

TYÖHYVINVOINTI RAKENNUSALAN KIVIJALKANA



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, rakennusmestari (AMK)
Syksy 2023
Topi Sinivaara

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka

Tekijä Topi Sinivaara

Työn nimi Työhyvinvointi rakennusalan kivijalkana

Ohjaaja Jarno Pölönen (HAMK), Ilkka Jaakkola (Rakennustoimisto Valve Oy)

Tiivistelmä

Vuosi 2023

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvointikyselyn avulla Rakennustoimisto Valveen työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa ja kartoittaa yritykselle kehittämiskohteita sekä kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työn tarkoituksena oli kehittää Rakennustoimisto Valveelle toimiva työhyvinvointikyselyn malli, jota yritys voi hyödyntää myös jatkossa.

Opinnäytetyön keskeisessä osassa oli määrällinen tutkimus, joka toteutettiin Rakennustoimisto Valveen työntekijöille monivalintakyselyn muodossa. Työhyvinvointikyselyssä työntekijät arvioivat muun muassa omaa työhyvinvointia, työyhteisön toimivuutta sekä esihenkilötyötä ja johtamista.

Teorian pohjalta laadittiin kysely, jolla työhyvinvoinnin tilaa pystyttäisiin mittaamaan mahdollisimman hyvin ja tarkasti. Kyselyn toteuttamisen jälkeen tulokset analysoitiin ja niiden pohjalta tehtiin johtopäätöksiä kohdeyrityksen työhyvinvoinnin vahvuuksista ja kehittämiskohteista.

Työhyvinvointikyselyyn vastasi Rakennustoimisto Valveen työntekijöistä 87,5 %. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella voidaan päätellä, että kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila on kohtuullisen hyvä. Kyselyssä kävi ilmi työntekijöiden jonkin verran keskenään eriävät mielipiteet työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Tähän saattaa oleellisesti vaikuttaa se, että samaan kyselyyn vastasi sekä työntekijät, että esihenkilöt. Kohdeyrityksen suurimmiksi kehittämiskohteiksi osoittautuivat sisäinen viestintä sekä esihenkilöiden vähäinen työntekijöiden kannustaminen.

Avainsanat Työhyvinvointi, työyhteisöt, työtyytyväisyys, työviihtyvyys, esihenkilötyö
Sivut 32 sivua ja liitteitä 6 sivua

Construction and Civil Engineering, Bachelor of Construction Management Abstract
Author Topi Sinivaara Year 2023
Subject Well-being as the Foundation of the Construction industry
Supervisors Jarno Pölönen (HAMK), Ilkka Jaakkola (Rakennustoimisto Valve Oy)

The aim of the thesis was to assess the current state of employee well-being at Valve Construction Office through a well-being survey and to identify areas for improvement and development suggestions for enhancing well-being within the company. The purpose was to develop an effective well-being survey model for Valve Construction Office, which the company could use in the future.

The core component of the thesis was a quantitative study conducted in the form of a multiple-choice survey among Valve Construction Office employees. The well-being survey assessed employees' perceptions of their own well-being, team functionality, as well as leadership and managerial practices.

Based on theoretical foundations, the survey was constructed to effectively and accurately measure the state of well-being. Following the survey implementation, the results were analyzed to draw conclusions regarding the strengths and areas for improvement in the well-being of the target company.

The response rate to the well-being survey among Valve Construction Office employees was 87.5%. Based on the survey results, it can be inferred that the well-being status within the company is reasonably good. However, the survey revealed some diverging opinions among employees regarding well-being-related aspects. This might be significantly influenced by the fact that both employees and supervisors participated in the same survey. The major areas for improvement within the target company were identified as internal communication and the limited encouragement provided by supervisors to employees.

Keywords Occupational well-being, work communities, work satisfaction, work enjoyment, immediate supervision
Pages 32 pages and appendices 6 pages

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Terveys ja työkyky	3
2.2	Työympäristö	7
2.3	Ammattitaito ja osaaminen	9
2.4	Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet	11
2.5	Organisointi ja johtaminen	13
3	Työhyvinvointikysely	20
3.1	Kyselyn tulokset	21
3.2	Kehittämisehdotukset	27
4	Johtopäätökset ja pohdinta	30
	Lähteet	32

Kuvat

- Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet s.3
- Kuva 2. Toimintakyvyn vaikutus työkykyyn s.6
- Kuva 3. Työhyvinvointia edistävä työympäristö s.9
- Kuva 4. Hyvä työkäyttäytyminen s.13
- Kuva 5. Työhyvinvoinnin johtaminen s.17
- Kuva 6. Esihenkilön muistilista ylikuormituksen varalle s.19
- Kuva 7. Ympyrädiagrammi terveys ja työkyky s.23
- Kuva 8. Ympyrädiagrammi työympäristö s.24

Kuva 9. Ympyrädiagrammi ammattitaito ja osaaminen s.25

Kuva 10. Ympyrädiagrammi työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet s.26

Kuva 11. Ympyrädiagrammi organisointi ja johtaminen s.27

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvointikysely

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia rakennusalalla. Opinnäytetyöhön on kerätty tietoa työhyvinvoinnista ja kerätyn teorian tiedon pohjalta on laadittu työhyvinvointikysely (liite 1) toimeksiantajalle. Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen ja työhyvinvoinnilla on suuri merkitys yksilöiden hyvinvointiin alasta riippumatta. Olen siinä käsityksessä, että rakennusalalla työhyvinvointia ei aina korosteta tarpeeksi. Työhyvinvoinnin pitäisi olla kaiken toiminnan kantavana kivijalkana.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii rakennustoimisto Valve. Yrityksen työntekijöille ei ole aiemmin tehty työhyvinvointikyselyä eikä työntekijöiden työhyvinvointia ole mitattu millään muillakaan mittareilla. Yritys on panostanut työhyvinvointiin muun muassa työhyvinvointipäivien muodossa, mutta minkäänlaista virallista vertailukohtaa työhyvinvointikyselylle ei ole. Rakennustoimisto Valveen yritysstrategiassa alettiin vuonna 2022 keskittymään entistä tarkemmin työhyvinvointiin ja työyhteisön yhteishengen luomiseen. Yritykselle lanseerattiin muun muassa slogan: ”TiimiPleijeri”, jonka arvoihin kuuluu yhdessä tekeminen ja rehti työilmapiiri. Näin ollen työhyvinvointikyselylle oli juuri nyt yrityksessä oikea aikansa ja paikkansa.

Rakennustoimisto Valve Oy toimii koko Päijät-Hämeen alueella pääasiassa asuin-, teollisuus-, ja liikerakentamisen parissa. Vuonna 2021 rakennustoimisto siirtyi myös pienurakointiin, jonka toiminnasta vastaan. Pienurakoinnin palveluihin kuuluu muun muassa puitesopimukset sekä korjaus- ja kunnossapitotyöt. Rakennustoimisto Valve palvelee sekä yrityksiä että yksityisiä tilaajia, mutta selkeä pääpaino on tällä hetkellä yritysasiakkaissa. Yrityksessä toimii tällä hetkellä 16 henkilöä. Näistä henkilöistä kymmenen on rakennusmiehiä, kolme rakennusmestaria, hankintapäällikkö, toimistosihiteeri sekä toimitusjohtaja. Suurimmalla osalla työntekijöistä on rakennusalan ammatillinen perustutkinto. Tämän lisäksi löytyy rakennusmestareita ja rakennusinsinöörejä. Osalta työntekijöistä löytyy myös palokatkoasentajan henkilösertifikaatti.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada mahdollisimman laaja käsitys siitä, millaiseksi rakennustoimisto Valveen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Tavoitteena

on myös pohtia kehittämissuhteita mahdollisille työhyvinvointikyselyssä esiin nouseville asioille. Yksi tavoitteista on, että rakennustoimisto Valve ottaisi laatimani työhyvinvointikyselyn käyttöönsä myös jatkoa ajatellen. Samalla kyselypohjalla työntekijöiden työhyvinvoinnista saataisiin päivitettyä tilannekuvaa myös myöhemmässä vaiheessa.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan kuvata monista eri näkökulmista ja monilla erilaisilla tavoilla. Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijat ovat määritelleet työhyvinvoinnin erittäin hyvin ja selkeästi: ”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.” (Kauhanen, 2016, s.25) Työ on hyvin iso osa ihmisen elämää ja täten keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ mahdollistaa tarvittavan toimeentulon, rytmittää elämää sekä tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Jokaisen oma henkilökohtainen elämä pitää sisällään ihmissuhteet, taloudelliset asiat ja elämäntavat, heijastuvat väkisin työhön. On hyvin haastavaa erottaa työhyvinvointia muusta hyvinvoinnista. (Rauramo, 2012, s.10)

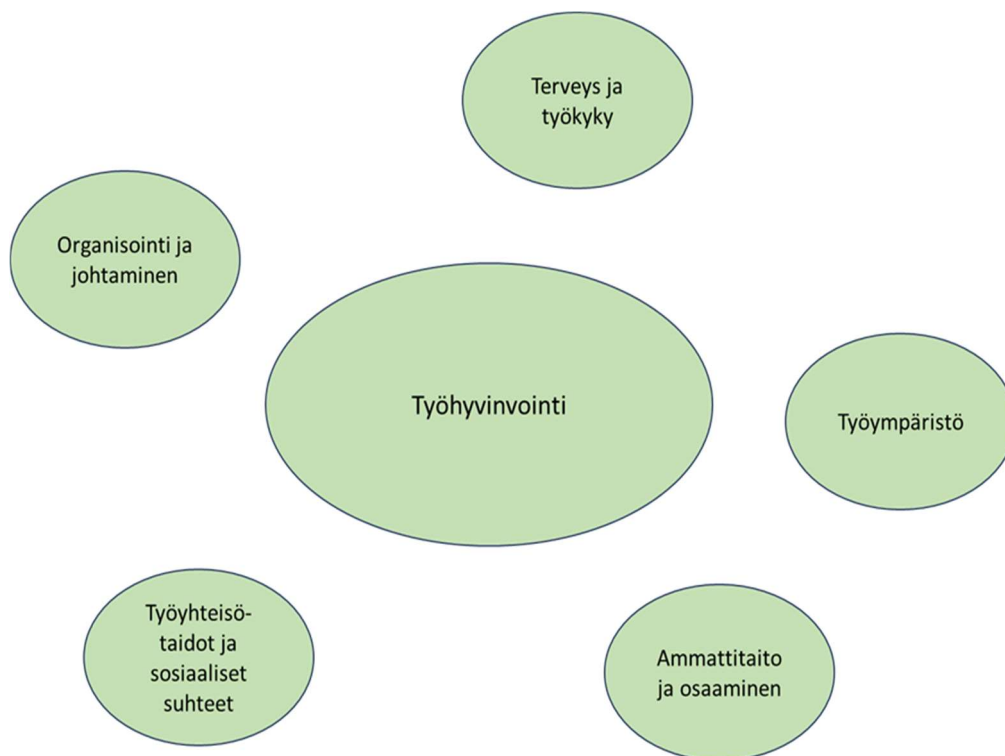
Käsitteenä työhyvinvointi ei ole ollenkaan yksiselitteinen, vaan käsitettä käytetään ajamaan erilaisia tarkoituksia. Työnantajat puhuvat sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymistä ehkäisemisestä, kun taas ammattiliitot puhuvat työssä jaksamisesta. Kansantalouteen puolestaan kytkeytyy työurien pidentäminen. Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvoinnissa korostetaan johdon vastuullisuutta ja esihenkilötaitoja, kun taas esihenkilöt ja johto vaativat työntekijöiltä hyviä alais- ja työyhteisötaitoja. Yhteistä näillä kaikilla on se, että työhyvinvoinnin vastuun katsotaan kuuluvan ensisijaisesti aina jollekin muulle kuin itselle. (Kehusmaa, 2011, s.13)

Kansainvälisesti työhyvinvointi liitetään usein pelkästään työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa käsite on varsin laaja-alainen, sillä se sisältää myös työn sujumisen arjessa. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttaa organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri sekä työ- ja työntekijät itse omien tulkintojensa kanssa. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi

voidaan järjestää esimerkiksi virkistyspäiviä, mutta tärkeintä olisi jokapäiväinen työn sujuminen. (Manka & Manka, 2016, s.75)

Työhyvinvointi koostuu useasta osa-alueesta, jotka kaikki vaikuttavat työhyvinvoinnin tasoon. (kuva 1) Näitä osa-alueita ovat: yksilönterveys ja työkyky, työympäristö, ammattitaito ja osaaminen, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä organisointi ja johtaminen. (Kauhanen, 2016, s.28) Opinnäytetyö on otsikoitu näiden viiden osa-alueen mukaan, joita avataan seuraavaksi lisää.

Kuva 1 Työhyvinvoinnin osa-alueet.



2.1 Terveys ja työkyky

Työkyky on työhyvinvoinnin yksi keskeinen osa, joka rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, arvoista ja asenteista sekä koulutuksesta ja osaamisesta. (Kauhanen, 2016, s.23.)

Jokaisella yksilöllä on oma fyysinen ja henkinen suorituskykynsä. Yksilö voi itse vaikuttaa osaan terveyteen ja työkykyyn liittyvistä asioista ja osaan taas ei. (Kauhanen, 2016, ss. 28–29) Geeniperimään yksilö ei voi vaikuttaa. Terveystilaansa yksilö taas pystyy joltain osin vaikuttamaan. Ihminen tekee päivittäin paljon valintoja, jotka vaikuttavat sekä fyysiseen, että psyykkiseen terveystilaan. Oma fyysinen ja psyykinen hyvinvointi vaikuttaa vahvasti siihen, missä määrin ihminen pystyy hyödyntämään osaamistaan. Useat tutkimukset osoittavat, että hyvä fyysinen kunto vaikuttaa muun muassa työssä viihtymiseen. (Ojala & Ahonen, 2005, ss. 31–32) Hyvä fyysinen kunto vahvistaa ihmistä, mutta jos asiat ovat huonosti työpaikalla, ei riitä pelkästään, että on hyvässä kunnossa ja liikunnallinen. Terveelliset elämäntavat ja organisaation toimintatapojen kehittäminen, eivät ole toisiaan poissulkevia asioita. Hyvinvointiin tarvitaan molempia. (Kehusmaa, 2011, s.37)

Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ihminen on motivoitunut, toimintakykyinen ja voi työssään hyvin. Työhyvinvointi on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen yhtäaikaista tasapainoa. Työhyvinvoinnin palvelut ovat näihin osa-alueisiin kohdistuvia toimenpiteitä, joiden tarkoitus on lisätä henkilöstön hyvinvointia ja viihtyvyyttä työssä. (Kehusmaa, 2011, s. 26) Työterveyshuolto on yksi työhyvinvoinnin palvelu, joka huolehtii yhdessä työpaikkojen kanssa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta. Työterveyden tarkoitus on auttaa ylläpitämään hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä sekä tukea heikentyntä työkykyä. Työterveyshuoltoa ohjaa lainsäädäntö, jonka soveltamisala on sidottu työturvallisuuslakiin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokainen työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia, on velvollinen järjestämään työterveyspalveluja työntekijöilleen. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

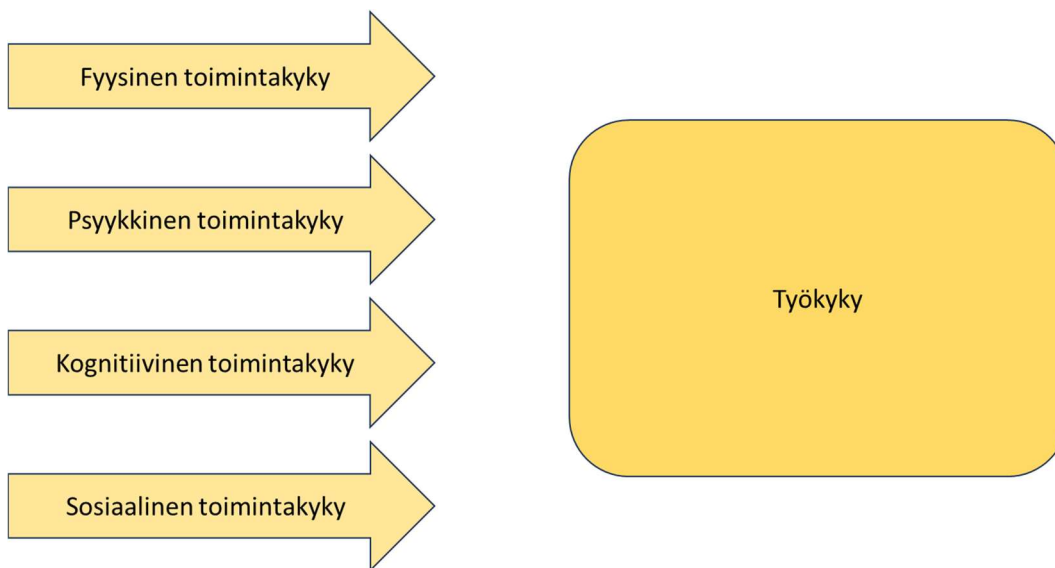
Työhyvinvointia ajatellen yksilötasolla on tärkeää pitää huolta siitä, että omaa terveelliset elämäntavat, harrastaa liikuntaa, mutta muistaa myös vastapainoksi levätä ja rentoutua. Myös positiivinen ja rakentava asenne edistää tutkitusti kaikinpuolista hyvinvointia. Organisaatio voi omalta osaltaan auttaa ja kannustaa näihin asioihin, mutta päävastuu on aina yksilöllä. (Kauhanen, 2016, ss. 87–88) Yksilön fyysistä työkykyä, terveyttä ja voimavaroja voidaan edistää tarjoamalla lakisääteistä laajempi työterveyshuolto, joka pystyy esimerkiksi tarjoamaan perusterveydenhoidon lisäksi terveysneuvontaa ja kuntoutusta. Organisaation

on hyvä miettiä mahdollisuuksia vaikuttaa työhyvinvointiin myös tarjoamalla työntekijöille erilaista harrastus- ja virkistystoimintaa. (Vesterinen, 2006, s. 32) Tällaisia harrastus- ja virkistystoimintoja voivat olla esimerkiksi yhteiset sählyvuorot, työhyvinvointipäivät tai organisaation kustantamat muunlaiset vapaa-ajalle tarkoitettut harrastus- tai kulttuuripalvelut.

Työntekijöiden hyvä henkinen- ja fyysinen kunto säästää huomattavasti kustannuksia yritykseltä. Sairauspoissaolot vähenevät ja eläkekustannukset pienentyvät. Yhden sairauspäivän keskimääräiseksi hinnaksi voidaan laskea noin 300 euroa. Työeläkemaksut on porrastettu niin, että maksuluokka ja sitä kautta kustannukset nousevat samassa tahdissa, kun yrityksen työntekijä joutuu jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle. Työhyvinvoinnin edistäminen säästää siis huomattavasti kustannuksia sekä laaja-alainen työhyvinvoinnin edistäminen lisää myös tuottavuutta. (Kehusmaa, 2011, s. 83)

Rakennusalan työmarkkinajärjestöt ovat yhteistyössä työterveyslaitoksen kanssa selvittäneet vuonna 2011 yleistä rakennusalan työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kyseessä oli hanke, jonka tavoitteena oli tuoda esiin hyviä käytänteitä ylläpitää työkykyä sekä hallita sairauspoissaoloja erilaisilla rakennusalan työpaikoilla. Samalla koottiin tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista ja työkyvystä. Tutkimuksessa nousi esille, että rakennusalalla sairauspoissaoloja on huomattavasti enemmän kuin muilla aloilla. Rakennusalalla eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tutkimuksessa todettiin, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat rakennusalalla myös erittäin yleinen työkyvyttömyyseläkkeen peruste. (Rakennusteollisuus, n.d.) Uskon tämän johtuvan siitä, että rakennusalalla joutuu hyvin usein työskentelemään raskaissa sekä epäergonomisissa työasennoissa pitkiäkin aikoja. Usein työasennot aiheuttavat lihasjännityksiä ja selkävaivoja. Myös työkoneista johtuva värinä ja melu ovat varmasti osa syynä sairaspöissaoloihin. Rakennustyöntekijöille taukoliikunta kesken työpäivän tai omatoiminen keppijumppa aamulla ennen töihin lähtöä, voisivat toimia hyvänä vastapainona epäergonomisille työasennoille. Myös vapaa-ajan liikunta auttaa pitämään selkävaivat loitolla ja mielen kirkkaana.

Kuva 2 Toimintakyvyn vaikutus työkykyyn.



Kuvassa 2 on havainnollistettu kuinka fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen toimintakyky vaikuttavat kaikki työkykyyn. Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä arjen tehtävistä. Tärkeitä fysiologisia ominaisuuksia ovat keskushermoston toiminta, kehon asennon hallinta, liikkeiden hallinta, nivelten liikkuvuus, kestävyyskunto sekä lihasvoima. Fyysinen toimintakyky näkyy siinä, miten ihminen kykenee liikkuttamaan itseään. Myös aistitoiminnot, kuten näkö ja kuulo, kuuluvat fyysisen toimintakyvyn alueelle. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023)

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen voimavaroja, joilla hän kykenee selviytymään kriiseistä ja elämänhaasteista. Psyykinen toimintakyky liittyy myös vahvasti mielenterveyteen sekä elämänhallintaan. Psyykinen toimintakyky kattaa myös psyykkisen hyvinvoinnin ja siihen liittyy tuntemiseen ja ajatteluun liittyviä toimintoja. Tällaisia ovat muun muassa kyky tuntea, kyky vastaanottaa ja käsitellä tietoa, kyky kokea ja muodostaa käsityksiä itsestä ja muista sekä kyky suunnitella elämää eteenpäin ja tehdä omaan elämään liittyviä ratkaisuja ja valintoja. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023)

Kognitiivinen toimintakyky on tiedonkäsittelyn osa-alueiden yhteistoimintaa, joka mahdollistaa sen, että ihminen suoriutuu arjessa. Kognitiiviset toiminnot liittyvät muun muassa muisti, oppiminen, tarkkaavaisuus, keskittyminen, hahmottaminen, kielellinen

toiminta, toiminnanohjaus, ongelmienratkaisu ja tietojen käsittely. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023)

Sosiaalinen toimintakyky muodostuu erilaisista vuorovaikutussuhteista. Siihen liittyy yksilön, sosiaalisen verkoston, ympäristön, yhteisön ja yhteiskunnan erilaiset vuorovaikutustilanteet. Sosiaalisen toimintakyvyn osa-alue ilmenee sosiaalisena aktiivisuutena ja osallisuuden kokemuksina. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023)

Hyvä fyysinen, psyykinen, kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö auttavat ihmisiä voimaan hyvin ja jaksamaan paremmin työelämässä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023).

2.2 Työympäristö

Kehusmaan (2011, ss.111–112) mukaan koko työhyvinvoinnin perusta ja ydin on kunnan olosuhteet. Kunnan olosuhteilla tarkoitetaan sitä, että olosuhteet, joissa työtä tehdään ovat turvallisia eivätkä ne uhkaa työntekijän terveyttä millään tavalla. Työnkuormituksen tulee olla työntekijän kykyihin nähden psyykkisesti ja fyysisesti juuri sopivalla tasolla ja työn sujuvuudelle ja työssä onnistumiselle on luotava hyvät edellytykset, kuten toimivat ja hyvät työvälineet. (Kehusmaa, 2011, s.113.) Työhyvinvointia voidaan kehittää työssä esiintyviä riskejä määrittelemällä ja hallitsemalla. Työntekijöitä on tärkeää kuulla ja tarvittaessa ja heidän niin kertoessa, parantaa työtiloja ja -välineitä. Työturvallisuus on erittäin tärkeä osa työhyvinvointia. Työhyvinvointi lisääntyy, kun työntekijöillä on olo, että heidän turvallisuutensa on tärkeää. (Vesterinen, 2006, s. 33)

Työhyvinvointia rakennusosalalla luo turvallinen työympäristö, joka rakennetaan yhdessä. Rakennusala on työturvallisuuden näkökulmasta tarkasteltuna haasteellinen ala, sillä työ on dynaamista ja liikkuvaa. Lisäksi työkohteet vaihtuvat usein ja työmaalla voi työskennellä samaan aikaan useita urakoitsijoita eri organisaatioista. Lisäksi rakennusosalalla altistutaan muun muassa melulle, pölylle sekä lämpötilan ja sääolosuhteiden vaihteluille. (Työsuojelu, n.d.)

Yhteisellä rakennustyömaalla rakennuttajalla on aina velvollisuus huolehtia siitä, että työturvallisuus toteutuu. Työmaalla on yleensä yksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja eli päätoteuttaja, jonka vastuu on laajempi kuin muilla työmaalla toimivien. Päätoteuttajan tehtävä on välittää muille työntäjille ja näiden työntekijöille tieto työmaan vaara- ja haittatekijöistä, turvallisuusohjeista sekä ensiapuun, palotorjuntaan ja evakuointiin liittyvistä toimista. Päätoteuttajan tehtävä on myös yhteensovittaa työmaalla toimivien työnsuorittajien toiminnot, jotta kaikilla on tilaa ja aikaa suorittaa oma työ hyvin. Päätoteuttajan tehtävä on myös huolehtia yleisen turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Päätoteuttaja huolehtii myös muusta yleisestä suunnittelusta sekä työolosuhteiden yleisestä turvallisuudesta ja kaikkien työntekijöiden työmaaperehdytyksestä. (Työsuojelu, n.d.)

Hyvinvointia edistävä työympäristö tukee työtä ja sen sujumista sekä mahdollistaa voimavarojen keskittämisen työn tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Haittanäkökulmien sijaan työympäristöstä on alettu nykyisin puhumaan työympäristön positiivisista tekijöistä. Pelkästään työympäristön ongelmakohtiin puuttuminen ei nykyisin ole enää työhyvinvointia tukevaa. On tutkittu, että ulkona työskentelyllä ja erilaisilla sisustuselementeillä on positiivisia vaikutuksia keskittymiseen ja voimavarojen elpymiseen. Työmaailmassa kehitellään jatkuvasti myös muita vireystilaa, viihtyvyyttä ja palautumista tukevia ratkaisuja. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

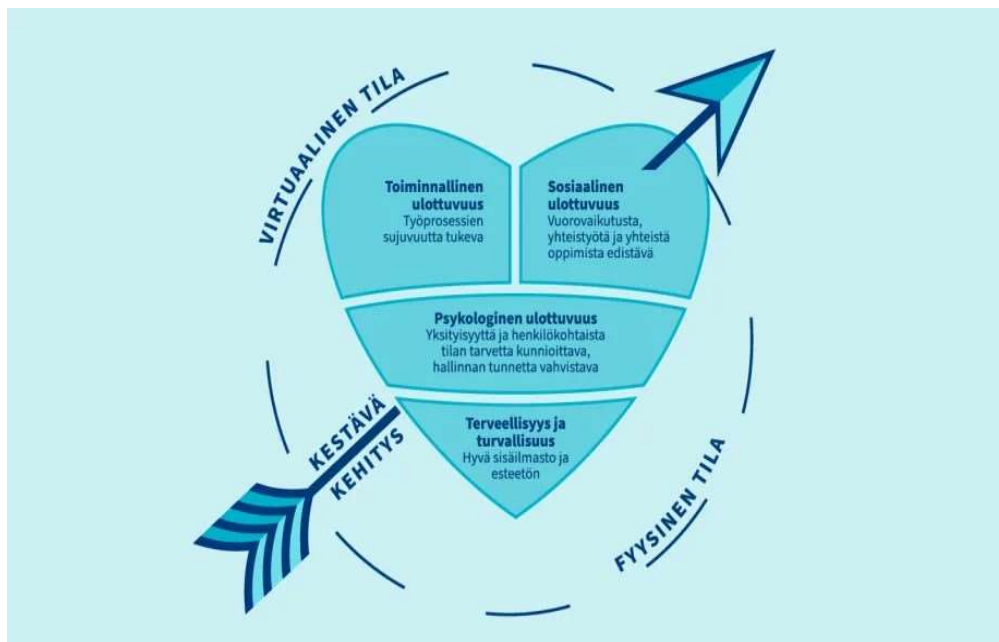
Työympäristö vaikuttaa hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä. Lyhyen aikavälin vaikutuksia on muun muassa virheiden lisääntyminen ympäriltä tulevien haittatekijöiden vuoksi sekä sosiaalisten kohtaamisten vaikutus mielialaan. Pidemmällä aikavälillä työympäristö vaikuttaa muun muassa työssä viihtymiseen, yksilöiden ja koko työtiimin suoriutumiseen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeiden riskiin. Sairauspoissaolojen ja työympäristön yhteys ei tarkoita, että työtilat olisivat suoranaisesti sairauden syy. Työympäristössä esiintyvät kuormitustekijät voivat yhtenä osatekijänä alentaa työkykyä ja mahdollisuuksia suoriutua annetuista työtehtävistä. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Työntekijän kannalta on tärkeää, että työympäristö sopii yhteen hänen ominaisuuksiensa, toiminnan ja tarpeiden kanssa. Tässä tapauksessa ympäristötekijät eivät muodostu huomiota

vaativiksi stressitekijöiksi, vaan tukevat työtä ja siinä viihtymistä. Mahdollisuuksien mukaan tilan, jossa työntekijä työskentelee, olisi hyvä tukea erilaisia toimintoja, kuten sosiaalista vuorovaikutusta, keskittymistä, yhteistyötä ja palautumista. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Kuvassa 3 työterveyslaitoksen mukaan Ruohomäki, V., Lahtinen, M. & Reijula, K. (2015) ovat kuvanneet millainen työympäristö edistää työhyvinvointia. On tärkeää, että työympäristö täyttää sisäympäristön vaatimukset kuten ilmanlaatu, valaistus ja akustiikka. Hyvinvointia edistävä työtila tukee työtä ja työprosesseja. Hyvä työympäristö on ergonominen ja käytettävyydeltään toimiva kaikille tilan käyttäjille. On tärkeää, että työtila huomioi myös joltain osin yksityisyyden ja oman tilan tarpeet. Toimiva tila vahvistaa hallinnan tunnetta ja tukee työn sujuvuutta ja työn imua. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työtila edistää vuorovaikutusta, yhteistyötä ja yhdessä oppimista. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Kuva 3 Työhyvinvointia edistävä työympäristö. (Työterveyslaitos, n.d.-a)



2.3 Ammattitaito ja osaaminen

Yksilötasolla vastuu omasta työhyvinvoinnista on kaikista suurin. Esihenkilö tai organisaatio ei pysty ottamaan kokonaisvastuuta työntekijän hyvinvoinnista, vaan jokaisen yksilön on ymmärrettävä, että itse pystyy vaikuttamaan paljon, niin omaan kuin koko työyhteisönkin työhyvinvointiin. Oikeanlainen asenne itseensä ja muihin on lähtökohtana työhyvinvoinnille.

Ammattitaitoa on välillä tarkastella omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä suhtautumistaan työkavereihin. (Kauhanen, 2016, ss. 87–88)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kaikki saavat vaikuttaa omaan työhönsä ja tehdystä työstä maksetaan oikeudenmukainen ja kannustava palkka. Organisaation täytyy tukea osaamista sekä ura- ja kehitysmahdollisuuksia. (Suonsivu, 2014, ss. 59–60) Tärkeää on myös, että henkilöstön osaamisesta, pätevyydestä ja ammattitaidosta pidetään huolta ja sitä päivitetään aktiivisesti. Esihenkilön tehtävä on pitää huolta siitä, että jokainen työntekijä tietää yksikkönsä ja oman työnsä tavoitteet. Työntekijöille on annettava selkeät vastuut, joiden suunnitteluun he saavat myös itse osallistua. Esihenkilön kuuluu varmistaa, että työt vastaavat työntekijöiden osaamista, ammattitaitoa sekä toimintakykyä. Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että työn sisältö on monipuolista ja mielekästä. Yksi tärkeä osaamista ja ammattitaitoa vahvistava asia on myös se, että henkilöstön työhyvinvointia ja työoloja seurataan ja arvioidaan jatkuvasti esihenkilön toimesta, mutta myös yhteistyössä esihenkilön ja työntekijän välillä. (Suonsivu, 2014, ss. 164–165)

Lisäksi koko organisaation työhyvinvoinnin tilaa on syytä arvioida erilaisilla mittareilla, jotta mahdollisia riskejä ja kehitystä voidaan seurata luotettavasti. Perinteiset mittarit ovat yleensä määrällisiä, esimerkiksi työtapaturmat ja sairauspoissaolot, jotka kertovat jo toteutuneista riskeistä. Näiden lisäksi on hyvä ottaa käyttöön myös mittareita, joilla voidaan ennakoita tulevaisuuden riskejä. Tällaisia voisi olla erilaiset itsearviointit, työhyvinvointitutkimukset tai työnilosta kertovat mittarit. (Manka & Manka, 2016, s. 215)

Omatoiminen ammatillinen itsensä arvioiminen on tärkeää, jotta tiedämme missä olemme ja minne olemme menossa. Itsearviointi tulisi suorittaa kerran vuodessa. Itsearviointiin löytyy useita erilaisia malleja, mutta mitään sääntöjä tai sovittuja menettelytapoja siihen ei ole. Tärkeintä on keskittyä omiin hyviin ja kehitettäviin puoliin. Itsearvioinnissa kannattaa myös pohtia, kuinka motivoitunut on omaan työhönsä ja mitkä asiat vaikuttavat omaan motivaatioon. (Mielenihmeet, 2019)

Työhyvinvointia organisaatiotasolla voidaan kehittää tarjoamalla työntekijöille tarpeeksi mielenkiintoisia ja haasteellisia työtehtäviä, jotta työntekijät voivat työnsä kautta oppia

uusia asioita ja sitä kautta pysyä työmarkkinakelpoisina. Työntekijöille on tärkeää, että työn mahdollisesti loppuessa he voisivat löytää uusia työtehtäviä sujuvasti, kun tiedot ja taidot ovat koko ajan pysyneet ajan tasalla. (Kauhanen, 2016, s. 89) Työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin vaikuttaa myös hyvin vahvasti hyvä työhön perehdyttäminen, täydennyskoulutukset, työnohjaus, kehityskeskustelut, työnkierto ja mentorointi (Vesterinen, 2006, s. 33).

2.4 Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet

Työhyvinvointi on jokaisen ihmisen henkilökohtainen tunne ja viretila, mutta myös koko työyhteisön yhteinen vireystila. Työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus kokea työniloa ja onnistumisia. On tärkeää muistaa, että iloinen asenne, innostuneisuus ja positiivisuus tarttuvat. Näin ollen koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa ja energialla luodaan menestystä. (Ojala & Ahonen, 2005, s. 28) Kun tavoitteena on hyvä, tehokas ja tuloksellinen työpaikka, jossa työhyvinvointi toteutuu se tarkoittaa, että työyhteisöllä on oltava yhteiset arvot ja luottamus puolin ja toisin. Työpaikalla on oltava hyvä ilmapiiri ja yhteishenki ja kaikkien on aidosti osallistuttava yhteistoimintaan. Toimiva työyhteisö tarvitsee myös selkeää johtajuutta ja esihenkilötyötä, joka tukee työpaikan työilmapiiriä. (Suonsivu, 2014, ss. 59–60)

Työyhteisön ilmapiirin ja hyvinvoinnin voi usein aistia jo hyvin nopeasti ensimmäisellä käynnillä työpaikalle. Aina ensivaikutelman perusteella ei tietysti kannata tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, mutta hyvin usein ensikäynnin mielikuva osoittautuu todenmukaiseksi. Työntekijöiden ja johdon asennenoituminen uusiin ihmisiin ja asioihin, tapa kommunikoida ja kysymystenasettelu paljastavat yllättävän paljon organisaatiossa vallitsevasta kulttuurista sekä yleisestä työtyytyväisyydestä ja mielialasta. (Kehusmaa, 2011, s. 110) Voidaan ajatella, että työyhteisö voi hyvin, jos työpaikalle on aamuisin mukava tulla ja ihmiset työyhteisössä ovat sitoutuneita tekemäänsä työhön. Hyvinvoivassa työyhteisössä sallitaan erilaisuutta ja yhteinen tekeminen sekä sosiaaliset kanssakäymiset ovat luontevia eikä ketään kiusata. Ajatellaan, että työyhteisö voi hyvin, jos poissaoloja on vähän, ihmisten vaihtuvuus on pientä ja suhteet esihenkilöihin ovat hyvät. Hyvinvoivassa työyhteisössä

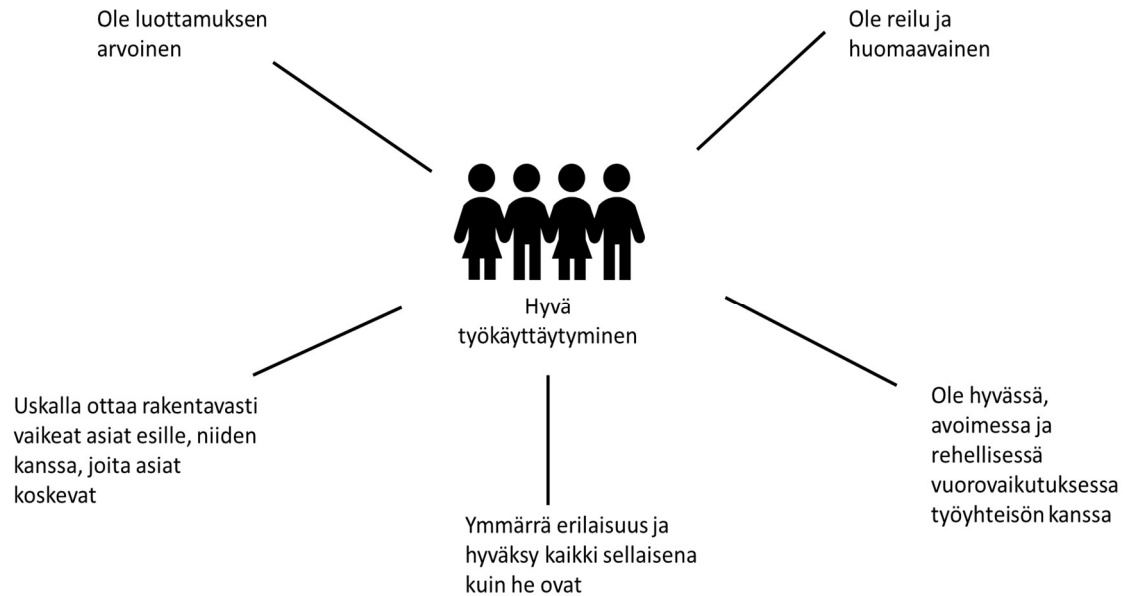
tehdystä työstä saa palautetta, työnjako on kaikille selkeää ja työmäärä on kohtuullinen. (Kehusmaa, 2011, s. 110)

Kehusmaan (2011, ss. 116–117) mukaan työhyvinvoinnin tärkeä peruspilari on tukea antava työyhteisö. Tukea antava työyhteisö ymmärtää yhteiset tavoitteet ja työskentelee yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tukea antavassa työyhteisössä työntekijät luottavat toisiinsa ja siihen, että saavat tarvittaessa apua ja tukea toisiltaan. Työyhteisön ilmapiiri on avoin ja kaikista asioista voidaan keskustella yhdessä. Tukea antavan työyhteisön voimavara on se, että kenenkään työtä ei vähätellä ja erilaisten roolien ja tehtävien merkitys ymmärretään osana kokonaisuutta. Näin ollen ihmisten erilaista asiantuntemusta ja taitoja voidaan hyödyntää monipuolisesti. Oppiminen ja uudistuminen toteutuvat tukea antavassa työyhteisössä yhteisten kokemusten kautta.

Työpaikalla kannattaa kiinnittää huomiota koko organisaation työyhteisötaitojen kehittämiseen. Esimiehet eivät aina ole organisaatiossa kaiken negatiivisen ilmapiirin takana. Työyhteisössä pahoinvointia voi syntyä myös työkavereiden keskinäisestä kilpailusta, nokittelusta ja puutteellisten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen seurauksena. Työyhteisötaidot tarkoittavat työntekijän halua ja kykyä toimia työpaikalla rakentavalla tavalla ja toisia tukien. (Kehusmaa 2011, s. 179)

Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa päivittäiset pienetkin asiat, kuten tervehtiminen, kiittäminen ja tarvittaessa anteeksi pyytämisen. Hyvät käytöstavat parantavat työyhteisön yhteistyön toimivuutta ja lisää työn mielekkyyttä. Hyvät käytöstavat eivät valitettavasti ole kaikilla hallussa. Tämän takia ilmapiiri saattaa olla työpaikalla kireä. (Työturvallisuuskeskus, n.d.) Pienillä työkäyttäytymiseen liittyvillä asioilla voidaan pitää työpaikan ilmapiiri hyvänä. Kuvassa 4 on kuvattu hyvää työkäyttäytymistä. Työilmapiiri voidaan pitää hyvänä, jos työpaikalla työntekijät ovat toisilleen luottamuksen arvoisia, reiluja ja huomaavaisia. Tärkeää on hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus koko työyhteisön sisällä. Hyvin käyttäytyvä työntekijä ymmärtää erilaisuutta ja hyväksyy kaikki sellaisina kuin he ovat. Ilmapiirin kannalta on tärkeää uskaltaa ottaa rakentavasti vaikeatkin asiat esille niiden kanssa, joita asiat koskevat. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Kuva 4 Hyvä työkäyttäytyminen. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)



2.5 Organisointi ja johtaminen

Työhyvinvoinnin menestyksellä johtaminen edellyttää työntekijöiden selkeää vastuiden ja työtehtävien määrittelyä. Mahdollisuuksien mukaan organisaation olisi hyvä miettiä myös työaikojen joustavuutta sekä yksilölle sopivia työsuhteen ehtoja. Kaikki eivät halua työskennellä aamuvuorossa tai päivävuorossa tai välttämättä edes yhdelle työnantajalle viitenä päivänä viikossa. Siksi työnantajien on oltava valmiita ajattelemaan työntekemistä ja työsuhteen ehtoja. Se lisää työntekijöiden työhyvinvointia, kun voi itse vaikuttaa työoloihinsa. (Kauhanen, 2016, s. 93)

Työhyvinvointiin sisältyvät kaikki työhyvinvointia tukevat asiat, joilla tuetaan työyhteisön hyvinvointia. Työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyvyys ovat työhyvinvointia tukevia, näkyviä asioita. Se miten näitä kyseisiä työhyvinvoinninresursseja käytetään työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen, on paljon kiinni johtamisesta. Johtamisella on tutkitusti suurin vaikutus työhyvinvointiin. Johtaminen ja esihenkilötyö vaikuttavat suoraan työntekijöiden sitoutumiseen, motivaatioon sekä resurssien tehokkaaseen tai tehottomaan hyödyntämiseen. (Ojala & Ahonen, 2005, s. 33)

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu koko ajan enemmän ja enemmän. Nykypäivänä myös työlainsäädäntö asettaa yrityksille ja johtajille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Työhyvinvointitoimintaan liittyviä säädöksiä ovat muun muassa laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksen hausta työsuojeluasioissa, työterveyshuoltolaki sekä laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut myös sen takia, että väestön ikääntymisen myötä työvoimapula uhkaa kilpailukykyä. Ihmiset täytyy saada viihtymään ja jaksamaan työssä entistä kauemmin. Merkitys korostuu myös sen tähden, että työhyvinvoinnin puute lisää huomattavasti yrityksen kustannuksia. Mitä paremmin työyhteisö voi, sitä parempaa tulosta ja tuottoa yritykselle syntyy. (Ojala & Ahonen, 2005, ss. 33–35)

Luottamus on hyvän johtamisen kivijalka. Tutkimukset osoittavat, että luottamus edistää sitoutumista, parantaa työelämän laatua sekä synnyttää työhyvinvointia. Luottamus on yhteistyön edellytys. Ihmisten välisessä luottamuksessa on kyse siitä, millaisia odotuksia meillä on toistemme toimintaa kohtaan. Työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi sellaisessa työyhteisössä, jossa on luottamusta. (Juuti, 2011, ss. 110–111) Jokaisessa organisaatiossa luottamusta täytyy rakentaa yhdessä. Sen rakentaminen ei ole pelkästään esihenkilön vastuulla, vaan rakennusurakkaan tulee osallistua jokaisen työyhteisönjäsenen. Jotta alaisten luottamusta esihenkilöä kohtaan voidaan vahvistaa, täytyy esihenkilön kommunikoida aktiivisesti, olla avoin ja toimia oikeudenmukaisesti. Esihenkilön tulee kuulla alaisia päätöksen teossa ja päätöksiä pitää osata perustella. Tärkeää on myös, että esihenkilö toimii yhteisten arvojen mukaan ja, että hän haluaa ymmärtää yksilön tarpeita ja kykyjä. Luottamuksellinen esihenkilö tukee yksilöä vaikeuksissa ja ryhmää tavoitteissa. Hän toimii kaikille roolimallina. (Juuti, 2011, s. 118)

Johtajuudella voi olla sekä myönteisiä, että kielteisiä vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin. On todettu, että aktiivinen johtajuus suojaa alaisia työuupumukselta ja passiivisten johtajien alaiset ovat uupumisvaarassa. (Suonsivu, 2014, s. 164) Työhyvinvointi on keskeinen osa esihenkilötyötä. Suositellaan, että kaikilla aloilla esihenkilöt perehdytetään ja koulutetaan yleisten johtamistaitojen lisäksi käsittelemään myös erilaisia työhyvinvointikysymyksiä. Esihenkilö voi omalla positiivisella ja avoimella toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointia tukevaan toimintaan. (Virolainen, 2012, s. 105) Lukuisissa

tutkimuksissa on noussut esiin, että huonoon työhyvinvointiin ja irtisanoutumisiin on kaksi keskeisintä syytä, ja toinen niistä on huono johtaminen ja esihenkilötyö. Hyvä johtaminen luo positiivista imagoa yritykselle ja houkuttelee organisaatioon kyvykkäitä työntekijöitä ja pitää ne myös siellä. Huono johtaminen pahimmassa tapauksessa katkaisee sidosryhmäsuhteita, vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin sekä on erittäin kallista organisaatiolle. Huonon johtamisen kustannukset voivat olla jopa 2–3 kertaiset esihenkilön palkkakustannuksiin nähden. (Kauhanen, 2016, s. 92)

Esihenkilöllä on aina kokonaisvastuu yhteisönsä työhyvinvoinnista. Työyhteisön työhyvinvoinnin tilaan vaikuttaa kuitenkin jokainen henkilö, joka työskentelee työyhteisössä. Esihenkilötaitojen ohella on nykyisin alettu puhumaan myös alaistaidoista. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän halua ja kykyä toimia työyhteisössä esihenkilöä ja muita työkavereita tukien ja perustehtävää edistäen. (Suonsivu, 2014, s. 60) Työhyvinvointi ei ole ikinä valmis, vaan sitä täytyy ylläpitää ja kehittää jatkuvasti. Erilaiset ideoinnit ja keskustelut sekä arkipäivän työskentelytavat vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. Kannattaa muistaa, että pienetkin arkipäiväiset esihenkilön ja henkilöstön väliset kanssakäymiset ja kohtaamiset ovat osa työhyvinvointia. (Virolainen, 2012, s. 105)

Reilu johtaminen on työyhteisöä osallistavaa. Yhteisöllinen johtamistapa korostaa jaettua vastuuta sekä yhteistä tekemistä ja kaikkien osallistumista yhteisen hyvän eteen. Hyvä itsetuntemus on hyvän johtajuuden perusta. Hyvä itsetuntemus tarkoittaa sitä, että johtaja tunnistaa omat vahvuudet ja kehittämiskohteensa. Reilu johtaja hakee aktiivisesti palautetta, jotta voi kehittyä mahdollisimman hyväksi johtajaksi. Hän kuitenkin ymmärtää olevansa keskeneräinen ja sen, ettei valmiiksi ja täydelliseksi johtajaksi tule koskaan kukaan. (Kehusmaa, 2011, ss. 119–120)

Yksilön suorituskykyyn voidaan vahvasti vaikuttaa johtamisen ja työpaikan hyvinvointitekijöiden avulla. Työyhteisön hyvinvointi muodostuu jokaisen työyhteisön jäsenen hyvinvoinnista. Jokaisen ihmisen henkilökohtainen osaaminen muodostuu yrityksen kilpailueduksi siinä kohtaa, kun työntekijöiden osaamista voidaan jakaa ja yhdistää toisten osaajien kykyjen kanssa. Tärkeää olisi saada työyhteisössä myös hiljainen tieto käyttöön yhteiseksi hyödyksi. Sitä ei kuitenkaan voi käskemällä jakaa, eikä sellainen tieto liiku

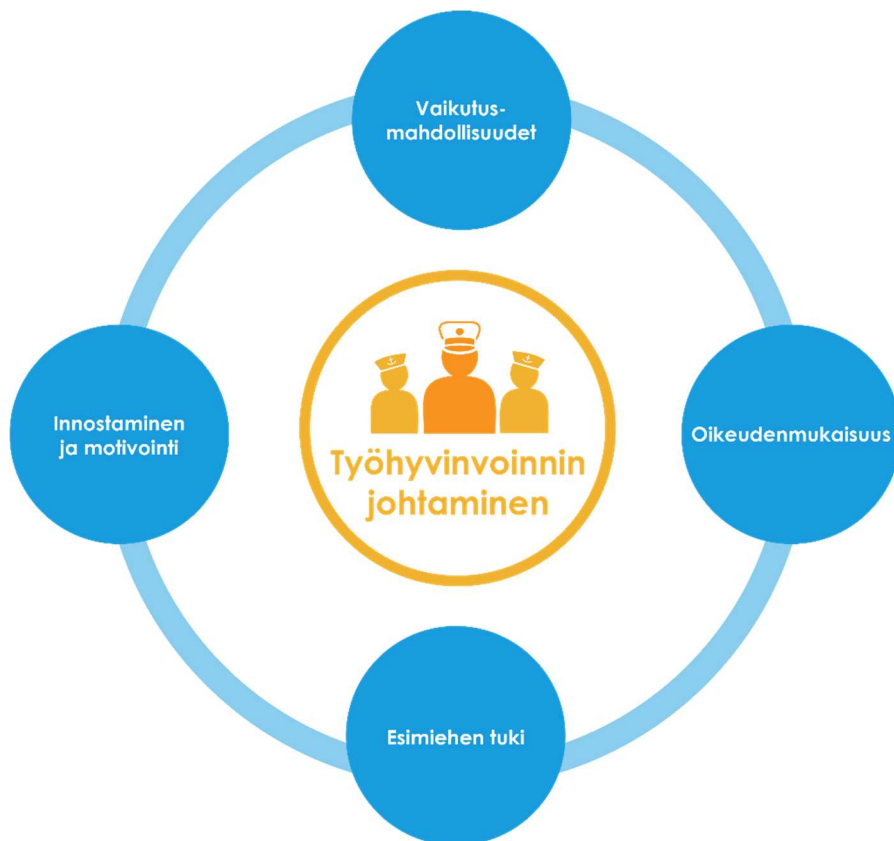
sähköposteissa. Hiljaisen tiedon siirtymistä varten tarvitsee luoda olosuhteet, joissa työntekijät haluavat tehdä yhteistyötä ja keskustella toistensa kanssa luottamuksellisesti. (Ojala & Ahonen, 2005, ss. 32–33)

On hyvä muistaa, että organisaatiossa vallitsevan kulttuurin muuttaminen ei tapahdu päivässä, viikossa tai edes kuukaudessa. Prosessi on erittäin hidas ja voi vaatia jopa vuosia toteutuakseen. Työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää asennemuutosta, organisaation todellisen tilanteen tunnistamista sekä tosiasioiden tunnistamista. (Kehusmaa, 2011, ss. 121–122) Alla oleva Sotenaavigaattorin (n.d.) malli on todellisen tilanteen tunnistamiseen hyvä työkalu.

1. Onko työhyvinvoinnin tavoitteista keskusteltu yhdessä? Ovatko työhyvinvoinnin tavoitteet osa strategiaa?
2. Onko teillä käytössä työhyvinvoinnin seuranta- ja arviointimenetelmiä? Hyödynnetäänkö tuloksia kehittämisessä?
3. Miten hyvin olette selvillä työhyvinvoinnin lainsäädännöstä? Toteutuvatko säädökset myös käytännössä?
4. Osallistetaanko henkilöstöä kehittämiseen ja toiminnan yhteiseen suunnitteluun?
5. Millaista vuorovaikutus työyhteisössänne on?
6. Miten työn kuormittavia tilanteita tunnistetaan ja käsitellään?
7. Miten osaamista kehitetään? Onko kehittäminen suunnitelmallista? Miten uusien työntekijöiden tai uusiin työtehtäviin perehdytyksestä huolehditaan?
8. Onko teillä käytössä varhaisen tuen ja sairauspoissaolojen seurannan malleja? Miten ja missä vaiheessa puututte asioihin? Tuntevatko kaikki osapuolet mallien toimintatavat käytännössä?

Työhyvinvointia johdetaan (kuva 5) vaikutusmahdollisuuksia tarjoamalla, oikeudenmukaisuudella, esimiehen tukemisella ja motivoinnilla. Jokaisen esihenkilön kannattaa miettiä miten voi tarjota kaikille työntekijöille vaikutusmahdollisuuksia. Voiko työntekijä vaikuttaa työtehtäviinsä tai esimerkiksi työaikaansa. Esihenkilöiden tärkeä tehtävä on olla oikeudenmukainen. Oikeudenmukainen esihenkilö kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti, ei syrji eikä suosi ketään. Esihenkilön tulee aina perustella päätöksensä oikeudenmukaisesti ja pyrkiä olemaan toiminnassaan läpinäkyvä. Työyhteisössä kannattaa järjestää yhteisiä palaveriteita ja kiinnittää huomiota siihen, että mahdollisimman moni pääsee paikalle. Kokouksista tulee laatia aina muistio, joka lähetetään jokaiselle. Esihenkilön tuki on erittäin tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Esihenkilön kannattaa alaisia kohdatessaan kiinnittää huomiota siihen, että on aidosti läsnä. Yksi tuen muodoista on innostaminen ja motivointi. Ulkoinen motivointi, kuten palkankorotus motivoi yleensä pienen hetken ajan. Sisäinen motivointi auttaa työntekijää pysymään motivoituneena pidempään. (Sotenavigaattori, n.d.)

Kuva 5 Työhyvinvoinnin johtaminen. (Sotenavigaattori, n.d.)



Esihenkilön on erityisen tärkeää pitää huolta myös itsestään ja työhyvinvoinnistaan. Omalla esimerkillään hän kannustaa myös muita toimimaan positiivisella asenteella ja pitämään huolta itsestään. Esihenkilön työ ei missään nimessä ole helppo. Esihenkilölle ladataan toiveita, tehtäviä ja vaatimuksia monesta eri suunnasta. Alaiset tarvitsevat, johtajat tarvitsevat, organisaatio tarvitsee sekä asiakkaat tarvitsevat. Kaiken kantavana voimavarana on kuitenkin se, että esihenkilö muistaa pitää huolta myös omasta hyvinvoinnistaan. Tätä voidaan verrata lentokoneen hätätilanteeseen: aseta happinaamari aina ensin itsellesi ja auta vasta sitten muita. Omasta hyvinvoinnistaan huolehtiva esihenkilö jaksaa paremmin tukea alaisiaan ja kiinnostua heidän asioistaan sekä tilanteistaan. (Työterveyslaitos, 2017)

Ihannetapauksessa esihenkilö kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista omaa työtään kohtaan. Työn lisäksi hän tarvitsee kuitenkin vastapainoksi myös muuta elämää, virkistymistä ja lepäämistä. Näiden kaikkien elementtien tulisi olla tasapainossa, jotta esihenkilön oma jaksaminen on kunnossa. Hyvä tavoite olisi, että ihminen tekisi töitä kahdeksan tuntia vuorokaudessa, viettäisi vapaa-aikaa kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja nukkuisi kahdeksan tuntia vuorokaudessa. (Työterveyslaitos, 2017)

On tutkittu, että esihenkilöt suhtautuvat yleensä työhönsä työntekijöitä myönteisemmin. Työstä pitäminen on hieno asia, mutta vaarana tässä on se, että esihenkilö saattaa helposti työn mielekkyyden vuoksi jatkaa työpäiviään pidempään ja viedä töitä jopa kotiin asti. Pidemmän päälle ylitöiden tekeminen johtaa luovuuden heikkenemiseen. Ihminen jaksaa kyllä pitkiäkin aikoja tehdä töitä satalasissa, mutta ylitöiden ja suorittamisen vaikutukset alkavat jossain vaiheessa näyttäytyä meillä kaikilla. Omien voimavarojen riistokäyttö johtaa yleensä pahoihin työkyvyn ongelmiin. (Työterveyslaitos, 2017)

Me ihmiset olemme yksilöitä ja myös esihenkilön tulee muistaa, että itseään ei kannata verrata muihin. Se millainen on sopiva työmäärä ja miten esihenkilö sietää aikapainetta, on hyvin yksilöllistä. Jokaisen esihenkilön tulee kuulostella itseään ja omia tuntemuksiaan työn määrästä ja työtahdista. Vastuu omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista on pitkälti esihenkilöllä itsellään. Tarvittaessa esihenkilön kannattaa muistaa, että aina voi pyytää apua ja tukea omalta esihenkilöltä. (Työterveyslaitos, 2017)

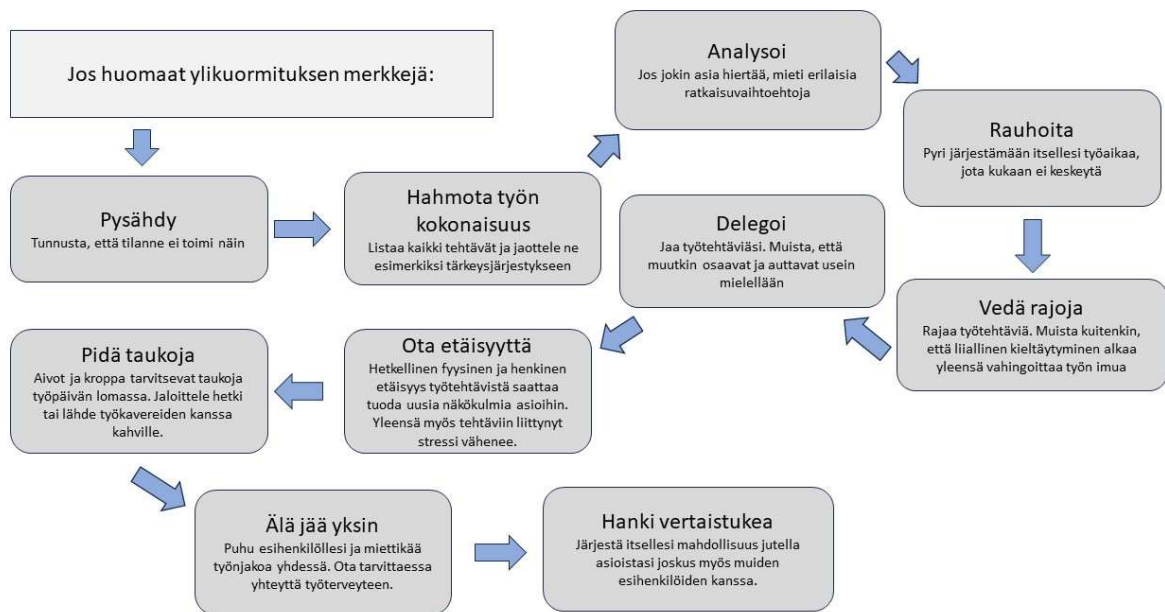
Jos esihenkilö huomaa itsessään ylikuormituksen merkkejä kannattaa pysähtyä hetkeksi ja miettiä mitä asialle olisi tehtävissä. Tällaisia ylikuormituksen merkkejä ovat esimerkiksi univaikeudet, ärtyneisyys, hajamielisyys, halu vetäytyä sosiaalisista tilanteista ja keskittymis- sekä suorittamisvaikeudet. Ylikuormituksesta kertoo usein myös se, että työpäivän jälkeen ei jaksakaan tehdä mitään mieltä tai kehoa palauttavaa toimintaa. (Työterveyslaitos, 2017)

Seuraavaan kuvaan (kuva 6) on laadittu työterveyslaitoksen (2017) nettisivujen pohjalta muistilista, mitä kannattaa tehdä, jos esihenkilö alkaa tunnistamaan itsessään ylikuormituksen merkkejä.

Ylikuormituksen kohdatessa tärkeintä on ensin pysähtyä ja tunnustaa, että tilanne ei toimi tällä tavalla. Tämän jälkeen kannattaa hahmotella työn kokonaisuutta. Järkevintä on listata kaikki tehtävät ja jaotella ne itselle tärkeysjärjestykseen. Seuraavaksi on järkevää tehdä tarkkaa analysointia siitä mikä asia hiertää ja millaisia erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja tilanteeseen on olemassa. Analysoinnin jälkeen tilanne kannattaa rauhoittaa ja varata itselleen työaikaa, jota kukaan ei tule keskeyttämään. Rauhoittamisen jälkeen seuraava askel on rajata työtehtäviä. On hyvä kuitenkin muistaa, että liiallinen työn rajaaminen alkaa yleensä vaikuttaa negatiivisesti työn imuun. Kun rajat on vedetty, on aika delegoida eli jakaa työtehtäviä muille. On hyvä muistaa, että muutkin osaavat ja auttavat usein mielellään. Ylikuormitukseen auttaa usein myös hetkellinen fyysinen ja henkinen etäisyys työtehtävistä. Etäisyys saattaa tuoda uusia näkökulmia asioihin ja yleensä myös työtehtäviin liittynyt stressi vähenee. Etäisyyden ottamisen lisäksi täytyy muistaa, että aivot ja kroppa tarvitsevat taukoja. Työpäivän lomassa kannattaa jaloitella hetki ja lähteä esimerkiksi kahville työkavereiden kanssa. Jos nämä vinkit eivät auta, niin kannattaa puhua omalle esihenkilölle ja miettiä työnjakoa yhdessä. Tarvittaessa voi ottaa yhteyttä myös työterveyteen.

Ylikuormituksen ehkäisyssä yksi tärkeä asia on hankkia vertaistukea. Itselleen kannattaa järjestää mahdollisuus keskustella myös muiden esihenkilöiden kanssa. (Työterveyslaitos, 2017.)

Kuva 6 Esihenkilön muistilista ylikuormituksen varalle.



Muistilistan kohdat kannattaa käydä läpi yksitellen, ajatuksella ja rauhassa ja sen jälkeen ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Esihenkilön voi olla hyvä tulostaa kyseinen muistilista vaikkapa työhuoneen seinälle muistuttamaan siitä, millaisilla pienillä asioilla voidaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja ylikuormituksen syntymiseen. Hyvinvoiva esihenkilö on koko työyhteisön voimavara.

3 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointi on todella laaja käsite, ja tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada hyvä käsitys rakennustoimisto Valveen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointikyselyn pohjana toimi Kauhasen (2016, s.28) koostamat työhyvinvoinnin osa-alueet. Työhyvinvointikysely suunniteltiin näihin osa-alueisiin peilaten sekä kyselyn vastauksia analysoitiin kyseisten osa-alueiden avulla.

Opinnäytetyöhön valittiin pääosin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli saada kohdeyritykselle helposti tulkittavaa sekä selkeää tietoa työhyvinvoinnin tilasta. Määrällisen tutkimuksen tarkoitus oli kerätä numeerista dataa, jolla

mitataan muuttujia. Määrällisellä tutkimuksella saadaan tilastollista tutkimustietoa, jonka tulokset ovat ehdottomia. Määrällinen tutkimus perustuu aineistolähtöiseen menetelmään, jossa esiin tullutta dataa analysoidaan järjestelmällisesti. Kyseessä on menetelmä, joka auttaa tekemään yleispäteviä johtopäätöksiä ja ennustamaan tutkimuksen lopputuloksia. (Surveymonkey, 2023)

Tämän opinnäytetyön työhyvinvointikysely koostuu pääosin monivalintakysymyksistä, joiden tulkitseminen on selkeää ja helppoa. Kyselyn alkuun ja loppuun asetettiin kuitenkin myös muutama kvalitatiivinen eli laadullisen tutkimuksen kriteerit täyttävä avoin kyselytutkimuskysymys. Tällaisia laadullisia kysymyksiä käytettiin, koska haluttiin saada tietoa, siitä mitä kohdeyrityksen työntekijät tietävät ja ajattelevat työhyvinvoinnista ja -pahoinvoinnista. Lisäksi kyselyn lopussa oli mahdollisuus jättää avoin vapaa sana tutkimuksen tekijälle ja/tai kohdeyrityksen johdolle.

Työhyvinvointikysely toteutettiin rakennustoimisto Valveen työntekijöille, esihenkilöille sekä toimistohenkilökunnalle. Kyselystä ilmoitettiin kaikille työntekijöille henkilökohtaisesti puhelimitse ja vastaukset kyselyyn pyydettiin viikon sisään puhelusta. Työntekijöille kerrottiin työhyvinvointikyselyn tarkoitus ja tavoitteet sekä painotettiin kyselyn anonymisyyttä. Kysely oli anonymi, jotta työntekijät vastaisivat kyselyyn mahdollisimman rehellisesti. Työhyvinvointikysely toteutettiin google forms- työkalun avulla. Yhteensä kysely lähetettiin 16 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 14 henkilöä.

Määrällinen tutkimus oli hyvä valinta siinäkin mielessä, että se on helppo toistaa myöhemmin kohdeyritykselle, ja kyselyjen vastaukset ovat helposti vertailtavissa keskenään. Määrällisestä tutkimuksesta saatiin kohdeyritykselle selkeitä lukuja, joita tulkita.

3.1 Kyselyn tulokset

Työhyvinvointikyselyyn vastasi rakennustoimisto Valveen työntekijöistä 87,5 %. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella voidaan päätellä, että kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila on kohtuullisen hyvä. Karkeasti koko kyselyn ja työhyvinvoinnin keskiarvoksi muodostui 73,6 %. Kyselyssä nousi esille työntekijöiden jonkin verran keskenään

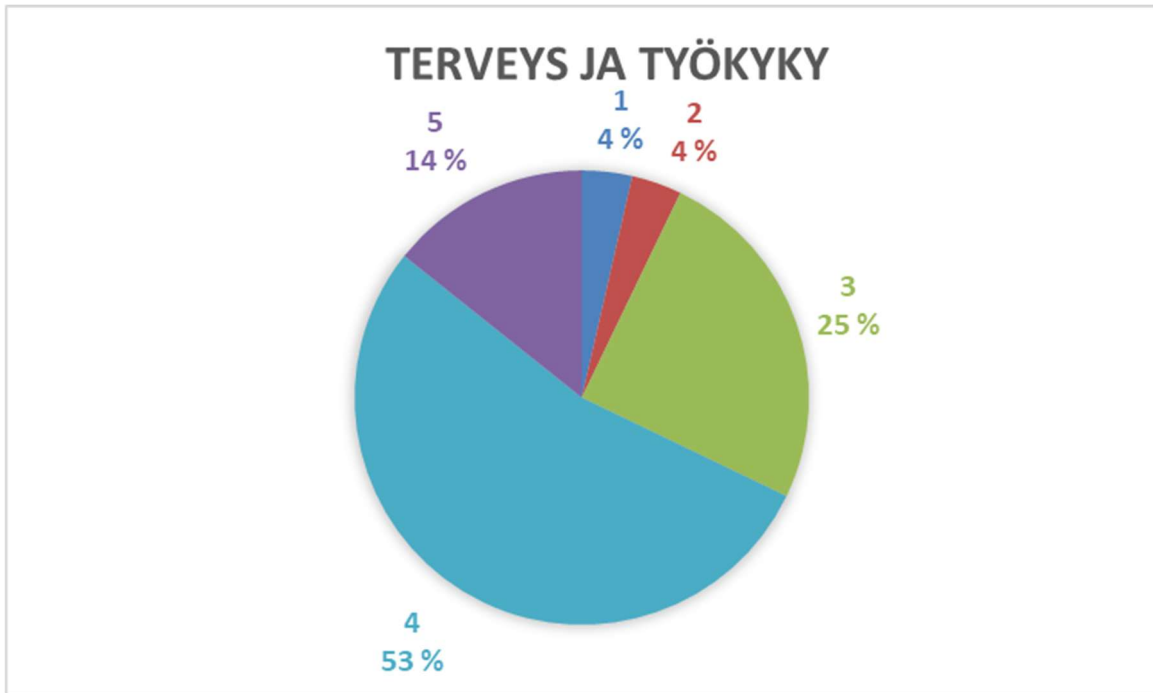
eriävät mielipiteet työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Tähän saattaa oleellisesti vaikuttaa esimerkiksi se, että samaan kyselyyn vastasi sekä työntekijät, että esihenkilöt. Kyselyssä pyrittiin turvaamaan työntekijöiden anonyymisyys, joten pienen työyhteisön rooleja ei voitu lähteä määrittelemään erikseen.

Kyselyn alussa työntekijöiltä kysyttiin kolme laadullisen tutkimuksen kriteereitä täyttävää kysymystä. Työntekijät osasivat kuvata erittäin hyvin avoimissa kysymyksissä työhyvinvoinnin tarkoitusta sekä sitä, mistä työhyvinvointi ja työpahoinvointi koostuvat. Työntekijöiden mielestä työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että aamulla on kiva lähteä töihin, työympäristö ja työkaverit ovat mukavia, työterveyspalvelut ovat hyvin saatavilla sekä työilmapiiri on avoin ja positiivinen. Työhyvinvoinnin kerrottiin koostuvan selkeästä johtamisesta, ymmärrettävistä yhteisistä tavoitteista, työkavereiden asiallisista väleistä, keskinäisestä luottamuksesta, toisten arvostamisesta, henkisestä ja fyysisestä jaksamisesta, asianmukaisesta palkasta, oikeanlaisista työvälineistä sekä mielekkäistä työtehtävistä. Työpahoinvoinnin kerrottiin koostuvan työpaikkakiusaamisesta, väärin mitoitetuista resursseista vaatimukseen ja vastuisiin nähden, yhteistyökyvyttömyydestä, työntekijöiden jakautumisesta ”kuppikuntiin”, turhasta kiireestä, liian raskaista töistä, negatiivisesta ilmapiiristä, sääoloista, likaisista työtiloista sekä huonosta johtamisesta.

Kyselyn tuloksia on selkein kuvata tähän opinnäytetyöhön Kauhasen (2016, s.28) työhyvinvoinnin osa-alueiden mukaan. Näitä osa-alueita on käytetty myös opinnäytetyön teoretiedon sekä tehdyn kyselyn pohjana. Tarkemmat kysymyskohtaiset tulokset käsitellään kohdeyrityksen kanssa. Kyselyssä oli yhteensä 20 määrällistä kysymystä työhyvinvoinnista. Vastauksia analysoidessa kysymykset on jaettu viiteen eri kategoriaan: terveys ja työkyky, työympäristö, ammattitaito ja osaaminen, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä organisointi ja johtaminen.

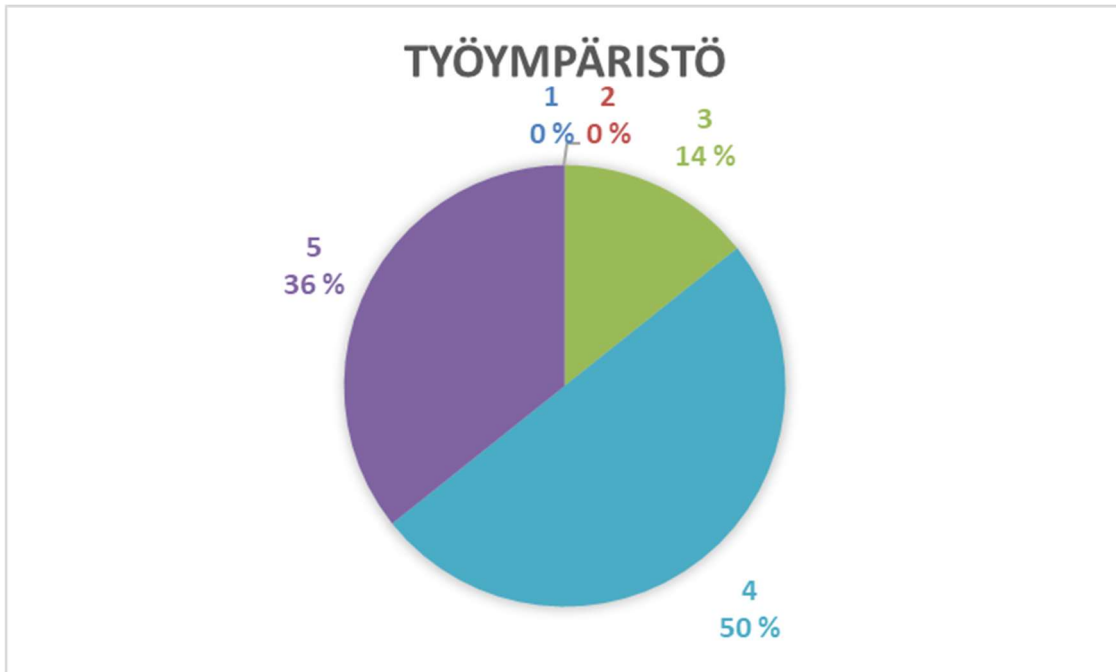
Terveys ja työkyky osiossa työntekijöiltä kysyttiin heidän omaa kokemustansa fyysisestä ja henkisestä työssäjaksamisesta. Kaikista vastaajista 8 % oli sitä mieltä, että voi tällä hetkellä työssään huonosti tai melko huonosti. Työssä jaksamisensa melko neutraaliksi koki 25 %. Vastaajista 53 % oli sitä mieltä, että jaksaa työssään henkisesti ja fyysisesti melko hyvin ja 14 % oli sitä mieltä, että jaksaa työssään erittäin hyvin.

Kuva 7 Ympyrädiagrammi terveys ja työkyky



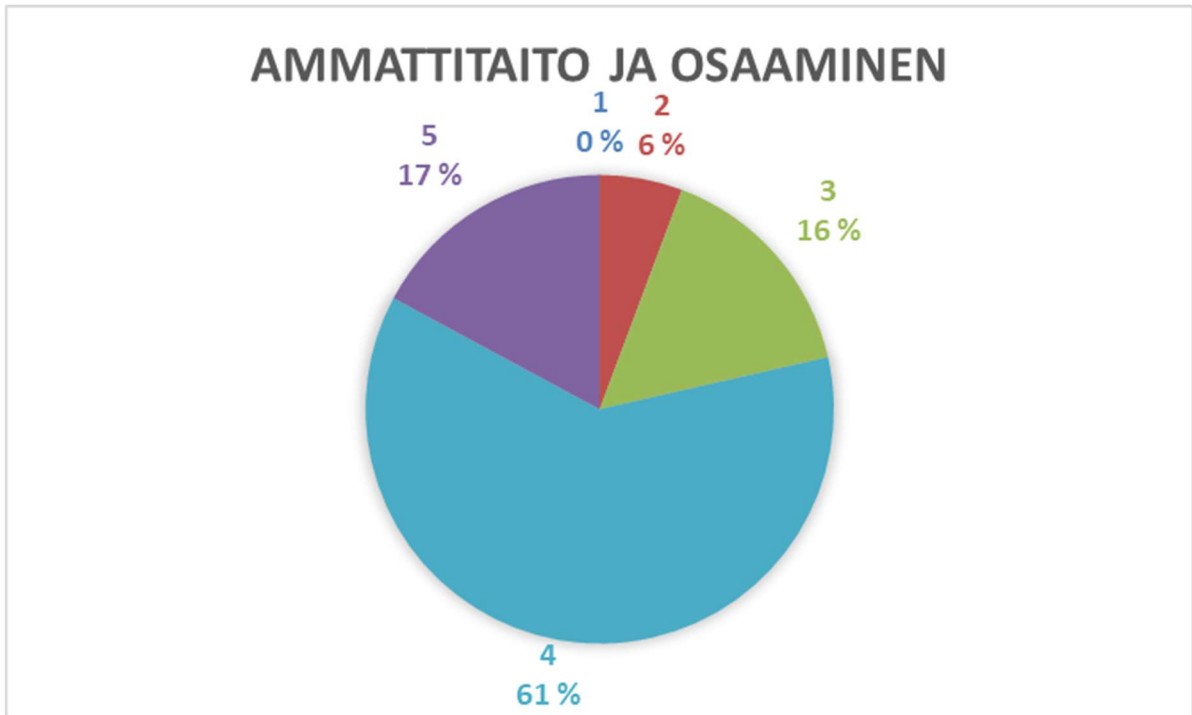
Työympäristön tilaa arvioitiin työntekijöiltä fyysisen työturvallisuuden näkökulmasta. Vastaajista kukaan ei ollut sitä mieltä, että työympäristö olisi fyysisesti turvaton. Neutraaliksi fyysisen työympäristön turvallisuuden koki vastaajista 14 %. Puolet vastaajista kokivat, että työympäristö on melko turvallinen ja 36 % koki työympäristön turvallisuuden erittäin hyväksi. Koko kyselyssä työympäristön fyysinen turvallisuus sai parhaimmat arviot.

Kuva 8 Ympyrädiagrammi työympäristö



Ammattitaitoa ja osaamista arvioitaessa työntekijöiltä selvitettiin, onko yrityksen arvot ja tavoitteet työntekijöille selviä, pystyvätkö työntekijät hyödyntämään työssään tarpeeksi omaa osaamistaan ja tarjotaanko työntekijöille mahdollisuutta oppia uutta. Kategoriassa selvitettiin myös, onko tämänhetkinen työ työntekijöiden mielestä monipuolista ja mielekästä. Kukaan vastaajista ei kokenut ammattitaidon ja osaamisen osa-alueen olevan erittäin huonoa. Vastaajista 6 % koki osa-alueen melko huonona ja 16 % neutraalina. Melko hyvänä ammattitaitoa ja osaamista piti 61 % ja 17 % oli sitä mieltä, että oma osaaminen ja ammattitaito ovat erittäin kiitettävällä tasolla. Koko kyselyssä ammattitaito ja osaaminen sai toiseksi parhaimmat arviot.

Kuva 9 Ympyrädiagrammi ammattitaito ja osaaminen



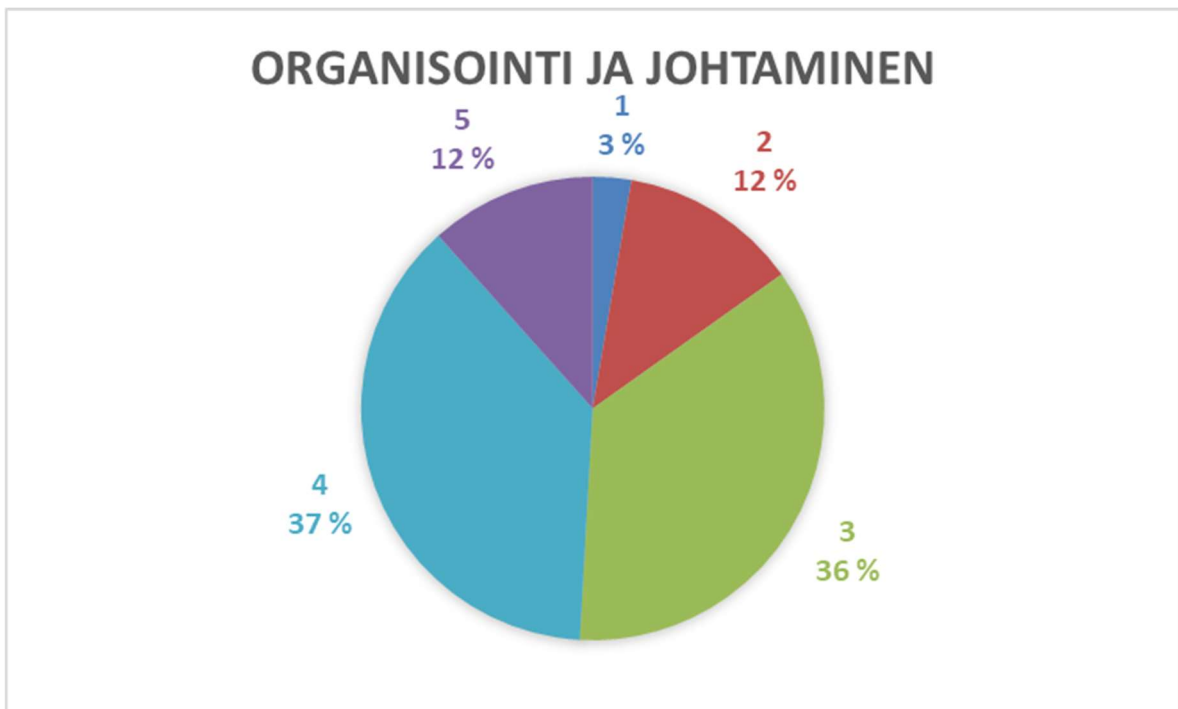
Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet kategoriassa selvitettiin yrityksen työntekijöiden yhteishenkeä, kunnioitusta, työssä viihtyvyyttä sekä työpaikkakiusaamista. Kysely osoitti, että työpaikalla viihdytään erittäin hyvin ja suurin osa työntekijöistä kokee, että työpaikalla ei esiinny kiusaamista. Kukaan kyselyn vastaajista ei kokenut, että työyhteisötaidot olisivat erittäin huonolla mallilla. Melko huonoiksi työyhteisötaidot kokivat 7 % ja 29 % vastaajista koki sosiaaliset suhteet ja työyhteisötaidot neutraalin tasoiseksi. Melko tyytyväisiä tähän kategoriaan oli 46 % vastaajista ja 18 % oli sitä mieltä, että työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet ovat erittäin kiitettävällä tasolla.

Kuva 10 Ympyrädiagrammi työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet



Organisointia ja johtamista arvioitaessa työntekijöiltä kysyttiin työtehtävien jakaantumisesta, tiedonkulkemisesta, arvostavasta kohtelusta, kehittävästä-, kannustavasta- ja positiivisesta palautteesta esihenkilön toimesta sekä esihenkilön tavoitettavuudesta. Kysely osoitti, että tässä kategoriassa yrityksellä on eniten kehitettävää. Työntekijät kokivat esihenkilön kannustamisen sekä tiedottamisen melko heikoksi. Kokonaisuudessaan 3 % oli sitä mieltä, että johtamisessa on paljon parantamisen varaa. Melko paljon parantamisen varaa koki 12 % vastaajista ja 36 % oli sitä mieltä, että johtamisen taso on melko neutraalia. Vastaajista 37 % oli melko tyytyväisiä organisointiin ja johtamiseen ja 12% oli erittäin tyytyväisiä.

Kuva 11 Ympyrädiagrammi organisointi ja johtaminen



Kyselyn lopussa oli vielä kaksi laadullista kysymystä, joissa sai vapaasti kokonaisin lausein kertoa oman näkemyksensä yrityksen kehittämiskohteista sekä hyvin toimivista asioista. Vapaissa kohdissa esiin nousi positiivisina asioina yhteishenki ja yhteistyökyky. Kehittämiskohteina esiin nousi kaipaus mahdollisuudesta saada enemmän koulutusta ja työssäjaksamisen tukemista. Hyvin useassa palautteessa nousi esiin tiedonkulkemisen ja tiedonantamisen heikkous. Moni koki, että nämä asiat ovat esihenkilöiden toimesta puutteellisia. Kyselyssä koettiin, että usein yrityksessä tieto annetaan vain yhdelle työntekijälle, eikä yhteisesti kaikille. Työntekijät kaipaivat lisää tiedottamista myös yrityksen johdolta menossa olevien ja tulevien urakoiden suhteen.

3.2 Kehittämisehdotukset

Yrityksen suurimmiksi haasteiksi kyselyn perusteella nousivat sisäisen viestinnän heikkous sekä työntekijöiden puutteellinen kannustaminen. Sisäinen viestintä on monessa muussakin yrityksessä iso haaste. Kaikki esihenkilöt ja johtajat eivät ole viestinnän ammattilaisia, mutta kaikkien johtajien tulisi kiinnittää huomiota omaan viestittämiseensä. Sisäisen viestinnän lähtökohtana on avoimuus. Työntekijät eivät voi olla motivoituneita, jos heillä on sellainen

tunne, että asioita salataan. Kun johtajien viestintä työntekijöille on avointa, myös työntekijät nostavat esille helpommin työssä esiintyviä haasteita ja epäkohtia. Tärkeää sisäisessä viestinnässä on panostaa viestien selkeyteen sekä varmistaa, että viestit on ymmärretty oikein. Usein työntekijät eivät ole olleet samoissa keskusteluissa mukana, joten asiat täytyy selittää uutena ja taustoittaa tarpeeksi hyvin. Viestinnässä kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että viestitettävät asiat, kuten muutokset ja uudistukset tulevat henkilöstön tietoon mahdollisimman pian, jotta vältetään huhupuheilta. (HYplus, 2019)

Kohdeyrityksen sisäistä viestintää voidaan lähteä kehittämään näiden asioiden pohjalta. Lisäksi olisi hyvä, jos yrityksen esihenkilöiden palavereista lähtisi työntekijöille aina muistiot sähköpostiin. Näin kaikki pysyisivät tietoisina ja ajan tasalla yrityksen asioista. Tarvittaessa yrityksessä voitaisiin myös ottaa käyttöön koko työyhteisön yhteiset palaverit esimerkiksi kerran kahdessa tai kolmessa kuukaudessa. Yhteiset palaverit ovat tärkeä osa keskustelevaa johtamista. Palaverit ovat foorumeita, joissa etsitään yhtenäisiä toimintalinjoja ja käsitellään tärkeitä asioita. Yhteiset palaverit vähentävät ahdistusta ja viestivät epäsuorasti työntekijöille, että kaikki tärkeät asiat on otettu huomioon. Hyvä palaveri on keskustelufoorumi, jossa kaikki työntekijät voivat tuntea tuleensa kuulluksi ja arvostetuiksi. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 102)

Työntekijöiden kannustamiseen sekä työssä jaksamisen tukemiseen yhtenä ratkaisuna voisi olla kehityskeskustelut työntekijöille, joko yrityksen johtajan tai esihenkilöiden toimesta. Kehityskeskustelulla tarkoitetaan ennalta suunniteltua ja sovittua keskustelua esihenkilön ja hänen vastuualueellansa olevan henkilön välillä. Kehityskeskustelulla on aina tietty päämäärä ja se käydään esihenkilön toimesta kaikkien hänen vastuualueellansa olevien henkilöiden kanssa. Keskustelut käydään aina uudestaan tietyn ajan kuluttua samalla kaavalla. Kehityskeskustelut eivät korvaa päivittäin käytyjä keskusteluja. Päinvastoin tutkimukset osoittavat, että kehityskeskusteluja käyvät esihenkilöt keskustelevat muita esihenkilöitä enemmän alaistensa kanssa myös arjessa. Kehityskeskustelussa on ideana luoda perusteet yrityksessä tapahtuvalle yhteistyölle. Keskusteluiden avulla saadaan selkeyttä työnjakoon ja työtehtäviin liittyviin asioihin. Lisäksi niiden avulla rakennetaan luottamusta ja luodaan tilaisuus asianomaisille vaihtaa ajatuksia työstä ja kunkin yksilön tavasta työskennellä. Kehityskeskustelujen hyödyt, niin yritykselle kuin työntekijälle ovat

ilmeiset. Kehityskeskustelussa sovitaan yhteisistä tavoitteista ja pohditaan yksilön vahvuuksia ja kehittämiskohteita. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 96–97)

Kehityskeskustelut ovat loistava paikka esihenkilölle päästä kannustamaan ja kehumaan työntekijöitä luvan kanssa. Kaikki ihmiset kaipaavat kannustamista sekä positiivista palautetta, unohtamatta tietenkään kehittävää palautetta.

Keinoja esihenkilöiden rohkeampaan kannustamiseen voisi olla myös esihenkilöille tarjottava työnohjaus sekä erilaiset lisäkoulutukset ja johtamisvalmennukset. Työnohjauksen tavoite on kehittää esihenkilötyötä ja kasvattaa esihenkilöä ammatillisesti. Työnohjauksessa käsiteltävät asiat nousevat aina esihenkilön työstä. Työnohjauksessa tarkastellaan työhön liittyviä odotuksia, tunteita ja työrooleja. Työnohjaus voi auttaa esihenkilöä tulemaan tietoiseksi omasta sekä muiden tavasta toimia. Työnohjauksessa pohditaan ja etsitään uusia tapoja ajatella ja toimia. (Juuti, 2016, ss. 145-147) Erilaiset lisäkoulutukset ovat myös hyvä apua esihenkilötyön tueksi. Niistä voi saada paljon työkaluja oman työn toteuttamiseen. Jos kuitenkin kaikki yrityksen esihenkilöt käyvät eri kursseja johtamisesta, saattaa käydä niin, että organisaatiolle ei muodostu yhtenäistä johtamiskulttuuria. Siinä kohtaa, kun organisaatio alkaa kehittämään johtamista systemaattisesti, organisaatioon muodostuu oma tietynlainen johtamiskulttuuri. Organisaation johtamiskulttuurin kehittäminen vaatii jatkuvaa työtä. Organisaation johtamisvalmennuksen tulisi keskittyä organisaation tavoitteiden ja esihenkilöiden koulutustarpeiden kannalta keskeisiin asioihin. (Juuti, 2016, ss. 125-127)

4 Johtopäätökset ja pohdinta

Aiheena työhyvinvointi on mielestäni aina ajankohtainen. Hyvinvoiva työntekijä on huomattavasti parempi vaihtoehto kuin huonosti voiva työntekijä. Kokonaisuudessaan hyvinvoiva työyhteisö on yritykselle tuottoisampi ja arvokkaampi kuin huonosti voiva työyhteisö. Työhyvinvoinnista löytyy hurjasti tutkimuksia, kirjoja ja artikkeleita.

Opinnäytetyötä tehdessä ongelmana ei missään tapauksessa ollut huonosti saatavilla ollut tieto, vaan päinvastoin hankalampaa oli rajata, mihin opinnäytetyössä halutaan keskittyä.

Opinnäytetyötä tehdessä sain paljon uutta tietoa, josta on minulle varmasti hyötyä nykyisessä työssäni ja ammatillisessa kasvussani. Koen, että sain lisää valmiuksia toimia esihenkilötyössä. Lisäksi yritys, jossa työskentelen, sai opinnäytetyön avulla arvokasta tietoa työhyvinvoinnin tilasta. Tällä hetkellä rakennustoimisto Valveen työntekijöiden mielestä työhyvinvoinnin kategoriat parhaimmuusjärjestyksessä ovat: työympäristö, ammattitaito ja osaaminen, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet, terveys ja työkyky ja viimeisenä johtaminen. Keskeisinä kehittämiskohteina esille nousi sisäinen viestintä sekä esihenkilöiden vähäinen työntekijöiden kannustaminen. Näihin osa-alueisiin lähdemme yhdessä toimitusjohtajan kanssa etsimään ratkaisuja yhteisen keskustelun kautta.

Kehitysehdotuksina minulla tulevaan keskusteluun on koko työyhteisön yhteiset palaverit, muistioiden laatiminen esihenkilöiden palavereista kaikille työntekijöille, työntekijöille pidettävät kehityskeskustelut, esihenkilöiden työnohjaus sekä lisäkouluttaminen.

Kyselyä analysoidessa jäin pohtimaan olisiko kysymyksiä kannattanut olla kustakin kategoriasta suunnilleen saman verran. Esimerkiksi työympäristö kategoriasta kysymyksiä oli yksi ja johtaminen kategoriasta kysymyksiä oli kahdeksan. Vaikuttiko kysymysten määrä ja asettelu kysymysten tuloksiin? Työympäristö oli työhyvinvointikyselyn paras kategoria ja johtaminen huonoin. Toisaalta taas esimerkiksi terveys ja työkyky osiosta oli vain kaksi kysymystä ja osa-alue oli kyselyn perusteella toiseksi huonoin kategoria. Jatkoa ajatellen voimme yhdessä toimitusjohtajan kanssa miettiä, haluammeko lisätä kysymyksiä joihinkin osa-alueisiin tai vähentää kysymyksiä joistakin osa-alueista.

Kohdeyritykselle ei ole aiemmin tehty työhyvinvointikyselyitä, joten tuloksia ei voida verrata mihinkään. Toivon, että laatimani työhyvinvointikysely jää yrityksen käyttöön tulevaisuutta varten ja esimerkiksi ensi syksynä kysely voidaan toteuttaa uudestaan, jolloin saadaan vertailukelpoista dataa työhyvinvoinnin tasosta ja tehtyjen toimenpiteiden toimivuudesta. Työhyvinvoinnin kehittäminen on loputon, mutta varmasti antoisa matka. Toivon, että koko työyhteisömme sitoutuu työhyvinvoinnin kehittämiseen. Yhdessä varmasti onnistumme.

Lähteet

HYplus. (30.9.2019). *Sisäinen viestintä: 10 perusohjetta johtajille ja esihenkilöille.*

<https://hyplus.helsinki.fi/sisainen-viestinta-10-perusohjetta-johtajille-ja-esimiehille/>

Juuti, P. (2016). *Johtamisen kehittäminen*. PS-kustannus.

Juuti, P. (2011). *Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen*. Johtamistaidon Opisto.

Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.

Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä*. Kauppakamari.

Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari.

Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.

Mielenihmeet. (6.4.2019). *Viisi asiaa, jotka johtavat ammatilliseen kasvuun.*

<https://mielenihmeet.fi/ammattillinen-kasvu-johtavat-viisi-asiaa/>

Otala, L. & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. WSOYpro.

Rakennusteollisuus. (n.d.). *Työilmapiiri ja hyvinvointi*.

<https://www.rt.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla>

Rakennustoimisto Valve Oy. (2018). *Taustamme*.

<https://www.valverak.fi/taustamme/>

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat*. Edita.

Sotenavigaattori. (n.d.). *Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö*.

<https://sotenvigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>

Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Unipress.

Surveymonkey. (2023). *Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero*.

<https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (18.9.2023). *Mitä toimintakyky on?*

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Työsuojelu. (n.d.). *Rakennusala*.

<https://tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>

Työterveyslaitos. (15.12.2017). *Hyvinvoiva esimies tekee parempaa jälkeä kuin pahoinvoiva*.

<https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvinvoiva-esimies-tekee-parempaa-jalkea>

Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Hyvinvointia edistävä työympäristö*.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/>

Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Työterveyshuolto*.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto>


Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Hyvä työkäyttäytyminen ja työyhteisötaidot*.

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa>

Vesterinen, P. (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOYpro.

Violainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

Liite 1. Työhyvinvointikysely





valve
www.valverak.fi
TIIMIPLEIJERIT

Työhyvinvointikysely

Rehelliset ja avoimet vastaukset antavat todellisen kuvan työilmapiiristämme. Kysely on anonyymi ja sitä käytetään yrityksen työhyvinvoinnin parantamiseksi

[Redacted]

 Ei jaettu 

* Pakollinen kysymys

Määrittele omin sanoin mitä tarkoittaa työhyvinvointi? *

Oma vastauksesi

Mistä tekijöistä mielestäsi työhyvinvointi koostuu? *

Oma vastauksesi

Mistä tekijöistä mielestäsi työpahoinvointi koostuu? *

Oma vastauksesi

Kerro lyhyesti missä asioissa yrityksellä on eniten kehitettävää ja mitkä asiat *
toimivat hyvin?

Oma vastauksesi

Vapaa sana

Oma vastauksesi

Lähetä

Tyhjennä lomake

