ja säännöllisyys 74,0 % sekä hyvä palkka ja aineelliset edut 59,4 %. Vähiten tärkeimmäksi koettiin mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä, muut vaihtoehdot saivat tasaisesti kannatusta. Tarkemmat tulokset ovat esillä taulukossa 4. Aihealuetta kommentoitiin pohtimalla muun muassa mielenkiintoiset työn ja johdon luottamuksen tärkeyttä:

"Raha tuo mukavuutta, mutta kyllä se mielenkiintoinen ja haasteellinen työ hyvässä työympäristössä tärkeintä."

"Tärkeää on myös ylemmän johdon luottamus alaisten osaamiseen."

Taulukko 4. Tärkeimmät asiat työssä (n=96)

	N	% vastauksista	% vastaajista
Mahdollisuus kehittää itseään	36	12,8 %	37,5 %
Hyvä palkka ja aineelliset edut	57	20,3 %	59,4 %
Rauhallinen säännönmukainen työ	36	12,8 %	37,5 %
Tuntee saavansa aikaan jotakin arvokasta	31	11,0 %	32,3 %
Työn varmuus ja säännöllisyys	71	25,3 %	74,0 %
Turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö	41	14,6 %	42,7 %
Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	9	3,2 %	9,4 %
Yhteensä	281	100,0 %	

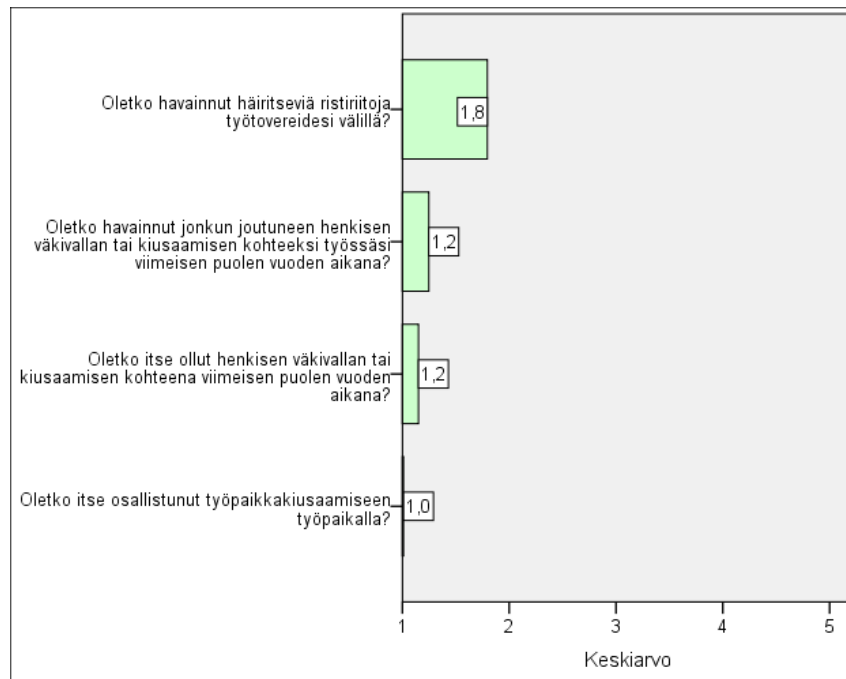
Vastaajista (n=95) 44,2 % oli havainnut häiritseviä ristiriitoja työkavereiden välillä melko harvoin, 40,0 % erittäin harvoin tai ei koskaan. Vastaajista 5,3 % oli havainnut ristiriitoja melko usein, 10,5 % silloin tällöin.

Vastaajista (n=95) suurin osa (83,2 %) ei ollut havainnut kenenkään joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi, tai jos oli, niin vain erittäin harvoin. Melko harvoin kiusaamista oli havainnut 10,5 %, silloin tällöin 4,2 % ja melko usein 2,1 % vastaajista. Kiusaamista havainneet (n=16) kokivat useimmiten työkaverin toimineen kiusaajana (75,0 % vastaajista), mutta yli puolet (58,3 % vastaajista) oli havainnut myös esimiehen toimineen kiusaajana.

Suurin osa (88,3 %) vastaajista (n=94) koki joutuneensa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi erittäin harvoin tai ei koskaan. Melko harvoin kiusaamista oli kokenut 8,5 % vastaajista ja silloin tällöin 3,2 % vastaajista. Kiusatuiksi joutuneista (n=9) suurin osa (71,4 %) koki esimiehen toimineen kiusaajana. Yli puolet (57,1 %) vastaajista koki joutuneensa kiusatuksi työkaverin toimesta. Kaksi kiusatuksi joutuneista ei maininnut, kuka oli toiminut kiusaajana.

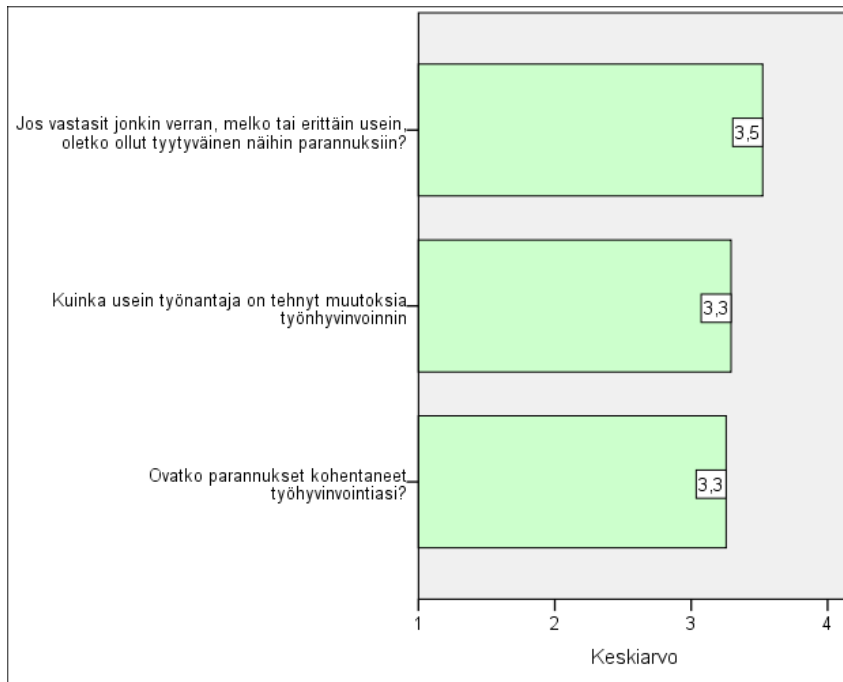
Suurin osa (98,9 %) vastaajista (n=94) osallistui kiusaamiseen erittäin harvoin tai ei ollenkaan. Kiusaamiseen myönsi melko harvoin osallistuvansa 1,1 % vastaajista

(n=94). Työpaikkakiusaamiseen liittyvien kysymysten keskiarvolliset vastaukset ovat esitetty kuvassa 8.



Kuva 8. Vastausten keskiarvot työpaikkakiusaaminen -kysymyksistä

Yli puolet (52,1 %) vastaajista (n=96) koki työnantajan tehneen muutoksia työhyvinvoinnin parantamiseksi silloin tällöin, kolmasosa (29,2 %) melko usein. Näihin parannuksiin lähes puolet (47,0 %) vastaajista (n=83) koki olevan tyytyväinen melko usein, 36,1 % silloin tällöin. Vastaajista (n=91) 38,5 % koki parannusten kohentaneen työhyvinvointia silloin tällöin, kolmasosa (34,1 %) melko usein, 4,4 % hyvin usein tai aina. Työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvien kysymysten keskiarvolliset vastaukset ovat esitetty kuvassa 9.



Kuva 9. Vastausten keskiarvot työhyvinvoinnin parantaminen -kysymyksistä

8.3 Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin parantamisesta työpaikallaan

Työhyvinvointi koettiin asiaksi, missä on aina parannettavaa. Eräältä työntekijältä tuli ehdotus kolmen vuoden työhyvinvointisuunnitelmasta, jota seurattaisiin ja arvioitaisiin vuosittain. Tällä tavalla voitaisiin nähdä missä mennään ja miten työhyvinvointia kehitetään. Niin johto kuin työntekijätkin toivoivat työhyvinvointiin panostamista:

"Ei ehkä niinkään tarvitse inputia enää työnantajan puolella, mutta ehkä itse työntekijöiltä."

Työntekijät toivoivat kommunikaatioon panostamista, ja sen parantamista, niin yleisesti kuin eri sektoreidenkin välillä. Kommenteista nousi esille myös eriarvoisuuden kokeminen, ja työntekijät toivoivatkin tasapuolisuutta heidän kohtelussaan. Tiimit saivat kiitosta työntekijöiltä, oma tiimi koettiin usein toimivaksi ja miellyttäväksi. Laboratoriossa koettiin olevan vapautunut ja avoin ilmapiiri, jossa voi keskustella vapaasti. Tehtaan puolella koettiin olevan "ehkä enemmän kissan hännän vetoa kuka määrää ja kenen ääni kuuluu".

Esimiestyö sai vaihtelevaa palautetta. Eräässä kommentissa esimiestä keuhuttiin, kun toisessa pohdittiin esimiehen toiminnan olevan "joutavaa puuhastelua, joka ei ole mistään kotoisin". Kommenteissa toivottiin, että organisaation ylempi johto arvostaisi ja

luottaisi enemmän alaisiinsa. Työntekijät toivoivat myös lisää päätösvaltaa ja mahdollisuutta saada oma äänensä kuuluville esimerkiksi laitteiden hankinnassa. Työntekijät kokivat etteivät heidän tekemänsä parannusehdotukset saa kannatusta. Konkreettisenä esimerkkinä mainittiin tehtaan prosessin yhteydessä olevat mittalaitteet, jotka koettiin epäluotettaviksi. Myös lisäkoulutusta toivottiin pitkän tähtäimen tavoitteiden ja haluttujen muutosten saavuttamiseksi.

Useat työntekijät olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä työhyvinvointiinsa, ja myös edellisen kyselyn jälkeen tehdyt muutokset saivat kiitosta. Muun muassa Vierumäen virkistäytymispäivä, kulttuuri- ja liikuntasetelien yhdistelmä, turvallisuusasioiden huomioiminen sekä työn jatkuvuus saivat kiitosta. Kommenteissa tuli esille myös tyytyväisyys työkavereihin ja heidän panoksesta yhteiseen työhyvinvointiin:

"Olemme kaikki tehneet tästä hyvän työpaikan. Täällä on mukava tehdä töitä!"

"Itse olen tosi tyytyväinen hommiin, työpaikkaan ja työkavereihin. Ei leipiinnytä."

9 TULOSTEN VERTAILU EDELLISEEN TUTKIMUKSEEN

Edellisen (Hirn & Paukkula 2012) ja tämän tutkimuksen tuloksissa ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia kuin muutamissa kysymyksissä. Tämän vuoksi tulosten vertailussa onkin nostettu esille vain merkittävimmät tulokset, eikä kaikkia tutkimusten kysymyksiä vertailla erikseen.

Kyselyn mukaan työntekijät kokivat työmäärän olevan pääasiassa sopiva, eikä vastauksissa esiintynyt merkittävää hajontaa. Suurin osa vastaajista (69) oli tyytyväinen työmääräänsä melko usein. Edellisessä tutkimuksessa lähes puolet (51 vastaajaa) koki työmäärän jakautumisen ja ruuhkautumisen ongelmallisena silloin tällöin. Työ koettiin mielekkääksi ja haasteelliseksi molemmissa tutkimuksissa. Työmäärän koettiin kuitenkin nyt olevan sopivampi kuin edellisessä tutkimuksessa. Tietoa työn laadusta haluttaisiin molempien tutkimusten mukaan lisää, eivätkä tulokset olleet juurikaan muuttuneet vuoden aikana. Edellisen tutkimuksen mukaan 4 vastaajaa koki saavansa palautetta hyvin usein tai aina, 26 vastaajaa melko usein, 38 vastaajaa silloin tällöin ja 18 vastaajaa melko harvoin. Tässä tutkimuksessa palautetta melko usein koki saavansa 25 vastaajaa, silloin tällöin 45 vastaajaa ja melko harvoin 17 vastaajaa. Ainoastaan 8 vastaajaa koki saavansa palautetta hyvin usein tai aina. Tutkimuksissa kartoitettiin

myös, huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossa. Edellisessä tutkimuksessa 9 vastaajaa koki, että työntekijöistä pidetään hyvää huolta hyvin usein tai aina, ja 36 koki näin melko usein. Tässä tutkimuksessa 21 vastaajaa koki heistä pidettävän hyvää huolta hyvin usein tai aina, ja 49 koki näin melko usein.

Vuorovaikutuksessa oli havaittavissa selvää parannusta edelliseen tutkimukseen nähden. Kaikissa vuorovaikutukseen liittyvissä kysymyksissä oli tapahtunut jonkinlaista parannusta, mutta eniten parannusta oli tapahtunut esimieheen liittyvissä vuorovaikutustilanteissa. Edellisessä tutkimuksessa 28 vastaajaa koki saavansa esimieheltä tukea ja apua hyvin usein tai aina, kun tässä tutkimuksessa vastaava luku oli 41. Esimiehen koettiin edellisessä tutkimuksessa kuuntelevan työntekijöiden ongelmia 33 vastaajan mielestä melko usein ja 33 vastaajan mielestä hyvin usein tai aina. Tässä tutkimuksessa 43 vastaajaa koki esimiehen kuuntelevan hyvin usein tai aina ja 37 vastaajaa koki esimiehen kuuntelevan melko usein. Myös työntekijöiden välinen vuorovaikutus oli hieman parantunut. Edellisessä tutkimuksessa 37 vastaajaa koki saavansa tukea toisiltaan melko usein, kun tässä tutkimuksessa vastaava luku oli 52. Tässä tutkimuksessa työkaverit kuuntelivat toistensa työhön liittyviä ongelmia 43 vastaajan mielestä hyvin usein tai aina, ja 43 vastaajan mielestä tai melko usein. Edellisessä tutkimuksessa he kuuntelivat 31 vastaajan mielestä hyvin usein tai aina ja 39 vastaajan mielestä melko usein.

Myös varsinaisessa esimiestyössä oli tapahtunut kehitystä edellisen tutkimuksen jälkeen. Kuten vuorovaikutukseenkin liittyvissä kysymyksissä, kaikissa esimiestyöhön liittyvissä kysymyksissä oli tapahtunut parannusta. Etenkin esimiehen puuttuminen ongelmatilanteisiin oli parantunut selvästi. Tässä tutkimuksessa 34 vastaajaa koki esimiehen puuttuvan ongelmatilanteisiin heti niiden ilmaannuttua hyvin usein tai aina. Edellisessä tutkimuksessa näin vastasi vain puolet (17) tästä vastaajamäärästä. Myös lähiesimiehen arvostus työntekijöitään kohtaan oli parantunut huomattavasti. Tässä tutkimuksessa 44 vastaajaa koki lähiesimiehen arvostavan työntekijöiden saavutuksia melko usein, kun edellisessä tutkimuksessa vastaava luku oli 23. Tässä tutkimuksessa 38 vastaajaa koki lähiesimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti hyvin usein tai aina, kun edellisessä tutkimuksessa vain 27 oli vastannut samoin. Edellisessä tutkimuksessa 24 vastaajaa koki lähiesimiehen auttavan taitojen kehittämisessä melko usein, kun tässä tutkimuksessa vastaava luku oli 36.

Työilmapiiriä koskevat kysymykset olivat tutkimuksissa esitetty hieman eri tavoin. Edellisessä tutkimuksessa ilmapiiriä kuvaavia adjektiiveja arvioitiin kohta kohdalta viisiportaisella asteikolla, kun vastaavasti tässä tutkimuksessa pyydettiin valitsemaan kolme kuvaavinta vaihtoehtoa. Edellisen tutkimuksen mukaan ilmapiirin koettiin olevan enemmistön mielestä leppoisa ja mukava, johon oli vastannut hyvin usein tai aina 19 vastaajaa, melko usein 44 vastaajaa. Tässä tutkimuksessa enemmistö valitsi kuvaavimmaksi adjektiiviksi mukavan (62 vastausta) ja toiseksi kuvaavimmaksi turvallisen (57 vastausta). Edellisessä tutkimuksessa kuusi vastaajaa koki ilmapiirin jäykäksi ja sääntöihin perustuvaksi hyvin usein tai aina. Tässä tutkimuksessa 8 vastaajaa kuvaili ilmapiiriä jäykäksi.

Edellisessä kyselyssä kolme vastaajaa oli havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi edellisen vuoden aikana. Itse kiusaamisen kohteeksi koki joutuneensa seitsemän vastaajista. Tässä kyselyssä 79 vastaajaa oli havainnut jonkun joutuneen kiusaamisen kohteeksi erittäin harvoin tai ei koskaan, 10 melko harvoin ja neljä silloin tällöin. Vastaajista kaksi oli havainnut kiusaamista melko usein. Vastaajista 83 koki joutuneensa kiusaamisen kohteeksi erittäin harvoin tai ei koskaan, kahdeksan melko harvoin. Vastaajista kolme koki joutuvansa kiusaamisen kohteeksi silloin tällöin.

10 POHDINTA

10.1 Tutkimustulokset

Työn kuormittavuuden kokemisessa esiintyi eroavaisuuksia, koska kyselyyn oli vastannut erilaista työtä tekeviä ihmisiä. Osa työntekijöistä tekee istumatyötä ja osa puolestaan fyysisempää työtä, mikä aiheuttaa hajontaa. Tutkimuksessa ei kuitenkaan käynyt ilmi, että työntekijät kokisivat kuormittavuuden liian suureksi työssään, vaan kuormitus koettiin sopivaksi. Kyselyyn vastanneet kokivat työnsä pääasiassa mielekkääksi, ja he kokivat pystyvänsä käyttämään tietojaan ja taitojaan työssään, mikä varmasti lisää työhyvinvoinnin kokemista ja työssä viihtyvyyttä. Muutoksia työpaikalla koettiin tapahtuvan jonkin verran, ja ne koskivat useimmiten koneita ja laitteita sekä sen myötä työprosesseissa tapahtuvia muutoksia. Vähiten muutoksia koettiin tapahtuvan henkilöstössä ja organisaatiossa, mikä kertoo siitä, että samat työntekijät viihtyvät työssään pitkään. Koneita ja laitteita koskevat muutokset ovat varmasti hyväksi työntekijöille, ja ne saattavat helpottaa heidän työtään ja vähentää kuormituksen kokemis-

ta. Mikään muutos ei ole kuitenkaan työntekijöille helppo, vaan positiivisetkin muutokset lisäävät stressin kokemista. Kaikki muutokset vaativat uuden opettelua ja halua kehittyä työssään. Onkin tärkeää, että työntekijät saavat hyvän perehdytyksen uusiin koneisiin ja laitteisiin, jotta niiden käyttöä on mielekkäämpää opetella. Hyvä perehdytys muutoksiin myös vähentää muutosvastarintaa (ks. Aarnikoivu 2010).

Organisaation sekä oman työn tavoitteet ja vastuu oli hyvin selvillä, eivätkä työntekijät kokeneet niitä ristiriitaisiksi. Omat ja organisaation tavoitteet olivat siis yhteneväisiä, mikä on tärkeää. Kun tavoitteet ovat hyvin selvillä, työn tekeminen on tehokasta ja tuloksellista. Tavoitteellisuus onkin yksi hyvinvoivan organisaation piirteistä (ks. Manka 2011).

Oman työn hallintaan ja vaikutusmahdollisuuksiin kyselyyn vastanneet olivat pääosin tyytyväisiä. Työn laadusta haluttaisiin kuitenkin saada enemmän palautetta, kuten edellisenkin tutkimuksen (Hirn & Paukkula 2012) mukaan. Vaikka palautteen antaminen oli edellisen tutkimuksen jälkeen lisääntynyt, halutaan sitä vieläkin enemmän. Tämä kuvastaakin palautteen saamisen tärkeyttä. Asiaan on varmasti vaikuttanut se, että tavoite- ja kehityskeskusteluja on alettu edellisen tutkimuksen jälkeen pitämään kaikilla tasoilla. Sitä kautta työntekijät ovat varmasti saaneet myös palautetta tekemästään työstä. Palautteen antaminen onkin ensiarvoisen tärkeää, koska se kannustaa työntekijää eteenpäin ja mahdollisesti parempiin työn tuloksiin. Palautteen saaminen voi myös lisätä työntekijän luottamusta omiin kykyihin, ja näin ollen se lisää työhallinnan tunnetta. Esimies on tärkeimmässä roolissa palautteen annossa. (Ks. Nummelin 2008.)

Vuorovaikutuksessa oli tapahtunut merkittävää parannusta edellisen kyselyn jälkeen. Etenkin esimiestyön vuorovaikutus oli parantunut huomattavasti. Esimiesten koettiin kuuntelevan työntekijöitä sekä antavan apua ja tukea enemmän kuin edellisessä kyselyssä. Tähän on varmasti vaikuttanut edellisen kyselyn paikoin jopa hätkähdyttävät tulokset, jotka ovat kannustaneet esimiehiä parantamaan työtapojaan. Myös työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus oli parantunut selvästi. Tähän voi olla syynä sekä yleinen työhyvinvoinnin parantuminen sekä esimiestyön parantuminen. Esimies kuitenkin osaltaan ylläpitää avointa ja välitöntä ilmapiiriä työyhteisössä (ks. Järvinen 2009).

Esimiestyö oli yksi työhyvinvoinnin osa-alueista, jossa oli eniten tapahtunut kehitystä edellisen kyselyn jälkeen. Etenkin esimiehen arvostus työntekijöitä kohtaan sekä on-

gelmatilanteisiin puuttuminen oli kohentunut huomattavasti. Tällaiset tulokset kertovat esimiehen kiinnostuksesta kokonaisvaltaiseen esimiestyöhön. Laaja kiinnostus henkilöstöön onkin erittäin tärkeää ja esimiehen tulee kuunnella henkilöstön mielipiteitä ja osaamista (ks. Järvinen 2009). Työpaikalla pidetyt kehityskeskustelut sekä kehityskeskustelukoulutukset ovat todennäköisesti olleet yksi syy esimiestyön parantamiseen. Kuitenkin myös esimiesten henkilökohtaisella panostuksella on varmasti ollut suuri rooli tässä kehityksessä.

Ilmapiiri koettiin mukavana, turvallisena ja avoimena enemmistön mielestä. Vastaajat olivat myös tyytyväisiä siihen, että heistä huolehditaan organisaatiossa hyvin sekä esimiehet ovat kiinnostuneita heidän terveydestä ja hyvinvoinnistaan. Myös mukavan lisän työssä viihtymiseen tuo erilaiset kannustuspalkinnot, joihin vastaajat olivat tyytyväisiä. Enemmistön mielestä heitä myös aktiivisesti kannustetaan siihen, kuinka työssä voi kehittyä. On mahdollista, että tähänkin on vaikuttanut lisääntyneet kehityskeskustelut, jolloin työntekijät ovat olleet enemmän kontaktissa esimieheensä ja sitä kautta saaneet tunnetta, että esimiehet ovat kiinnostuneita heidän hyvinvoinnistaan. Edellisen tutkimuksen jälkeen työntekijöille jaettavat liikuntasetelit korvattiin liikunta- ja kulttuurisetelin yhdistelmällä. Myös tämä on voinut vaikuttaa myönteisesti, sillä setelit ovat varmasti enemmän käytettyjä kuin pelkät liikuntasetelit. Työpaikoilla aloitettiin myös aikaisempi tapa eli torstaipullat. Työnantaja siis kustantaa jokaisena torstaina työntekijöille pullakahvit. Tämä vaikuttaa myös positiivisesti ilmapiiriin ja työssä viihtyvyyteen. Hyväksi koettu työilmapiiri auttaa jaksamaan työssä. Ilmapiirillä on merkittävä vaikutus psyykkisten ja fyysisten ongelmien kokemiseen ja sairauspoissaolojen määrään. (Ks. Manka 2006.)

Hieman yli puolet tehtailla työskentelevistä kuuluivat johonkin tiimiin ja tekivät tiimityötä. Tiimityötä käsittelevistä kysymyksistä nousi esille se, että tiimit ovat hyvin sitoutuneita ja tietoisia yhteisistä tavoitteista ja päämääristä. Tiimityö on sujuvaa ja toimivaa, tiimeissä on hyvä ilmapiiri, ja heillä on yhtenäiset tavoitteet ja tarkoituksenmukainen tapa työskennellä.

Työpaikkakiusaamisessa oli havaittavissa pientä kasvua. Kiusaaminen oli nostettu esille edellisen kyselyn jälkeen, aiheesta oli puhuttu työntekijöille ja heitä oli kannustettu tuomaan kiusaamistapaukset aktiivisesti esille. Henkilökunnan vaihtuvuus organisaatiossa on hyvin pientä, joten voidaan olettaa, ettei kiusaaminen ole varsinaisesti

kasvanut, vaan nyt kiusaamisesta on alettu puhua enemmän. Toinen mahdollinen syy tällaiseen tulokseen voi olla myös se, että tässä tutkimuksessa kiusaamisesta kysyttiin viisiportaisella skaalalla. Edellisessä tutkimuksessa kiusaamisesta kysyttiin kyllä/ei -vaihtoehdoilla. Voi myös olla, että työntekijät ovat vastanneet tähän kysymykseen rehellisemmin kuin aikaisemmassa kyselyssä ja siksi kiusaamisluvut ovat kasvaneet. Vaikka kiusaamistuloksille löytyy useita selittäviä tekijöitä, ovat ne osaltaan kuitenkin yllättäviä, koska tutkimuksen muut tulokset ovat ristiriidassa kiusaamiskysymysten tuloksiin. Vuorovaikutus ja esimiestyö ovat kehittyneet huomasti ja tällöin voisi olettaa myös kiusaamisen vähentyvän, ei lisääntyvän. Näin räikeissä ristiriidoissa herää väistämättä kysymys tulosten luotettavuudesta, eli ovatko vastaajat siis olleet täysin rehellisiä? Toisaalta kiusaamista havainneet ja kokeneet olivat niin pieni joukko, joten voi olla että heidän kokemuksensa vuorovaikutuksesta ja esimiestyöstä ovat päinvastaiset verrattuna valtaosaan vastaajista. Kiusaaminen on myös aina yksilöllinen kokemus ja jokainen kokee kiusaamisen eri tavalla. Myös tämä on väistämättä vaikuttanut tuloksiin.

Kommentteja ja ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamisesta tuli jonkin verran, joten työntekijöillä on selvästi selkeä näkemys miten heidän työhyvinvointiaan voitaisiin parantaa. Kommenttien perusteella he myös ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnistaan ja osallistuisivat mielellään sen parantamiseen. Vastauksissa ja kommentteissa tuli esille kuitenkin jonkinlaisia ristiriitaisuuksia muun muassa esimiestyössä ja vuorovaikutuksessa, mutta ihmisten kanssa työskenneltäessä erilaisilta kokemuksilta ja mielipiteiltä ei voida välttyä.

Jatkossa työhyvinvointia voisi kehittää yhteisellä tekemisellä, kuten esimerkiksi yhteisillä teemapäivillä tai tempauksilla. Työntekijöiltä itseltään voisi kysyä mielipiteitä ja ehdotuksia, esimerkiksi jonkinlaisen lomakkeen avulla. Tehtaalla on Jorosen (2014) mukaan järjestetty erilaisia tapahtumia ja teemapäiviä yhteishengen nostattamiseksi. Näillä kuitenkin on ollut vaihteleva menestys ja lopulta osanottajien vähyden vuoksi tällaiset päätettiin lopettaa. Jatkossa tätä tapaa voisi yrittää elvyttää ja ottaa suunniteluun mukaan myös työntekijät sekä mahdollisesti myös muita toimijoita.

Jatkotutkimusaiheena voisi selvittää, onko työhyvinvoinnissa tapahtunut muutosta tämän kyselyn jälkeen. Koska tällainen kysely on tehty nyt kahtena vuotena peräkkäin, voisi seuraavaksi pitää hieman pidemmän tauon ennen seuraavaa kyselyä. Olisi myös

kiinnostavaa tutkia työntekijöiden ja yrityksen johdon välistä vuorovaikutusta tarkemmin ja miten heidän välistä kuiluaan voisi pienentää.

10.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä ja osiltaan myös haastava prosessi. Työn tekeminen alkoi keväällä 2013 teorian tiedon etsimisellä sekä kyselylomakkeen muokkaamisella. Syksyllä työ koostui pääosin teorian tiedon kirjoittamisesta, kyselylomakkeiden purkamisesta ja tulosten analysoinnista. Keväällä teoria täydennettiin ja yhtenäistettiin ja kaikki materiaali koottiin yhteen. Jälkeenpäin ajateltuna olisi työ pitänyt aloittaa hieman aikaisemmin. Vaikka työn tekemiseen oli vuosi aikaa, olisi teoriaosuuden kirjoittaminen aikaisemmin helpottanut syksyn ja kevään työmäärää.

Vastausten analysointivaiheessa huomattiin, mitä kyselylomakkeessa olisi voinut muuttaa. Vastausvaihtoehtoja sekä kysymysten asettelua olisi ollut hyvä hieman muokata. Kyselyssä olisi pitänyt huomioida myös SPSS-ohjelma, jotta vastauksista olisi saanut kaiken mahdollisen hyödyn irti analysoinnissa.

Tulosten vertaaminen edelliseen tutkimukseen osoittautui haasteelliseksi tutkimusten erilaisten analysointiohjelmien vuoksi. Edellisessä tutkimuksessa vastaukset oli analysoitu Microsoft Excel 2010 -taulukko-ohjelman avulla ja vastaukset esitettiin taulukoina. Taulukoissa tulokset esitettiin lukuina, mutta ei prosentteina. Tässä tutkimuksessa vastaukset analysoitiin SPSS-ohjelmalla ja vastauksista tehtiin diagrammit sekä keskiarvodiagrammit, joista selviävät sekä määrälliset että prosentuaaliset osuudet vastauksista. Tämä teki vastausten vertaamisesta haastavaa. Tässä työssä käytetty analysointiohjelma tuntui kuitenkin oikealta tähän työhön, koska diagrammeista ja taulukoista vastaukset ovat luettavissa helposti ymmärrettävässä muodossa.

Yhteistyö tilaajatahan kanssa sujui hyvin. Ajatuksia, kysymyksiä ja kommentteja vaihdeltiin sähköpostitse, mutta muutamaan kerran asioista sovittiin ja keskusteltiin myös kasvotusten J.M. Huber Finland Oy:n Haminan tehtaalla. Myös opinnäytetyön tekijöiden välinen yhteistyö sujui hyvin. Opinnäytetyön teoria jaettiin osiin ja opinnäytetyötä kirjoitettiin itsenäisesti tahoillansa. Myös tulokset analysoitiin ja pohdittiin erikseen siten, että sama henkilö kirjoitti aihealueesta teoriassa sekä analysoi ja pohti kyselyn tuloksia samasta aiheesta. Lopuksi kirjoitukset yhdistettiin ja yhtenäistettiin. Tutkimuksen aineisto purettiin sekä diagrammit ja taulukot tehtiin yhdessä.

LÄHTEET

Artikkeli: Tutkija: Työhyvinvointi ei ole enää pelkkä kustannus. 2010. Deski-internetsivusto. Päivitetty 16.2.2010. Saatavissa:

http://deski.fi/page.php?page_id=9&tiedote_id=10776. [viitattu 1.3.2014].

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7., uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heiskanen-Haarala, I. 2011. Työhyvinvointi vaatii tahtoa ja tekoja. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Päivitetty 19.9.2011. Saatavissa:

<http://www.stm.fi/ylakulma/artikkeli/-/view/1567248>. [viitattu 1.3.2014].

Hirn, A. & Paukkula, E. 2012. Työhyvinvoinnin kartoitus J.M. Huberin tehtaalla.

Opinnäytetyö 2012. Saatavissa:

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55436/paukkula_eija.pdf?sequence=1. [viitattu 22.1.2014].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Tammi.

Huber Communications Resource Center. 2013. This is Huber. PowerPoint-esitys.

USA: The J.M. Huber Corporation.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö – Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Joronen, R. 2014. Sähköpostitiedoksianto 3.2.2013. Hamina: J.M. Huber Finland Oy.

Järvinen, P. 2009. Onnistu esimiehenä. 8. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Kauppinen, K., Toivanen, M. & Moisio E. 2014. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitoksen internetsivut. Päivitetty 14.3.2014. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2010.pdf>. [viitattu 7.2.2014].

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf. [viitattu 8.1.2014].

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. 1. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Manka, M.-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. 1. – 2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M.-L. Työhyvinvoinnin tekijät. Docendum-internetsivut. Saatavissa: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. [viitattu 12.1.2014].

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ - työelämässä voi selvitä hengissä. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.

Nurmi, T., Rekiaro, I., Rekiaro, P. & Sorjanen, T. 2004. Gummeruksen suuri sivistys-sanakirja. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Rantanen, C. 2011. Työhyvinvointi on arjen tekoja. Tietopulssi-lehden artikkeliarkisto. Saatavissa: http://tietopulssi.terveystalo.com/artikkelit-tyohyvinvointi_on_arjen_tekoja. [viitattu 1.3.2014].

Rantanen, J. 2013. J.M. Huber Finland Oy, Taavetin tehdas. PowerPoint -esitys
Hamina: J.M. Huber Finland Oy.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Reinboth, K. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Tallin, Eesti: Reusner AS.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Silvennoinen, M. 2013. Welcome to Hamina plant. Visitor safety. PowerPoint -esitys. Päivitetty 2.10.2013. Hamina: J.M. Huber Finland Oy.

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sitoutumisen puute vaikeuttaa työhyvinvoinnin kehittämistä. 2013. Turun yliopiston tiedote. Päivitetty 28.11.2013. Saatavissa:
<http://www.utu.fi/fi/Ajankohtaista/mediatiedotteet/vaitostiedotteet/Sivut/sitoutumisen-puute-vaikeuttaa-tyohyvinvoinnin-kehittamista.aspx>. [viitattu 1.3.2014].

Spiik, K.-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. 1. painos. Vantaa: Dark Oy.

Työhyvinvointi. 6.5.2013. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Saatavissa:
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. [viitattu 14.2.2014].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

QPSNordic. 2012. Suomen Kyselytutkimus Oy:n internetsivut. Saatavissa:
<http://www.suomenkyselytutkimus.fi/web/palvelut/henkilostotutkimukset/33.html>. [viitattu 23.1.2014].

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Vänskä, H. & työhyvinvointiryhmä. 2013. Työhyvinvointi J.M. Huber Finland Oy:llä.
Hamina: J.M. Huber Finland Oy.

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

TAUSTATIEDOT

Kuinka kauan olet työskennellyt tässä yrityksessä/organisaatiossa? _____ vuotta

Millä osastolla tai missä yksikössä työskentelet? _____

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi? _____ vuotta

Sukupuoli mies _____ nainen _____

Ympyröi seuraavissa kysymyksissä mielipidettäsi parhaiten kuvaava numero

TYÖN VAATIMUKSET JA ENNUSTETTAVUUS

	ERITTÄIN			HYVIN	
	HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	USEIN TAI AINA
1. Onko työmääräsi mielestäsi sopiva?	1	2	3	4	5
2. Onko työsi ruumiillisesti kuormittavaa?	1	2	3	4	5
3. Onko työsi henkisesti kuormittavaa?	1	2	3	4	5
4. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	1	2	3	4	5
5. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?	1	2	3	4	5
	HYVIN			ERITTÄIN	
	VÄHÄN TAI EI OLLENKAAN	MELKO VÄHÄN	JONKIN VERRAN	MELKO PALJON	PALJON TAI JATKUVASTI
6. Onko työsi haasteellista?	1	2	3	4	5
7. Kuinka paljon työpaikallasi on mielestäsi muutoksia?	1	2	3	4	5
8. Mitä muutokset koskevat?					
a) Organisaatiota					
b) Henkilöstöä					
c) Koneita tai laitteita					
d) Työprosessia					
e) Muuta, mitä? _____					

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

ROOLIODOTUKSET JA**JA ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN**

	ERITTÄIN			HYVIN	
	HARVOIN TAI	MELKO	SILLOIN	MELKO	USEIN TAI
	EI KOSKAAN	HARVOIN	TÄLLÖIN	USEIN	AINA
9. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?	1	2	3	4	5
10. Tiedätkö oman työsi tavoitteet?	1	2	3	4	5
11. Tiedätkö organisaation tavoitteet?	1	2	3	4	5
12. Tiedätkö mistä olet vastuussa?	1	2	3	4	5
13. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta esimieheltä?	1	2	3	4	5
14. Tiedätkö oman työsi merkityksen organisaatiossa?	1	2	3	4	5
15. Ovatko oman työsi tavoitteet samansuuntaisia organisaation tavoitteiden kanssa?	1	2	3	4	5
16. Onko sinulla mielestäsi korkea työmoraaali?	1	2	3	4	5

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

TYÖNHALLINTA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

	ERITTÄIN			HYVIN	
	HARVOIN TAI	MELKO	SILLOIN	MELKO	USEIN TAI
	EI KOSKAAN	HARVOIN	TÄLLÖIN	USEIN	AINA
17. Voitko vaikuttaa työmäärääsi?	1	2	3	4	5
18. Voitko määrätä oman työtahtisi? (työajat, tauot)	1	2	3	4	5
19. Voitko vaikuttaa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin?	1	2	3	4	5
20. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?	1	2	3	4	5
21. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään? (työtahti? ylityöt?)	1	2	3	4	5
22. Saatko tietoa suorittamasi työsi laadusta?	1	2	3	4	5
23. Jos vastasit kyllä, keneltä saat tietoa suorittamasi työn laadusta?					
a) Esimiehiltä					
b) Työkavereilta					
c) Asiakkailta					
d) Joltain muulta, keneltä? _____					

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

	ERITTÄIN			HYVIN	
	HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	USEIN TAI AINA
VUOROVAIKUTUS JA ESIMIESTYÖ					
24. Onko tiedonkulku mielestäsi riittävää työyhteisössäsi?	1	2	3	4	5
25. Saatto tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkavereiltasi?	1	2	3	4	5
26. Saatto tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?	1	2	3	4	5
27. Kuuntelevatko työkaverisi jos kerrot heille työhön liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5
28. Kuunteleeko lähiesimiehesi jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5
29. Arvostaako lähin esimiehesi saavutuksiasi työssäsi?	1	2	3	4	5
30. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?	1	2	3	4	5
31. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?	1	2	3	4	5
32. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä mielestäsi oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

ORGANISAATIOKULTTUURI JA -ILMAPIIRI

33. Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri? Valitse kolme kuvaavinta ilmaisua.

- | | |
|--------------------|-----------------|
| a) Kunnioittava | f) Turvallinen |
| b) Epäluuloinen | g) Avoin |
| c) Kunnianhimoinen | h) Epäarvostava |
| d) Jäykkä | i) Mukava |
| e) Klikkiytynyt | j) Rauhallinen |

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
34. Kannustetaanko työntekijöitä miettimään miten työt voisi tehdä paremmin?	1	2	3	4	5
35. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (kannustus, raha)?	1	2	3	4	5
36. Huolehdataanko työntekijöistä mielestäsi hyvin organisaatiossa?	1	2	3	4	5
37. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on mielestäsi henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	1	2	3	4	5

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
TYÖ JA YKSITYISELÄMÄ					
38. Häiritsevätkö työasiat koti- ja yksityiselämäsi?	1	2	3	4	5
39. Häiritsevätkö sinun tai perhepiirisi ongelmat työtäsi?	1	2	3	4	5

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

RYHMÄTYÖ JA TYÖMOTIIVIT

40. Kuulutko työpaikalla johonkin pysyvään työryhmään tai – tiimiin?
- Kyllä
 - En

Jos vastasit EN, voit siirtyä kysymykseen nro. 44.

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
41. Tiedätkö ryhmäsi tai tiimisi tavoitteet?	1	2	3	4	5
42. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi mielestäsi hyvin tavoitteiden saavuttamiseksi?	1	2	3	4	5
43. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi hyvin ongelmatilanteissa?	1	2	3	4	5
44. Mitkä asiat ovat sinulle tärkeintä työssäsi? Valitse kolme tärkeintä.					
a) Mahdollisuus kehittää itseään					
b) Hyvä palkka ja aineelliset edut					
c) Rauhallinen säännönmukainen työ					
d) Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta					
e) Työn varmuus ja säännöllisyys					
f) Turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö					
g) Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä					

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN					
45. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereidesi välillä?	1	2	3	4	5
46. Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	1	2	3	4	5
47. Jos vastasit kyllä, kenen toimesta?					
a) Työkaverin					
b) Esimiehen					
48. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?	1	2	3	4	5
49. Jos vastasit kyllä, kenen toimesta?					
a) Työkaverin					
b) Esimiehen					
50. Oletko itse osallistunut työpaikkakiusaamiseen työpaikalla?	1	2	3	4	5

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMINEN

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	JONKIN VERRAN	MELKO USEIN	ERITTÄIN USEIN
--	---------------------------------------	------------------	------------------	----------------	-------------------

51. Kuinka usein työnantaja on tehnyt muutoksia työhyvinvoinnin parantamiseksi?

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

52. Jos vastasit jonkin verran, melko tai erittäin usein, oletko ollut tyytyväinen näihin parannuksiin?

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

53. Ovatko parannukset kohentaneet työhyvinvointiasi?

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

54. Toivoisitko vielä muita parannuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

Vapaa sana edelliseen aihealueeseen liittyen

Mitä muuta haluaisit sanoa työnantajallesi? (risut/ruusut, toiveet/kehitysideat)

Kiitos vastauksestasi!

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyönämme työhyvinvointikartoituksen Teidän työpaikallenne J.M Huberin tehtaalle Haminaan ja Taavettiin.

Kyselyllä haluamme kartoittaa työhyvinvointianne ja miten haluaisitte itse sitä kehittää. Kyselylomake on luotu edellisen kyselylomakkeen pohjalta ja sillä haluamme selvittää myös tehtyjen muutosten vaikutuksia työyhteisössänne.

Pyydämme Teitä ystävällisesti käyttämään hetken ajastanne ja vastaamaan kyselyymme. Tärkeää on, että vastaatte kysymyksiin omien kokemustenne ja tunteidenne mukaisesti. Jokainen vastaus on arvokas ja hyödyllinen.

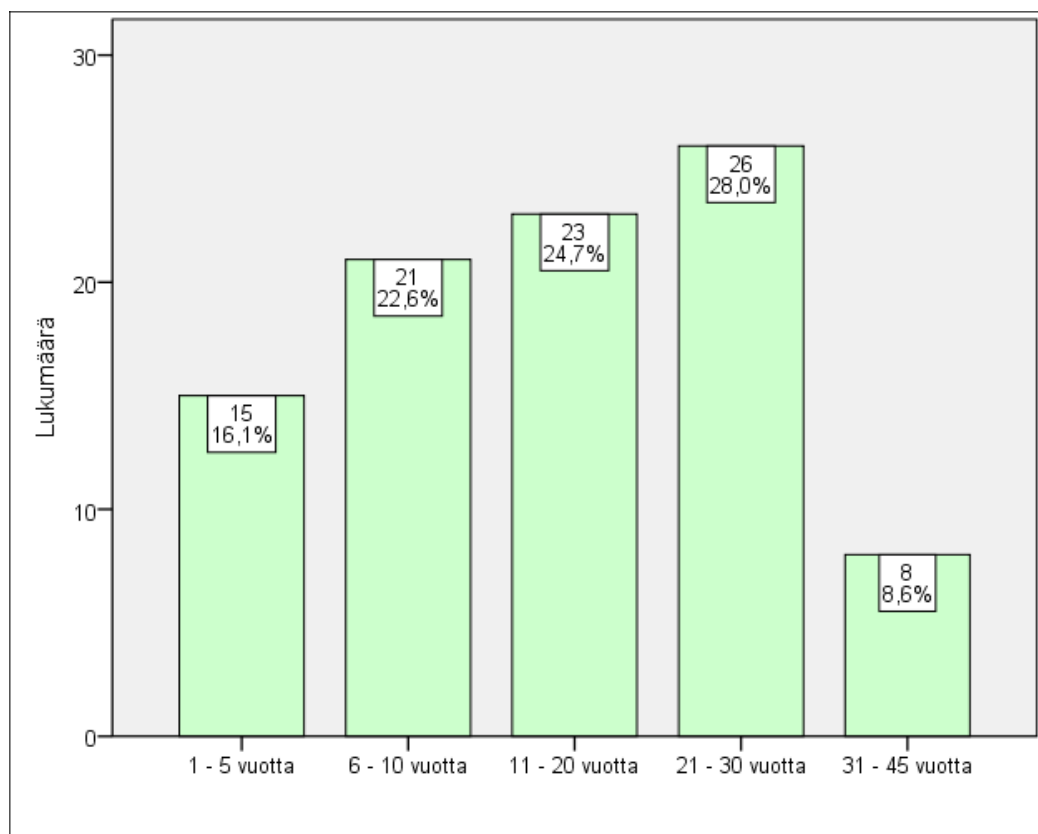
Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisina, eikä henkilöllisyyttänne missään vaiheessa yhdistetä antamiinne tietoihin. Kyselyn tulokset esitellään tilastollisina taulukoina ja lukuina niin, etteivät yksittäiset vastaajat ole niistä tunnistettavissa.

Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä työelämän laadun parantamisessa työpaikallanne.

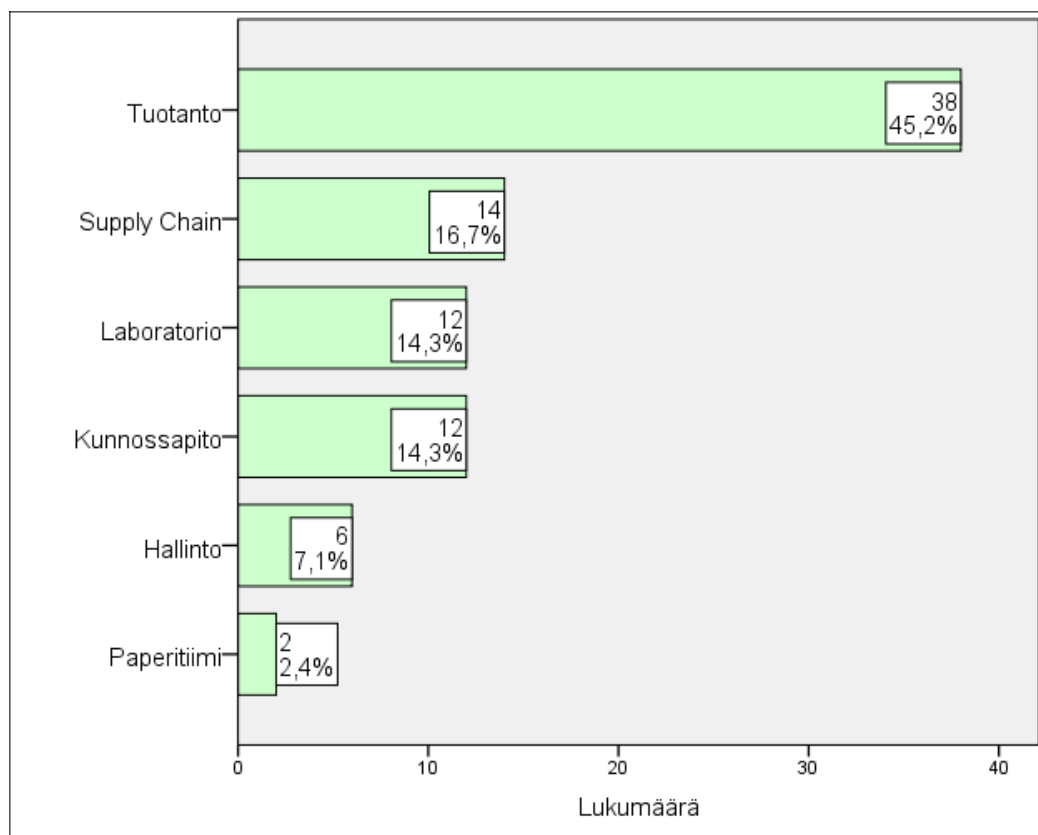
Kiitämme vaivannäöstänne ja tärkeistä mielipiteistänne!

Ystävällisin terveisin

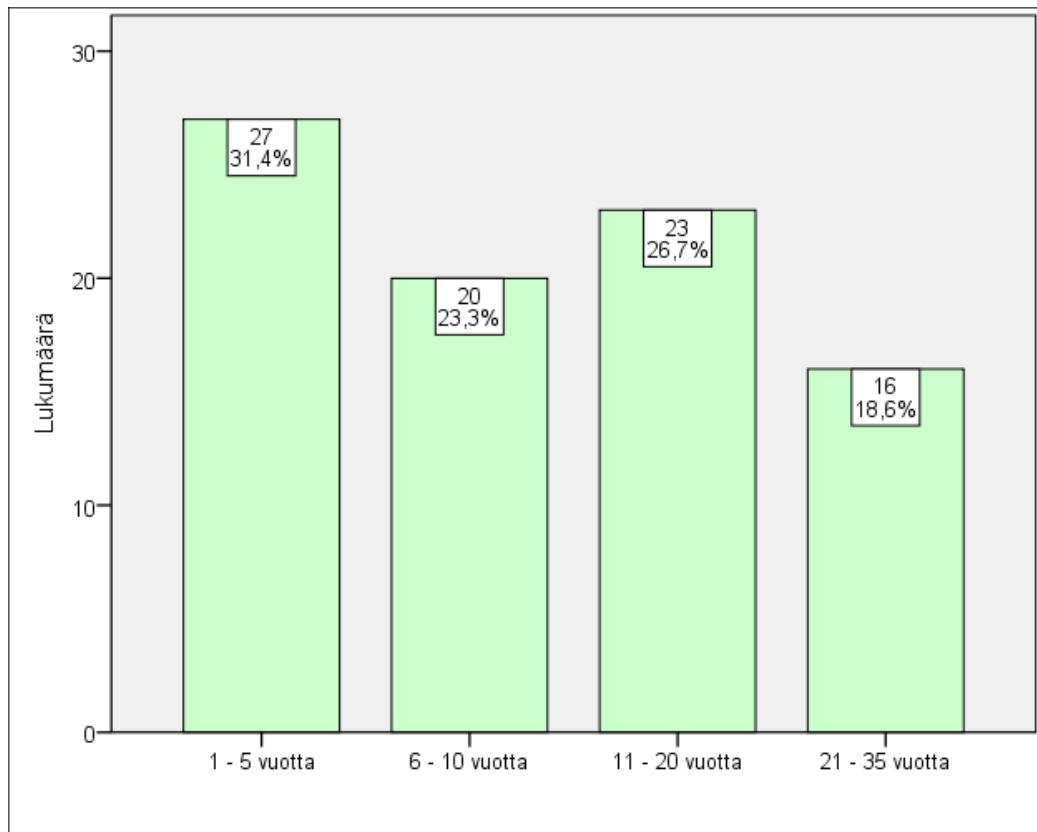
Krista Kylliäinen & Jonna Tinkanen



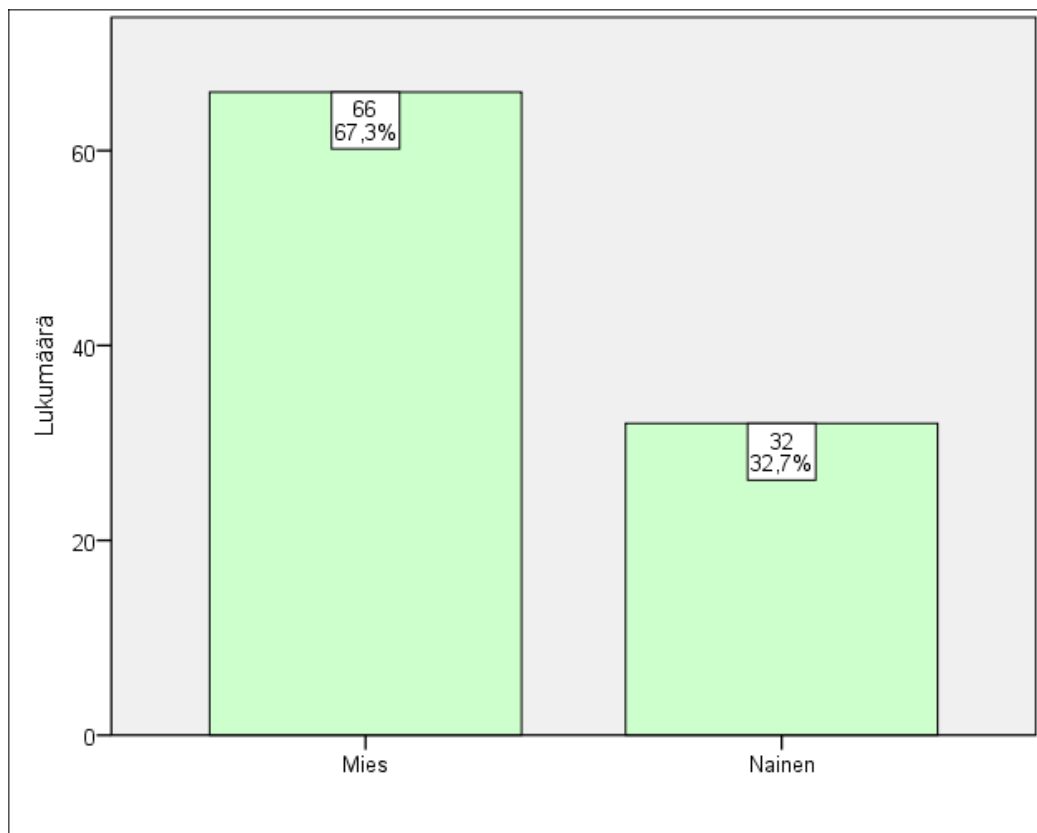
K1 Kuinka kauan olet työskennellyt tässä yrityksessä/organisaatiossa?



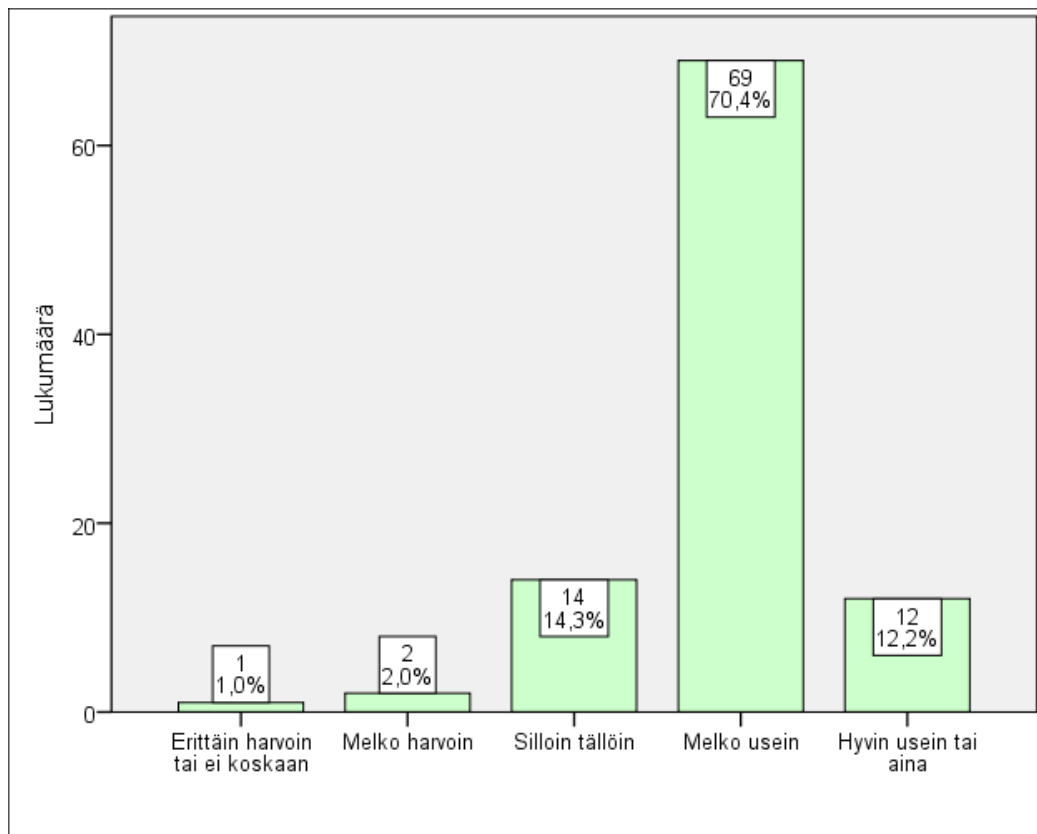
K2 Millä osastolla tai missä yksikössä työskentelet?



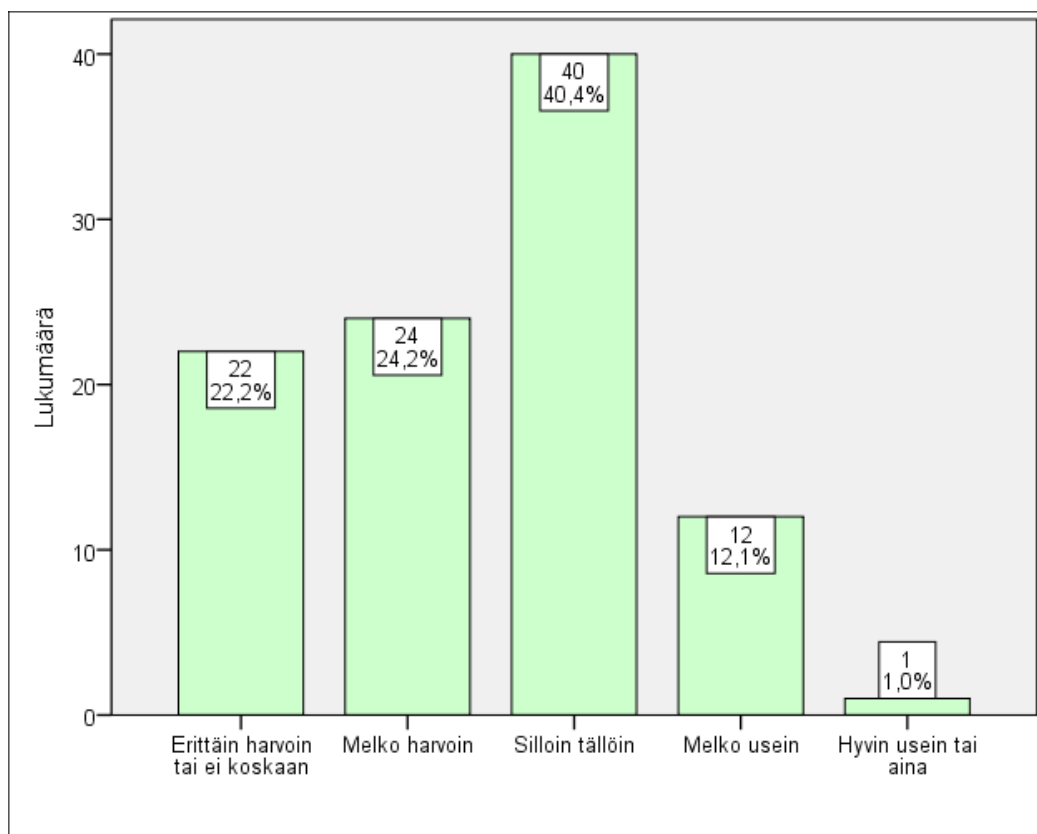
K3 Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi?



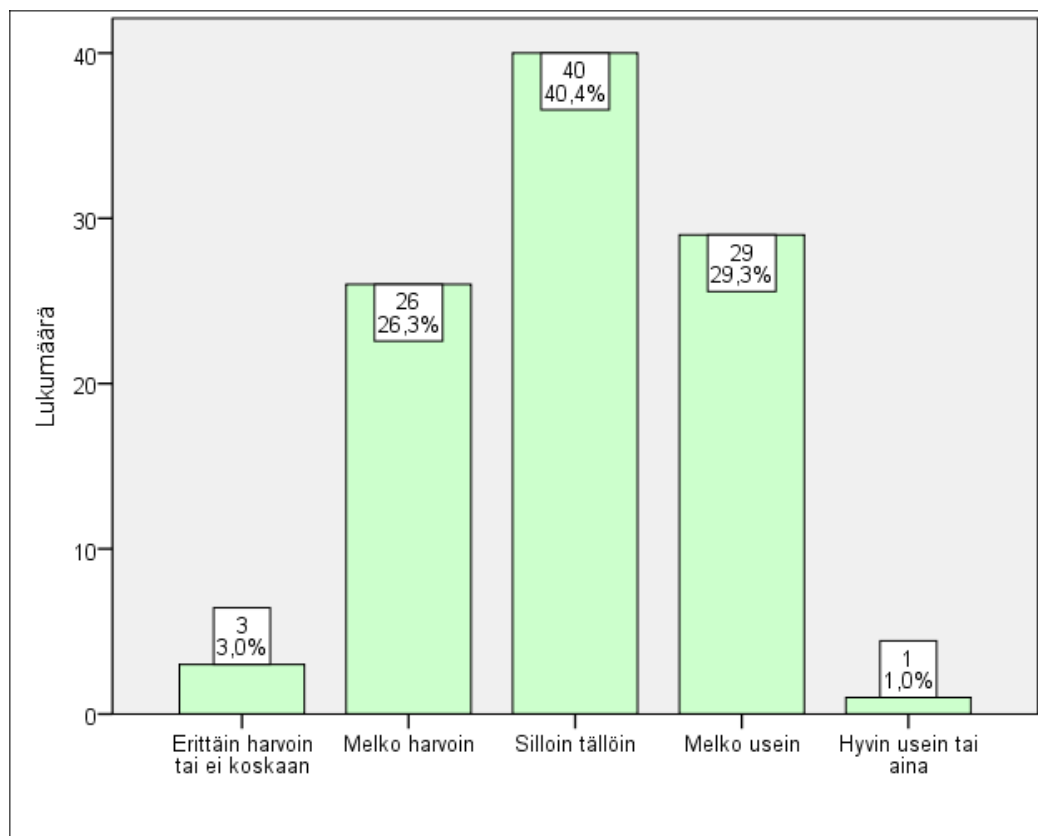
K4 Sukupuoli?



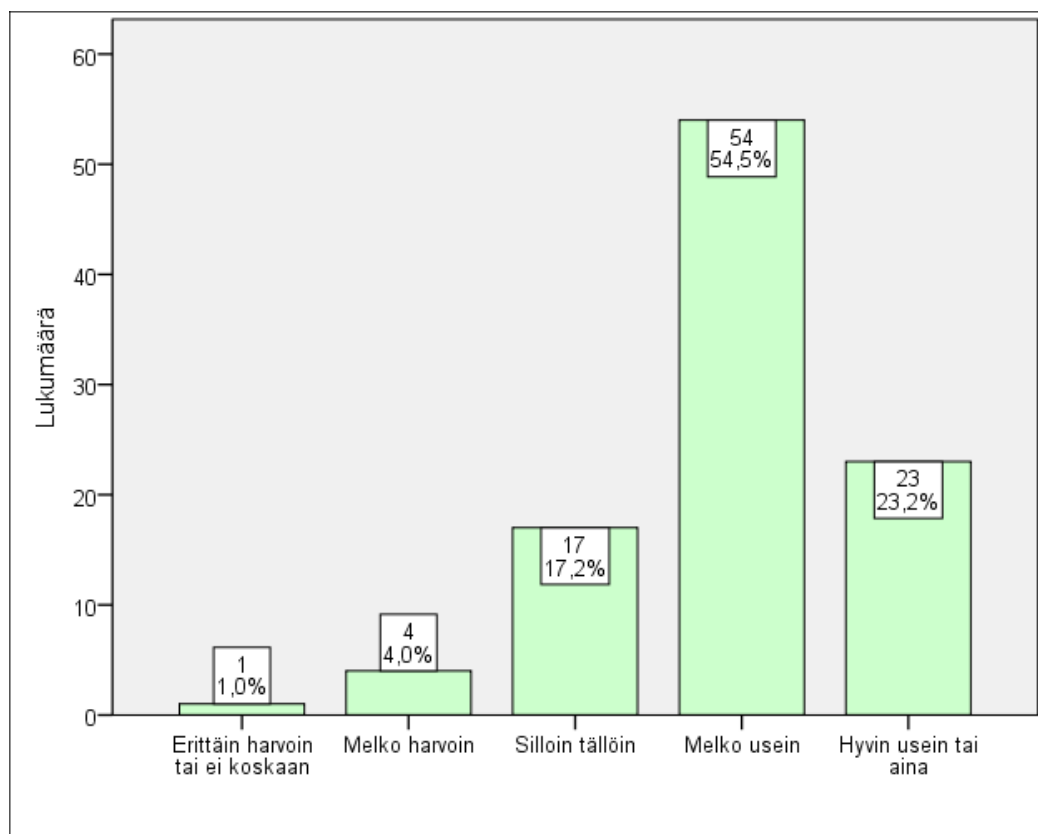
K5 Onko työmääräsi mielestäsi sopiva?



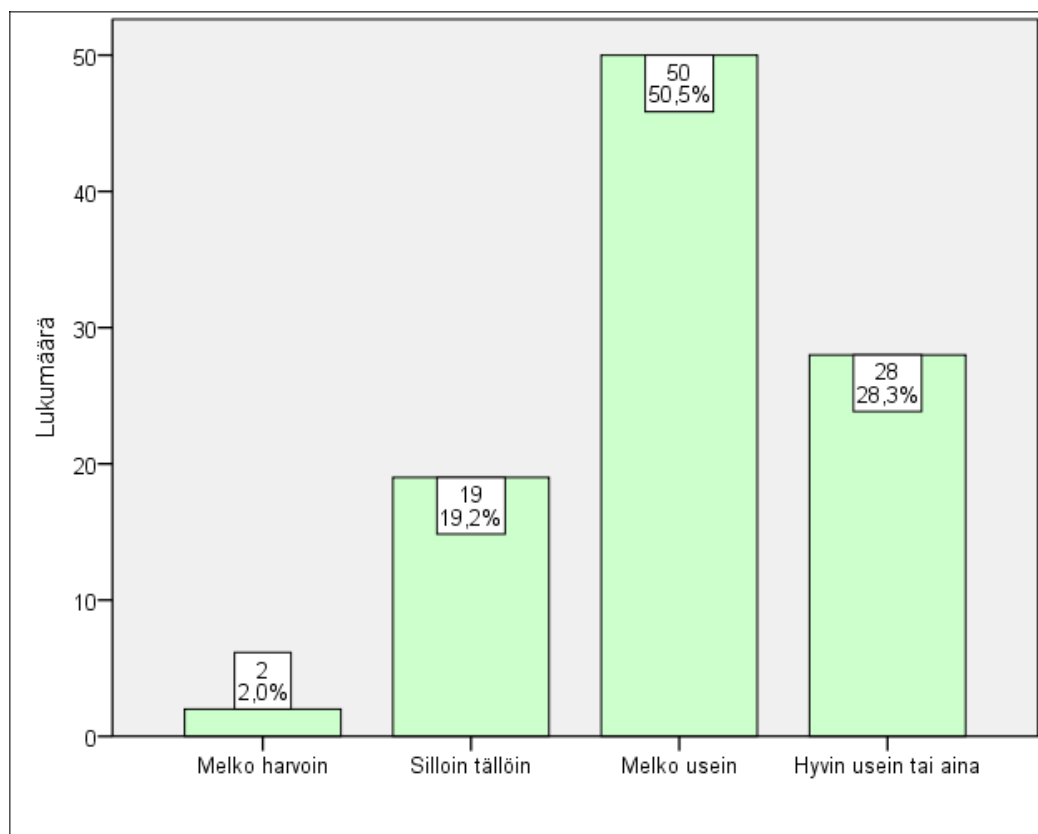
K6 Onko työsi ruumiillisesti kuormittavaa?



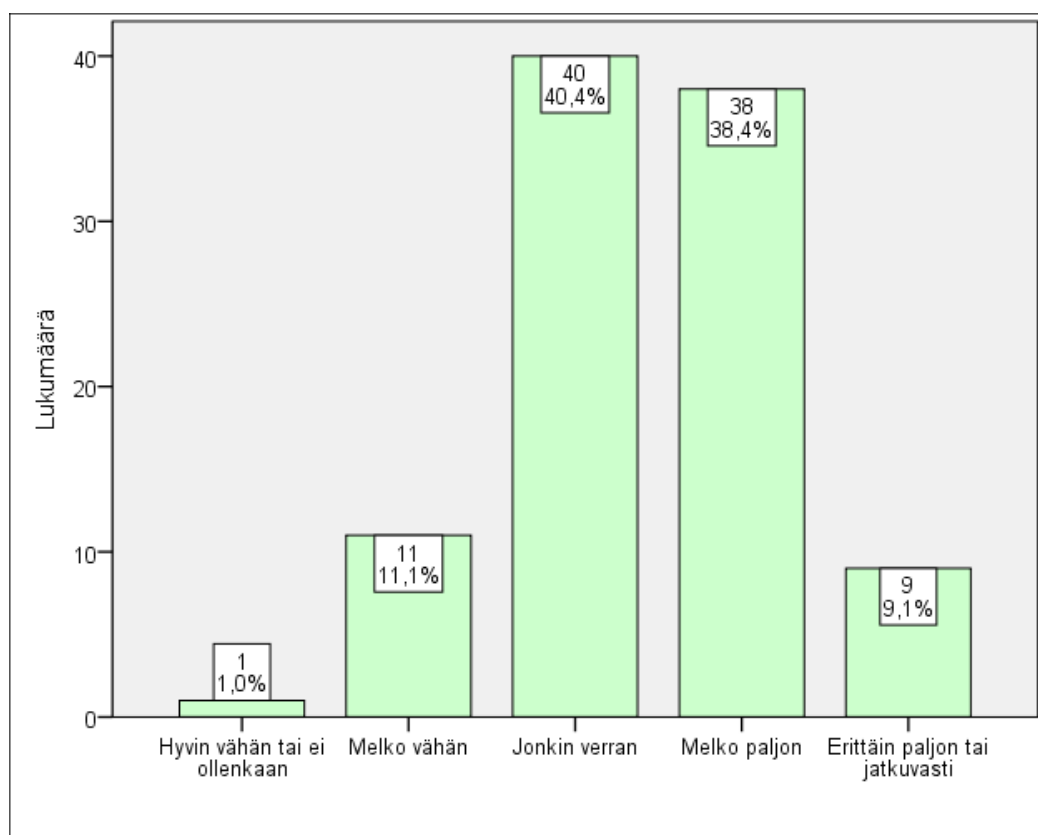
K7 Onko työsi henkisesti kuormittavaa?



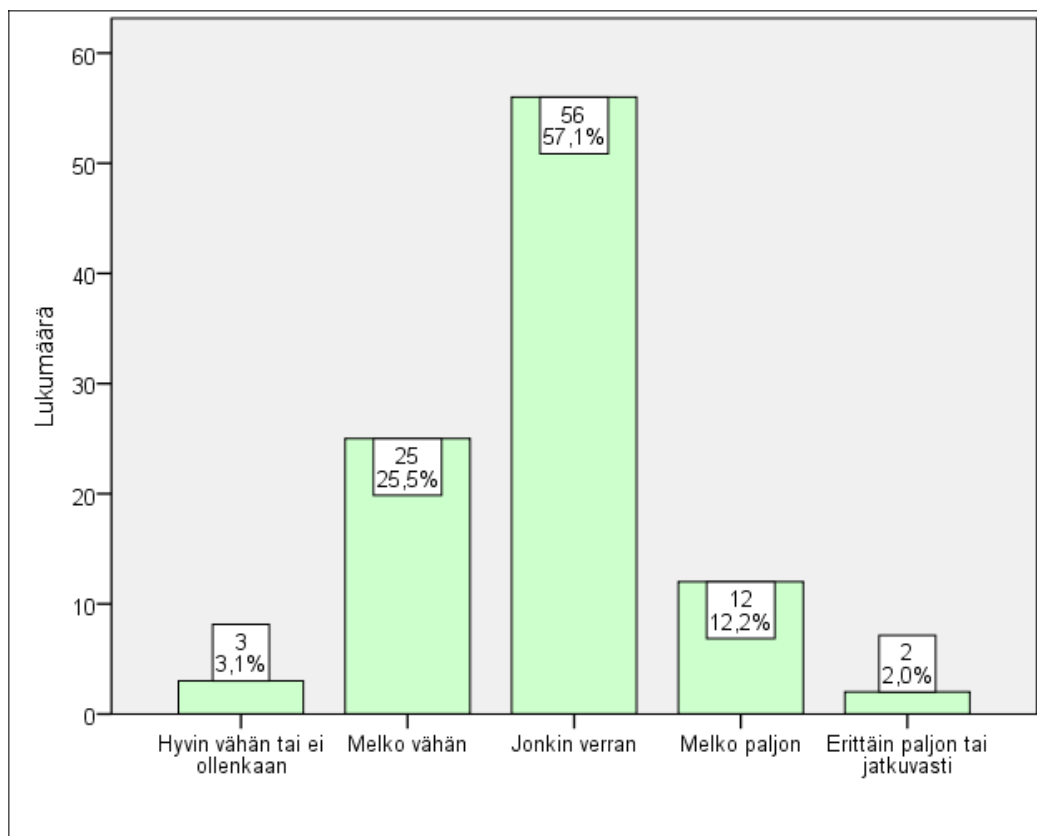
K8 Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?



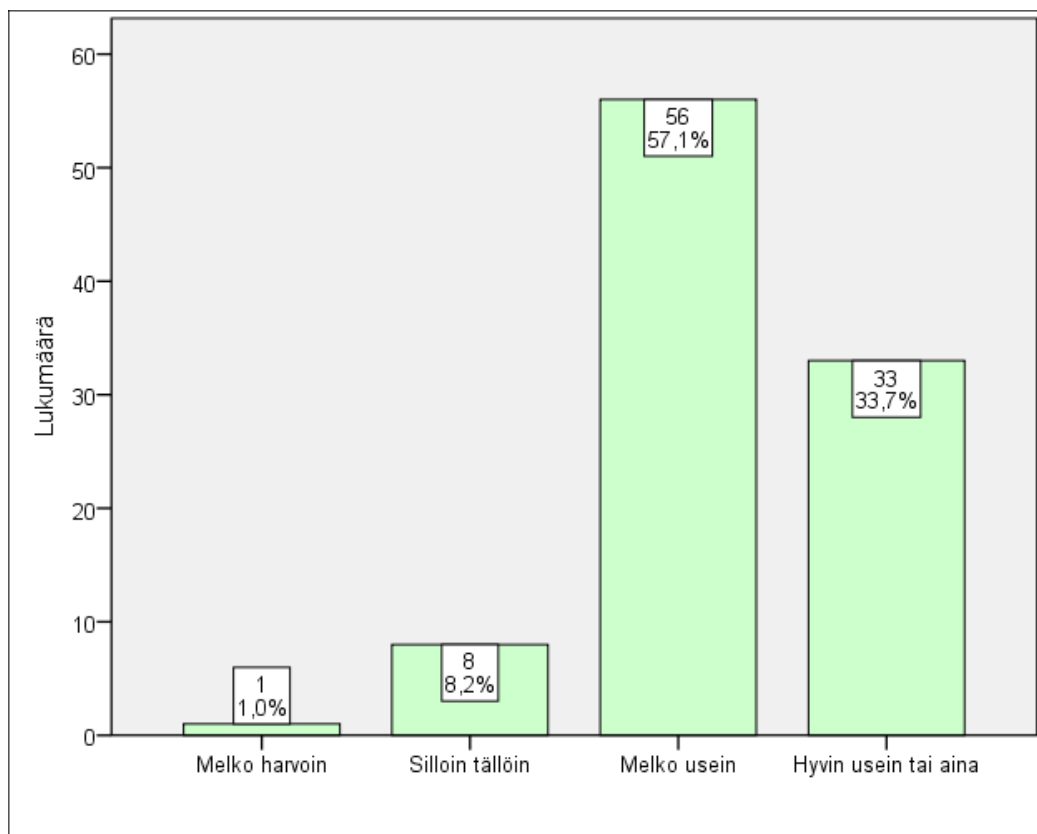
K9 Pidätkö työtäsi mielekkäänä?



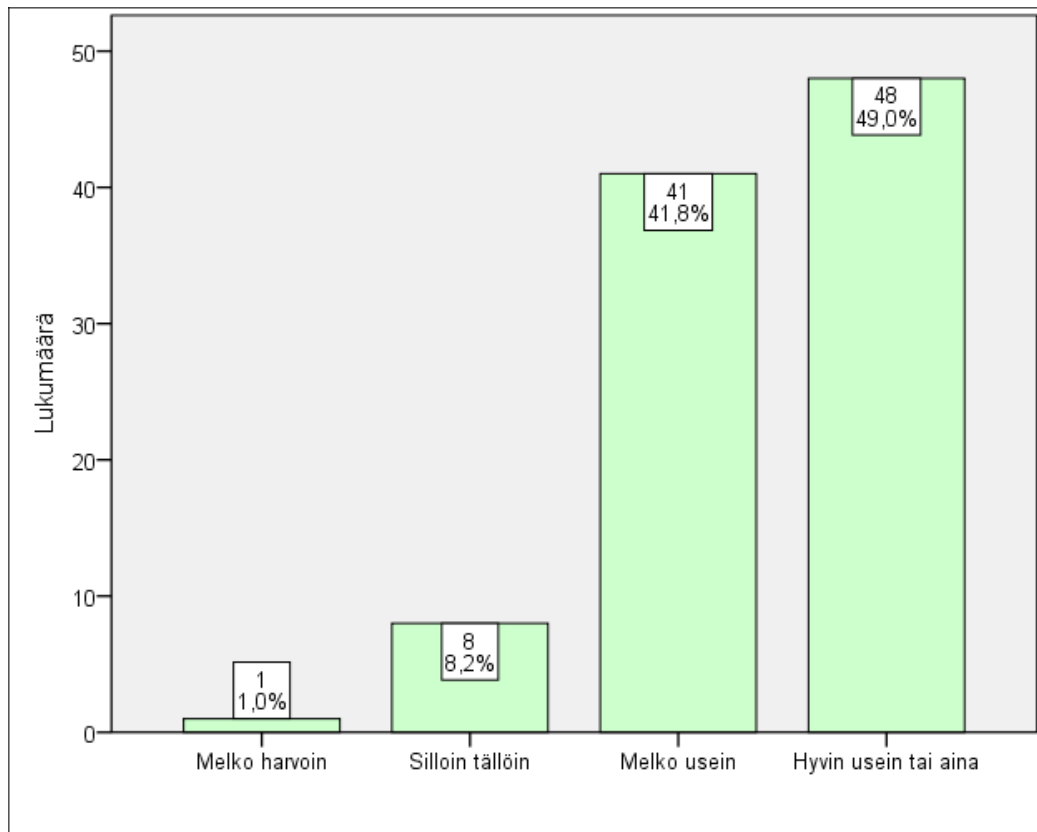
K10 Onko työsi haasteellista?



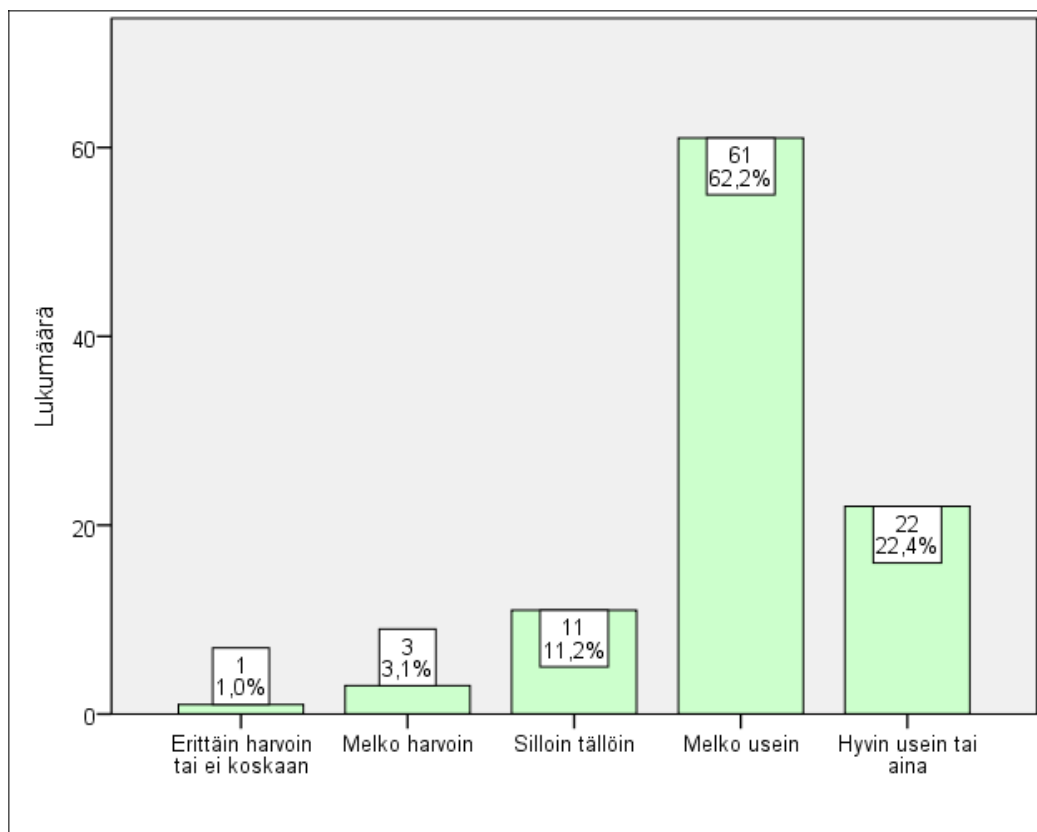
K11 Kuinka paljon työpaikallasi on mielestäsi muutoksia?



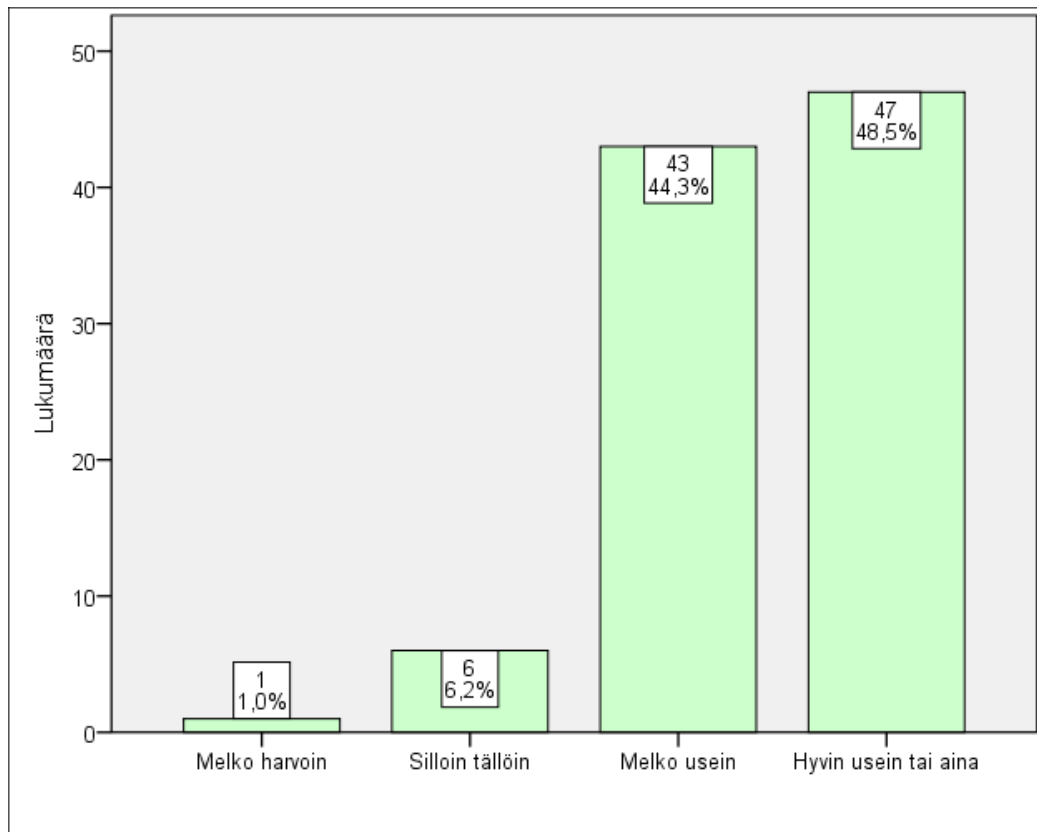
K13 Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?



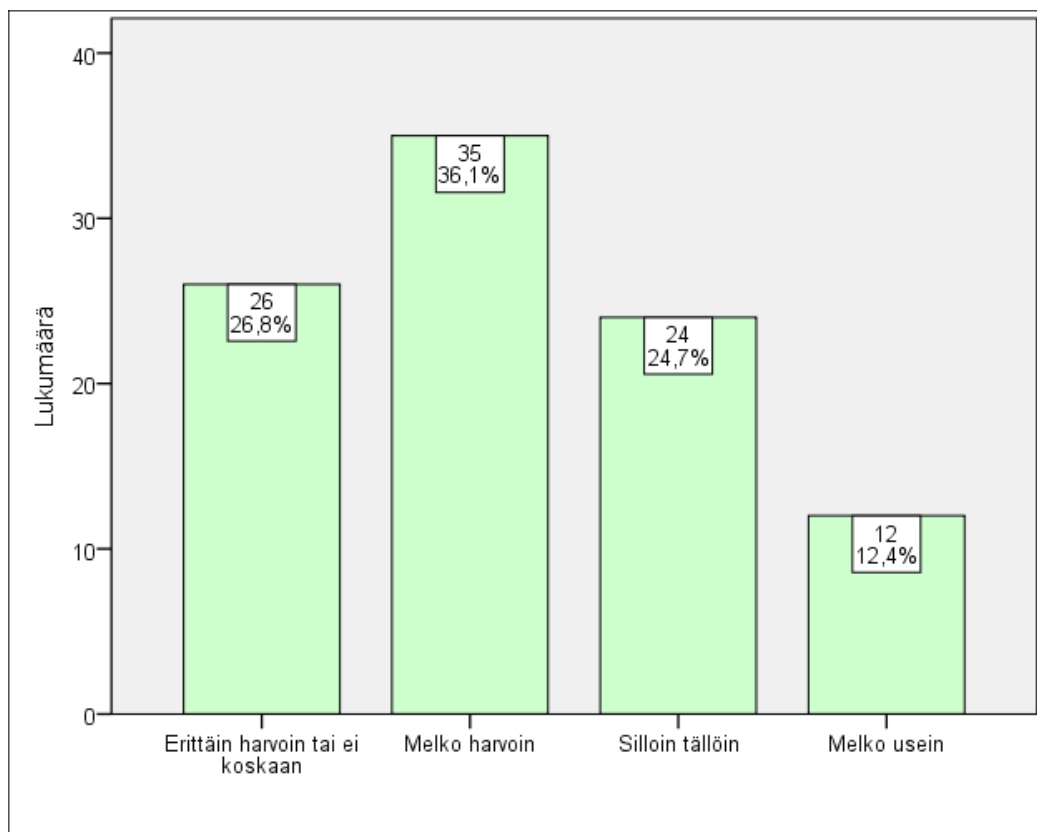
K14 Tiedätkö oman työsi tavoitteet?



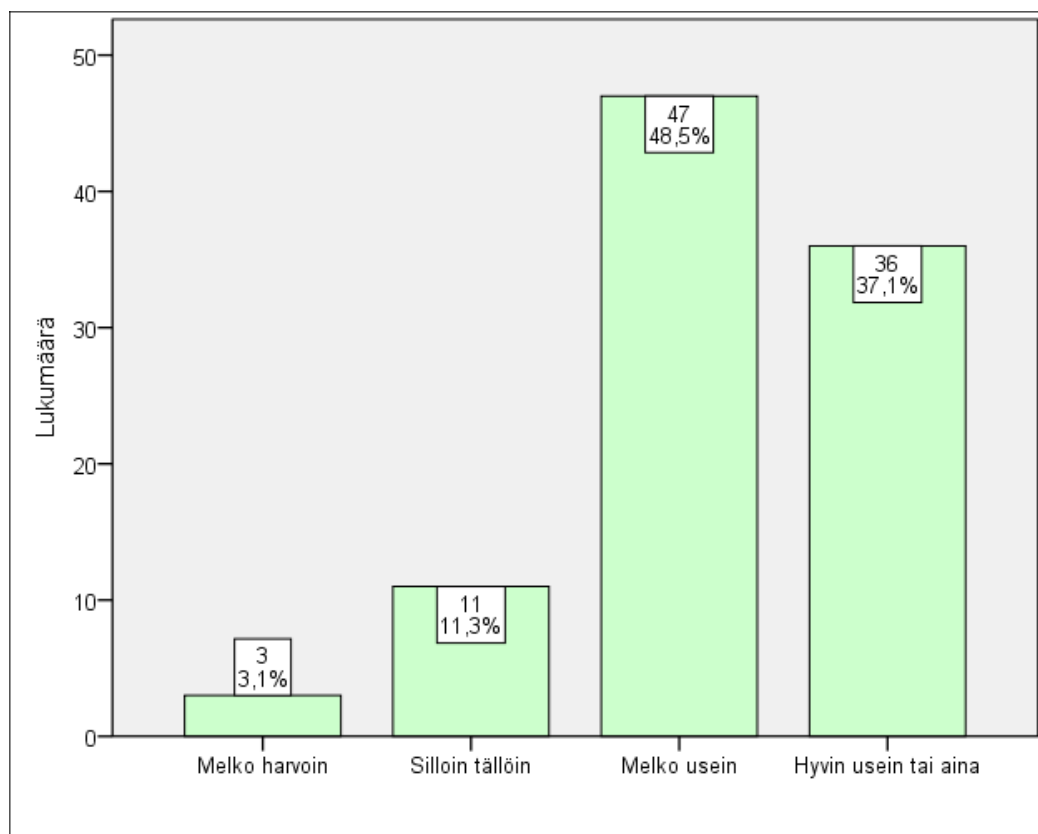
K15 Tiedätkö organisaation tavoitteet?



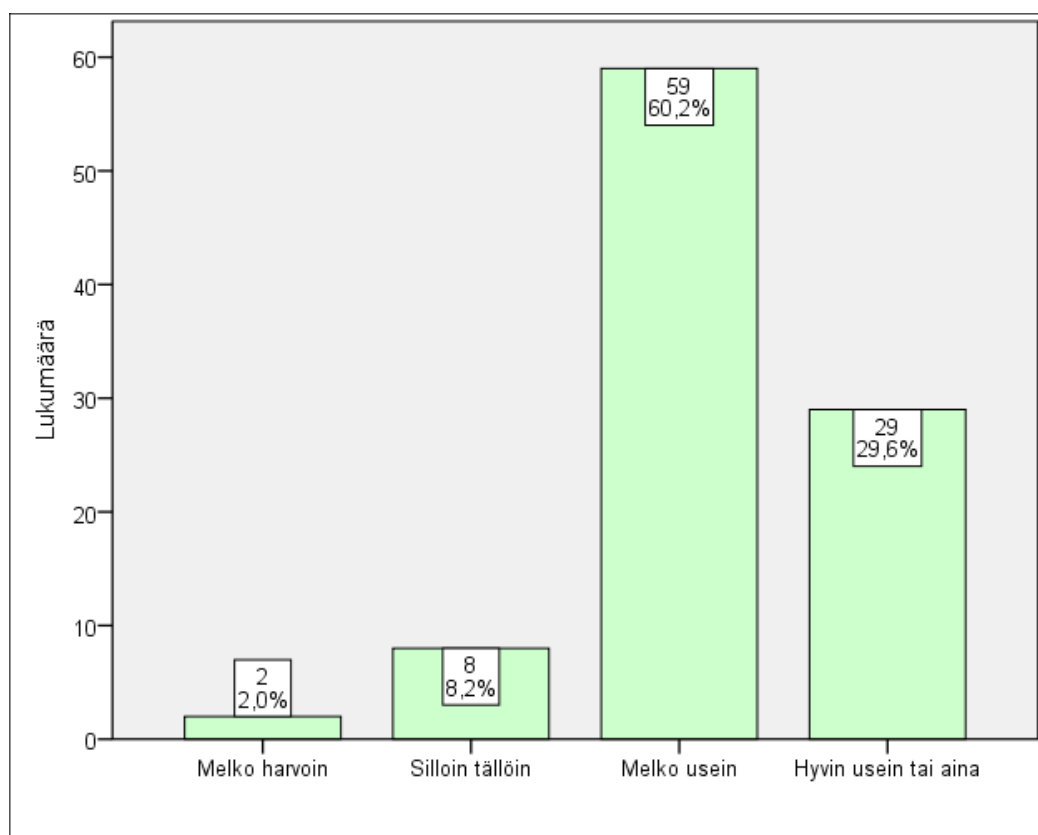
K16 Tiedätkö mistä olet vastuussa?



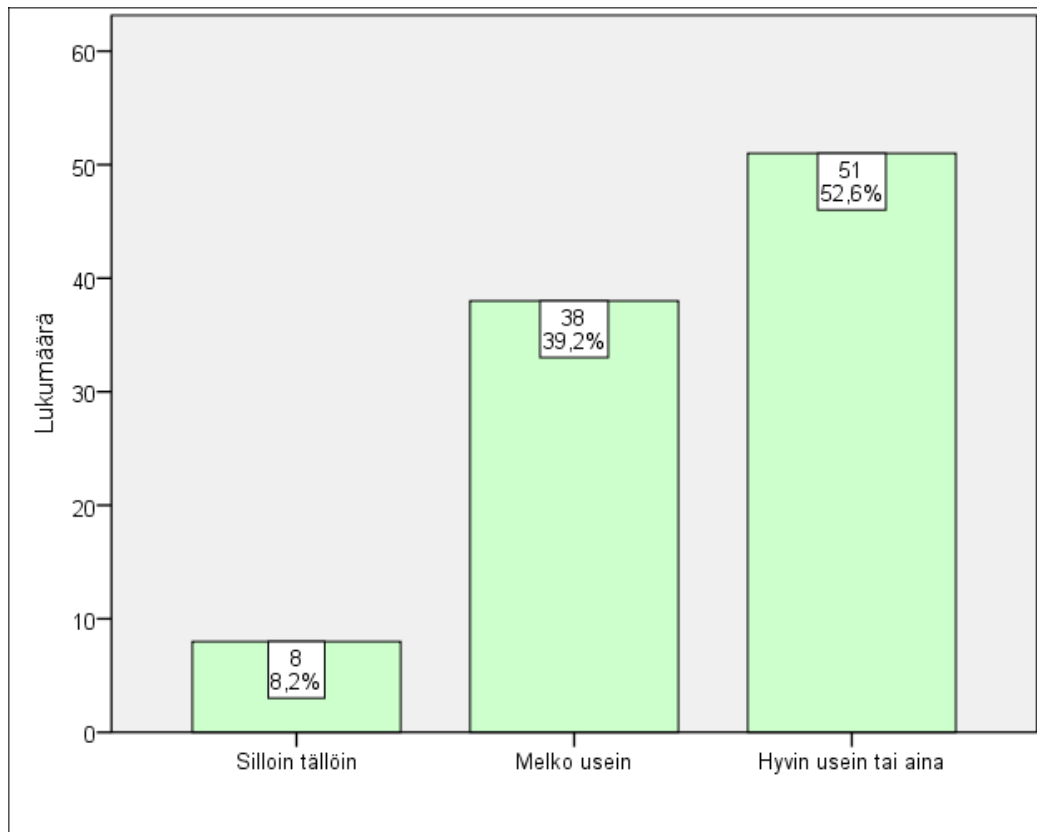
K17 Saatto keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta esimieheltä?



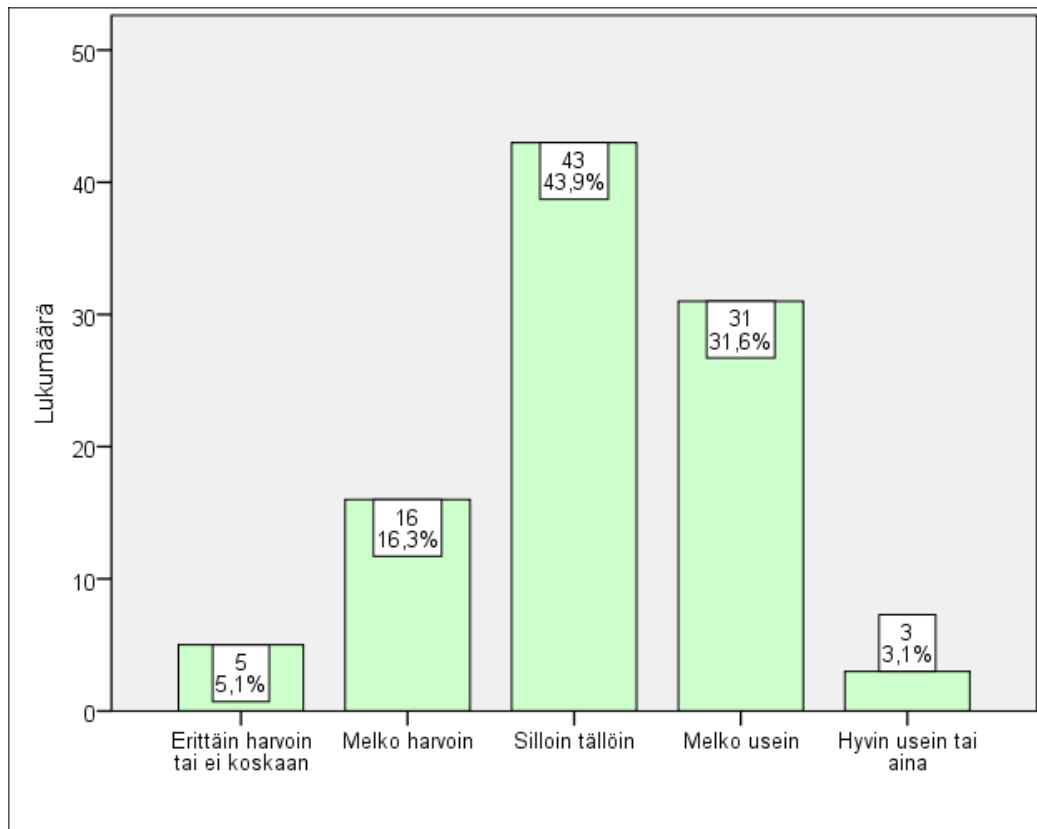
K18 Tiedätkö oman työsi merkityksen organisaatiossa?



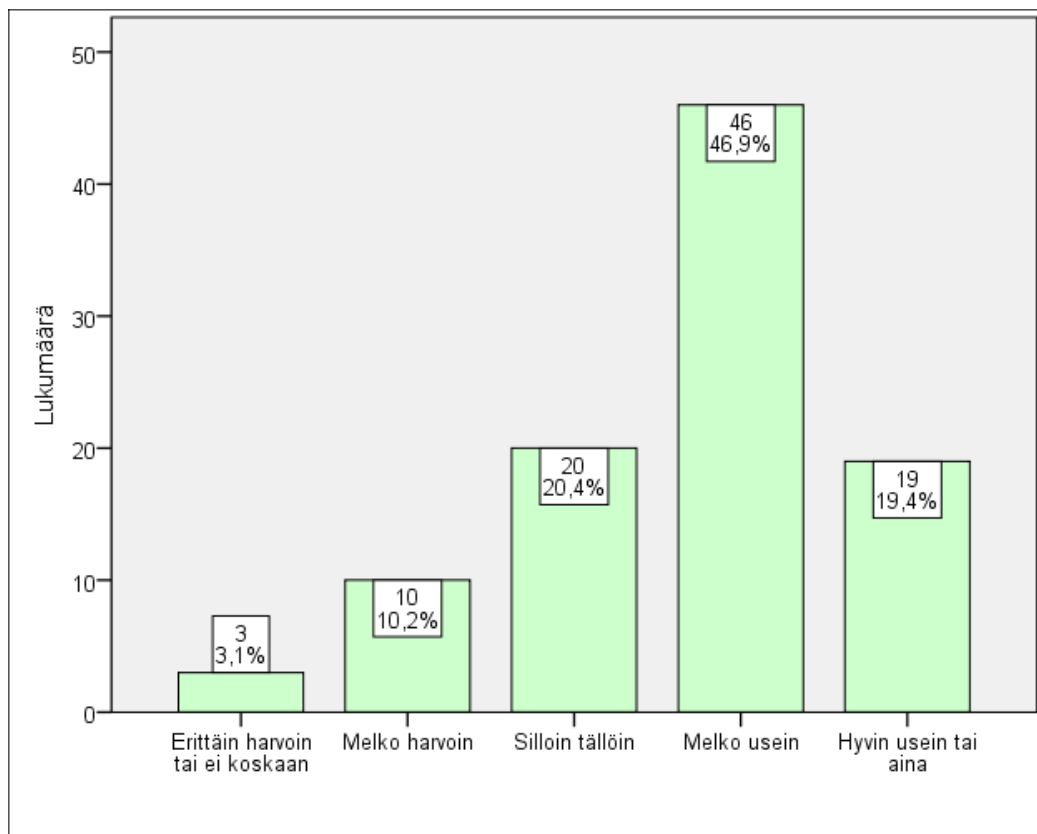
K19 Ovatko oman työsi tavoitteet samansuuntaisia organisaation tavoitteiden kanssa?



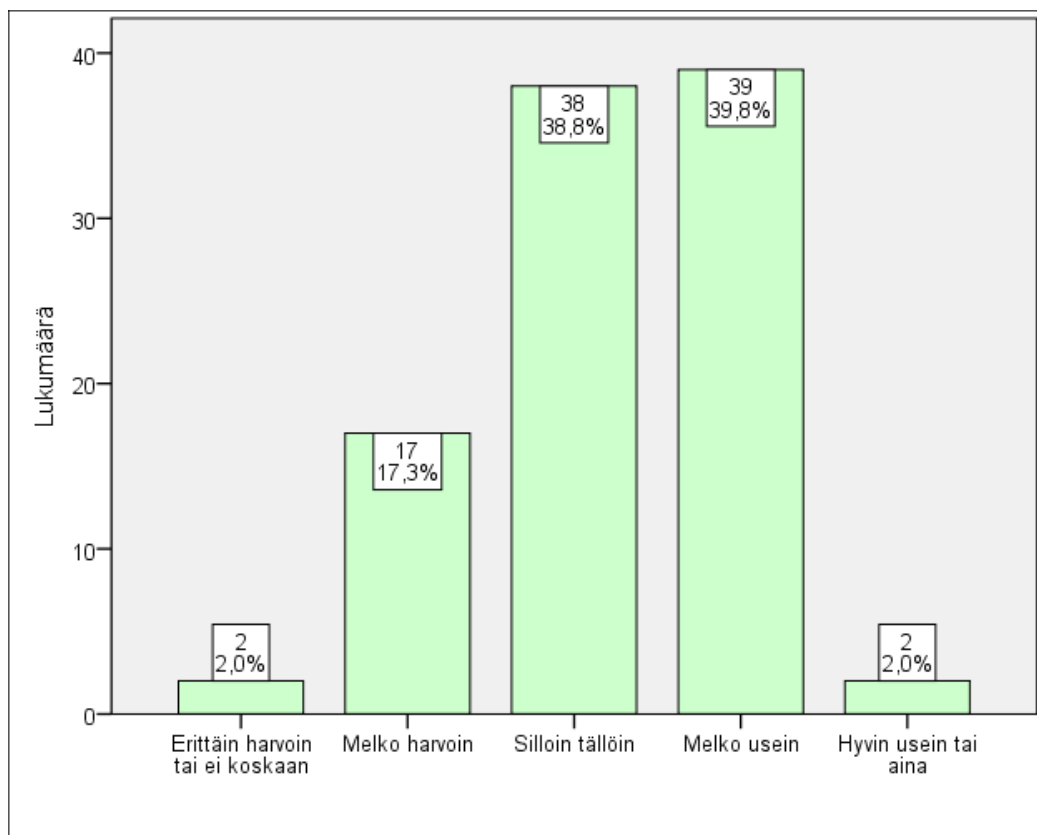
K20 Onko sinulla mielestäsi korkea työmoraali?



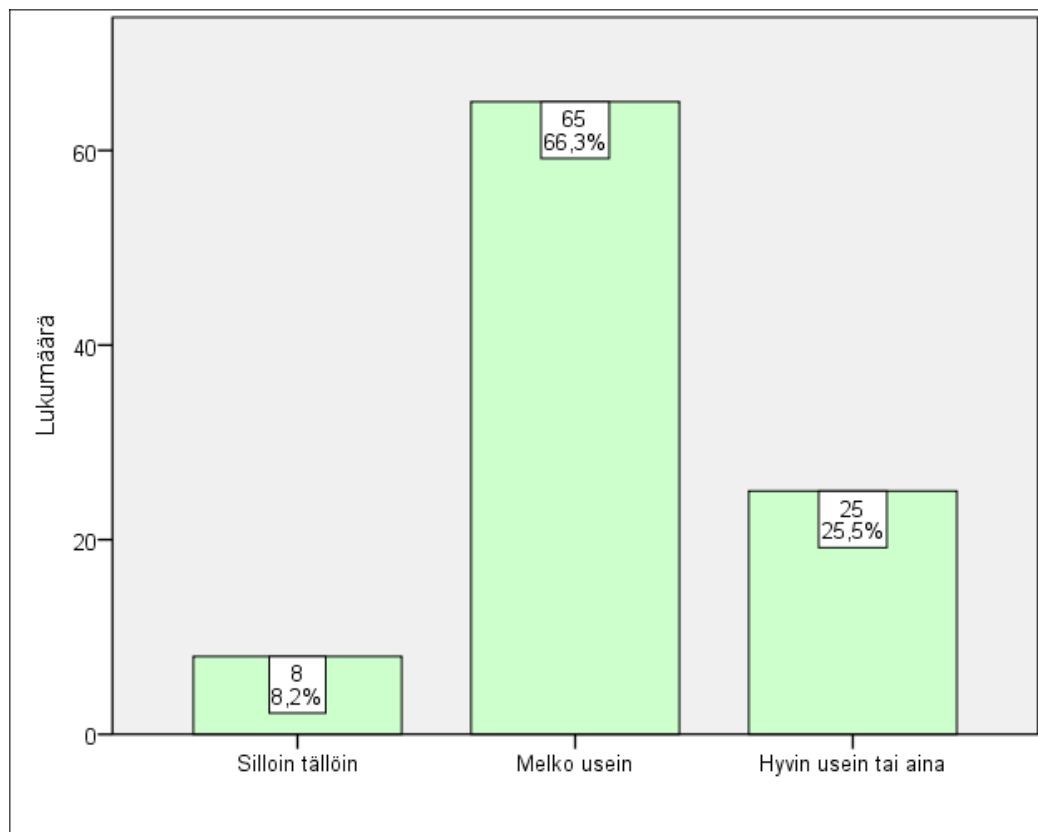
K21 Voitko vaikuttaa työmäärääsi?



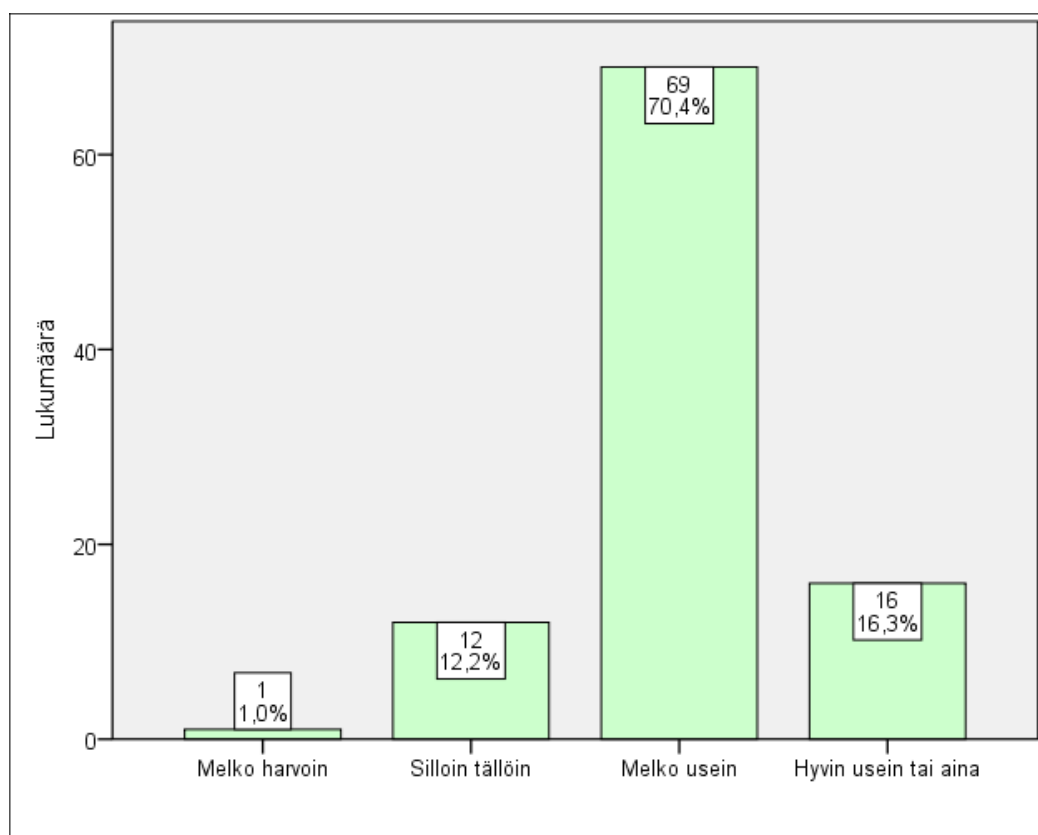
K22 Voitko määrätä oman työtahtisi? (työajat, tauot)



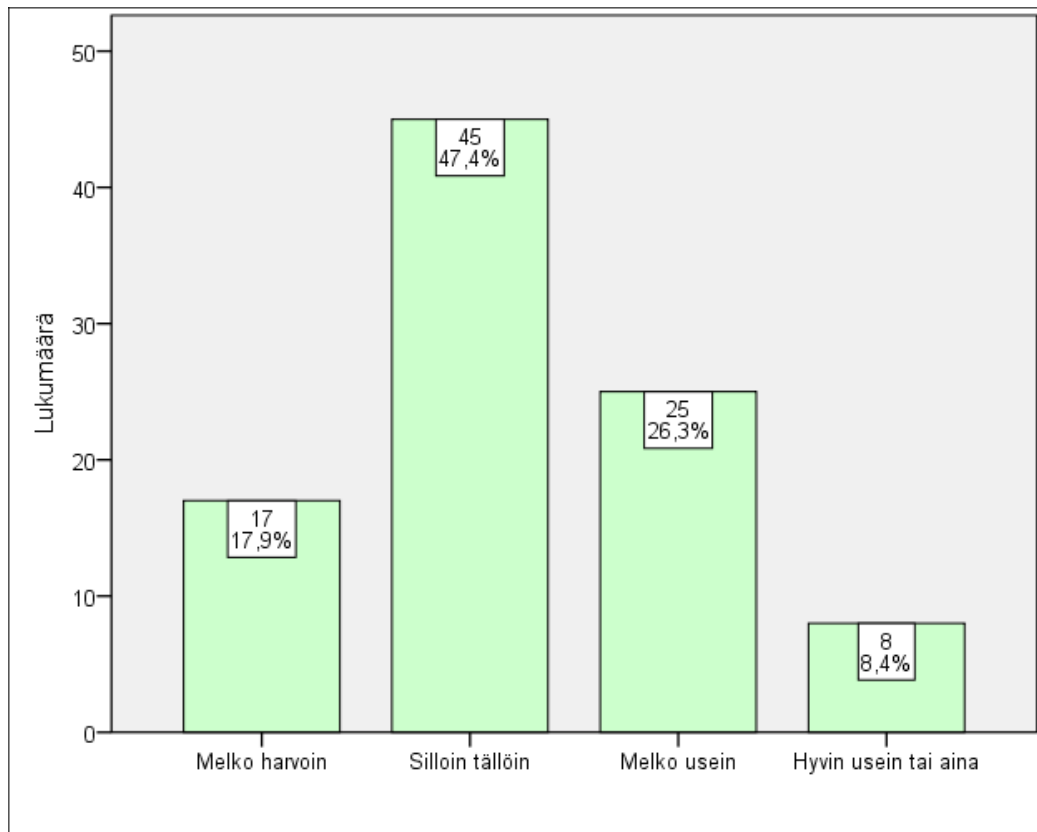
K23 Voitko vaikuttaa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin?



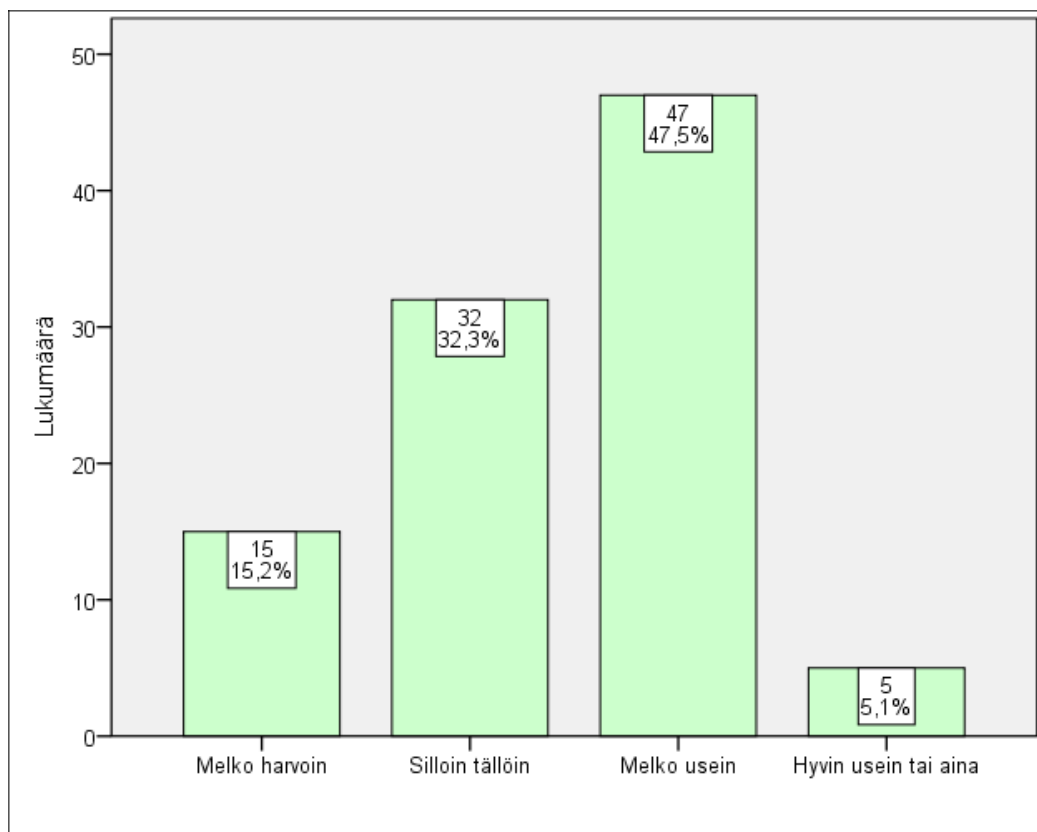
K24 Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?



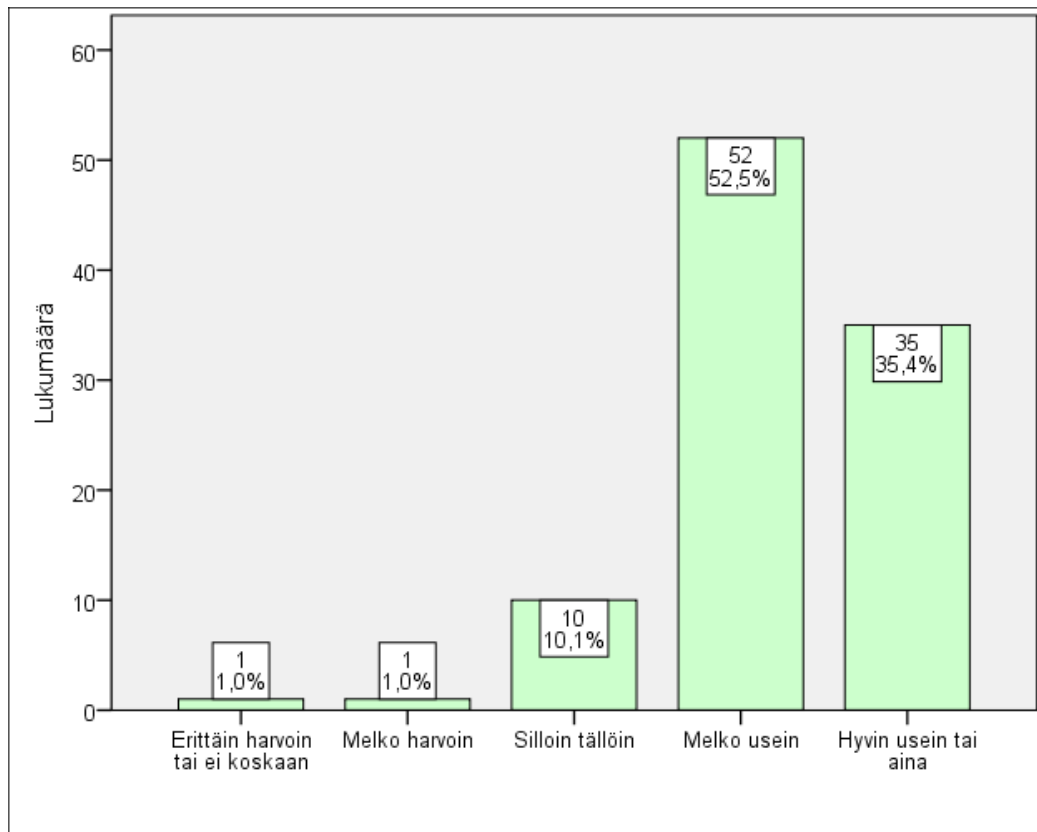
K25 Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään? (työtahti? ylityöt?)



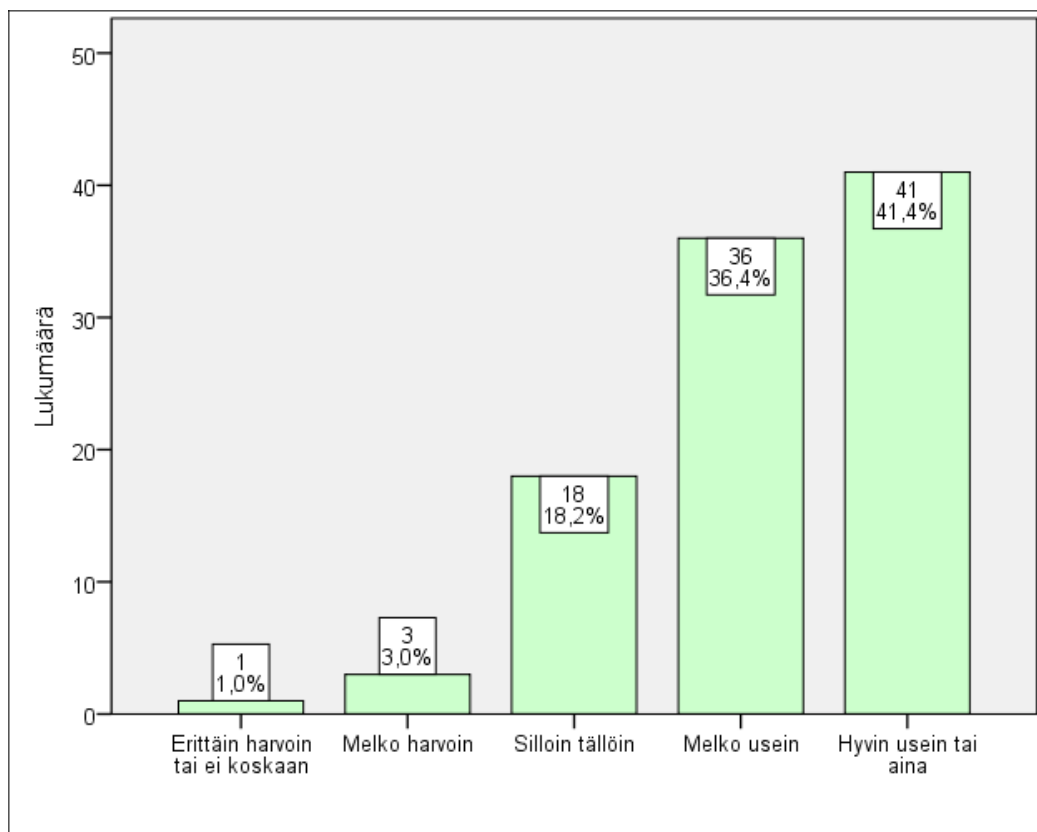
K26 Saatko tietoa suorittamasi työsi laadusta?



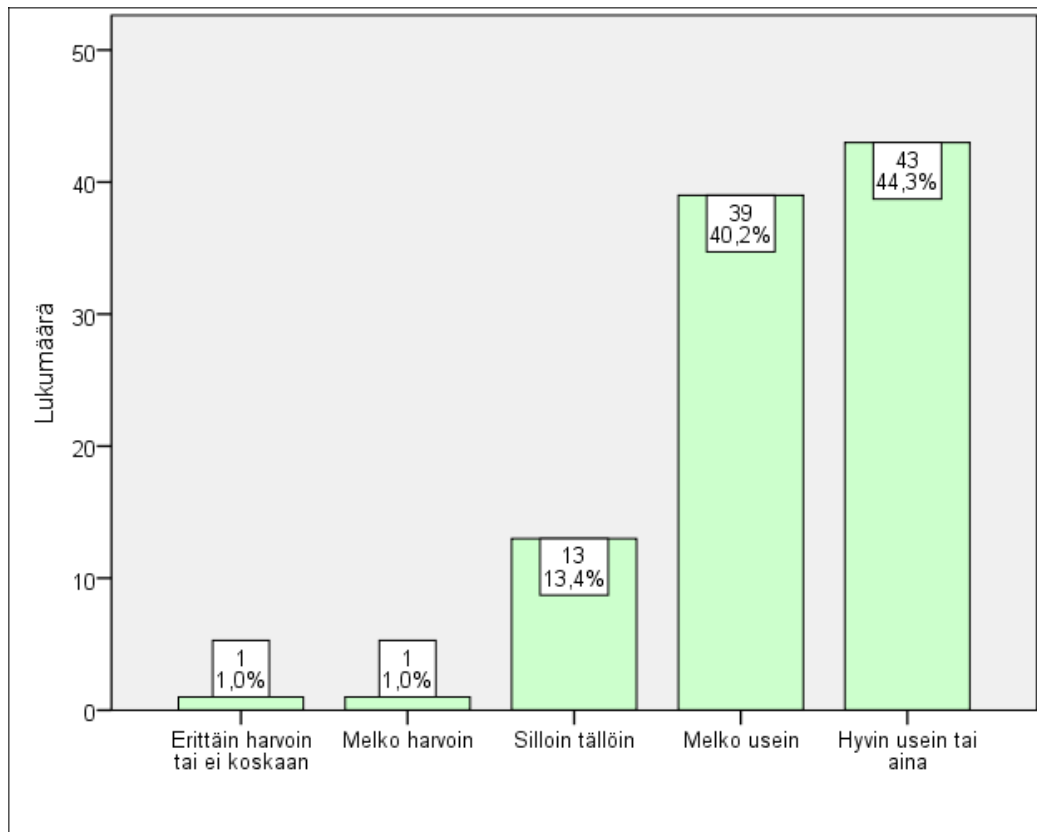
K28 Onko tiedonkulku mielestäsi riittävää työyhteisössäsi?



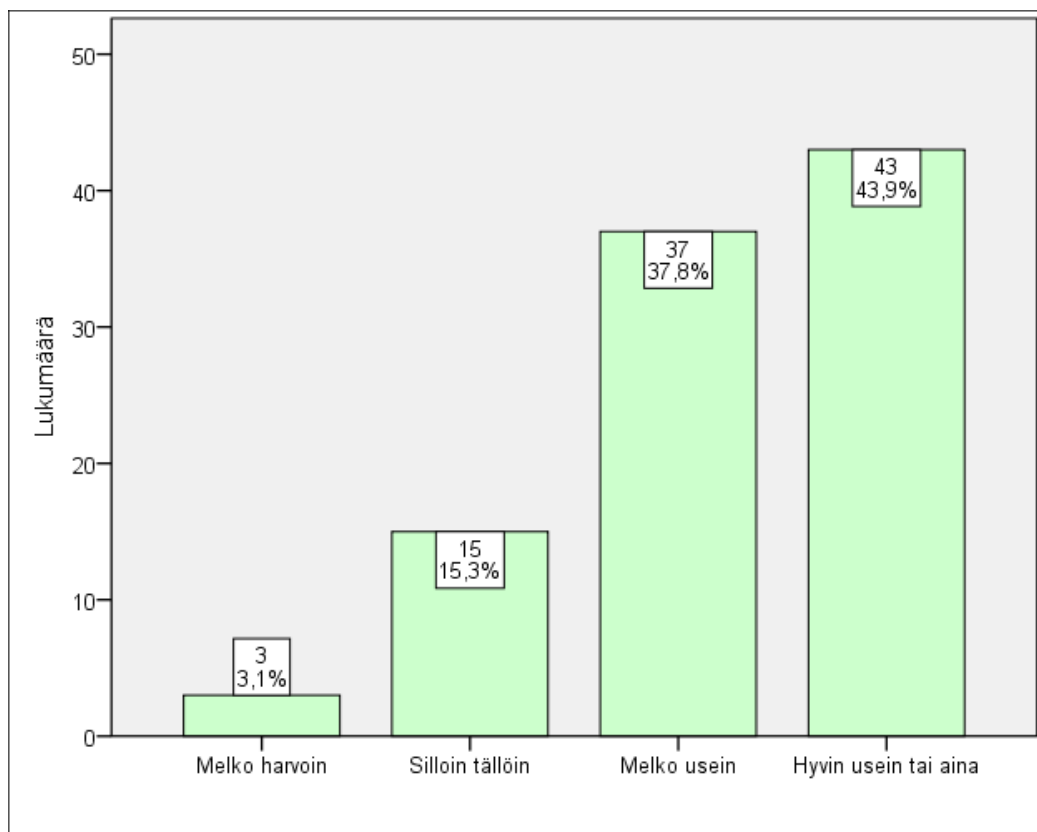
K29 Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkavereiltasi?



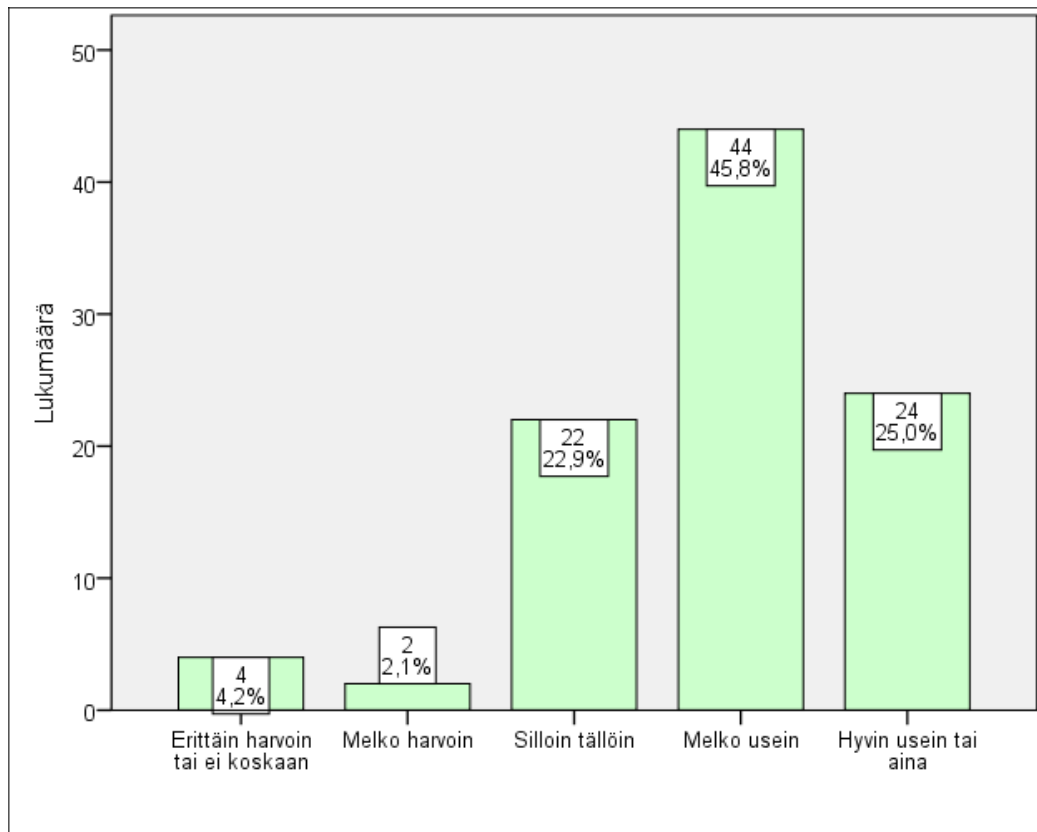
K30 Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?



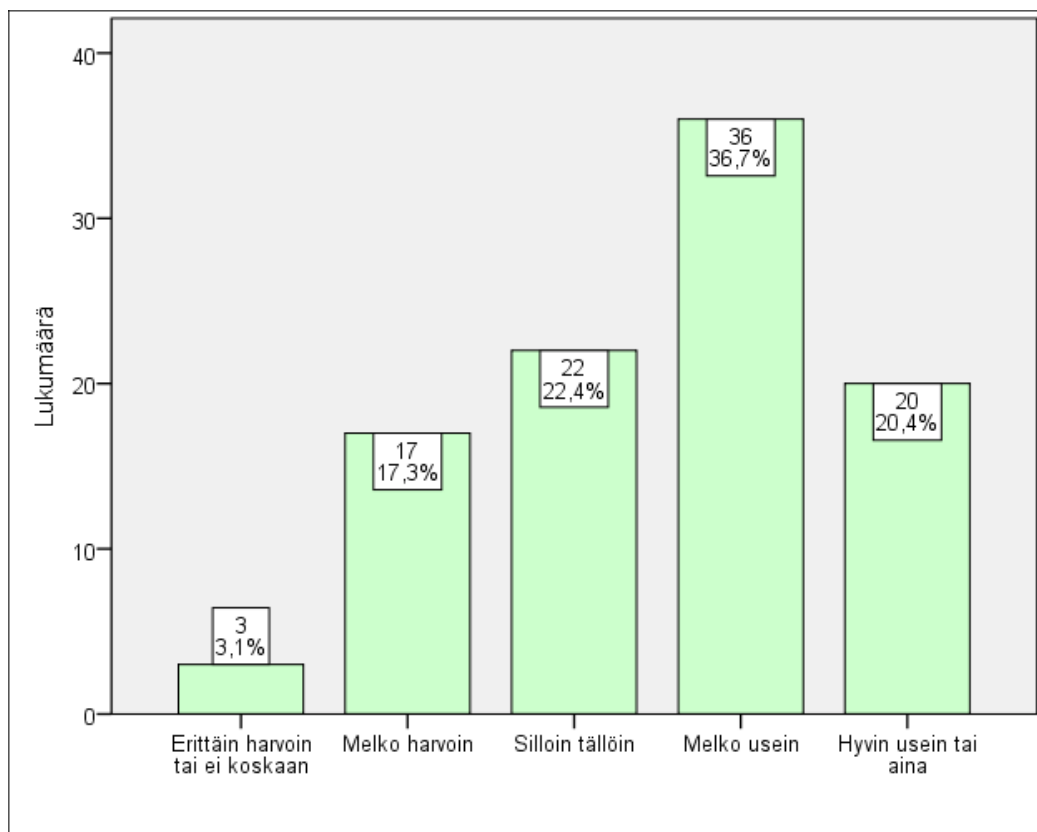
K31 Kuuntelevatko työkaverisi jos kerrot heille työhön liittyvistä ongelmista?



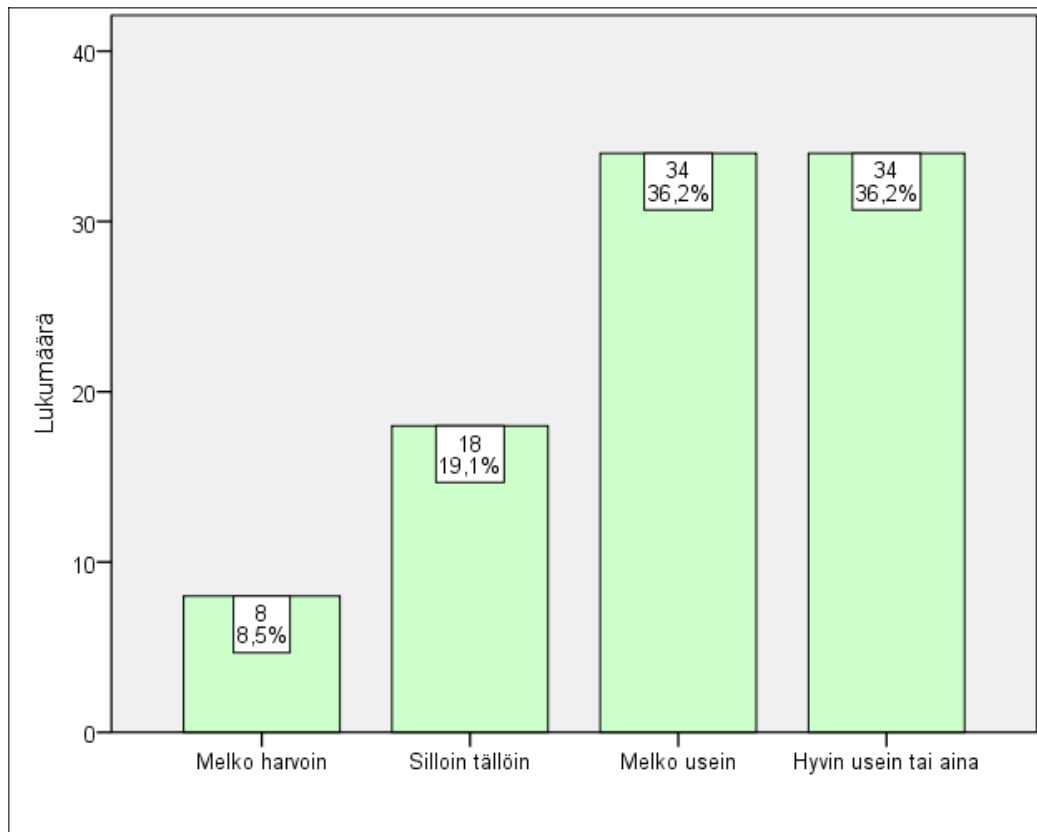
K32 Kuunteleeko lähiesimiesi jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?



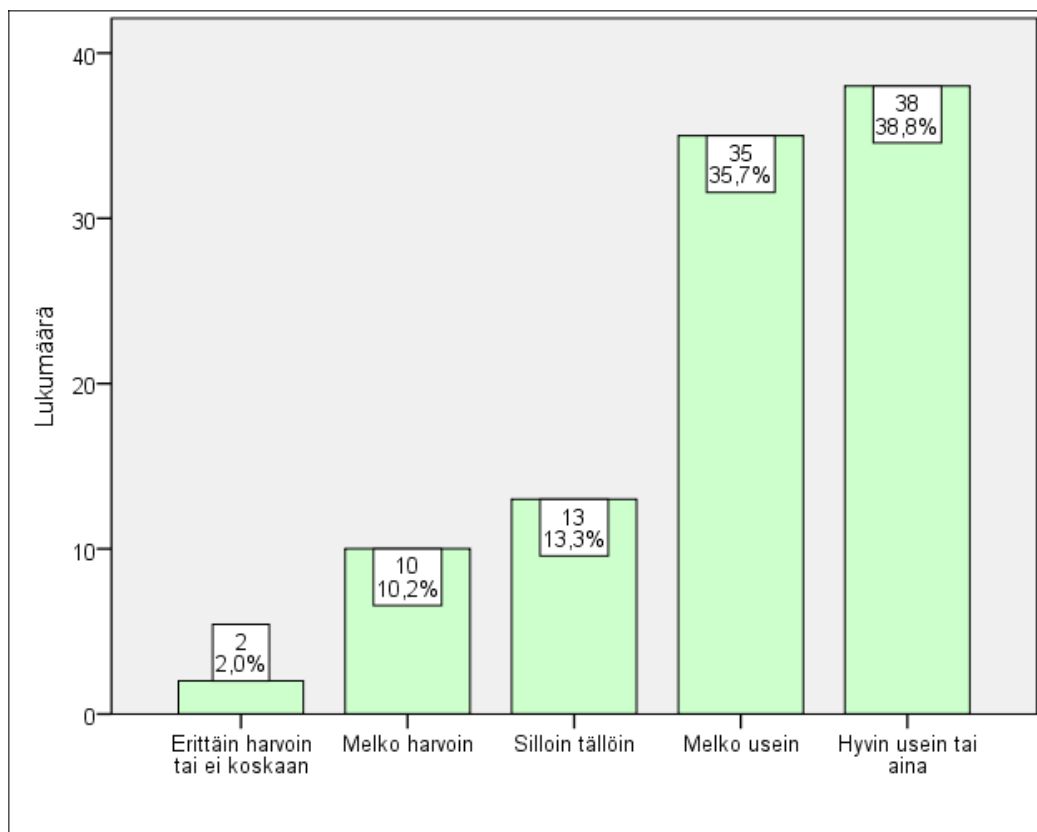
K33 Arvostaako lähin esimiehesi saavutuksiasi työssäsi?



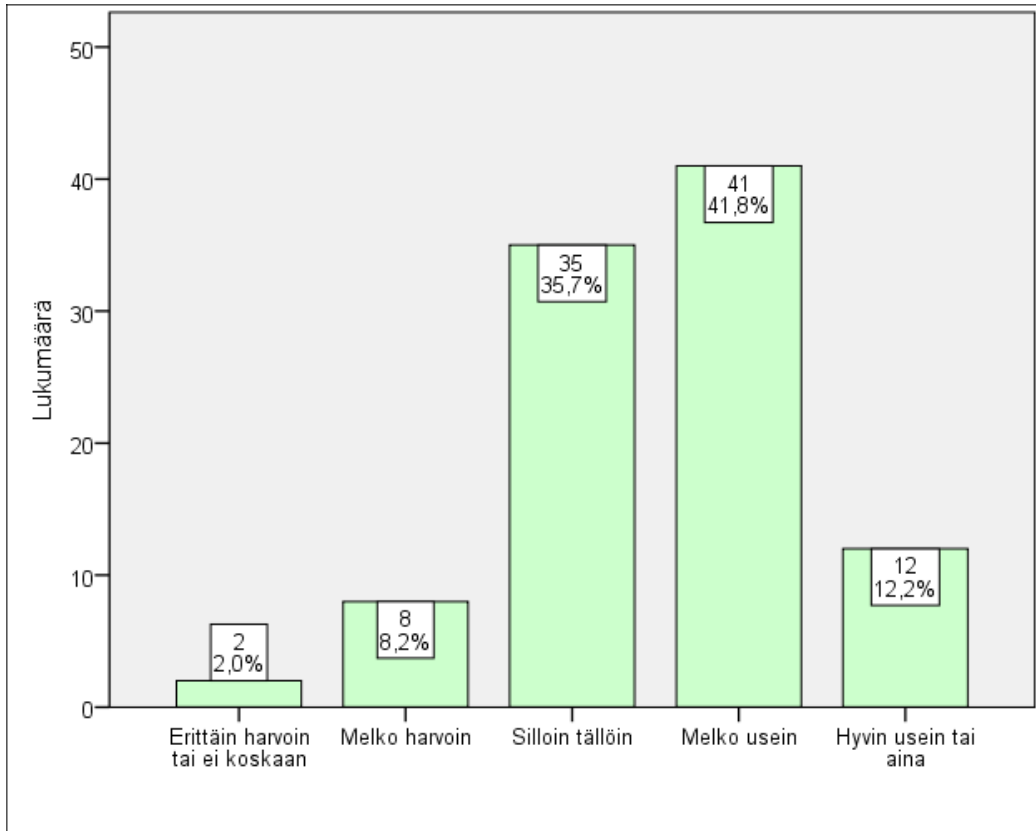
K34 Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?



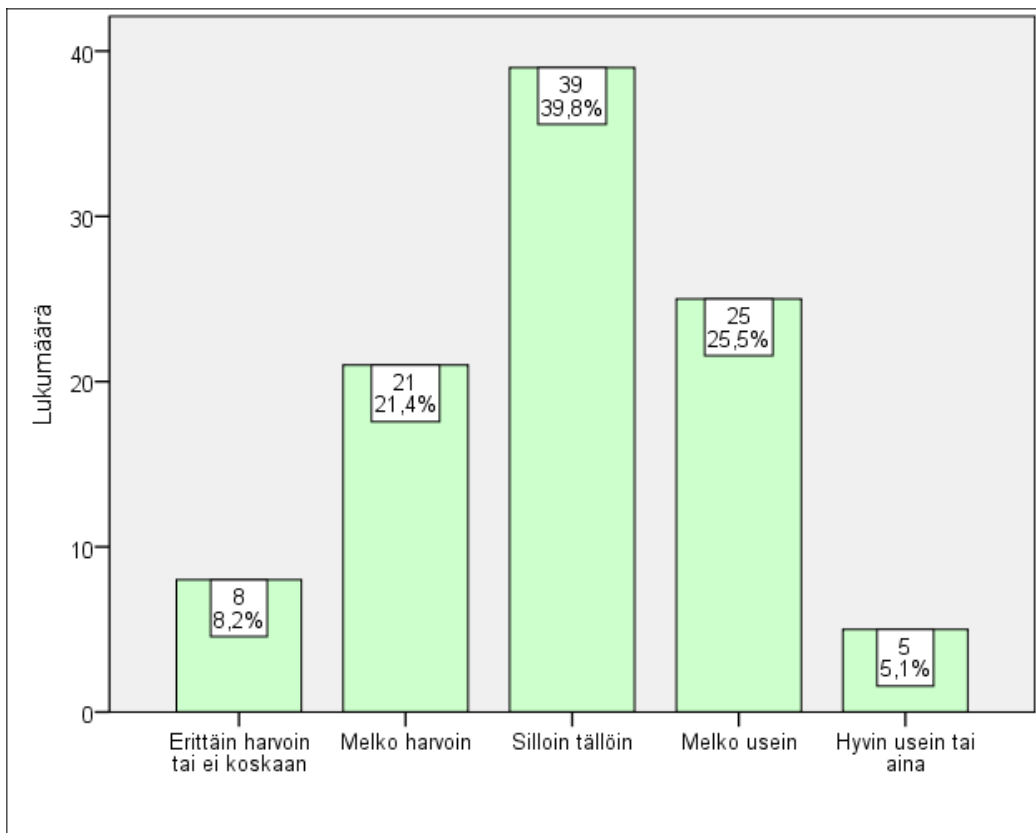
K35 Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?



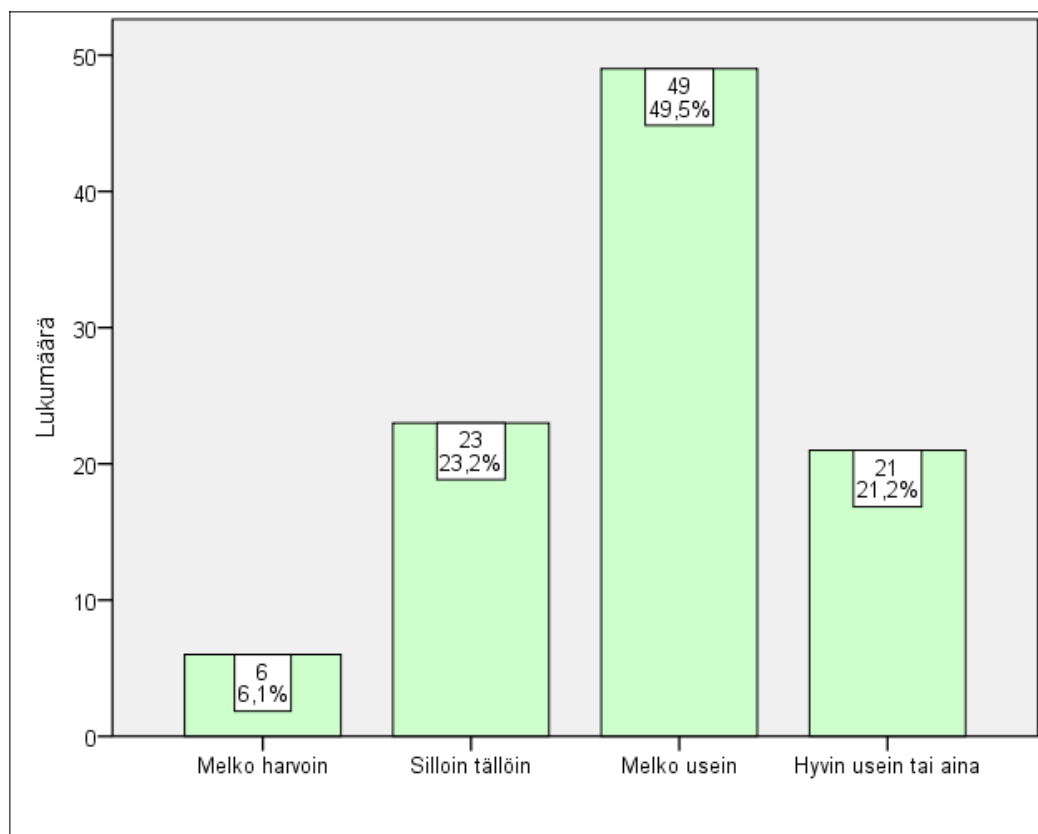
K36 Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä mielestäsi oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?



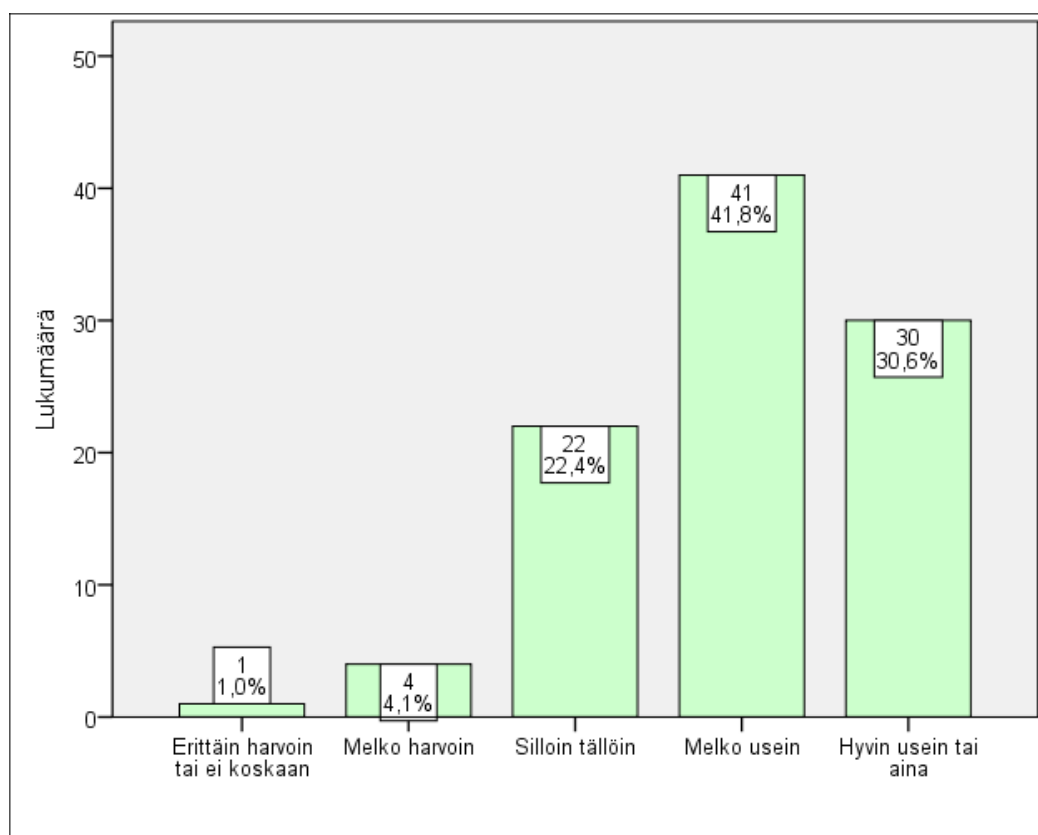
K38 Kannustetaanko työntekijöitä miettimään miten työt voisi tehdä paremmin?



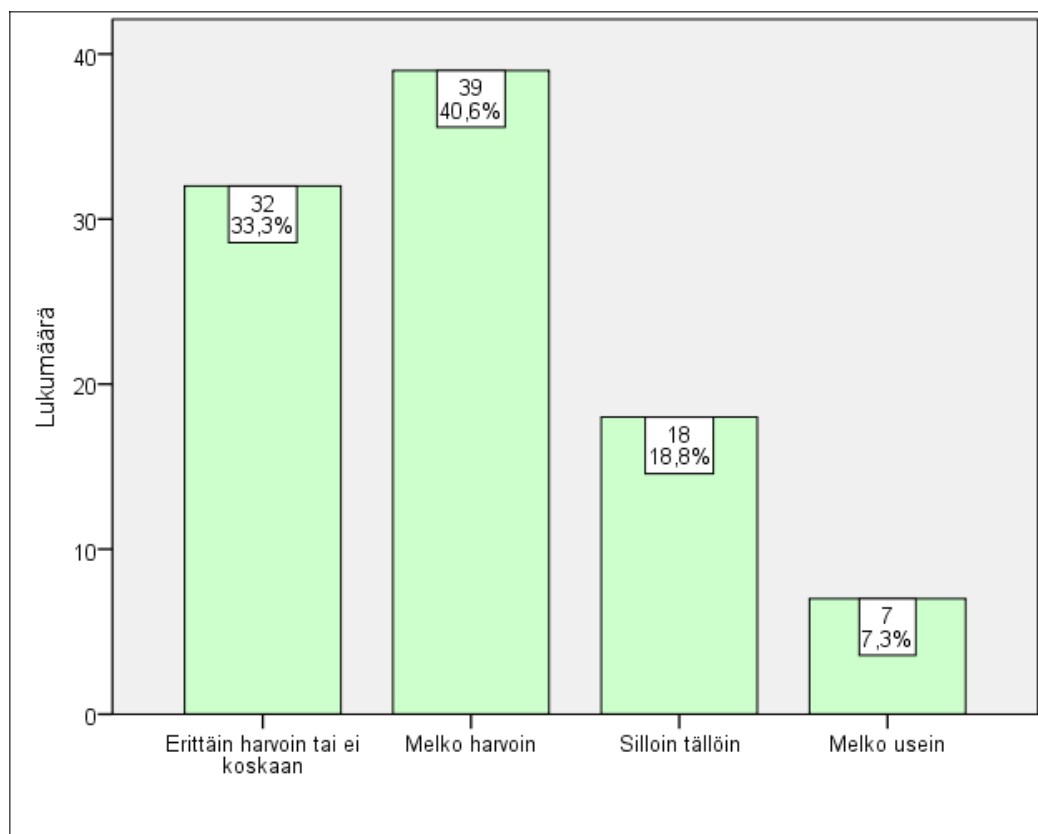
K39 Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (kannustus, raha)?



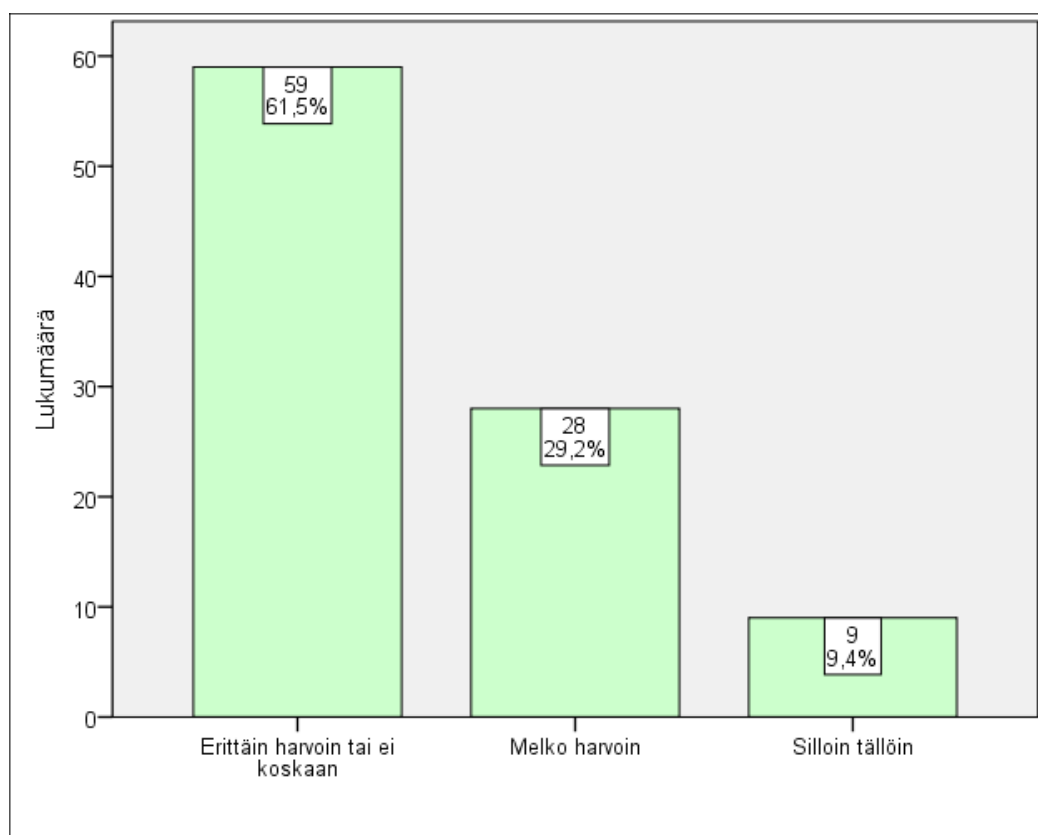
K40 Huolehditaanko työntekijöistä mielestäsi hyvin organisaatiossa?



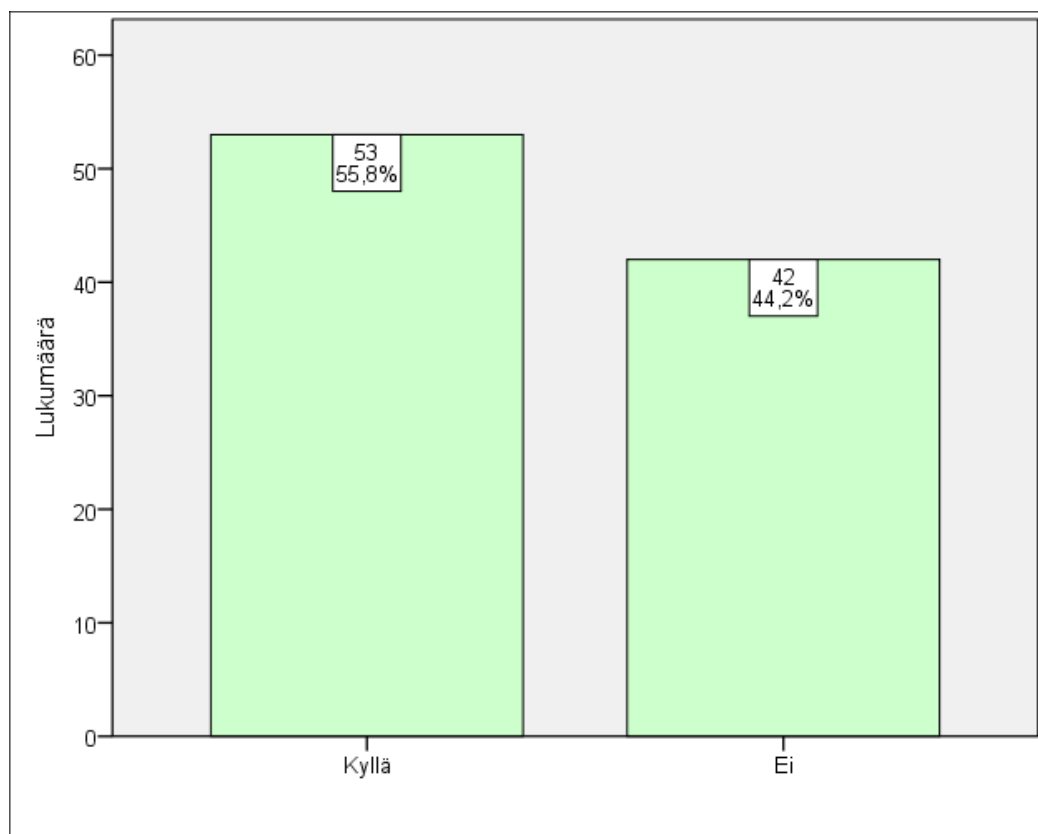
K41 Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on mielestäsi henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?



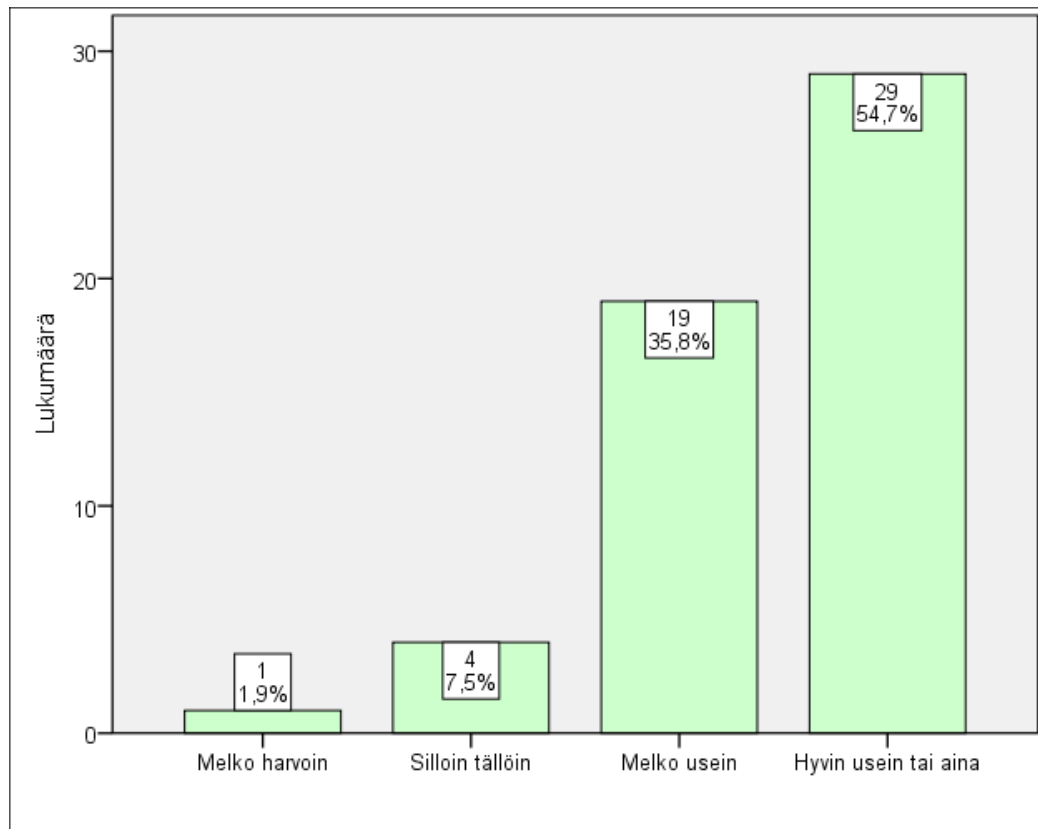
K42 Häiritsevätkö työasiat koti- ja yksityiselämäsi?



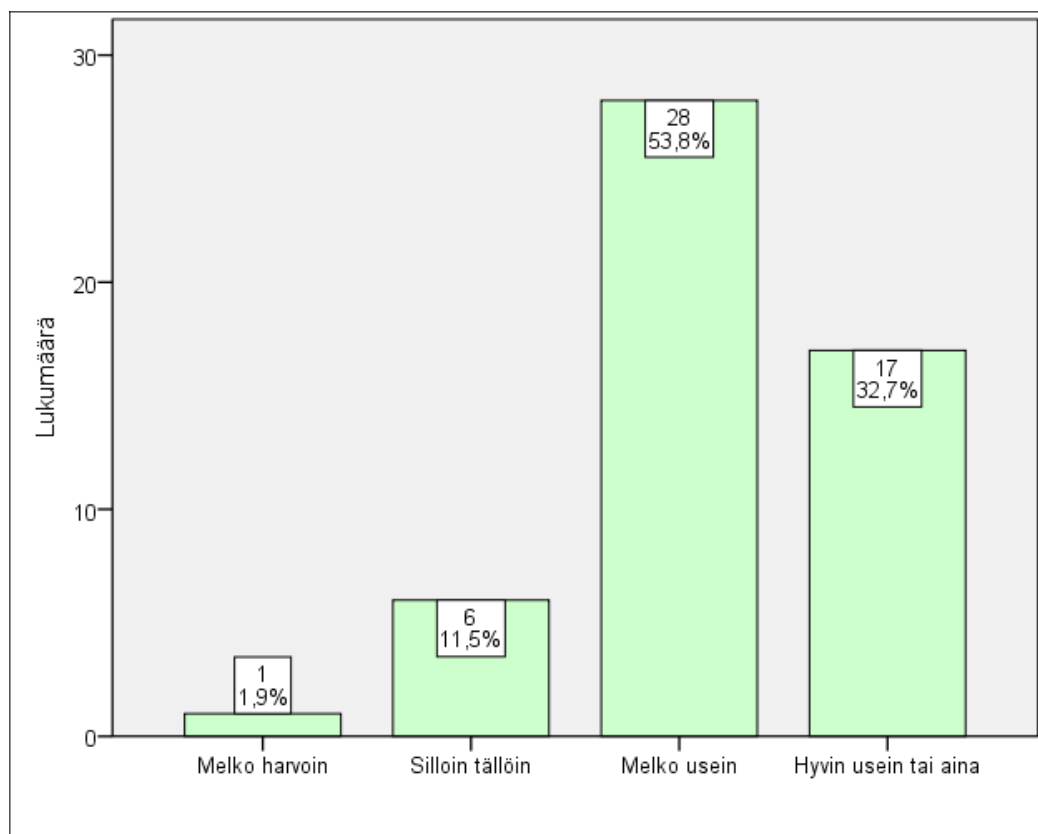
K43 Häiritsevätkö sinun tai perhepiirisi ongelmat työtäsi?



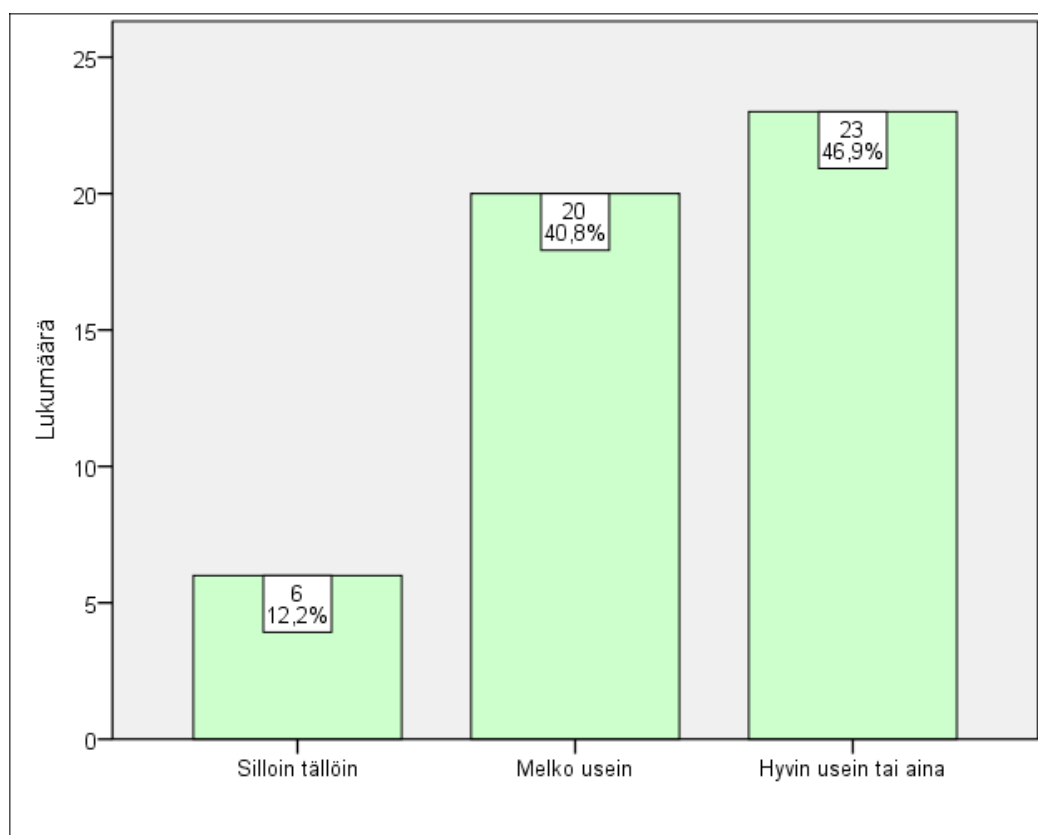
K44 Kuulutko työpaikalla johonkin pysyvään työryhmään tai – tiimiin?



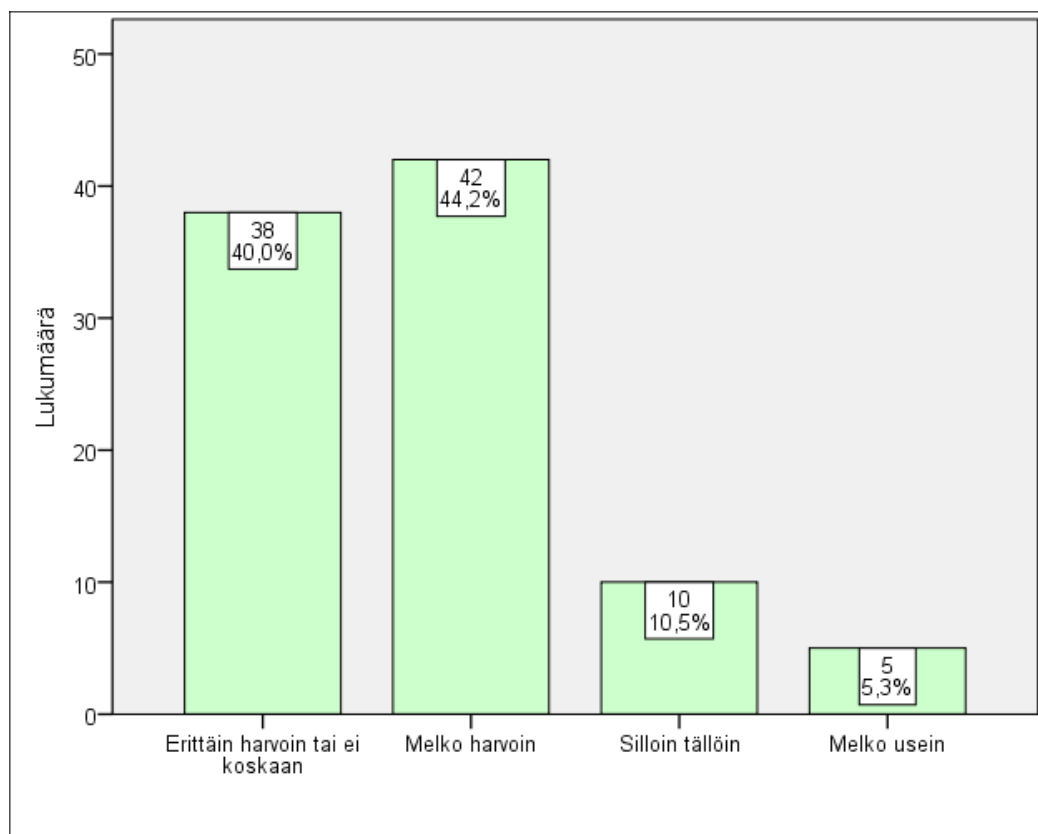
K45 Tiedätkö ryhmäsi tai tiimisi tavoitteet?



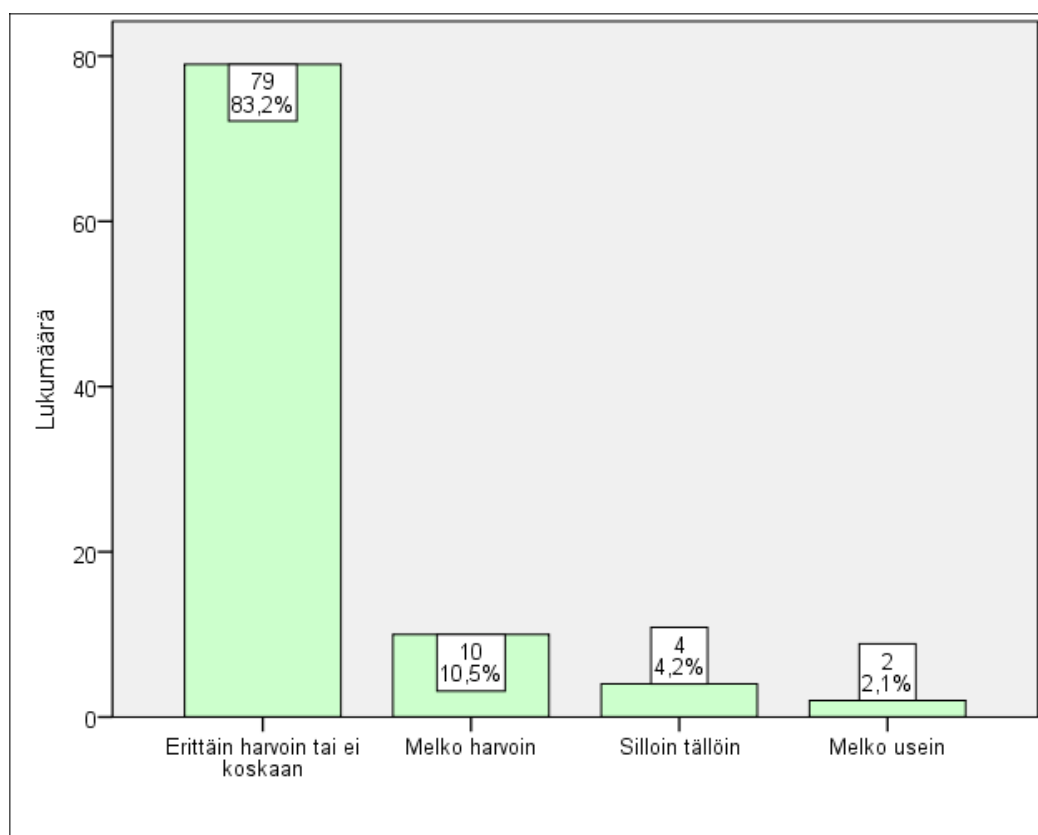
K46 Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi mielestäsi hyvin tavoitteiden saavuttamiseksi?



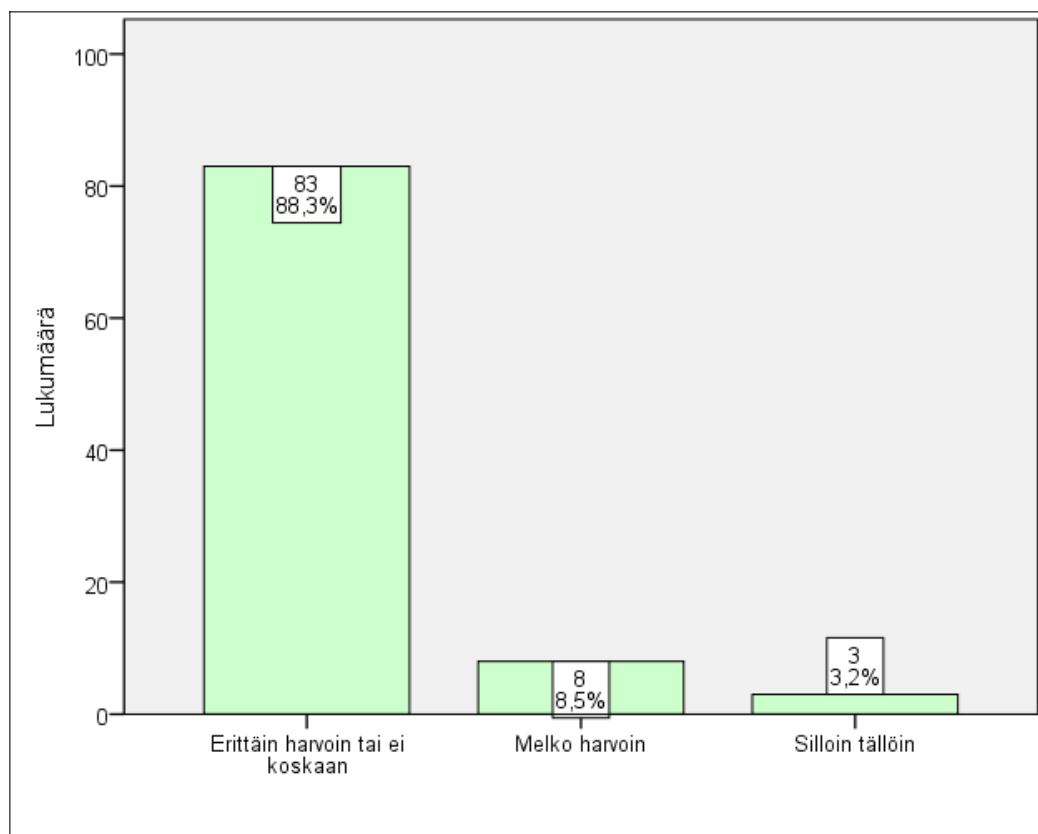
K47 Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi hyvin ongelmatilanteissa?



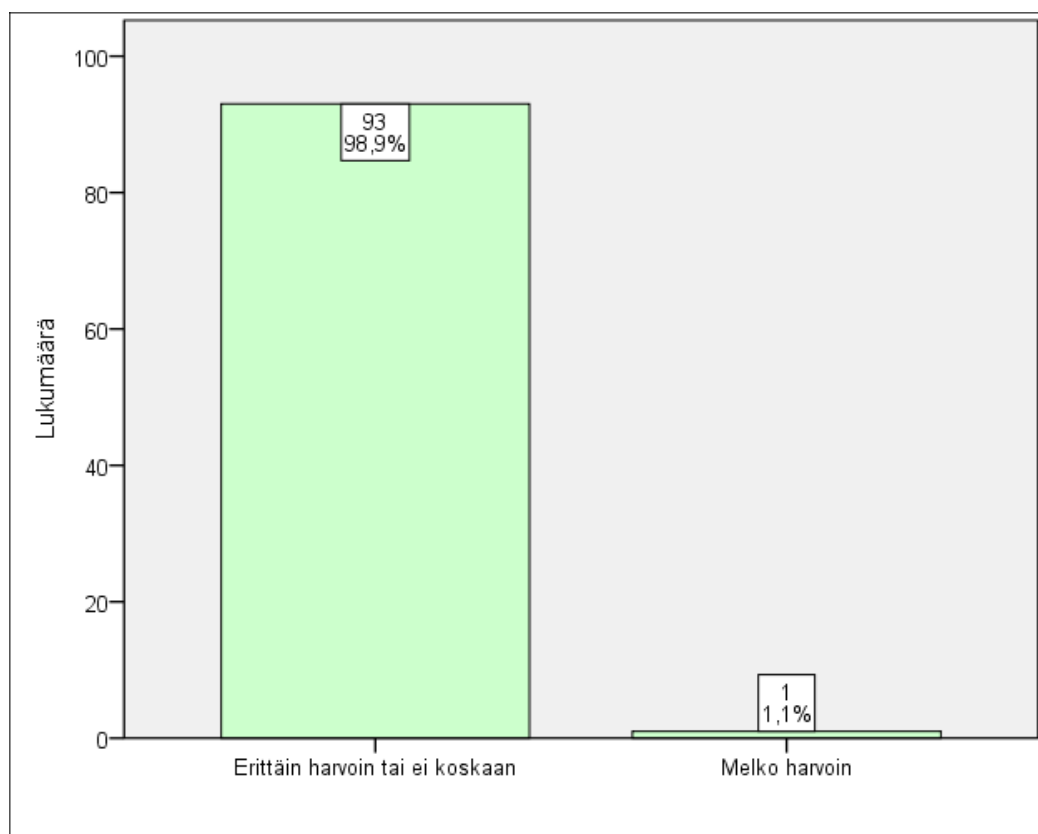
K49 Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereidesi välillä?



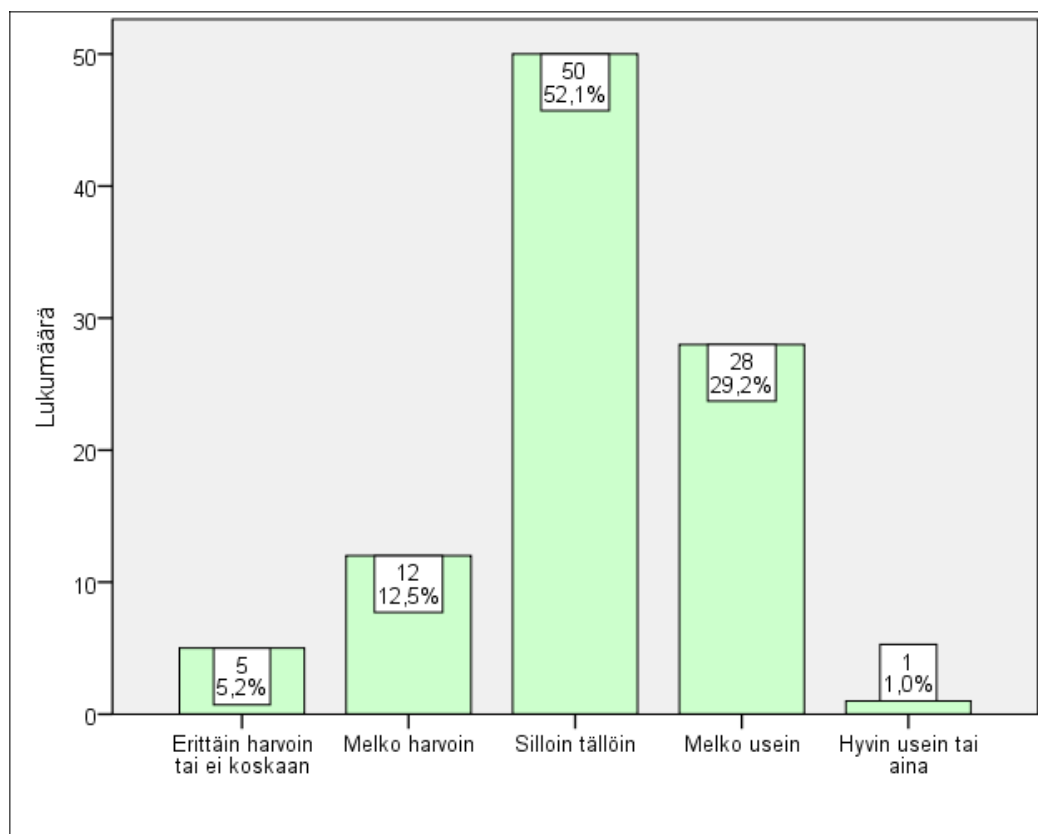
K50 Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?



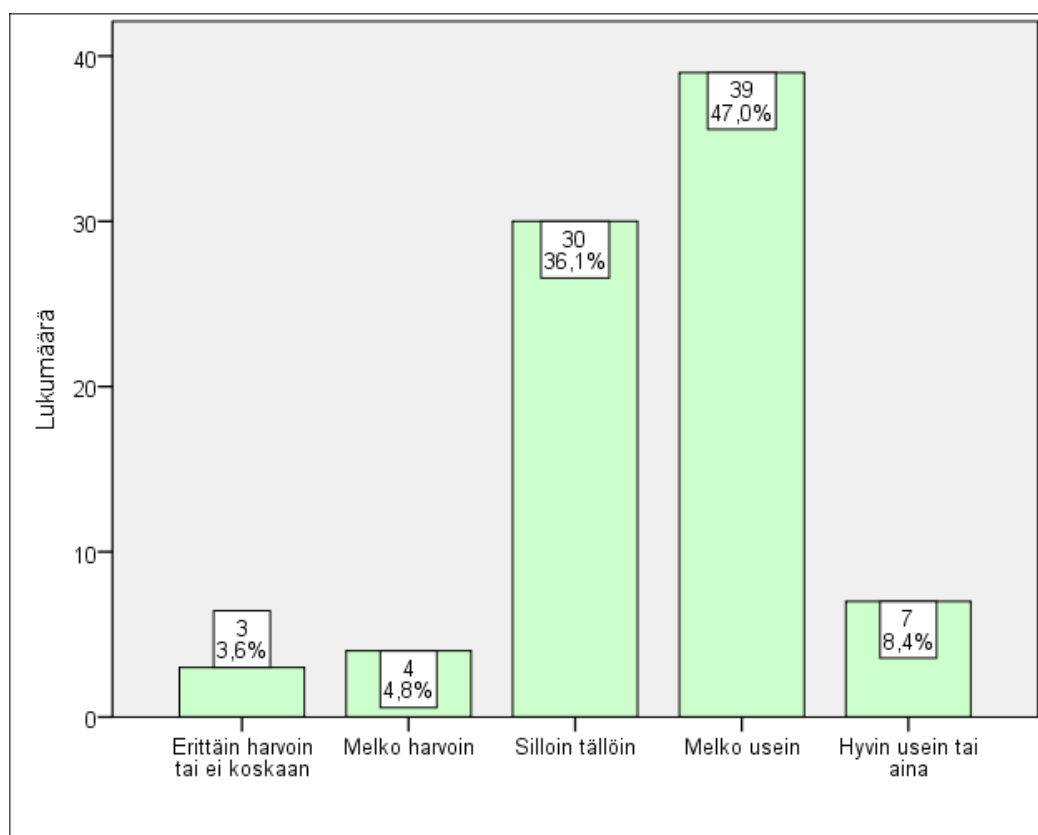
K52 Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?



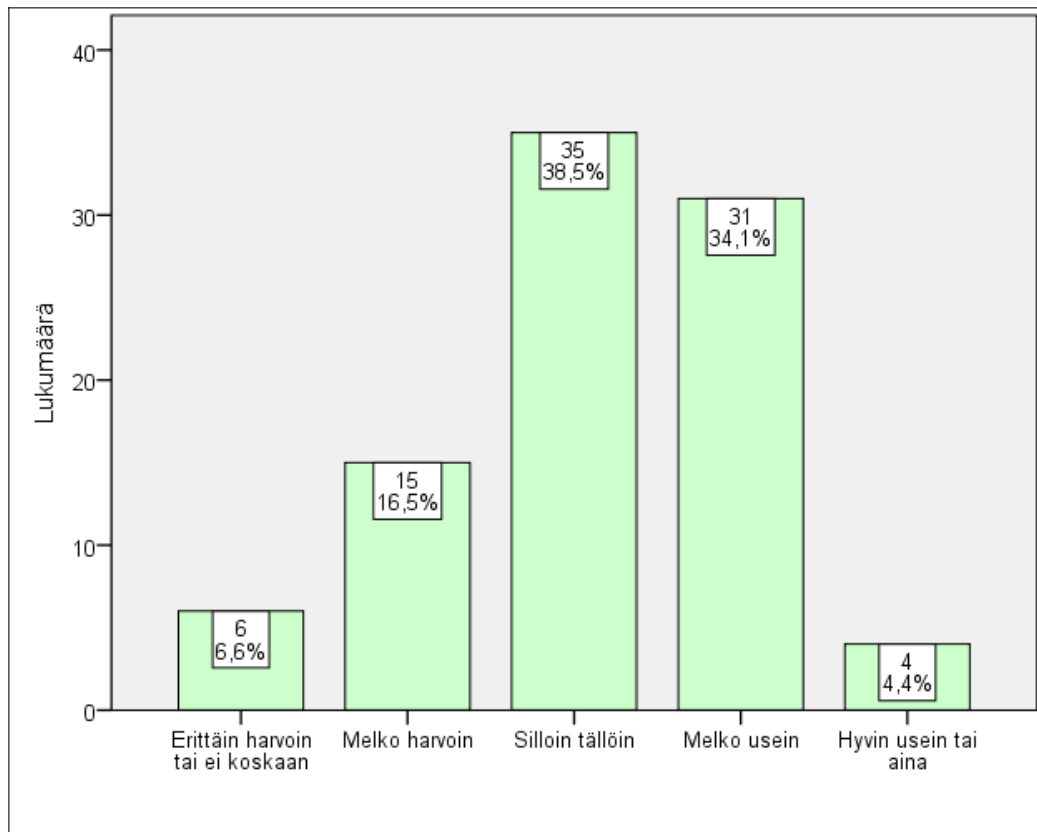
K54 Oletko itse osallistunut työpaikkakiusaamiseen työpaikalla?



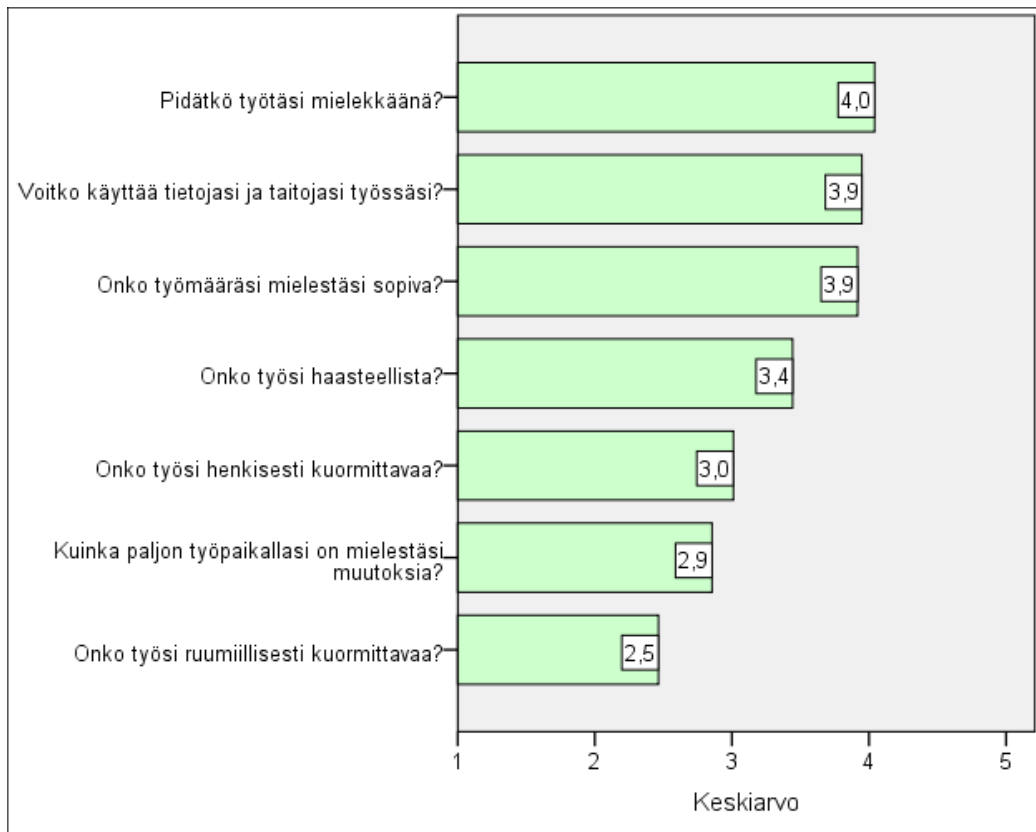
K55 Kuinka usein työnantaja on tehnyt muutoksia työnhyvinvoinnin parantamiseksi?



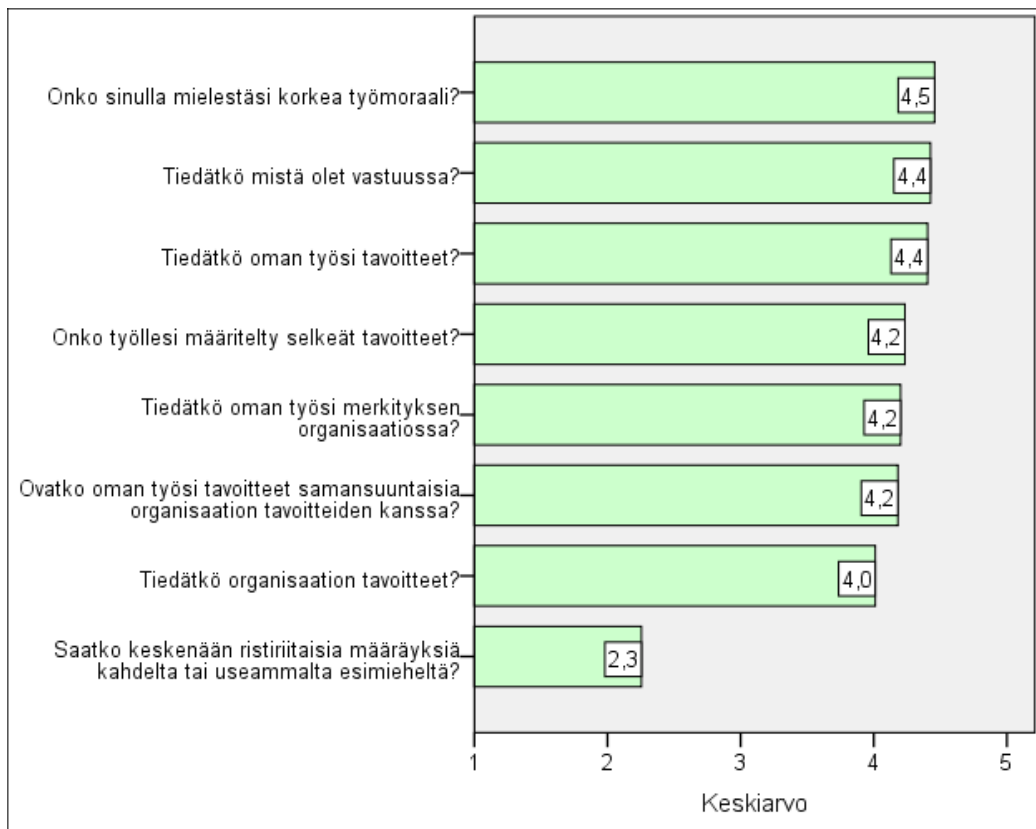
K56 Jos vastasit jonkin verran, melko tai erittäin usein, oletko ollut tyytyväinen näihin parannuksiin?



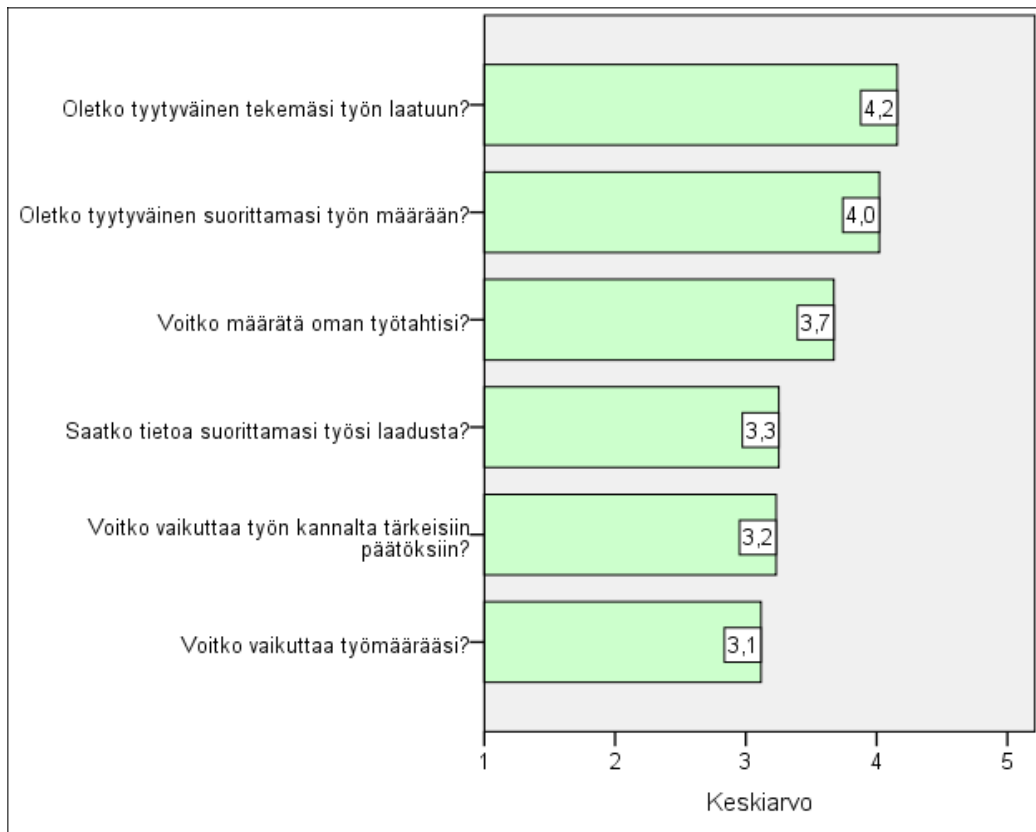
K57 Ovatko parannukset kohentaneet työhyvinvointiasi?



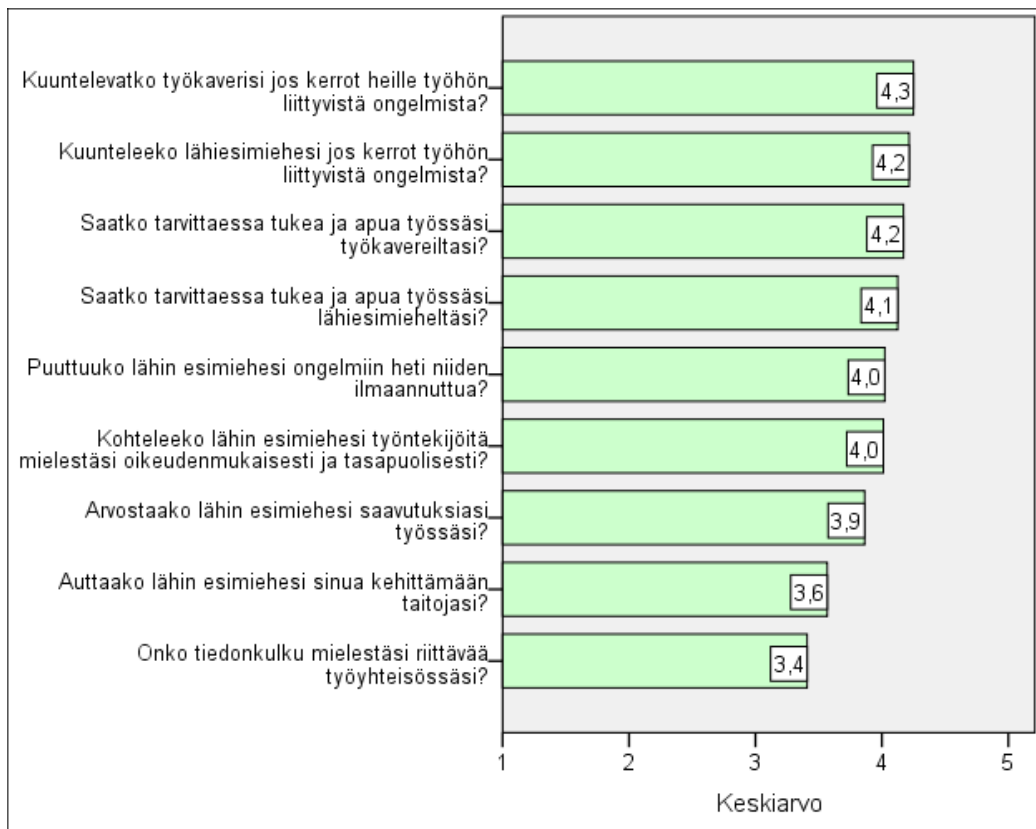
K5 – K11 Työn vaatimukset ja ennustettavuus



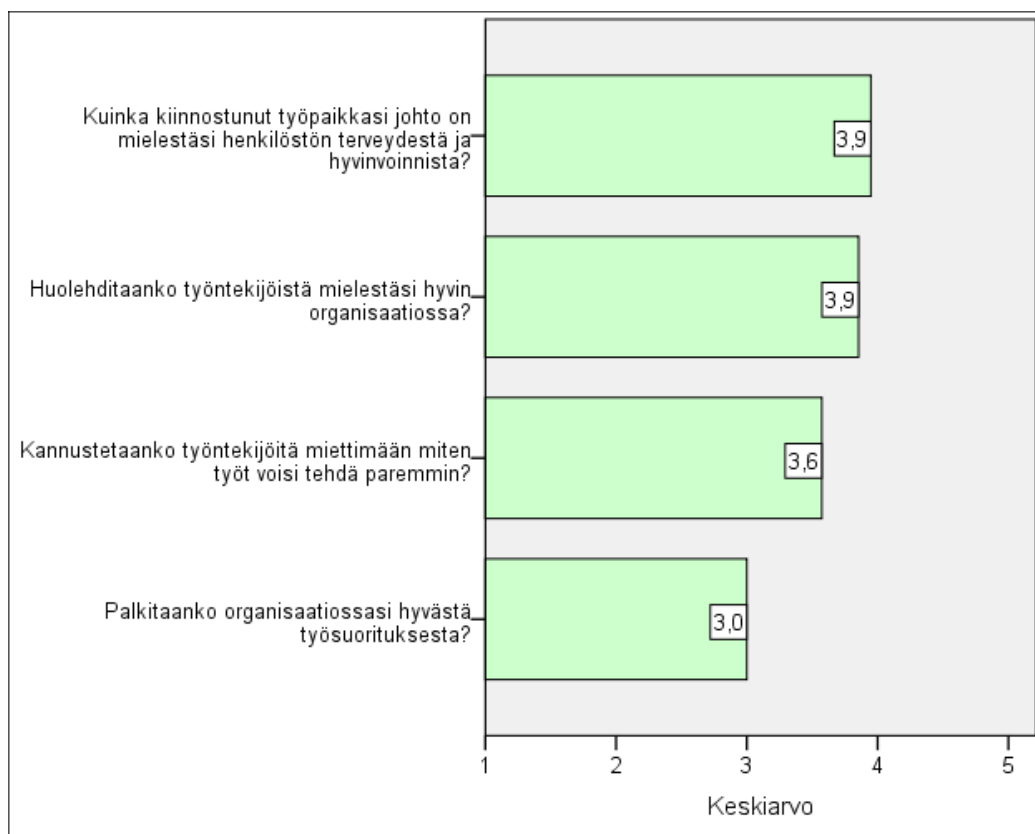
K13 – K20 Rooliodotukset ja organisaatioon sitoutuminen



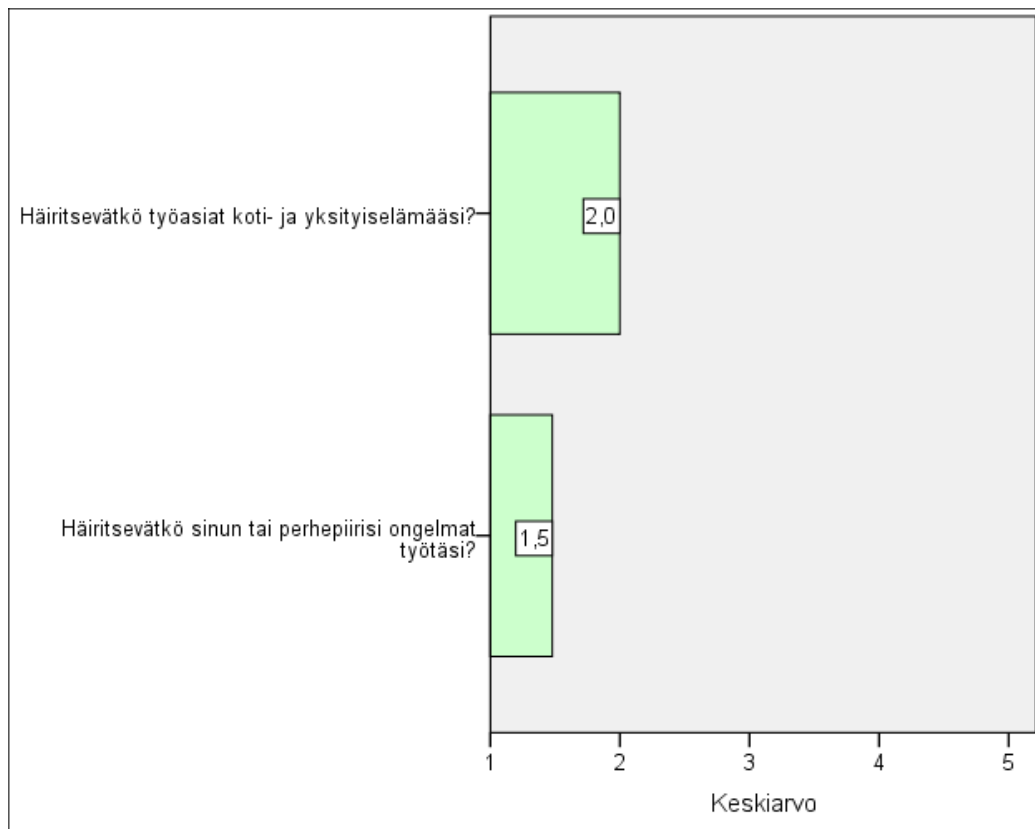
K21 – K26 Työhallinta ja vaikutusmahdollisuudet



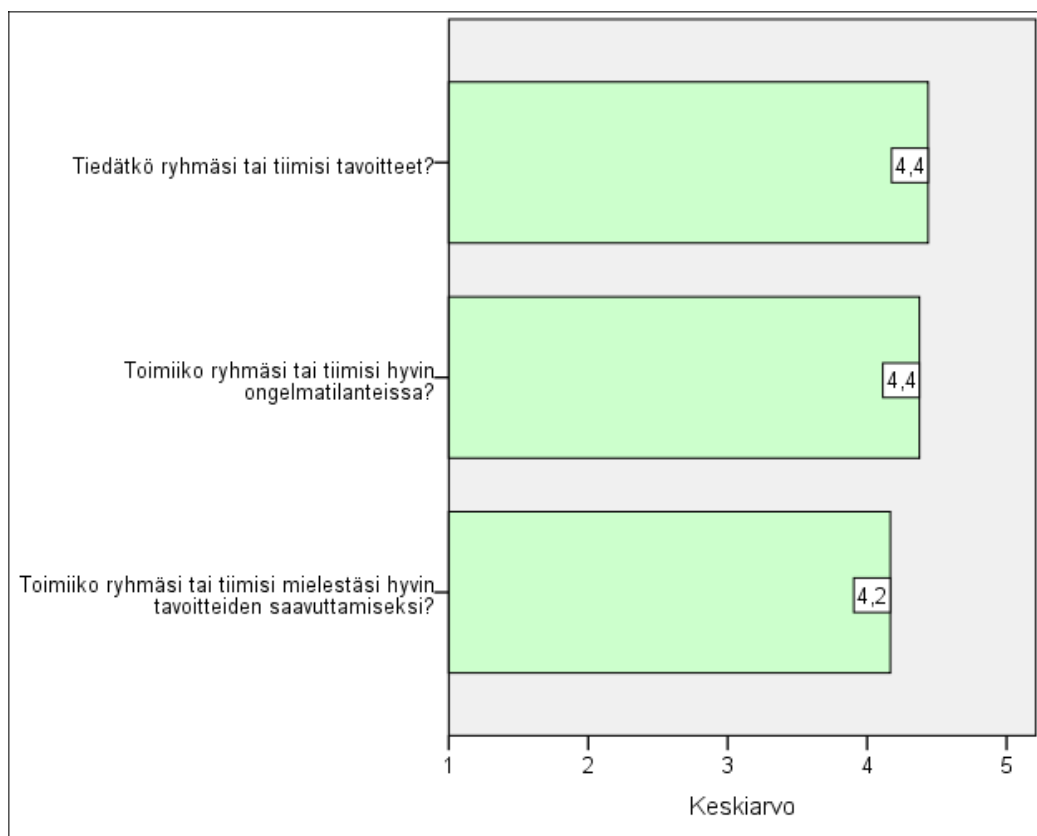
K28 – K36 Vuorovaikutus ja esimiestyö



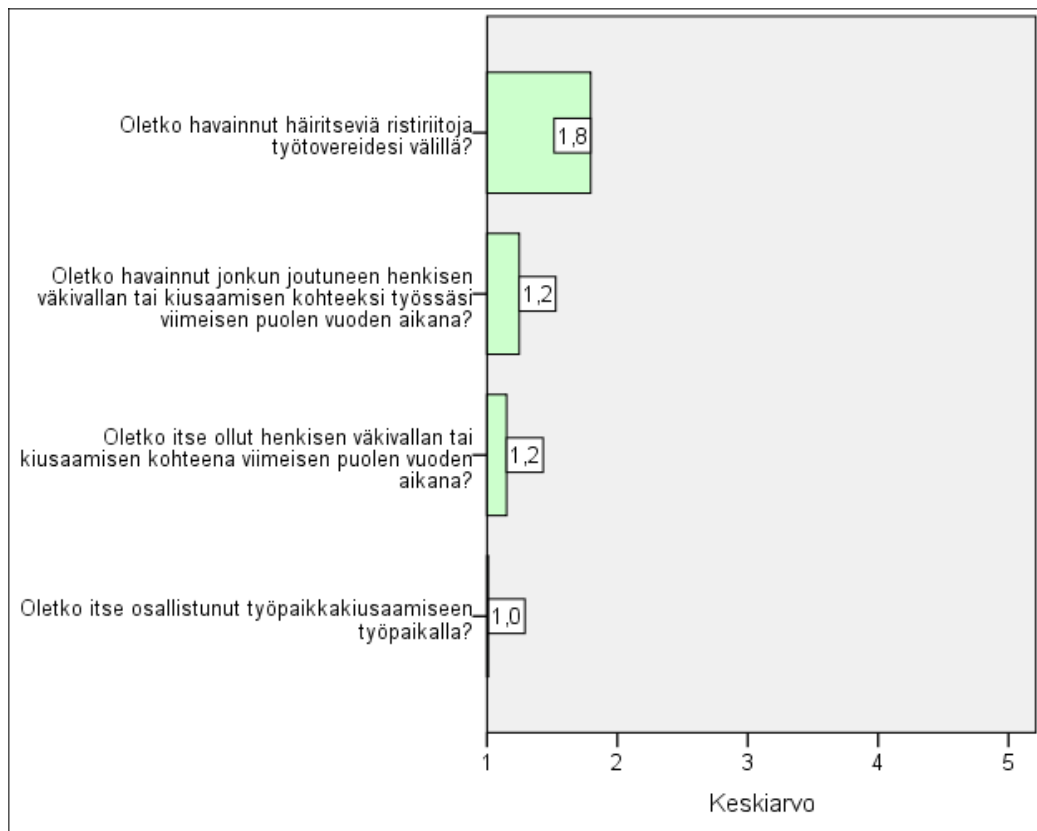
K38 – K41 Organisaatiokulttuuri ja -ilmapiiri



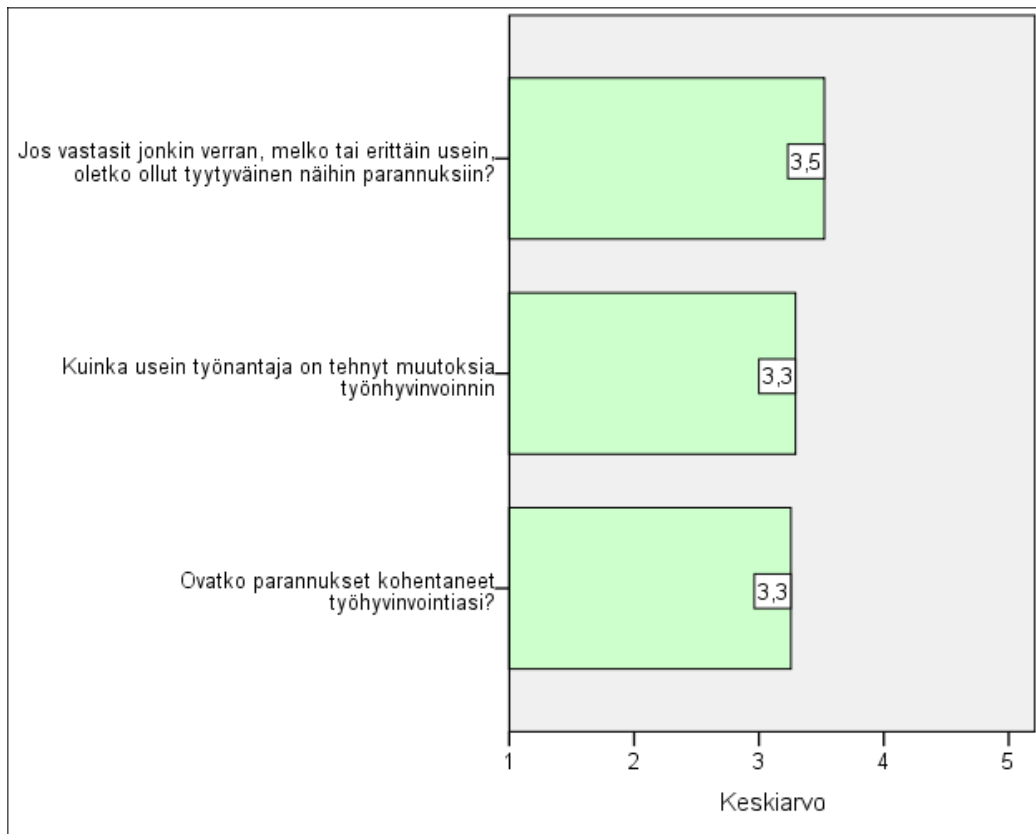
K42 – K43 Työ ja yksityiselämä



K45 – K47 Ryhmätyö ja työmotiivit



K49, K50, K52, K54 Työpaikkakiusaaminen



K55 – K57 Työhyvinvoinnin parantaminen

K12 Mitä muutokset koskevat?

	N	% vastauksista	% vastaajista
Organisaatio	19	12,9%	21,3%
Henkilöstö	26	17,7%	29,2%
Koneet tai laitteet	57	38,8%	64,0%
Työprosessi	39	26,5%	43,8%
Muu	6	4,1%	6,7%
Yhteensä	147	100,0%	

K27 Jos vastasit kyllä, keneltä saat tietoa suorittamasi työn laadusta?

	N	% vastauksista	% vastaajista
Esimieheltä	78	65,0%	92,9%
Työkavereilta	35	29,2%	41,7%
Asiakailta	7	5,8%	8,3%
Yhteensä	120	100,0%	

K37 Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri? Valitse kolme kuvaavinta ilmaisua.

	N	% vastauksista	% vastaajista
Kunnioittava	30	10,6%	30,6%
Epäluuloinen	15	5,3%	15,3%
Kunnianhimoinen	11	3,9%	11,2%
Jäykkä	8	2,8%	8,2%
Klikkiytynyt	12	4,2%	12,2%
Turvallinen	57	20,1%	58,2%
Avoin	52	18,4%	53,1%
Epäarvostava	7	2,5%	7,1%
Mukava	62	21,9%	63,3%
Rauhallinen	29	10,2%	29,6%
Yhteensä	283	100,0%	

K44 Mitkä asiat ovat sinulle tärkeintä työssäsi? Valitse kolme tärkeintä.

	N	% vastauksista	% vastaajista
Mahdollisuus kehittää itseään	36	12,8%	37,5%
Hyvä palkka ja aineelliset edut	57	20,3%	59,4%
Rauhallinen säännönmukainen työ	36	12,8%	37,5%
Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta	31	11,0%	32,3%
Työn varmuus ja säännöllisyys	71	25,3%	74,0%
Turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö	41	14,6%	42,7%
Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	9	3,2%	9,4%
Yhteensä	281	100,0%	

K51 Kiusaamisen havaitseminen. Jos vastasit kyllä, kenen toimesta?

	N	% vastauksista	% vastaajista
Työkaverin	9	56,3%	75,0%
Esimiehen	7	43,8%	58,3%
Yhteensä	16	100,0%	

K53 Kiusatuksi joutuminen. Jos vastasit kyllä, kenen toimesta?

	N	% vastauksista	% vastaajista
Työkaverin	4	44,4%	57,1%
Esimiehen	5	55,6%	71,4%
Yhteensä	9	100,0%	