

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Koivunen, M. (2023) Yksilötutka-työhyvinvointikysely. Teoksessa Tuominen, P. & Tarnanen, P. (toim.) Smart work : rakennetaan yhdessä menestystä ja työhyvinvointia. Tampereen ammattikorkeakoulu, s. 22-26.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-86-1>

Yksilötutka-työhyvinvointikysely

Smart Work -hankkeen yhtenä työkaluna käytettiin Yksilötutka-työhyvinvointikyselyä, jonka avulla kartoitettiin työntekijöiden arviota omasta työhyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Kysymysten avulla saatiin kokonaisvaltainen käsitys näistä asioista vastaushetkellä. Eri yritysten tuloksia hyödynnettiin osana työn kehittämistä työyhteisössä. Smart Work -hankkeessa oli tarkoitus uudistaa toimintamalleja ja kehittää henkilöstön hyvinvointia, minkä seurauksena on nähty myös yritysten tuottavuuden paranevan.

Yksilötutka-kysely ja Työkykytalo-malli

Yksilötutka-työhyvinvointikysely on Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämä ja perustuu Työterveyslaitoksen lanseeraamaan Työkykytalo-malliin (© Työterveyslaitos 2023), jonka on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen (Kuva 1). Työkykytalo-mallin taustalla on laaja tutkimustyö, joka sisältää henkilön työkykyyn keskeisesti vaikuttavia asioita.

Työkyky tarkoittaa työntekijän voimavarojen ja kuormitustekijöiden tasapainoa suhteessa työtehtävään ja työympäristöön. Työntekijän kannalta merkittävää on kokemus omasta terveydestä, toimintakyvystä, omasta osaamisesta motivaatiosta ja asenteesta työtä kohtaan.

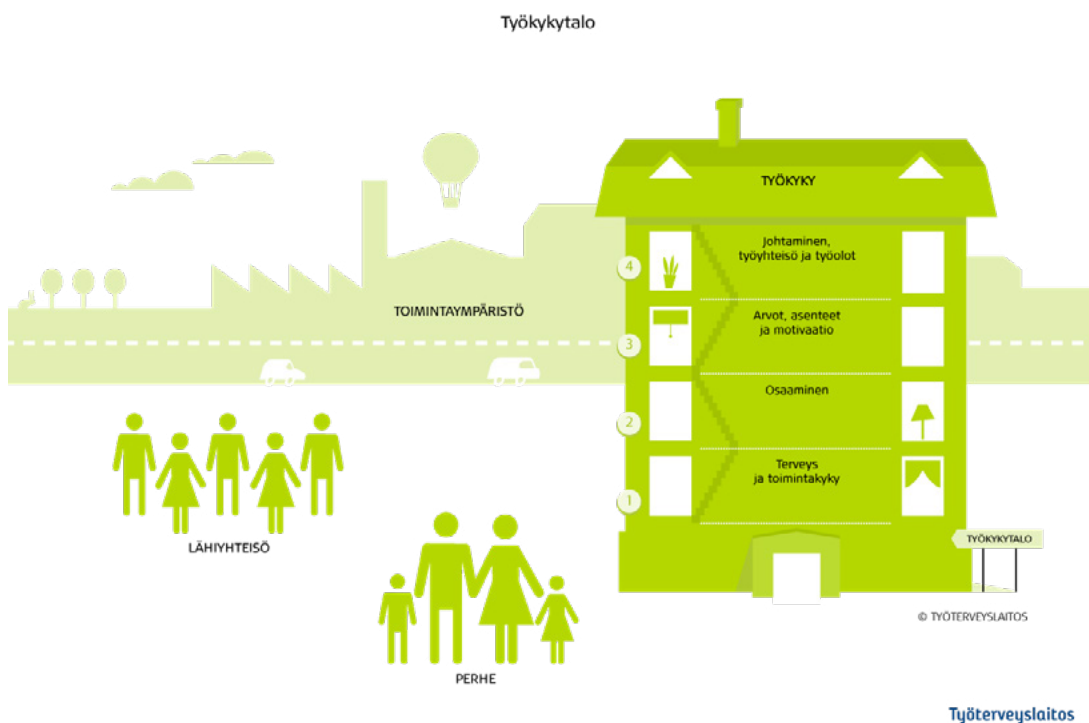
(Työterveyskeskus 2012.)

Smart Work -hankkeessa Yksilötutka-kysely ajoitettiin hankkeen alkuun vuosille 2021–2022. Mukana oli yhteensä 16 puhtaanapito-, kiinteistöhuolto-, isännöinti- ja apteekkialan yritystä, ja vastaajia kyselyssä oli kaikkiaan 257 henkilöä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja tapahtui anonymisti sähköisen kyselylomakkeen avulla verkossa itselle sopivana hetkenä. Vastaamiseen käytettävä aika oli lyhyt, noin 5–15 minuuttia.

Ennen varsinaista kyselyä pyydettiin muutamia taustatietoja. Yksilötutka-työhyvinvointikysely koostui 23 kysymyksestä alla olevista osa-alueista (asteikolla 0 = erittäin heikko/ei lainkaan – 10 = erittäin hyvä):

- terveys ja toimintakyky
- osaaminen
- arvot, asenteet ja motivaatio
- johtaminen, työyhteisö ja työolot.

Näiden neljän osa-alueen yhteenlasketuista tuloksista saatiin työhyvinvointi-indeksiluku. Ensimmäinen terveys ja toimintakyky -kohta on vastaajan kokemus omasta terveydestään ja toimintakyvystään työn kannalta. Toisena kohtana on osaaminen, joka sisältää ammatillisen osaamisen, kokemuksen koulutustarpeesta ja mahdollisuudesta oppia uusia asioita. Kolmantena ovat arvot, asenteet ja motivaatio eli kokemus arvostuksen saamisesta, luottamuksesta työnantajaan, sitoutumisesta ja motivoitumisesta työhön sekä oikeudenmukaisesta kohtelusta.



Kuva 1. Työkykytalo-malli (@ Työterveyslaitos 2023).

Neljäntenä osa-alueena ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Näihin kysymyksiin sisältyi kysymyksiä kokemuksesta esihenkilöltä ja työyhteisöltä saadusta tuesta, palautteen saamisesta-

ta esihenkilöltä sekä oman työn organisoinnista. Viides osa-alue koskee työ- ja perhe-elämää eli kokemusta työaikajärjestelyistä sekä siitä, miten yhdistää työ, perhe, vapaa-aika ja ystävät.

Toisena osana kyselyä saatiin Työkyky-arvio, jonka perustana on henkilön oma kokemus ruumiillisesta ja henkisestä työkyvystä vastaushetkellä. Tietoa saatiin myös työn tuomista vaatimuksista ja omasta arviosta, miten jaksaa työssä kahden vuoden kuluttua sekä vanhuus-eläkeikään asti.

Yksilötutkan yrityskohtaiset tulokset

Yrityskohtaiset Yksilötutka-kyselyn tulokset esitettiin Smart Work -hankkeen kehittämistyöpajoissa. Tulokset esitettiin ryhmäkohtaisena yhteenvetona, jolloin yksittäistä vastaajaa ei ollut mahdollista tunnistaa. Ryhmäkohtaiseen yhteenvetoon vaadittiin vähintään viisi vastaajaa. Kehittämistyöpajassa käytiin yhdessä keskustelua tulosten pohjalta.

Apteekki-alalta oli hankkeessa mukana viisi yritystä ja vastaajia yhteensä 91. Työhyvinvointiindeksin keskiarvo oli 8,2 (hyvä) kaikkien apteekki-alan yritysten kesken.

Kyselyn mukaan apteekki-alalla oltiin työhön sitoutuneita ja uusien asioiden oppimismahdollisuus koettiin hyväksi tai erinomaiseksi. Myös kokemus omasta terveydentilasta ja toimintakyvystä koettiin hyväksi tai erinomaiseksi. Työyhteisöltä saatiin hyvin tukea hankalissa ja vaikeissa tilanteissa. Heikoimmiksi koettiin esihenkilöltä saatu palaute sekä kokemus oman työn organisoinnista. Kaikkein heikoimman arvosanan sai ajan ja voimavarojen saaminen ystäville ja harrastuksille. Työkyky-arvio oli kaikkien apteekkien keskiarvona 8,2 (hyvä).

Yksilötutka-kysely tehtiin neljälle **puhtaanapitoalan** yritykselle, ja niistä vastaajia oli 85 henkilöä. Työhyvinvointi-indeksi oli näiden kaikkien puhtaanapitoyritysten keskiarvona 7,9 (hyvä).

Puhtaanapitoalalla koettiin korkeaa työhön sitoutumista ja työaikajärjestelyt nähtiin hyvin itselle sopivina. Myös työ ja perhe-elämä pystyttiin yhteensovittamaan hyvin tai erinomaisesti. Heikoimmiksi asioiksi koettiin koulutukseen riittävyys työn tekemiseen sekä oman työn organisointi. Myös esimiehen palautetta sekä ajan jäämistä ystäville ja harrastukselle pidettiin keskimääräistä heikompana.

Kaikkien puhtaanapitoyritysten Työkyky-arvion keskiarvo oli 7,5 (hyvä). Työkyvyn arvioissa tulokset vaihtelivat kohtalaisesta hyvää arvioon. Puhtaanapitoalan eri yritysten välillä oli enemmän eroa keskenään kuin apteekki- ja kiinteistöhuolto- ja isännöintialoilla. Tähän vaikuttavana tekijänä saattavat olla yritysten koko, ikärakenne sekä toiminta-aika.

Kiinteistöhuolto- ja isännöintialalta oli seitsemän yritystä mukana. Yksilötutka-kyselyyn vastasi yhteensä 78(81) henkilöä kiinteistöalalta, joista yhden yrityksen vastauksia ei voitu hyödyntää vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Työhyvinvointi-indeksi oli kaikkien kiinteistö- ja isännöintialan yritysten keskiarvona 8,5 (hyvä).

Tuloksien mukaan kiinteistöhuolto- ja isännöintialalla korostui uusien asioiden oppimismahdollisuus. Alalla oltiin työhön sitoutuneita ja motivoituneita sekä koettiin, että nykyiset

työaikajoustot sopivat itselle erinomaisesti. Myös työyhteisöltä saatiin hyvin tukea vaikeissa ja hankalissa tilanteissa. Keskimääräistä heikommat arvosanat saivat työjärjestelyt eli se, miten hyvin oma työ oli organisoitu, sekä esihenkilöltä saatu palaute, joka koettiin kohtalaiseksi. Kaikista matalimpana koettiin ystäville ja harrastukselle jäävä aika ja voimavarat.

Apteekkialalla sekä kiinteistöhuolto- ja isännöintialalla koettiin henkinen työkyky selkeästi matalammaksi kuin ruumiillinen työkyky. Puhtaanapitoalalla fyysinen työkyky oli keskimäärin hieman matalampi tai sama kuin henkinen työkyky sekä nuorilla että varttuneemmilla työntekijöillä.

Positiivinen palaute synnyttää työn imua

Kuten kaikilla tähän hankkeeseen osallistuneilla aloilla, työelämässä esihenkilöltä saatu palaute on tärkeä kehitettävä asia. Yksilötutka-kyselyä on tehty lähes 10 000 työntekijöille eri aloilla ja tulokset viestivät samaa.

Eräässä Smart Work -hankkeeseen osallistuneessa yrityksessä otettiin yhdeksi kehittämistehtäväksi työntekijöiden palkitsemiskäytänteiden lisääminen ja myönteisen palautteen antaminen työntekijöille. Työntekijät nostivat merkityksellisenä esiin tarpeen saada tulla nähdyksi ja palkituksi hyvänä työntekijänä. Yrityksellä oli ollut jo useita tapoja palkita työntekijöitään jo aiemminkin, mm. lounaan tarjoaminen ravintolassa, elokuvaliput hyvin tehdystä työstä ja ePassi, ja näitä lisättiin tietoisesti. Erityisesti henkilöstö koki merkitykselliseksi sen, että palkitseminen nimetään: saadaan tietää, mistä kiitos tulee ja osoitetaan se henkilökohtaisesti.

Palautteen saaminen ja erityisesti positiivisen palautteen saaminen antaa työntekijälle kuulaksi tulemisen tunteen. Suomalaisessa kulttuurissa on elänyt vahvana käsitys vaatimattomuuden ihannoinnista ja jopa myönteisen palautteen aliarvioinnista, suomalaisen sanalaskun sanoin: Kissa kiitoksella elää ja koira pään silityksellä. Kuitenkin useissa työhyvinvointitutkimuksissa on osoitettu, että juuri myönteinen palaute vahvistaa työntekijän työidentiteettiä, lisää työmotivaatiota ja synnyttää työn imua, sekä sitä kautta lisää yrityksen tuloksellisuutta.

Sekä saatu että muille annettu myönteinen palaute lisää oman merkityksellisyyden kokemusta. On tärkeää, että tehty työ huomataan ja työntekijä saa palautteen myötä kannustusta ja arvostusta. Hyvä synnyttää hyvää, eli myönteinen palaute kohentaa työitsetuntoa ja saa aikaan halun tehdä jatkossakin hyvin. Tiedetään, että oppimista tapahtuu erityisesti työntekijän vahvuuksiin keskittymällä, ei niinkään korjaavaan toimintaan. Luottamus syntyy juuri positiivisesta palautteesta, ja näin myös korjaavan palautteen vastaanottaminen on myöhemmin helpompaa, kun taustalla on riittävästi kannustusta. Harmittavan monessa työyhteisössä palautetta saatetaan antaa vain kerran vuodessa pidettävässä kehityskeskustelussa. Oppimisen ja työmotivaation kannalta voidaan pohtia tällaisen palautteenannon merkitystä. Palautteen ei tarvitse olla virallista ja strukturoitua, vaan välitön myönteinen palaute kesken työpäivän voi olla hyvin tehokasta ja työnimua voimistavaa. On hyvä huomioida, että myös esihenkilö tarvitsee palautetta kehittyäkseen ja että tuntuu hyvältä saada positiivista palautetta aina, kun siihen on mahdollisuus. Annetaan hyvän kiertää ja tehdään vähitellen parempaa työelämää.

Loppupohdinta

Kaikilla hankkeeseen osallistuneilla aloilla työhön sitoutuminen oli korkealla tasolla: työhön sitoutuneet työntekijät ovat yleensä motivoituneita ja antavat täyden työpanoksensa yritykselle. Korkea sitoutuminen työhön kertoo myös suomalaisesta työmoraalista ja työn arvostuksesta. Toisaalta ystäville ja harrastuksille jäävä aika ja voimavarat koettiin kaikilla aloilla keskimäärin muihin arvioihin nähden heikommaksi. Pandemia-aikana ystävien tapaaminen ja harrastukset jäivät yhteiskunnassa tauolle, ja osalla saattaa olla näiden asioiden uudelleen virittämisessä edelleen haasteita.

Työelämän jatkuvat muutokset ja kompleksisuus vaativat voimavaroja entistä enemmän. Näin olleen ystävien tapaaminen ja harrastukset saattavat olla niitä, joista ensimmäisenä luovutaan, jotta jaksetaan työelämän pyörteissä. Mielekkääseen vapaa-aikaan vaikuttavat myös työajat, ja kaikilla hankkeeseen osallistuneilla aloilla työajat olivat vaihtelevia. Puhtaanapitoalalla työvuorot ovat usein aikaisia aamuja, joten iltaharrastuksille ei jää mahdollisuutta varhaisten aamuhämmäisten vuoksi. Kiinteistöhuolto- ja isännöintialalla vaihtelu vuodenaikojen mukaan on merkittävää: puolet vuodesta tehdään pitkää päivää, jolloin työ vie lähes kaiken vapaa-ajan. Apteekki-alalla työskennellään vuorotyössä, jossa vaihtuvat työvuorot määrittelevät elämäntilaa. Työssä jaksamisen kannalta sosiaalisten suhteiden ja harrastuksien tuoma vastapaino toisi kaivattua työstä irrottautumista sekä sopivaa palautumista. Hyvinvointi yhdellä elämänaalueella välittyy myönteisenä myös muille elämänaueille.

Lähteet

Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2014. Palaute kuuluu kaikille. Human Interest.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos.

Ilmarinen, V., Ilmarinen, J., Huuhtanen, P., Louhevaara, V. & Näsman O. 2015. Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self-report measure of work ability: work ability – personal radar. *Ergonomics*, 58:8, 1445–1460.

Mellanen, A. & Mellanen K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Atena.

Salonen, A.O., Lehtinen, E., Helajärvi, H., Sahimaa, J., Hautala, J., Viljamaa, J., Mikkola, J., Huitti, M., Huotilainen, M., Remes, S., Routarinne, S. & Dunderfelt, T. 2022. Work goes happy – Paremmen työelämän opas. Minea.

Sarkkinen, M. 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Työterveyslaitos 2023. saatavilla <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>

Työturvallisuuskeskus TTK, 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Tammi.