

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Terhi Sorsa

Työtyytyväisyyskysely Pyhäselän vankilan henkilökunnalle

Opinnäytetyö
Joulukuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2014
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
013 260 6800

Tekijä(t)
Terhi Sorsa

Nimeke
Työtyytyväisyyskysely Pyhäselän vankilan henkilökunnalle

Toimeksiantaja
Pyhäselän vankila

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä kartoitettiin Pyhäselän vankilan henkilökunnan tämän hetkistä työhyvinvointia. Kysely sisälsi kysymyksiä työtehtävistä, työmotivaatiosta, työilmapiiristä, työyhteisöstä, esimiestyöstä ja työssä jaksamisesta.

Tiedonkeruu suoritettiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jota oli täydennetty muutamalla avoimella kysymyksellä. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2014 Typala-järjestelmän avulla. Kysely lähetettiin 58 henkilölle sähköpostin kautta ja vastauksia saatiin 33 kappaletta. Vastausprosentti oli 58,6 %.

Suurin osa henkilökunnasta oli pääsääntöisesti tyytyväinen työhyvinvointiin. Vastauksissa ilmeni eroja jonkin verran eri ikäryhmien välillä. Tutkimuksella saatiin selville epäkohdat, joita tulevaisuudessa tulisi kehittää työtyytyväisyyden parantamiseksi. Tuloksista kävi ilmi, että henkilökunta oli tyytymättömiä tiedonkulkuun, työyhteisön avoimuuteen sekä työyhteisön ongelmien käsittelyyn. Henkilöstö oli tyytyväinen itse työhön ja sen sisältöön.

Opinnäytetyö luovutetaan Pyhäselän vankilan käyttöön, ja sen pohjalta voidaan työtyytyväisyyteen liittyviä asioita kehittää jatkossa paremmiksi.

Kieli

suomi

Sivuja 78

Liitteet 1

Asiasanat

esimiestyö, työhyvinvointi, työilmapiiri, työtyytyväisyys



THESIS
December 2014
Degree Programme in Business
Economics
Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
+358(0)13 260 6800

Author (s)
Terhi Sorsa

Title
Work Satisfaction Survey among Pyhäselkä Prison

Commissioned by
Pyhäselkä Prison

Abstract

The purpose of this thesis was to investigate the current state of work well-being among the personnel working in Pyhäselkä Prison. The survey included questions about tasks, motivation, atmosphere, work community, leadership and supervising and wellbeing at work.

Data collection was carried out using a structured questionnaire supplemented by a few open questions. The survey was carried out in March 2014 using an online system called Typala. The questionnaires were sent via e-mail to 58 persons, of whom 33 replied. The response rate was thus 58.6%.

The study revealed that most of the employees were satisfied with well-being at work. However, the responses revealed some differences between age groups. The survey was used to identify the points that should be developed in the future to improve employee satisfaction. The results showed that the personnel were least satisfied with the flow of information, organizational transparency and dealing with problems. The employees were satisfied with work itself and its content.

The thesis will be handed over to Pyhäselkä Prison and it will be used as for the development of job satisfaction in the future.

Language

Finnish

Pages 78

Appendices 1

Keywords

job satisfaction, leadership, working atmosphere, work well-being

Sisällys

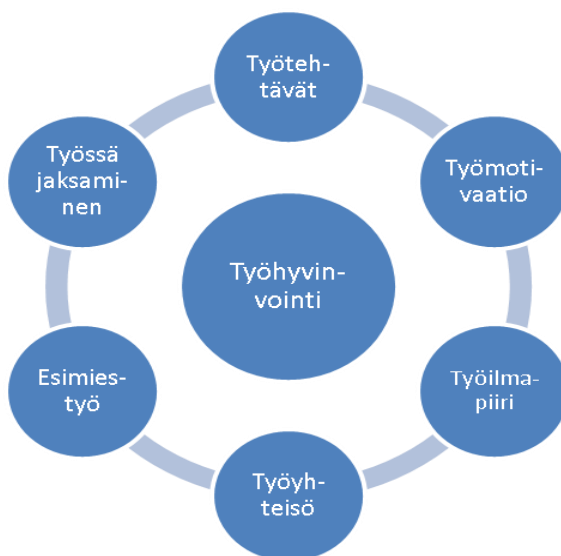
1 Johdanto	5
2 Työhyvinvoinnin määrittely.....	6
2.1 Työhyvinvoinnin keskeiset elementit.....	7
2.2 Edellytyksiä työhyvinvoinnille	8
3 Työmotivaatio ja Maslow´n motivaatioteoria	9
4 Työilmapiiri.....	12
5 Työyhteisötekijät	13
5.1 Arvot ja asenteet	15
5.2 Osaaminen ja tiedon jakaminen.....	16
6 Työhyvinvointia esimiestyöllä	17
6.1 Palautteen antaminen	19
6.2 Kehityskeskustelut	20
7 Työyhteisön haasteita työhyvinvoinnin kannalta	21
7.1 Työstressi	22
7.2 Työuupumus ja burn out	24
7.3 Hankalat yksilöongelmat työyhteisössä	25
8 Keinoja ongelmien ratkaisemiseksi	28
9 Työhyvinvoinnin lisäämisen keinoja	30
9.1 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta.....	31
9.2 Resursointi.....	32
9.3 Työn imu	32
9.4 Muita työhyvinvointia edistäviä keinoja	33
10 Opinnäytetyön toteutus	34
10.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat	35
10.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus	35
10.3 Tutkimusmenetelmän valinta	36
10.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	37
10.5 Tutkimusaineiston hankinta ja tulosten käsittely	38
11 Tutkimustulokset	38
11.1 Vastaaajien taustatekijät	38
11.2 Työtehtäviin liittyvät kysymykset	39
11.3 Työmotivaatioon liittyvät kysymykset	44
11.4 Työilmapiiriin liittyvät kysymykset.....	48
11.5 Työyhteisöön liittyvät kysymykset	54
11.6 Esimiestyöhön liittyvät kysymykset	59
11.7 Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset	64
11.8 Avoimet kysymykset	67
11.9 Työhyvinvoinnin kannalta hyvin olevat asiat Pyhäselän vankilassa	67
11.10 Työtyytyväisyyttä heikentäviä asioita Pyhäselän vankilassa.....	69
11.11 Tärkeimmät kehityskohteet työtyytyväisyyden kannalta.....	70
12 Kehittämisehdotukset.....	72
13 Pohdinta.....	75
Lähteet.....	77

1 Johdanto

Työ on ihmiselle iso osa elämää. Työpaikalla vietetään noin kolmasosa päivästä. Työ voi olla innostuksen lähde, mutta se voi myös kuluttaa loppuun ja viedä terveyden. Yksilön myönteiset kokemukset näkyvät koko työyhteisössä. Kun innostuu työstänsä, se näkyy ympärillä oleville ihmisille ja luo positiivista ilmapiiriä koko työyhteisöön.

Työ on ihmisille tärkeää. Se antaa merkityksiä ja mahdollisuuksia. Työ ei kuitenkaan ole yksiselitteinen käsite, koska sen muodot ja roolit ihmisten elämässä vaihtelevat. Työssä jaksaminen ja työstä saatava hyvinvointi eivät ole itsestään selvyyksiä. (Virtanen & Sinokki 2014, 9.) Osaavat ja motivoituneet työntekijät ovat organisaation tärkein resurssi ja tuloksentekijä. Mielekäs, merkityksellinen työ, sujuvat työskentelyolosuhteet ja avoin ja oikeudenmukainen kulttuuri ovat keskeisiä motivaatiotekijöitä. Ne sekä osaamisen ja kohtuullisten haasteiden kautta saatava hallinnan tunne ovat myös työhyvinvoinnin kokemuksen ytimessä. (Valtiokonttori 2014.)

Opinnäytetyöni aiheena on Pyhäselän vankilan henkilökunnan työtyytyväisyyden selvittäminen. Aihe on rajattu siten, että aihealueina ovat olleet työtehtäviin liittyvät kysymykset, työmotivaatio, työilmapiiri, työyhteisö, esimiestyö ja työssä jaksaminen (kuvio 1).



Kuvio 1. Opinnäytetyön aiheen rajaus

Pyhäselän vankila on jo vuosia ollut erilaisilla lakkautuslistoilla. Halusin selvittää sitä, miten henkilöstö jaksaa jatkuvan paineen alla työn jatkuvuuden ollessa uhattuna. Vaikein työhyvinvointia uhkaava tilanne työpaikalla on sen lopettamistai saneerausuhka (Aalto 2006, 16).

2 Työhyvinvoinnin määrittely

Työhyvinvointi on määritelty ja ymmärretty usein fyysisen kunnon ja hyvän terveyden ylläpitämistä ja kehittämistä tukevana toimintana. Työhyvinvointi on kuitenkin paljon enemmän kuin pelkkä fyysinen hyvinvointi ja sen riskitekijöiden minimoiminen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.) Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Työhyvinvoinnin alueista työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota jo monien vuosikymmenten ajan, kun taas työkykyyn, työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin on keskitytty vasta viime vuosikymmeninä. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointia on se, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Hyppänen 2013, 165). Työhyvinvointi on fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. Työhyvinvointia määrittelevät myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.) Työhyvinvointia syntyy työssä tekemällä mielekästä työtä. Työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön kokemus, johon vaikutetaan yhdessä. Mielekäs, mielenkiintoinen ja sujuva työ kannustavassa ja turvallisessa työyhteisössä on myös pitkien työurien edellytys. (Valtiokonttori 2014.)

Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoimien jatkuvaa arviointia. Jokainen työyhteisön jäsen on myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, joten sitä ei yksinään voi

säilyttää esimiehen vastuulle. Työhyvinvointi mahdollistuu siis organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta (kuvio 2). (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2007, 7)

2.1 Työhyvinvoinnin keskeiset elementit

Työhyvinvointi rakentuu kolmesta elementistä, jotka ovat osaaminen, vaatimukset sekä sosiaalinen tuki. Työhyvinvoinnin ytimessä on osaaminen. (Luukkala 2011, 31.) Paraskaan koulutus ei tee ihmisestä työmarkkinakelpoista osaajaa, vaan tarvitaan kykyä soveltaa opittua tietoa oikealla tavalla. Tarvitaan käytännön viisautta. Käytännön viisautta työpaikalla voi olla myös se, että perustehtävä ja päämäärä ovat organisaation kaikkien jäsenten tiedossa ja tämä näkyy kaikessa toiminnassa. (Rauramo 2008, 13.) Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla. Koulutuksella on vain vähäinen merkitys organisaation strategisen osaamisen kehittämisessä. Työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen vaikuttavat koulutuksen lisäksi se, miten työntekijät kykenevät jakamaan tietojaan, taitojaan ja kokemuksellista oppimistaan yhteiseen käyttöön. (Rauramo 2008, 162.)

Ihminen viihtyy työssään ja kokee sen mielekkääksi, jos työ on riittävän haastavaa, siinä on saavutettavissa olevat, hyväksytyt tavoitteet, työstä saa palkkioita ja työympäristöön voi olla tyytyväinen. Tällainen työ motivoi ihmistä pyrkimään hyvään suoritukseen. Työn tulisi palkita tekijäänsä sisäisesti. Hyvä työ merkitsee työskentelyn vapautta ja itsenäisyyttä. Se sisältää mahdollisuuden säädellä itse työn arviointia sekä tehdä työtä koskevia päätöksiä. (Viitala 2004, 135–136.) Jos arvostamme aidosti sitä tuotetta tai palvelua, jonka puolesta teemme työtä, työtyytyväisyytemme usein vahvistuu (Luukkala 2011, 27). Arvostus synnyttää luottamusta ja luottamus on keskeinen työhyvinvoinnin vaikuttaja. Luottamus näyttäytyy viestintänä, asioista puhumisena, muutosten käsittelynä, kannustuksena ja lupana ilmaista myös kriittisiä näkökantoja. (Jabe 2012, 10.) Ihmiset voivat työssään hyvin, kun työ on heille merkityksellistä, he tuntevat voitavansa vaikuttaa työhönsä liittyviin järjestelyihin, he hallitsevat työnsä, he tuntevat olevansa arvostettuja ja täysivaltaisia työyhteisön jäseniä ja heitä johdetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.)

2.2 Edellytyksiä työhyvinvoinnille

Henkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat varsin hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvillä mielin. Päivän mittaan hän on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä. Hänen työnsä on ollut työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin nivoutunutta ja työn vaatimista resursseista on huolehdittu. Työstään hän on saanut niin työkavereiden kuin esimiesten tunnustusta ja vastavuoroisesti hän on kannustanut toisia. Työkavereiden kanssa on vaihdettu kuulumisia ja pohdittu työhön liittyviä kysymyksiä. (Suomen mielenterveysseura 2006.)

Kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallintaa sekä työtyytyväisyyden kasvamista. Nämä luovat edellytyksiä työsuorituksen parantumiseen, työssä jatkamiseen ja jaksamiseen. Työyhteisön työhyvinvointia kuvataan toiminnan sujumisella ja työryhmän me-henkisyydellä. Tällöin työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti ja yhteisiksi koetuista ongelmis-

ta uskalletaan puhua. (Suonsivu 2011, 59.) Tämän päivän työelämässä henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitäminen on haaste sekä yritykselle että työntekijöille itselleen. Yritysten kulttuuria olisi kyettävä kehittämään sellaiseksi, että työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta ja terveydestä huolehtiminen olisi arvo, johon kannustettaisiin jokaista työntekijää myös oma-aloitteisesti. Työnantaja ei voi yksin vastata kenenkään hyvinvoinnista, mutta se voi toimia sen edistämiseksi. (Viitala 2004, 290.)

Työhyvinvoinnin perustana ovat terve ja tasa-arvoinen työyhteisö, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistumien ja syrjimättömyys. Tällaisessa työyhteisössä toteutuu sukupuolten tasa-arvo, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, eri-ikäisten huomioon ottaminen sekä eri kulttuuritaustoista tulevien huomioiminen. (Suonsivu 2011, 73.) Luukkalan (2011, 25) mukaan, on eettisesti oikein, että työelämä kohtelee siellä olevia ihmisiä hyvin, ja että saamme hyvän työn, sellaisen jossa viihdymme ja jonka koemme mielekkääksi. Hyvä työ lisää monitasoista hyvinvointia – henkistä, sosiaalista ja taloudellista – ja sitouttaa meidät pidemmäksi ajaksi työnantajaamme, vaihtuvuus on vähäistä eikä tarvitse liiemmin perehdyttää uusia työntekijöitä. Hyvä työ ylläpitää ja edistää terveyttä ja toimintakykyä. Jaksamme jatkaa pitkään työelämässä.

3 Työmotivaatio ja Maslow'n motivaatioteoria

Motivaatio-sana on alun perin johdettu latinankielisestä sanasta "movere" joka tarkoittaa liikkumista. Myöhemmin motivaatio-sanalla on alettu tarkoittaa myös käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Nykyisin motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. (Kauhanen 2003, 107.) Motivaatio saa aikaan tavoitteisiin suuntautuvaa käyttäytymistä ja vaikuttaa merkittävästi työsuorituksiin. Motivaation määrä vaikuttaa siihen, miten innokkaasti henkilö käyttää voimavarojaan tavoitteidensa saavuttamiseen. Menestymisen kannalta on tärkeää saada henkilöstö kiinnostumaan ja motivoitumaan liiketoiminnallisista tavoitteista, sillä motivoituneet ja sitoutuneet työntekijät yltyvät parempiin suorituksiin ja siten myös parempaan tulokseen. (Hyppänen 2013, 140.) Motivaatioon liittyvät sellaiset tekijät, jotka virittävät ja suuntaavat käyttäytymis-

tä. Henkilö, jonka motivaatio on korkea, työskentelee ahkerasti saavuttaakseen asetetut tavoitteet. Motivaatiosta siis riippuu, miten halukas ihminen on käyttämään fyysisiä ja henkisiä voimavarojaan tehdessään työtä. (Ruohotie & Honka 1999, 13.)

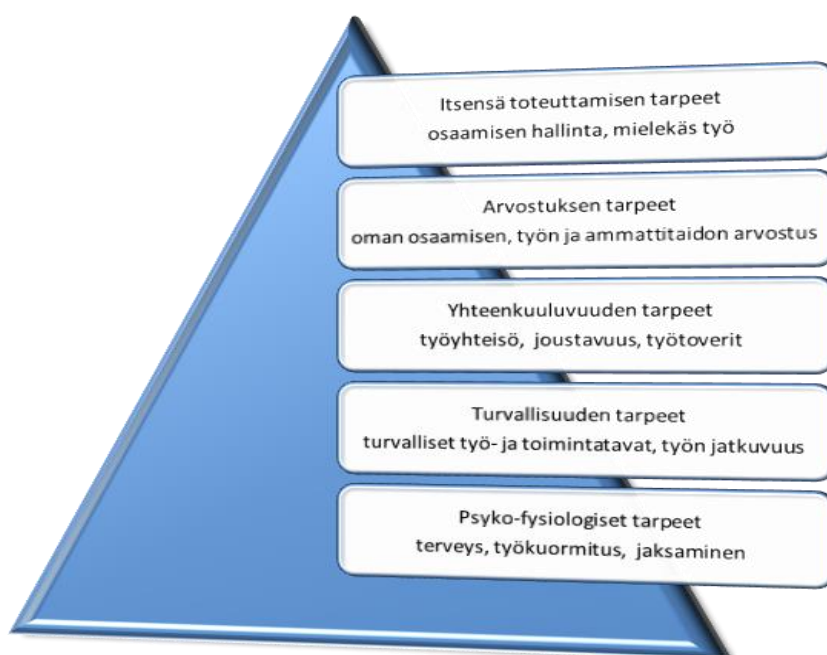
Motivaatiotekijät jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat raha, edut ja asema. Rahaelementti sisältää sekä säännöllisen palkan että tulokseen tai suoritukseen perustuvat palkkiot ja lisät. Edut sisältävät organisaation henkilöstölleen tarjoamat edut, jotka voivat liittyä esimerkiksi ruokailuun, terveydenhoitoon, liikuntaan ja vapaa-aikaan. Asemaan kuuluvat motivaatiotekijät liittyvät tittleihin, valtaan ja vastuisiin. Sisäisiä motivaatiotekijöitä on tarkoituksellisuuden ja itsensä toteuttamisen tunne työssä, vapauden tunne, edistyksen ja henkilökohtaisen kasvun tunne, oivalluksen kautta syntyvä ilo sekä yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kanssa. (Hyppänen 2013, 141.)

Yrityksissä onkin jo muutamien vuosikymmenten ajan kannettu huolta siitä, että ihmisiä pitäisi motivoida enemmän työhönsä ja kiinnittää huomiota esimiesten motivointitaitoihin. Työssään motivoitunut henkilöstö on kaikkien yritysten päämäärä. Motivaatio on monisyinen ja elävä prosessi, ei mikään staattinen lista asioita. Motivaation voidaankin ajatella olevan jäävuoren huippu, jonka näkymätön osa ovat asenteet, arvot ja elämänkatsomus jäävuoren juuressa. Työn sisältö ratkaisee pitkälti sen, miten merkitykselliseksi ja innostavaksi työntekijä työhönsä kokee. Silloin kun työ vastaa ihmisen sisäisiä kiinnostuksen kohteita, sopii arvomaailmaan ja persoonallisuustyyppiin, on helppo olla sitoutunut ja innostunut. Jos työ on sisällöltään yksitoikkoista ja mekaanista, se ei itsessään sytytä tekijäänsä. Silloin motivaatiotekijöinä korostuvat esimerkiksi työpaikan ihmis-suhteet, turvallisuus ja palkka. (Viitala 2004, 135–136.)

Motivaatiotekijöiden osalta meissä ihmisissä ei ole tapahtunut isoja muutoksia (Hyppänen 2013, 141). Abraham Maslowin tarvehierarkia (kuvio 3) on vuosikymmeniä vanha ja sitä käytetään edelleen johtamis- ja työyhteisökoulutuksissa. Sen mukaan meillä on erilaisia tarpeita. Kun alemman asteen tarpeemme on tyydytetty, aktivoituvat ylemmän asteen tarpeet. (Luukkala 2011, 157.) Mas-

low'n mukaan on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voi kutsua perustarpeiksi. Ne ovat: psyko-fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Lisäksi ihmiselle on tyypillistä halu saavuttaa tai ylläpitää erilaisia näiden tarpeiden taustalla olevia olosuhteita. Nämä perustavoitteet ovat toisistaan riippuvaisia hierarkkisen olettamuksen mukaisesti. Jos tarve on melko hyvin tyydytetty, seuraavan tason tarve herää dominoimaan tietoisista elämästä. (Rauramo 2008, 29.)

Yhteisöön kuulumisen ytimessä on luottamus toisiin. Silloin tunnemme itsemme sisäpuoliseksi ulkopuolisuuden sijasta; on syntynyt me-kokemus. Työelämässä tällainen yhteisöllisyys lisää työhyvinvointiamme: jaksamista, yhteistyötä ja tuloksentekeä. Kokiessamme ensin tällaista hyväksytyksi tulemistä haluamme sen jälkeen nousta sosiaalisia tikkaita ylöspäin. Haluamme tehdä työmme niin hyvin, että saamme arvostusta osaksemme. Sen jälkeen saamme enemmän vastuuta ja meitä kuunnellaan. (Luukkala 2011, 158.)



Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia (mukaillen Rauramo 2008, 27)

4 Työilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Ilmapiirin käsite on moniulotteinen ja siten sen mittaaminenkin on osoittautunut varsin hankalaksi. (Rauramo 2008, 124–125.) Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä työilmapiiri tukevat niin työyhteisön menestymistä, kuin sen jäsenten hyvinvointiakin. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota- ja hyvinvointia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138.)

Kun ilmapiiri on kannustava ja turvallinen, työntekijä sitoutuu yritykseen ja kokee siihen kohdistuvan arvostelun jopa henkilökohtaisena loukkauksena. Jos ilmapiiriä leimaavat johdon epämääräiset lupaukset ja katteeton imartelu, työntekijälle syntyy epärealistisia odotuksia omasta urakehityksestä. Yrityksen ilmapiirillä on merkitystä työmotivaation, työtyytyväisyyden ja työn tulosten kannalta. Yrityksen ilmapiiri riippuu huomattavassa määrin objektiivisista tekijöistä, kuten yrityksen koosta, rakenteesta, kulttuurista ja yrityksen tavoitteista. Se riippuu myös yrityksen henkilöstön yksilöllisistä piirteistä, kuten koulutuksesta ja palvelusajan pituudesta sekä työasenteista. (Ruohotie & Honka 1999, 119–120.)

Työpaikan ilmapiiriä ei luo henkiolento, eikä hyvä tai huono ilmapiiri synny sattumalta vaan se on aina tulosta jostain. Aika ajoin pitää täsmentää työyhteisön eri henkilöiden rooleihin ja vastuisiin liittyvät odotukset, jotta tavoitteet voidaan saavuttaa. Kun toiminta arvioidaan aika ajoin niiden käyttökelpoisuuden näkökulmasta, ne päivittyvät palvelemaan sitä tehtävää, joka työyhteisöllä on. Kun työnteon perusedellytykset ovat selvät, työyhteisöön syntyy yhteenkuuluvuuden tunnetta ja me-henkeä. (Havunen & Lavikkala 2010, 21.) Jokainen on henkilökohtaisesti vastuussa työyhteisön ilmapiiristä. Hyvän ilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan huomaavaisuutta, joka on enemmän kuin kohteliaisuutta. Huomaavainen työntekijä pyrkii omalta osaltaan välttämään turhia konflikteja ja osaa peräännyä asioissa, jotka ovat jollekin toiselle kynnyskysymyksiä. Jokin asia voi olla toiselle tärkeä, vaikka se itselle ei olisi. Jokainen voi omalla toiminnallaan käynnistää keskustelukulttuuria työpaikallaan. Toisaalta jokainen voi omalla

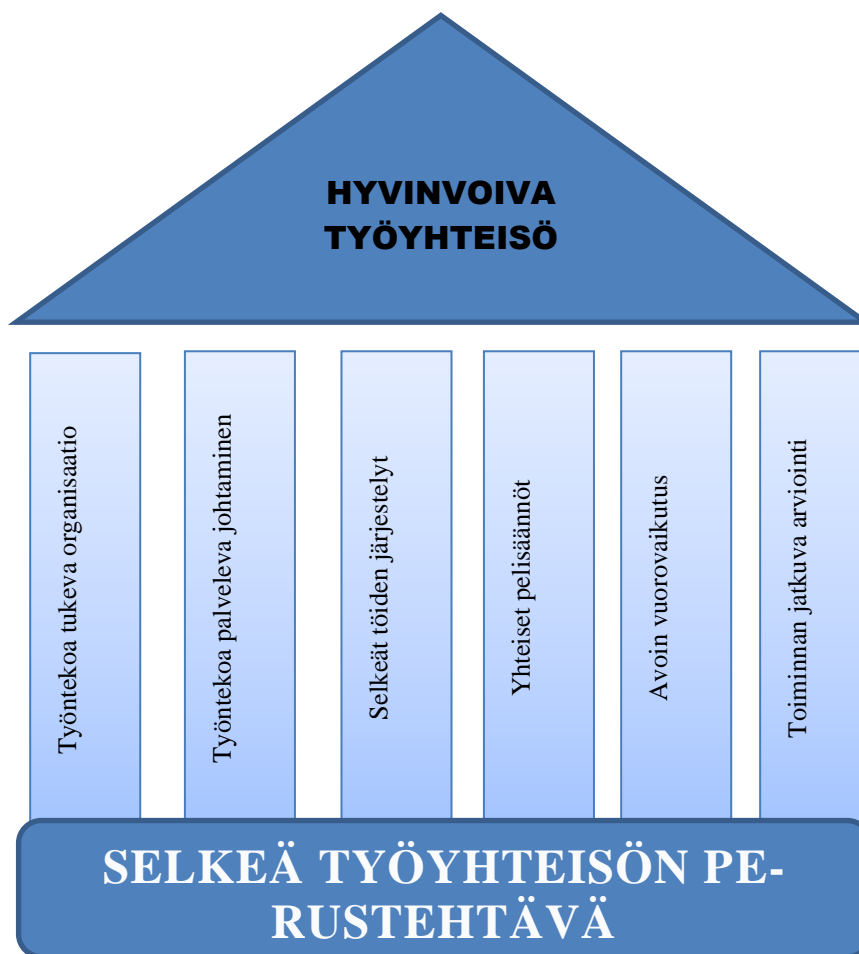
toiminnallaan olla esteenä avoimelle keskustelulle esimerkiksi toimimalla niin, ettei sano asioita kasvokkain, mutta valittaa selän takana. (Suomen sairaanhoitajaliitto 2014, 114–115.)

5 Työyhteisötekijät

Työyhteisön merkitys ihmisen elämän jäsentäjänä on erittäin merkittävä. Se miten ihminen kokee arkisen työnsä, työpaikalla kohtaamansa ihmiset ja siellä tapahtuvan vuorovaikutuksen, vaikuttaa hänen elämäänsä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.) Merkittävä osa hyvin toimivan työyhteisön toiminnasta koostuu vuorovaikutuksellisista ja asenteellisista asenteista. Työnteon perusedellytysten on oltava kunnossa, ennen kuin työ sujuu, mutta vielä tärkeämpänä osana onnistumista on toimiva työyhteisö. On esitetty, että työssä onnistumiseen vaikuttaa eniten erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 10.)

Työyhteisötaitoihin kuuluu lähtökohtaisesti yhteisten pelisääntöjen noudattaminen. Työpaikalla jokaisen kuuluu noudattaa hyvän käytöksen ja kohteliaisuuden perussääntöjä. On osattava myös kommunikoida. Tämä ei tarkoita, ettei saisi olla eri mieltä. Päinvastoin, työntekijä osoittaa vastuun heittäytymällä avoimiin keskusteluihin, joissa erimielisyydet hallitaan ja osataan käsitellä. Työntekijän tulee osata ilmaista mielipiteensä rakentavasti. Näin toimien taitava työntekijä huolehtii osaltaan työyhteisön toimivuudesta, huomioi kokonaisuuden ja auttaa toisia. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 113.)

Toimivassa työyhteisössä työhyvinvoinnin kivijalkana on työyhteisön selkeä perustehtävä ja peruspilareina työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi (kuvio 4). Ammatilliseen asenteeseen työpaikalla kuuluu toiminnan arviointi ja kehittäminen perustehtävästä käsin. Näin esimerkiksi ristiriidat eivät henkilöidy vaan ratkaisuja etsitään työlähtöisesti. (Virtanen & Sinokki 2014, 163.)



Kuvio 4. Työyhteisön työhyvinvoinnin peruspilarit (mukaillen Järvinen 2008, 85)

Hyvässä työyhteisössä asioita kehitetään yhdessä ratkaisukeskeisessä hengessä ja katse on tulevassa. Kehittämiseen osallistuvat toimivassa yhteistyössä johto, esimiehet ja henkilöstö. Jokaisen henkilöstön jäsenen pitäisi päästä vaikuttamaan niihin asioihin, jotka lisäävät yhtenäisiä toimintatapoja, työn sujumista, yhteistyötä ja parempaa ilmapiiriä. Hyvin toimivan työyhteisön jäsenet ovat myös kiinteässä yhteistyössä henkilöstöhallinnon, työsuojelun, luottamushenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Tarvittaessa uskalletaan ja osataan ottaa työyhteisöön ulkopuolinen asiantuntija auttamaan työyhteisön kehittämisessä. Hyvinvoivassa työyhteisössä jokainen työntekijä tekee työnsä mahdollisimman hyvin, ottaa vastuun tekemisistään ja kehittää työtään ja työyhteisöään. (Työturvallisuuskeskus 2010, 12.)

5.1 Arvot ja asenteet

Arvot ovat yleisesti hyväksytyjä periaatteita, joiden mukaan toimitaan ja joista rakentuu työyhteisön näkymätön selkäranka. Kun kaikki työyhteisön jäsenet sisäistävät yhteiset arvot, ne auttavat hahmottamaan kokonaisuuksia. (Paasi-vaara & Nikkilä 2010, 14.) Arvot ohjaavat päätöksentekoa, johtamista ja henkilöstön käyttäytymistä työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä eettisiä arvoja ovat ainakin vastuullisuus, kaikkien hyvinvoinnista huolehtiminen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus, kohtuus, rakentava yhteistyö sekä kanssaihminen arvostaminen ja kunnioittaminen. Myönteisyys ja realistinen positiivisuus vaikuttavat hyvinvointiin. Ystävällisyys ja huomaavaisuus ovat työn imua lisäävä menestyksen lähde. (Virtanen & Sinokki 2014, 179.)

Arvot muodostavat organisaatiokulttuurin kivijalan. Arvot ovat asioita, joita pidetään organisaatiossa tärkeinä ja joita arvostetaan. Arvot kertovat, mitä pidetään oikeana ja mitä vääränä, mitä tavoiteltavana ja mitä vältettävänä. (Viitala 2007, 34.) Työntekijä on oikeassa työssä, kun hänen arvomaailmansa on yhdenmukainen työpaikan edustamien arvojen kanssa. Hyvä organisaatio tiedostaa arvonsa ja toimii niiden mukaisesti. Työhönottovaiheessa on hyvä selvittää, millaisiin arvoihin työnantajapuolella on sitouduttu, sillä se antaa työntekijälle mahdollisuuden arvioida sopivuuttaan työhön. Lisäksi kunnollinen perehdyttäminen organisaatioon ja sen pelisääntöihin varmistaa, että työntekijä tietää, mihin sitoutuu. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Perehdyttämisen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle tai uuteen tehtävään tulevalle henkilölle sellaiset valmiudet, joilla hän voi menestyksekkäästi hoitaa tehtävää, jota varten hänet on palkattu. Perehdyttäminen sisältää tiedottamisen ennen työhön tuloa, vastaanoton ja yrityksen perehdyttämisen, varsinaisen työsuuhdeperehdyttämisen sekä käytännön työhön opastuksen. (Hyppänen 2013, 217.)

Sukupuolten tasa-arvo on keskeinen työelämän laadun ja työhyvinvoinnin ulottuvuus. Työelämän laatuun ja hyvinvointiin luetaan kuuluvaksi muun muassa työsuhdeturvaan, palkkaukseen ja muihin etuihin, työnjakoon, työoloihin, työilmapiiriin ja työjärjestelyihin liittyviä toimintakäytäntöjä. Sukupuolella on merkitystä kaikilla näillä alueilla. Sukupuolten tasa-arvon edistämisellä voidaan vastata moniin työelämän ongelmiin, jotka aiemmin ovat jääneet vaille ratkaisua.

Myös lainsäädäntö edellyttää työhyvinvoinnin kehittämistä tasa-arvon näkökulmasta. Tasa-arvolaki velvoittaa vähintään 30 henkilöä työllistävät työpaikat suunnitelmalliseen tasa-arvon edistämiseen. (Rikosseuraamuslaitos 2010, 13.)

Hyvä henki syntyy toisen työn arvostamisesta, avoimuudesta, auttamishalusta, onnistumisesta ja luottamuksesta (Manka ym. 2007, 9.) Työyhteisön, esimiehen ja ystävien osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Jos arvostus ei näy arjessa, ei sitä tarvita juhlapuheissakaan. (Rauramo 2008, 143–144.) Esimiehen tehtävänä on auttaa työntekijöitä onnistumaan ja hänen tulee osoittaa henkilöstölle arvostusta. Arvostus on keino parantaa hyvinvointia huomattavasti. Kaikki toivovat ja odottavat saavansa arvostusta työpaikan ihmissuhteissa. Erytisen merkitykselliseksi koetaan luonnollisesti esimieheltä saatu arvostus. (Virtanen & Sinokki 2014, 148.)

5.2 Osaaminen ja tiedon jakaminen

Työyhteisössä yleensä odotetaan toimivia ihmissuhteita ja sujuvaa keskustelua. Tietoa ja osaamista vaalivassa työyhteisössä yhteistyö sujuu, tieto kulkee ja ilmapiiri on arvostava. Osaaminen on sekä yksilöiden että työyhteisöjen kilpailukyvyyn perusta ja tärkeää myös työhyvinvoinnille. Kilpailukyvyyn säilyttämiseksi työyhteisön pitää kehittää ja jakaa osaamistaan jatkuvasti tulevaisuutta ennakoiden. Tässä kehityksessä korostuu koulutuksen rinnalla tietojen, taitojen ja kokemuksen jakaminen yhteiseen käyttöön. (Virtanen & Sinokki 2014, 180.) Keskusteleva ja yksilöitä arvostava toimintakulttuuri mahdollistaa yksilöiden osaamisen hyödyntämisen. Työntekijöitä motivoi se, että heillä on mahdollisuus hyödyntää osaamistaan. Koulutuksen lisäksi ollaan valmiita kehittämään työtapoja ja – menetelmiä. Näin yksilöiden osaamisesta voidaan rakentaa organisaatiolle vahva kompetenssi. (Kesti 2013, 121.)

Viestintä eli tiedonkulku on avainasia onnistuneen työyhteisön toiminnassa. Työyhteisön toiminnan muodostaa ja sitä pitää yllä jäsenten välinen viestintä.

Voidaan sanoa, että työyhteisö on hyvin pitkälti sellainen, millaista viestintä on. Viestinnän kehittäminen on siis työyhteisön toiminnan elinehto. Viestintä mahdollistaa työyhteisön jatkuvuuden, yhteistyön ja tavoitteiden saavuttaminen. Viestinnän onnistuminen riippuu siitä, kuinka järjestelmän tavoitteet sovitetaan järjestelmän rajoituksiin eri tilanteissa: ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa viestiä. Vastuu viestintäprosessien kehittämisestä on kaikilla työntekijöillä, mutta kehittämissuunnan määrää johtaja. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 90.)

Viestintää syytetään usein tiedon puutteellisesta jakamisesta ja tiedotuksen epäselvyydestä. Työntekijät voivat kokea, että he jäävät jostain tärkeästä tiedosta paitsi organisaation huonon viestinnän vuoksi. Näin ei kuitenkaan useinkaan ole viestinnän näkökulmasta katsottuna. Ihminen tyydyttää tarvittaessa tiedonjanssa huhuista tai lukemalla ”rivien välistä”. Tällöin tilannetta ei juuri-kaan voida parantaa sisäisellä viestinnällä. (Kesti 2013, 138.) Usein hyvä viestintä tarvitsee tuekseen yhteisiä sopimuksia ja systematiikkaa. Yrityksen viestintäjärjestelmä koostuu sovituista ja noudatettavista viestintäkäytännöistä. Käytännöissä sovitaan yrityksen menettelytavat ja pelisäännöt, joilla viestitään. (Viitala 2013, 269.)

6 Työhyvinvointia esimiestyöllä

Työhyvinvoinnin henkilöjohtaminen muodostuu ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutuksessa johtaja- tai esimiesasemassa olevat antavat johdettaville arvostusta ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia, palautetta ja ohjausta, neuvoja ja muuta sosiaalista tukea, ongelmanratkaisua ja onnistumisen mahdollisuuksia. (Tarkkonen 2012, 82.) Hyvän johtamisen eräs tunnusmerkki on se, että henkilöstöllä on selkeä yhteinen tahtotila. Henkilöissä jokaisen rooli on harkittu. Toiminnassa tulee olla tilaa avoimelle keskustelulle ja luoville näkemyksille. Henkilöstöjohtamisen tehtävänä on mahdollistaa henkilöstölle hyvät työnteon mahdollisuudet käytännössä. (Suonsivu 2011, 135–137)

Monet työyhteisöjen ongelmat ja varsinkin niiden jatkuminen juontavat juurensa johtajan roolista työyhteisössä. Tyypillisesti esimiehen rooli on vinoutunut joko niin, että hän työskentelee liian erillään ja kaukana työyhteisönsä arkitodellisuudesta tai siten, että hän on asettunut liian lähelle työyhteisöä ja sen jäseniä. Moni esimies on sanonut, että he eivät ole koskaan tietoisesti pohtineet asemaansa työyhteisössä. On esimiehiä, jotka eivät edes myönnä sitä, että he ovat auktoriteettiasemassa suhteessa työyhteisönsä jäseniin. (Järvinen 2001, 63.) Vaikka jokainen haluaa, että voi työssään toimia melko itsenäisesti, se ei kuitenkaan poista tuen ja avun tarvetta. Johtamisen kannalta tämä ei ole helppo yhtälö. Toisaalta esimiehen pitäisi luottaa alaisiinsa ja välttää liiallista neuvomista ja kontrollia, mutta toisaalta hänen pitäisi osoittaa kiinnostusta heidän työhönsä ja monin tavoin tukea heitä. (Järvinen 2012, 111.)

Valtion henkilöstöpolitiikan linjausten mukaan esimieheltä odotetaan:

- luottamuksellista yhteistyötä ja vuorovaikutusta
- henkilöstön tietojen ja taitojen kehittämistä
- työilmapiirin rakentamista
- jokaisen työntekijän hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimista
- henkilöstön kannustamista

(Valtiokonttori 2014).

Johtajan ollessa hyvä, hän on aloitteen tekijä. Hän näkee mahdollisuuksia, mutta tarttuu myös ongelmakohtiin. Hyvällä johtajalla on rohkeutta nostaa kissa pöydälle. Hän ei tee sitä syyllistävästi vaan ratkaisua hakien. Hyvä johtaja tunnustaa tietämättömyytensä, ja hän ottaa asioista selvää. Pidämme yleensä sellaista johtajaa hyvänä, joka on kiinnostunut kuulemaan muiden mielipiteitä ja näkemyksiä työasioista. Hän kannustaa meitä ottamaan esiin ongelmakohtia ratkaisuhakuisesti. Hyvä johtaja tarttuu kehittämisideoihin ja vie niitä eteenpäin: hän haluaa että hyvät ideat toteutetaan käytännössä. (Luukkala 2011, 268–269.)

Esimiehen työ olisi useasti henkisesti huomattavasti helpompaa, jos ihmiset toimisivat aina esimiehen toivomalla tavalla. Valitettavasti kuitenkin alaisten käyttäytyminen ja suhtautuminen asioihin voi poiketa suurestikin esimiehen

omista käsityksistä ja asenteista. Esimies joka kuuntelee maltillisesti ja kiinnostuneena työyhteisön erilaisia mielipiteitä, toiveita, huolia ja kritiikinaiheita, herättää työntekijöissä luottamusta ja turvallisuutta. (Järvinen 2012, 23.)

Epäammattillinen esimies arvostelee johtoa eikä kykene edustamaan varsinkaan sellaisia päätöksiä, joista alaiset eivät pidä. Tällainen esimies ei yleensä joko ymmärrä rooliaan työnantajan edustajana tai sitten hänen itsetuntonsa ei kestä johdon sanansaattajana saamaansa kritiikkiä ja tyytymättömyyttä. Joidenkin esimiesten ammatillinen ote herpaantuu erityisesti silloin, kun alaiset käyttäytyvät riittävän uhmakkaasti tai hyökkäävästi esimiestään kohtaan. (Järvinen 2011, 146–147.)

Luottamuksen rakentaminen on pitkäjänteistä työtä, jota esimiehen on tehtävä ansaitakseen työntekijöiden luottamuksen. Luottamuksen rakentaminen kestää kauan, mutta luottamus voidaan menettää hetkessä. Esimerkiksi jos esimies nostaa ryhmässä esille työntekijän kanssa käydyn luottamuksellisen asian, luottamus on hetkessä menetetty. Siksi esimiehen pitää olla valveutunut ja hienotunteinen asioiden hoitamisessa. (Kesti 2013, 91.) Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen on merkittävä työhyvinvoinnin mahdollistaja. Työyhteisöissä, joissa johtaminen koettiin oikeudenmukaiseksi, psyykkisen rasituksen riski oli puolet pienempi kuin epäoikeudenmukaisesti johdetuissa työpaikoissa. (Valtionkonttori 2014.)

6.1 Palautteen antaminen

Yksi tavallinen syy tyytymättömyyteen työpaikoilla on vähäinen palautteen saaminen. Työntekijä kokee työnsä tärkeäksi ja arvostetuksi, kun siitä annetaan palautetta. Kielteinenkin palaute koetaan kehittymisen kannalta tärkeäksi. (Virtanen & Sinokki 2014, 181.) Palautteenannon vaikeus johtuu kulttuurisesta taustastamme – palautteenanto ei ole suomalainen tapa. ”Kissa kiitoksella elää” - tyyppiset sananparret kertovat siitä perinteisestä käsityksestä että palautteella ei ole mitään virkaa. Tämä asenne näkyy myös siinä, että ei osata ottaa palautetta vastaan. Esimiehen on tärkeä muistaa, että vaikka työntekijä tietää onnistuneensa työssään ja jopa ylittäneensä tavoitteet, hän tarvitsee siitä huolimatta

vahvistukseksi esimiehensä palautteen. Jos esimies ei sitä anna, työntekijä tulkitsee helposti niin, että organisaatiota ei kiinnosta hänen työpanoksensa. Tämä mielikuva alkaa vähitellen murentaa hänen työmotivaatiotaan ja sitoutumista organisaatioon. (Järvinen 2012, 113.)

Kehuilla ja kiitoksilla pystytään ohjailemaan ihmistä tehokkaammin kuin haukuilla ja kielloilla, koska myönteinen palaute antaa toiminnalle suunnan. Myönteinen asenne on tehokas myös siksi, että tunteet tarttuvat ja leviävät. (Ahola 2011, 75.) Perinteinen ja yhä käyttökelpoinen tapa kannustavaan palautteeseen on ns. hampurilaismalli. Siinä korjaava palaute annetaan rakentavasti niin, että ensin huomioidaan positiivinen asia ja sitten kerrotaan kehittämistarve, jonka jälkeen vielä annetaan kannustavaa positiivista palautetta. Mielessä kannattaa pitää muistisääntö, jossa epäasiallinen kommentti pitää korvata viidellä positiivisella, jotta henkilön suorituskyky palautuu entiselleen. (Kesti 2013, 95.) Kriittinen palaute annetaan kahden kesken. Asiallinen kehuminen voidaan usein toteuttaa toisten kuullen. Välitön palaute on yleensä parempi kuin viivästynyt. (Luukkala 2011, 246.)

6.2 Kehityskeskustelut

Tärkeä osa työn ja osaamisen kehittämistä työyhteisössä on kehityskeskustelu. Keskustelu on osa palautejärjestelmää sekä työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seurantaa, jonka avulla kehitetään työn tavoitteellisuutta, osaamista ja yhteistoimintaa. Onnistunut kehityskeskustelu rakentaa myönteistä ilmapiiriä ja lisää arvostuksen tunnetta. Työntekijöille pitää etukäteen selvittää kehityskeskustelujen tarkoitus ja antaa aikaa valmistautua keskusteluun huolella. Kehityskeskusteluja tulisi käydä ainakin kerran tai kaksi vuodessa ja tulokset tulisi voida dokumentoida tietojärjestelmiin. Näin arvokas tieto henkilöstötilanteesta, osaamisesta ja kehitystarpeista säilyisi muuttuvissakin tilanteissa. (Virtanen & Sinokki 2014, 181.)

Kehityskeskustelu tarjoaa mahdollisuuden työntekijän työhyvinvoinnin edellytyksistä huolehtimiseen. Siinä päivitetään, mitä työntekijä tietää, mikä hänen

työnsä merkitys organisaatiossa on, mitkä ovat hänelle määrättyt työtehtävät ja asetetut tavoitteet, miten hyvin hänen työnsä on arvioitu sujuneen ja mitä häneltä odotetaan. Vähintään yhtä tärkeää kehityskeskustelussa on se, että esimies saa tietää, miten työntekijä viihtyy ja jaksaa työssään, mitä hän odottaa ja toivoo tulevaisuudeltaan ja minkälaisia ideoita tai ehdotuksia hänellä on työnsä, työyhteisönsä ja yhteisten toimintakäytäntöjen kehittämistä. (Ahola 2011, 83.) Lisäksi on tärkeää keskustella siitä, onko henkilö saanut riittävästi tukea esimieheltään ja organisaatioltaan (Järvinen 2012, 45).

Kehityskeskustelu on osa järjestelmällistä johtamista. Sen toteuttaminen ei voi kestävästi perustua vapaaehtoisuuteen. Kehityskeskustelun käymistä tulisi organisaatiossa edellyttää. Jokaisen esimiehen tulisi käydä alaiensa kanssa kehityskeskustelut. Se, miten alaiset kokevat kehityskeskustelut, kertoo usein siitä, kuinka tärkeänä ja toimivana johtamisen välineenä esimies ja organisaation johto pitävät keskusteluita. Hyvään esimies-alaisuuteeseen kuuluu se, että palautetta annetaan ja vastaanotetaan puolin ja toisin. Palaute on kehittymisen edellytys ja kuuluu olennaisena osana kehityskeskusteluun. Suoritusarviointia ei voi toteuttaa antamatta palautetta, ja suoritus ei voi myöskään kehittyä antamatta palautetta. Tavoitteiden merkitys vesittyy, jos tavoitteita ei seurata eikä henkilö saa palautetta. Esimies joka ei koskaan anna korjaavaa palautetta, ei mahdollista alaiensa kehittymistä. Asianmukaisesti annettu palaute tulkitaan yleensä kiinnostuksena ja välittämisenä. (Aarnikoivu 2010, 73.)

7 Työyhteisön haasteita työhyvinvoinnin kannalta

Hierarkkinen organisaatio, jossa on monta esimiesporrasta, on psyykkisesti kuormittava paikka olla töissä. Tällaisia organisaatioita ovat esimerkiksi armeija, poliisivoimat ja vankeinhoito. (Luukkala 2011, 220.) Työyhteisöjen ongelmat sekä niiden ilmeneminen ovat aina ainutlaatuisia – ei siis ole olemassa kahta täysin samanlaista ongelmatilannetta. Ongelmien ja niiden ilmenemisen yksilöllisyyteen vaikuttavat erityisesti työyhteisön historia, työpaikan kulttuuri ja työtehtävien sisältö. (Järvinen 2001, 82.) Työoloihin vaikuttavista kielteisistä asioista korostuvat erityisesti kiire, epävarmuus työn jatkumisesta,

pakkotahtisuus ja huonot työjärjestelyt. Työpaikoilla nämä asiat näkyvät poissaolojen lisääntymisenä, henkilöstön vaihtuvuutena, heikentyneenä työtyytyväisyytenä ja luottamuksen heikentymisenä työnantajaa kohtaan. (Viitala 2007, 222.)

Työpahoinvointi on ihmisen ja työn yhteensopimattomuutta. Tällaisessa tilanteessa väsymme ennenaikaisesti ja liikaa. Ajattelumme muuttuu kyyniseksi: ”Olen täällä vain töissä.” Kyynisinä emme halua emmekä kykene antamaan itsestämme parasta. Työpäivän jälkeen olemme vapaa-aikana kotona ollessamme huonoimmillamme, koska työ on vienyt leijonanosan ajasta ja energiasta. Kokonaiselämämme on epätasapainossa. Toimintakykymme laskee entisestään; emme saa enää aikaan niin paljon kuin ennen. Tilalle tulee riittämättömyyden kokemus. (Luukkala 2011, 47.)

Työelämässä on yleisinhimillistä, että eri osastojen ja ammattiryhmien välille syntyy jännitettä. Niin kauan kun nämä jännitteet ovat lieviä ne palvelevat työntekoa. Mutta jos tämä jännite muuttuu liian voimakkaaksi ja negatiiviseksi, siitä on haittaa. Jännitteestä muodostuu kateuskuvioita, jotka luovat pohjaa työrauhan häirinnälle moninaisin ilmenemismuodoin. (Luukkala 2011, 206–207.) Työpahoinvointi on usein tulosta työn sujumattomuudesta ja epäselvyyksistä työn tekemisen tavoissa. Työpahoinvointi ei saavuta työyhteisöä kuin pandemia, vaan siitä on ennusmerkkejä huomattavasti aikaisemmin. Valitettavasti nämä merkit eivät tule aina esille tarpeeksi varhain, jotta niihin voitaisiin reagoida tarpeeksi ajoissa. (Havunen & Lavikkala 2010, 74.)

7.1 Työstressi

Kiireen ja stressin kokemus on lisääntynyt sekä suomalaisessa työelämässä että kaikissa vanhoissa EU-maissa. Joka toinen työntekijä EU-alueella sanoo kiireen haittaavan työtään. Suomessa stressin kokeminen lisääntyi jo 1990 – luvulla. Hoitamaton työperäinen stressi voi johtaa työuupumukseen. Silti ihmiset tokaisevat kuin leikin asiana, että on stressiä. Tottahan se onkin, että pientä fysiologista stressiä me koemme aina, kun teemme jotain. Tutkijat erottavat tämän elämän käyttövoimaan kuuluvan hyvän eustressin haitallisesta stressistä,

jota he nimittävät distressiksi. Siitä on kyse työstressissä. (Nykänen 2009, 4445.)

Stressi on hälytystila, jonka alkuperäinen merkitys liittyy ulkopuolisen uhan torjumiseen ja hengissä selviämiseen. Stressitilanne syntyy, kun havaitsemme ympäristössämme jotain uhkaavaa. Nykyajan ihminen kohtaa harvemmin henkeä uhkaavia tilanteita, mutta kytkennät hermostossa palvelevat edelleen alkuperäistä tehtäväänsä. Stressi sinänsä ei ole haitallinen, pikemminkin päinvastoin: se saattaa meidät sopivaan vireystilaan haasteellisia tilanteita kohdatessamme. Haitalliseksi stressi muuttuu silloin, kun se jatkuu voimakkaana pitkään ja ihminen kokee hallitsemattomuuden tunnetta. (Havunen & Lavikkala 2010, 75.) Tyypillistä on se, että stressaavan tilanteen annetaan jatkua aivan liian kauan, jopa vuosia ilman kunnollista palautumista edes lomalla, kun myös vapaa-aika on pakattu täyteen aktiviteetteja. Olisi hyvä aika-ajoin pohtia, mitä todella on pakko tehdä. (Jabe 2010, 57.)

Stressi saattaa aiheuttaa väsymystä, unettomuutta ja keskittymiskyvyn puutetta. Huonosti paranevat flunssat, pitkittyvät kiputilat tai jatkuvat vatsaongelmat voivat myös olla merkkejä stressistä. Siihen voi liittyä myös mielihyvän kokemisen menettäminen, aloitekyvyttömyys, keskittymisvaikeudet, jatkuva tyytymättömyys, alemmuudentunne ja mahdollisesti ahdistuneisuus. Stressaantuneella ihmisellä nämä oireet eivät tunnu väistyvän, vaan ne kestävät viikkokausia. Organisaatioille henkilöstön stressaantuminen on monella tavalla haitallista. Stressi aiheuttaa poissaoloja ja tehokkuuden alenemista ja sen hoidosta aiheutuu kustannuksia. Useimmiten stressi heijastuu myös toiminnan laatuun. (Viitala 2013, 220–221.)

Jatkuva epäselvyys omasta roolista ja työhön liittyvistä tavoitteista on vakava stressitekijä työelämässä. On välttämätöntä, että työnkuva on selkeä ja ymmärrettävissä oleva ja että työntekijälle annetaan riittävästi vapautta toteuttaa ja rytmittää työ mielensä mukaisesti. Stressi saattaa myös ilmentyä psyykkisenä kyllästyneisyytenä, jolla tarkoitetaan tilaa, jossa esiintyy vastenmielisyyttä tiettyä tehtävää tai ympäristöä kohtaan. Henkilö kokee saaneensa tarpeeksi tietystä tehtävästä ja on ärtynyt, kyllästynyt ja alakuloinen.

Stressi kuluttaa ihmisen psyykkisiä voimavaroja, eivätkä päivittäiset tehtävät tunnu stressiä kärsivän henkilön osalta sujuvan juuri lainkaan. Kun työ ei suju, henkilö huolestuu tilanteesta, menettää itseluottamustaan ja stressaantuu entistä enemmän. (Juuti 2006, 111–114.)

Aiemmin stressistä on puhuttu lähinnä yksilöiden ongelmana. Nyt on kuitenkin huomattu, että monilla aloilla ja työpaikoilla saattaa lähes koko työyhteisö olla nääntymässä työpaineen alla. Tämä johtuu siitä, että työyhteisön uupumus syntyy yleensä jatkuvista muutoksista tai henkilöresurssien vähäisyydestä suhteessa työn määrään. Tällaisia työyhteisöjä tapaa nykyään sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. (Järvinen 2001, 85.) Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat joko myönteisesti tai kielteisesti stressin kokemiseen. Hyvä työtoveri- ja esimiestuki antavat voimavaroja, kun taas heikot ihmissuhteet ovat työtyytymättömyyden lähde. (Suonsivu 2011, 27.)

7.2 Työuupumus ja burn out

Työuupumus kuvaa työntekijän psyykkisten voimavarojen ehtymistä haitallisen työkuormituksen seurauksena. Työkuormitus voi koostua monenlaisista hankalista tai ikävistä asioista työssä, jotka vaikeuttavat perustehtävän hoitamista ja tavoitteiden saavuttamista. (Ahola 2011, 22.) Työuupumuksen kehittyminen on yllättävän usein pitkä prosessi. Ei ole harvinaista, että sen kehittymiseen menee yli 10 vuotta. Ylitämme pikkuhiljaa huomaamatta voimavaramme; poltamme kynttiläämme suurella liekillä. Työuupumuksessa on kolme tasoa: lievä, kohtalainen ja vakava. Työuupumus eroaa burnout-käsitteestä siten, että työuupumuksessa on eri tasoja. Burnoutissa sen sijaan ei ole kuin yksi taso. Silloin ihminen on loppuun palanut ja hänen energiatasonsa on nollassa. (Luukkala 2011, 54–55.)

Työuupumus uhkaa erityisesti niitä, jotka kokevat työnsä innostavaksi ja ovat vastuunkantajia. Monesti he ovat hyvin koulutettuja ja työskentelevät haastavissa tehtävissä. Työuupumuksen tunnistaa muun muassa siitä, että ihmiseltä katoaa ensin työmotivaatio ja työnilo. (Viitala 2013, 221.) Työuupumus kehittyy stressistä, mutta on huomattavasti tavanomaista stressiä vakavampi

tila. Työuupumuksesta voi parantua, vaikka paraneminen vie pitkän ajan. (Lämsä & Hautala 2005, 76.) Nyrkkisääntönä on, että toipuminen vie puolet siitä ajasta, mitä meni aikaa energiattomuuskuoppaan putoamiseen. Jos työuupumus kehittyy kahdessa vuodessa, niin toipumiseen menee noin vuosi. (Luukkala 2011, 53.)

Työyhteisö on yksi työuupumuksen lähde silloin, kun työilmapiiri on huono ja työpaikan ihmissuhteet pahoin tulehtuneet. Työtoverit mököttävät tai ilkeilevät toisilleen, tai puhumme pahaa selän takana toisistamme. Kyttäämme toisen mahdollisia virheitä, ja jos niitä löydämme, huomauttelemme niistä ylinnokkaasti. Työtovereitamme kohtaan olemme kateellisia ja vähättelemme heidän tekemisiään. Pyrimme eristämään heidät muista. Emme tervehdi jotakuta, jätämme kertomatta tärkeitä työasioita jollekin toiselle. Näistä ja monista muista pienistä työyhteisön mahdollisista asiattomuuksista voi kasvaa lopulta ylitsepääsemätön vuori, jolloin joku yksittäinen työyhteisömme jäsen uupuu. (Luukkala 2011, 61.)

Toisaalta työuupumus voi olla merkki siitä, että työpaikalla ei ole tarpeeksi suojaavia tai hyvinvointia vahvistavia tekijöitä. On todettu, että ihmiset uupuvat kuormituksen alla herkemmin silloin, kun esimerkiksi palkkaus ja oikeudenmukaisuus eivät ole kunnossa. (Ahola 2011, 22.) Työuupumuksen synty on monitahoinen ongelma, ja uupumusta aiheuttavat yksilölliset ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Myös yleinen yhteiskunnallinen tilanne, erityisesti taloudellinen ja työllisyystilanne, voivat olla taustavaikuttajina. (Lämsä & Hautala 2005, 76.)

7.3 Hankalat yksilöongelmat työyhteisössä

Ihmisillä saattaa elämässään olla monia murheita ja vaikeuksia, jotka voivat vaikeuttaa heidän työssä selviytymistään. Muutama vuosikymmen sitten työelämä oli ihmisille merkittävästi helpompaa, sillä tehokkuus-, tulos-, ja laatuvaatimukset olivat vähäisemmät kuin nykyään. Silloin ihmisillä oli jopa työpaikalla aikaa jakaa toisilleen murheitaan ja tukea toinen toisiaan elämän vaikeuksissa (Järvinen 2011, 85.)

Hankaluudet työpaikan ihmissuhteissa vaikuttavat huomattavasti koko työyhteisön toimintaan. Vaikka päivittäiset erimielisyydet ja ristiriidat kuuluvat työyhteisön arkeen, ne saattavat aiheuttaa henkilöstölle masennusta, unihöiriöitä, ahdistusta ja keskittymiskyvyttömyyttä. (Virtanen & Sinokki 2014, 220–221). Hankaluudet työpaikan ihmissuhteissa ovat edelleen asia, josta tosipaikan tullen mielellään vaietaan niin organisaatioissa kuin yksilötasollakin. Kun yli puolet työntekijöistä raportoi työpaikallaan esiintyvän jonkintasoisia hankaluuksia ihmissuhteissa, on epätodennäköistä, että löytyy yhtään itselleen rehellistä työntekijää, joka ei olisi koskaan elämässään kohdannut hankalaa työtoveria. (Räisänen & Roth 2007, 7.)

Tyypillisiä yksilökeskeisiä pulmia ovat esimerkiksi alkoholi- ja huumeongelmat, erilaiset fyysiset ja psyykkiset sairaudet, elämänkriisit, työn ulkopuolisista seikoista johtuva uupuminen, hankalat persoonat ja tehtävien laiminlyönti sekä erilaiset rikkomukset (Järvinen 2012, 69). Monet esimiehet kokevat, että tällaisiin ongelmiin on kaikista hankalin puuttua ja niitä selvittää. Usein johtajat kysyvät, missä menee yksityisyyden raja eli mitkä asiat kuuluvat työpaikalle ja mitkä eivät. Yksilölähtöiseen ongelmaan viittaa tilanne, jossa henkilö toistuvasti rikkoo työyhteisön sisäisiä tai yleisesti vallitsevia käyttäytymissääntöjä tai sopimuksia. Yksilön henkilökohtaiset ongelmat voivat ilmetä työpaikalla monin tavoin. Karkeasti voitaisiin kuitenkin sanoa, että ne tulevat esiin joko ihmisen henkilökohtaisessa työkäyttäytymisessä tai hänen yhteistyösuhteissaan. (Järvinen 2001, 86–87.)

Harvemmin meistä kukaan syntyy valmiiksi vaikeana ihmisenä: vaikea käyttäytyminen on usein ulkoisten olosuhteiden tulosta. Varsinaisesta persoonallisuushäiriöstä kärsii todellisuudessa hyvin harva työelämässä oleva. Persoonallisuudenpiirteiden suhteen poikkeamme toisistamme. Yksi ärsyttää alituisella diplomatiallaan, toinen hyökkäävyydellään, kolmas kaikkietävyydellään, neljäs suurilla puheilla ja viides selkään puukottamisella. (Havunen & Lavikkala 2010, 125.) Yksityiselämässä ihmisellä on huomattavasti työpaikkaa suurempi vapaus päättää ihmissuhteistaan ja valita, kenen kanssa haluaa aikaansa viettää. Ihmissuhteet ovat aina vastavuoroisia, ja usein

saamme omalla käytöksellämmekin toisen reagoimaan ongelmallisesti. Työtoverin hankaluus on luonnollisesti myös tulkinnanvaraista. Erikoisesti käyttäytyvä työtoveri voi olla toisen mielestä hankala ja toisen mielestä piristävä. Kolmas ei ehkä ole kiinnittänyt mitään huomiota erikoiseen käytökseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 221.)

Yksilön menestys luo maaperää kateudelle. Kateus puolestaan luo henkisen paineen juoruiluun, aletaan kertoa menestyjän selän takana sellaisia juoruja, jotka horjuttavat hänen ammatillista uskottavuuttaan. Tähän tarkoitukseen sopivia tarinoita ovat sellaiset, jotka loukkaavat arvomaailmaa. Kateelliset saattavat aluksi testata varovaisesti juorujensa uskottavuutta muutamalla luotettavalla lähityötoverilla. Jos he saavat näistä tukea juorujen jatkamiseen ja levittämiseen yhteisvoimin, on epäsosiaalisten voimien järjestäytyminen jo aika pitkällä. Siitä on enää melko lyhyt matka siirtyä varsinaiseen työpaikkakiusaamiseen. Silloin kiusaamisen kohde saa suoraan kasvotusten kuulla näitä ikäviä juoruja itsestään. Kiusaamisen viimeisessä vaiheessa uhri nolataan julkisesti ja hänelle nauretaan porukalla. (Luukkala 2011, 221.) Yli 100 000 palkansaajaa kokee joka päivä olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan. Kiusatuksi tuleminen on vakava sosiaalinen konfliktitilanne, joka lisää stressiä ja heikentää hyvinvointia. Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä. Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilaan. (Työterveyslaitos 2014.)

Työpaikan hankalien ihmissuhteiden hinta näyttää kovalta niin henkilökohtaisena kärsimyksenä, organisaation toimivuutena kuin kansantaloudellisestikin mitattuna. Hankaluudet työpaikan ihmissuhteissa liittyvät merkittävästi työelämän tuskallisimpiin kipupisteisiin. Hankala työtoveri edustaa tilannetta, jossa meidän on erittäin vaikeaa olla tiedostavassa mielentilassa. Työtoveri koetaan hankalaksi, kun hän tai hänen toimintansa rikkoo odotuksiamme, arvojamme ja toiveitamme. (Räisänen & Roth 2007, 11.)

8 Keinoja ongelmien ratkaisemiseksi

Työhyvinvointiongelmia voidaan ennakoida havainnoimalla työyhteisöä ja seuraamalla ongelmista kertovia merkkejä: käyttäytykö joku eri lailla kuin ennen, onko klikkejä, kerrotaanko asioista avoimesti, kuuluuko työpaikalla naurua, juttelevatko työntekijät keskenään ja tulevatko he huoliensa kanssa esimiehen juttusille. Kannattaa myös seurata poissaoloja, erityisesti lyhyitä 1–3 päivän poissaoloja. (Hyppänen 2013, 178.)

Työhyvinvointiin liittyviä ongelmia voidaan ratkoa ja ennaltaehkäistä monin tavoin. Tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, ongelmanratkaisutekniikoita ja selkeitä pelisääntöjä. Joskus ongelmat ratkeavat kahden kesken keskustellen, joskus on parempi koota pienryhmä, jossa asiaa käsitellään. Yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt auttavat usein eteenpäin. Välillä ongelmat vaativat kompromissien tekemistä. Ongelmat saattavat johtua työn sisällöstä tai määrästä, ja silloin on syytä harkita työtehtävien uudelleenmuokkausta tai lisäkoulutusta. Joskus ongelmien ratkaisu vaatii ulkopuolista apua. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen noudattaa pelisääntöjä. (Hyppänen 2013. 180.)

Oleellista hyvinvoinnin kannalta on se, miten me toimimme hankalissa tilanteissa. Vastoinkäymisiä kohdatessamme toimintamme voidaan jakaa kahteen vaiheeseen: suhtautuminen ja ratkominen. Näistä lopputuloksen kannalta erityisen oleellista on suhtautuminen, koska se vaikuttaa ratkaisevasti siihen, ryhdymmekö ylipäänsä ratkomaan asiaa ja miten. (Ahola 2011, 79.) Työyhteisössä syntyvät ristiriidat tulee selvittää siellä missä ne ovat syntyneetkin – työpaikalla. Parhaimmillaan ristiriidat ja konfliktit ovat viestin tuojia. Ne kertovat siitä, mistä kannattaisi keskustella ja sopia yhdessä. (Työterveyslaitos 2014.)

Usein työhyvinvointia murentavat asiat, jotka voitaisiin ehkäistä hyvillä työyhteisötaidoilla. Niitä ovat tiivistetysti vuorovaikutustaidot, ristiriitojen ratkaisutaidot, sivistyneet käytöstavat, tunnetulkkaustaidot, riittävä ammatillisuus ja empaattisuus sekä omasta jaksamisesta huolehtiminen. Työyhteisötaitojen kehittyminen näkyy työpaikoilla konkreettisesti esim. sairauspoissaolojen vähenemisenä ja työhyvinvoinnin kasvuna. Työyhteisöjen tuloksellisuus ja työhyvinvointi riippuvat

kaikkien työyhteisön jäsenten halusta ja kyvystä sitoutua työhön ja ottaa huomioon kokonaisuus, jossa työskennellään. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 114.) On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työolojen kehittämiseen. Epäkohdat pitäisi pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti ja ryhtyä toimiin työolojen parantamiseksi. Pienet ongelmat on helppo hoitaa pois päiväjärjestyksestä välittömästi, ja isompien osalta tulee laatia suunnitelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen mahdollisimman nopeasti. Tämä luo turvallisuutta ja luottamusta työyhteisössä sekä parantaa työn sujuvuutta ja laatua. Aikaa ei kulu ongelmien vattvomiseen ja työhön liittyvät myönteiset asiat saavat tilaa. (Rauramo 2008, 125.) Myönteinen suhtautuminen saa useimmiten tekemään jotain sellaista, mikä vie asiaa eteenpäin. On hyvä tiedostaa, että aina voi tehdä jotain asian hyväksi. On tärkeää kartoittaa avoimesti kaikki vaihtoehdot ja kokeilla niistä jotain. (Ahola 2011, 79.)

Vaikka työpaikka ei voi olla työntekijöidensä hoitopaikka, se voi monella tavalla ohjata, tukea ja auttaa yksilöitä hoitamaan ongelmansa. Joissakin tilanteissa voi työpaikalla sopia erityisjärjestelyistä, joilla helpotetaan yksilön tilannetta väliaikaisesti niin, että hän selviää paremmin esimerkiksi voimia nielevästä akuutista elämänkriisistä. Olennaista näissä erityisjärjestelyissä on, että ne määritellään selkeästi kyseisen henkilön kanssa ja sovitaan lisäksi, miten muutoksista ja niiden kestosta kerrotaan muulle työyhteisölle. (Järvinen 2012, 72 - 73.)

Työyhteisön toimintaa, työoloja ja työympäristöä kannattaa kehittää yhdessä. Tähän luetaan mukaan kaikki työyhteisön jäsenet ja heidän lisäksi työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö sekä tarvittaessa muut työyhteisön ulkopuoliset toimijat. (Työturvallisuuskeskus 2010, 30.) Työpaikan työsuojeluhenkilöillä ja työsuojelutoimikunnalla on myös lainsäädäntöön perustuva tehtävä työolojen kohentamiseksi. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulee yhteistyössä käsitellä myös henkiseen hyvinvointiin kuuluvia asioita ja huomioida nämä työpaikan työsuojeluohjelmassa. Työpaikan ylimmän johdon tuki ja sitoutuminen kaikessa työsuojelussa on ensiarvoisen tärkeää. (Rauramo 2008, 125–126.)

Työpaikkakiusaaminen on koko työyhteisön asia. Se on ongelma, johon pitää ja johon voidaan puuttua työpaikan joka tasolla. Tavoitteena on hyvinvoiva työyhteisö, jossa vallitsee kiusaamisen nollatoleranssi. Työyhteisö, jossa kiusaamisen hyväksymättömyys ja suvaitsemattomuus on yhteinen arvo. (Työterveyslaitos 2014.) Työhyvinvointi on yhteistyötä, ja me kaikki voimme siihen vaikuttaa (Työturvallisuuskeskus 2010, 31).

9 Työhyvinvoinnin lisäämisen keinoja

Työhyvinvointia- ja viihtyvyyttä parantava toiminta tähtää työntekijöiden perustarpeiden eli fyysisen ja emotionaalisen turvallisuuden ylläpitämiseen (Kesti 2013, 112). Työhyvinvoinnin edistämisestä puhuttaessa tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työn tekemisen edellytyksiin, työyhteisöön ja työntekijään itseensä. Työhyvinvoinnin edistämisen tulee olla olennainen osa jokaisen organisaation henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa. Työhyvintointitoiminnan määrittelyn perusteena on kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite. Käsitteen perusajatus on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena. Työ, jonka perusasiat ovat kunnossa, tukee yksilön työkykyä ja sen säilymistä, ja vastaavasti ongelmat työssä murentavat sitä. On huomattava, että myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten yhteiskunnan rakenteet, perhe ja lähiympäristö vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Helsilä & Salojärvi 2009, 270.) Jokaisella työntekijällä tulisi olla henkilö, jonka kanssa hän voi keskustella silloin, kun voimat eivät tunnu riittävän tai työn mielekkyys on katoamassa. Tällainen henkilö voi olla esimerkiksi esimies tai joku työterveysorganisaatiosta. Keskustelun avulla asioita voi käsitellä jo ennen kuin ongelmat ovat kehittyneet liian pitkälle. (Viitala 2013, 229.)

Lukuisat tutkimukset osoittavat, että hyvällä johtamisella on yhteys korkeaan työhyvinvointiin. Jokainen lähijohtaja voi omassa työyhteisössään vaikuttaa suureen osaan niistä asioista, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Toimivien työnkuvi- en, tehokkaan yhteistyön, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden, avoimuuden ja osallistumisen mahdollisuuksien kautta voidaan ratkaisevalla tavalla luoda edellytyksiä työhyvinvoinnille. (Viitala 2013, 229.) Luukkalan (2010, 26) mukaan työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät ovat osittain eri asioita kuin työtytymättömyyttä

vähentävät tekijät. Jos työn tekemisen ulkoiset puitteet toimivat, niin työtyytyväisyys vähentyy. Jos itse työhön liittyvät asiat ovat kunnossa, niin työtyytyväisyys kasvaa. Työtyytyväisyyttä lisääviä itse työhön liittyviä asioita ovat: mielenkiintoisuus uuden oppiminen, palvelun tai tuotteen arvokkuus tai toimivuus sekä itsensä kokeminen hyödylliseksi.

9.1 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta yrityksessä (tyhy-toiminta) on parhaimmillaan jatkuva prosessi, jossa kiinnitetään huomiota laajalti erilaisiin työkykyä lisääviin ja ylläpitäviin asioihin. Asiasta puhutaan myös käsitteellä työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta). Se on tällöin normaali osa yrityksen toimintaa, jossa yhtenä yhteistyökumppanina on tyypillisesti yrityksen käyttämä työterveysorganisaatio. Asiaa seurataan esimerkiksi säännöllisten työhyvinvointikyselyjen avulla. Hyvinvointia tukevat toimet on istutettu monissa yrityksissä myös osaksi henkilöstölle tarjottavia etuja. Näin ne voivat olla siis myös osa henkilöstön palkitsemisjärjestelmää. Esimerkiksi yrityksen tarjoamat liikunta- ja virkistystilat sekä liikuntaselvit tai osittain maksamat liput erilaisiin virkistystapahtumiin ja liikuntapaikkoihin ovat keinoja innostaa henkilöstöä vaalimaan omaa hyvinvointiaan. Virkistyspäivien teatteri- tai konserttiretket tai luonnossa liikkumisen eri muodot ovat myös esimerkkejä yrityksen pyrkimyksistä tukea henkilöstön hyvinvointia. (Viitala 2007, 232–233.)

Onnistunut tyhy-toiminta perustuu ennen kaikkea yhteistyöhön. Sekä työnantajalla että työntekijällä on siinä oma roolinsa. Työhyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn ylläpito tulee nähdä osana organisaation jatkuvaa toimintaa, mutta sitä voidaan aktivoida myös erillisillä henkilöstön motivaatiota kohottavilla hankkeilla. (Rauramo 2008, 25.) Tutkimusten mukaan oikein toteutettu tyhy-toiminta kehittää henkilöstön työkykyä, työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Tyhytoiminta edellyttää eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista. Edellytyksenä on myös se, että yhteistyö antaa kaikille mahdollisuuden vaikuttaa tyhytoiminnan suunnitteluun. (Työterveyslaitos 2014.)

9.2 Resursointi

Yksi tärkeä tekijä on riittävä resursointi. On työnantajan velvollisuus pitää huolta siitä, että työtä tekemässä on riittävä määrä henkilöstöä ja että heidän osaamisensa vastaa työn vaatimuksia. Myös työnteon välineet ja laitteet on oltava, riittävät ja kunnossa. Tehtävänkuvaukset tulee olla kaikilla työntekijöillä ajan tasalla ja niin läpinäkyvät kuin mahdollista. Kun tehtävänkuvaukset ovat selkeät ja perusteelliset, on todennäköisempää, että perustehtävä, roolit ja vastuut ovat silloin kaikille selkeät. Myös tavoitteet tulee olla jokaiselle selkeät. (Työterveyslaitos 2010, 30)

Työhyvinvointi alkaa henkilöstösuunnittelusta, eli siitä, kuinka paljon henkilöstöä tarvitaan, hankitaan, siirretään tai vähennetään ja millaisia urapolkuja henkilöstölle luodaan työpaikan sisällä (Tarkkonen 2012, 111). Resurssien käyttöä koskevien päätösten jälkeen johdon ja esimiesten on yksityiskohtaisemmin ratkaistava, miten resurssit organisoidaan ja jaetaan, jotta tavoitteet voidaan saavuttaa. Heidän on tiedotettava henkilöstölle resurssien käyttösuunnitelmista ja tavoitteista, heidän on saatava henkilöstö ymmärtämään suunnitelmien tarpeellisuus sekä saatava se innostumaan niiden toteuttamisesta (Ruohotie & Honka 1999, 186.) Henkilöstöresurssien laadullinen seuranta on erittäin tärkeää, sillä suuria laadullisia puutteita on hankala korjata hetkessä. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen vaatii sekä aikaa että rahaa. Kun jatkuvalla koulutuksella varmistetaan tarvittava osaaminen, investointi ei pääse kasvamaan liian suureksi. (Kesti 2013, 110.)

9.3 Työn imu

Työn imu määritellään pysyväluonteiseksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Vaikka työn imu määritellään suhteellisen pysyväksi kokemukseksi, sen tila voi vaihdella merkittävässä työn ja työolojen muutoksissa. (Työturvallisuuskeskus 2010, 8.) Työn imua kuvaa kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön ja sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia

merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (Hakanen 2011, 38–39.)

Työn imua kokevalla on todennäköisemmin myönteiset asenteet työtä ja työpaikkaa kohtaan, vähemmän halua vaihtaa työpaikkaa, vapaaehtoisuutta kehittää asioita työpaikalla, hyvä ja tulokellinen työn suorittaminen, motivaatio oppimiseen, aloitteellisuuteen ja parhaansa antamiseen työssä, tyytyväinen elämänasenne ja parempi terveys. Työn imua aiheuttavat tekijät vaikuttavat myönteisesti mm. yrityksen tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja asiakastyytyväisyyteen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 8.) Työn imu kannattelee kuormituksessakin, jos työ on mielekästä ja työntekijää arvostetaan ja tuetaan. Työn imun ydintä on myönteinen, ammattilpeä suhtautuminen omaan työhönsä ja parhaassa tapauksessa laajemmin koko työyhteisöön sekä kaikkeen, mikä työhön liittyy. (Rauramo 2008, 17.)

Työn imun tila on arvokas hyvinvoinnin kokemus jo sinänsä. Sen sijaan, että työntekijä olisi kyllästynyt, välinpitämätön, ylimalkaisen tyytyväinen, ylikuormitunut tai uupunut, hän onkin tarmokas työssään, kokee sen omistautumisen arvoiseksi ja tuntee tyydytystä syventyessä työtehtäviinsä. Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja sen edistäminen luo parhaita inhimillisiä mahdollisuuksia lisätä hyvää, laatua ja menestystä työelämässä. (Hakanen 2011, 40–41.)

9.4 Muita työhyvinvointia edistäviä keinoja

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on edistää turvallista ja terveellistä työskentelyä työpaikoilla. Työsuojeluorganisaatio on koko yrityksen hyvinvoinnin tukijärjestelmä. Jokaiseen työpaikkaan on työsuojelulain mukaan nimettävä työsuojelupäällikkö. Työterveyshuollon ammattilaiset ovat yrityksen henkilöammattilaisten yhteistyökumppaneita, kun kehitetään yrityksen työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation merkitys hyvinvoinnin edis-

tämisessä on kasvanut ajan kuluessa jatkuvasti. Heille muodostuu monien yksittäisten tapausten kautta pitkällä aikavälillä hyvä tuntuma yrityksen tilanteeseen ja keskeisiin hyvinvointia koskeviin uhkatekijöihin. (Viitala 2013, 233–234.) Nykypäivän työterveyshuollon laadukkaaseen toimintaan eivät riitä suoritteet, esimerkiksi terveystarkastusten määrä vaan katse on kiinnitettävä näillä suoritteilla aikaansaatuun työkyky-, työterveys- ja työhyvinvointihyötyyn. Työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation merkitys hyvinvoinnin edistämässä on kasvanut ajan kuluessa jatkuvasti. (Virtanen & Sinokki 2014, 232–233.)

Aikaisemmin puhuttiin ”varhaisen puuttumisen mallista”. Ilmaisu oli negatiivinen ja sillä tarkoitettiin päihdeongelmaisen työntekijän hoitoon ohjausta. Nykyisin suositaan sanontaa ”varhaisen tuen malli”, asia on tuotu esiin myönteisesti ja sillä tarkoitetaan sisällöllisesti laajaa kirjoa työyhteisöongelmia. Varhainen tuki ei ole työyhteisön jäsenten tarkkailua leimaamistarkoituksessa, vaan se on inhimillistä välittämistä. Se on myös taloudellisesti tuottavaa ajattelua. (Luukkala 2011, 216.) Varhainen tuki käynnistyy lähinnä esimiehen aloitteesta. Hän käy alaisensa kanssa keskustelun, jossa luodaan yhteinen näkemys siitä, miten työkykyyn liittyvät ongelmat näkyvät työssä ja minkälaiset muutokset olisivat tarpeen. Esimies ja alainen sopivat yhdessä toimenpiteistä, joiden toteutumisesta ja vaikutuksista seurataan. Jos näin ei päästä parempaan tilanteeseen, voidaan jatkaa työterveysneuvotteluun. Siinä on työntekijän ja esimiehen lisäksi mukana työterveyshuollon edustaja. Keskustelussa etsitään keinoja järjestellä työ uudelleen niin, että se vastaa paremmin työntekijän työkykyä. (Viitala 2013, 233.)

10 Opinnäytetyön toteutus

Tutkimus on toteutettu Pyhäselän vankilassa. Oikeusministeriön alaisella Rikosseuraamuslaitoksella on 26 vankilaa, joista 15 on suljettuja laitoksia ja 11 on avovankiloita. Pyhäselän vankila kuuluu Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Pyhäselän vankila sijaitsee Joensuun kaupungin alueella Hammaslahden taajamassa, noin 25 kilometriä Joensuusta etelään. Pyhäselän vankila on 1990 perustettu suljettu vankilayksikkö. Vankipaikkoja on 87. Paikkoja on sekä miehille että naisille. Pyhäselän vankila vastaa alueellaan tutkinta-

vankeuden toimeenpanosta. Lisäksi vankilassa pannaan täytäntöön vankeusrangaistuksia ja sakon muuntorangaistuksia. Pyhäselän vankilassa työskentelee noin 60 henkilöä. Henkilöstöä työskentelee hallinnossa, työtoiminnassa, valvonnassa, koulutus- ja kuntoutussektorilla sekä taloushuollossa. Eniten henkilökuntaa työskentelee valvonta-sektorilla.

10.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyö käsittelee Pyhäselän vankilan työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyskyselyn tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan mielipide kysytyistä asioista sekä saada kokonaiskäsitys henkilöstön työtyytyväisyydestä. Kysymysten pohjalla ovat aiemmat VMBaro-kyselytutkimusten tulokset Pyhäselän vankilasta vuosilta 2006 - 2013. VMBaro on valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmä, jolla voi mitata ja seurata henkilöstön työtyytyväisyyttä. Opinnäytetyössä kyselylomakkeeseen valikoituivat aihealueet, joissa oli aiempien VMBaro-vastausten pohjalta eniten kehittämistä.

Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategian 2012 - 2016 päätavoitteena on hyvä työyhteisö ja hyvinvoiva henkilöstö. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat ovat Pyhäselän vankilassa työtyytyväisyyden kannalta hyvin ja mitkä asiat tarvitsevat jatkossa kehittämistä. Henkilökunta sai kertoa molempiin asioihin omat mielipiteensä, ja nämä asiat otetaan jatkossa huomioon Pyhäselän vankilassa.

10.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus

Tutkimusote voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tarkoituksesta riippuu, kumpi lähestymistapa sopii paremmin. Joissakin tutkimuksissa näillä kahdella tutkimusotteella voidaan onnistuneesti täydentää toinen toistaan. (Heikkilä 2008, 16.) Opinnäytetyö on toteutettu käyttäen molempia tutkimusotteita.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin: mikä, missä, paljonko, kuinka usein? Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Siinä rajoitutaan yleensä pienen määrään tapauksia. Tutkittavat valitaan usein harkinnanvaraisesti eikä pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään vähemmän strukturoidusti ja aineisto on usein tekstimuotoista. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin: miksi, miten, millainen? (Heikkilä 2008, 16–17.)

10.3 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimus on toteutettu strukturoidulla kyselylomakkeella jota on täydennetty muutamalla avoimella kysymyksellä (liite 1).

Kyselyn suljetuissa kysymyksissä käytettiin neliportaista Likertin-asteikkoa. Asteikon vastausvaihtoehdot olivat:

- täysin eri mieltä = 1
- osittain eri mieltä = 2
- osittain samaa mieltä = 3
- täysin samaa mieltä = 4

Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on useimmiten täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaava vaihtoehto. (Heikkilä 2008, 53.) Kyselystä jätettiin tarkoituksella pois ”en osaa sanoa” - vastausvaihtoehto, koska vastaajat haluttiin pakottaa ottamaan kantaa esitettyihin väittämiin. ”En osaa sanoa” - vastausvaihtoehto saattaa olla turhan houkutteleva ja helppo vastausvaihtoehdoksi (Heikkilä 2008, 53).

10.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 231). Tutkijan on oltava koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen. Virheitä voi sattua tietoja kerätessä, syötettäessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa. Huolellisellekin tutkijalle voi sattua tahattomia virheitä tutkimusta tehtäessä, mutta anteeksiantamaton on tahallinen tulosten vääristely. Tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta. (Heikkilä 2008, 30–44.)

Tutkimuksen pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää monet kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ajatellut. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Kyselylomakkeen suljetut ja avoimet kysymykset pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Lomaketta testattiin kuudella henkilöllä ennen kyselyn varsinaista jakelua. Lomakkeen testaamiseen riittää 5 - 10 henkeä, kunhan he pyrkivät aktiivisesti selvittämään kysymysten ja ohjeiden selkeyden ja yksiselitteisyyden, vastausvaihtoehtojen sisällöllisen toimivuuden ja lomakkeen vastaamiseen kuluvan ajan. (Heikkilä 2008, 61).

Opinnäytetyössä lähdemateriaalina käytettiin luotettavia ja mahdollisimman tuoreita lähteitä. Lähdeviitteet merkittiin asiallisesti ja tietoa arvioitiin kriittisesti. Tuloksia siirrettäessä Typala-järjestelmästä Microsoft Excel 2010-ohjelmaan aineisto tarkastettiin useampaan kertaan näppäilyvirheiden varalta. Kyselyyn linkin sisältäneessä sähköpostissa oli saateosio (liite 1), jossa kerrottiin, että kysely on Karelia ammattikorkeakoululle tehtävästä opinnäytetyöstä, eikä minkään virallisen tahon, esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksen, suorittamasta työtyytyväisyyskyselystä. Tämä on varmasti auttanut siinä, että vastaajat ovat vastanneet rehellisesti kyselyyn, ja se näkyi selkeästi sanallisissa vastauksissa. Vastaajat vastasivat nimettöminä, ja vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti.

10.5 Tutkimusaineiston hankinta ja tulosten käsittely

Kysely toteutettiin 3. - 23.3.2014. Se toteutettiin Typala-järjestelmässä. Typala on web-pohjainen sovellus, jolla voidaan luoda kyselyitä, lähinnä opinnäytetöihin. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2014). Kysely jaettiin Pyhäselän vankilan henkilökunnalle virkasähköposteihin. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Muistutusviesti kyselystä lähetettiin henkilökunnalle ensimmäisen vastausviikon jälkeen. Kysely jaettiin 58 henkilölle. Kyselyä ei jaettu henkilöille, joiden tiedettiin varmuudella olevan kyseisenä aikana poissa työpaikalta (mm. sairauslomat ja virkavapaat).

Kyselylomake koostui 37 suljetusta kysymyksestä, joissa esitettiin väittämiä työtyytyväisyyteen liittyen. Suljetuissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot, joista ympyröidään tai rastitetaan sopiva tai sopivat. (Heikkilä 2008, 50). Kysymykset oli jaoteltu kuuteen eri aihealueeseen. Kyselyssä oli neljä avointa kysymystä, joihin henkilökunta voi vapaasti kirjoittaa omat mielipiteensä. Sen lisäksi yhdessä kysymyksessä kysyttiin työtyytyväisyyttä asteikolla 1 - 10. Kyselylomake sisälsi kaksi kysymystä vastaajien taustatiedoista. Kyselylomakkeista saadut tulokset analysoitiin Microsoft Excel 2010-ohjelmalla.

11 Tutkimustulokset

Vastauksia saatiin 33 kappaletta ja vastausprosentti oli 58,6 %. Vastaanottokuitauksia sähköpostin lukemisesta palautui 45 kappaletta ja tästä laskettu vastausprosentti oli 75,5 %. 13 henkilöä ei avannut sähköpostia, jossa oli linkki kyselyyn.

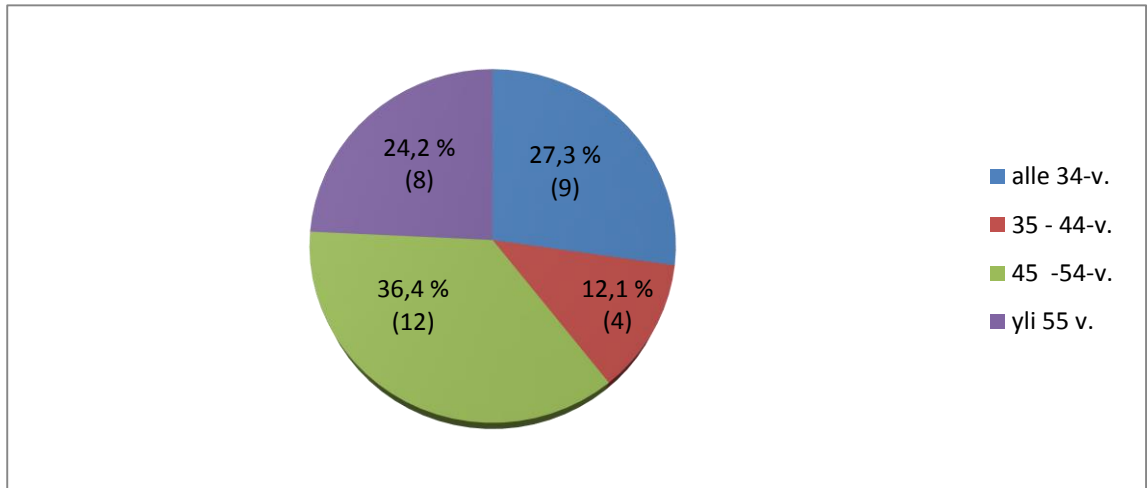
11.1 Vastaajien taustatekijät

Vastaajien sukupuolijakauma oli tasainen. Vastaajista 17 oli miehiä ja 16 oli naisia. Kyselyssä vastaajia pyydettiin täyttämään se ikäryhmä, johon vastaaja kuuluu. Ikäryhmät olivat seuraavat:

- alle 34 vuotta
- 35 – 44 vuotta

- 45 – 54 vuotta
- yli 55 vuotta

Ikäluokista suurimman muodosti 45 - 54-vuotiaat, joita oli 36,4 % (12 henkilöä) vastanneista. Seuraavaksi suurin ikäryhmä oli alle 34-vuotiaat (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma (n=33).

11.2 Työtehtäviin liittyvät kysymykset

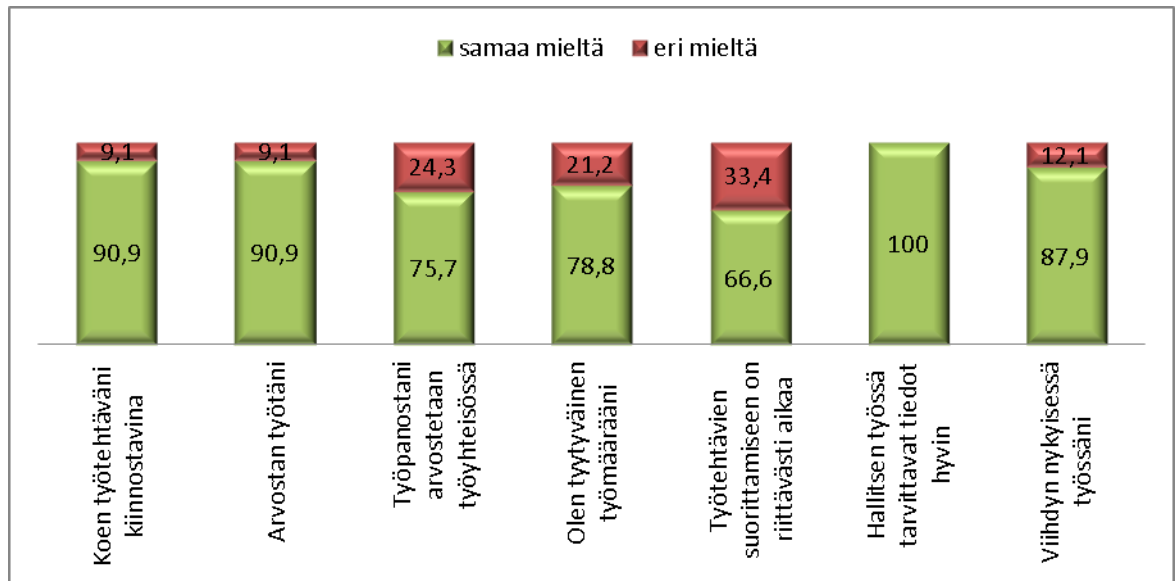
Työtehtäviin liittyviä kysymyksiä kartoitettiin seitsemällä väittämällä. Väittämät koskivat työssä viihtymistä, työssä tarvittavien tietojen ja taitojen hallitsemista, työtehtävien määrää sekä niiden suorittamiseen käytettävissä olevaa aikaa, työn arvostamista ja sitä, miten henkilö kokee muiden arvostavan hänen työpanostaan työyhteisössä sekä työtehtävien kiinnostavuutta.



Kuvio 6. Työtehtäviin liittyvien kysymysten keskiarvot (n=33)

Vastaajat vaikuttivat keskimääräisesti tyytyväisiltä työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä sillä keskiarvot olivat 2,8–3,5 välillä (asteikko 1–4). Tyytymättömmimpiä vastaajat olivat työtehtävien suorittamiseen käytettävissä olevaan aikaan sekä siihen, kuinka he kokevat että heidän työpanostaan arvostetaan työyhteisössä. Henkilökunta arvostaa kuitenkin omaa työtänsä sillä keskiarvo oli 3,5 (kuvio 6).

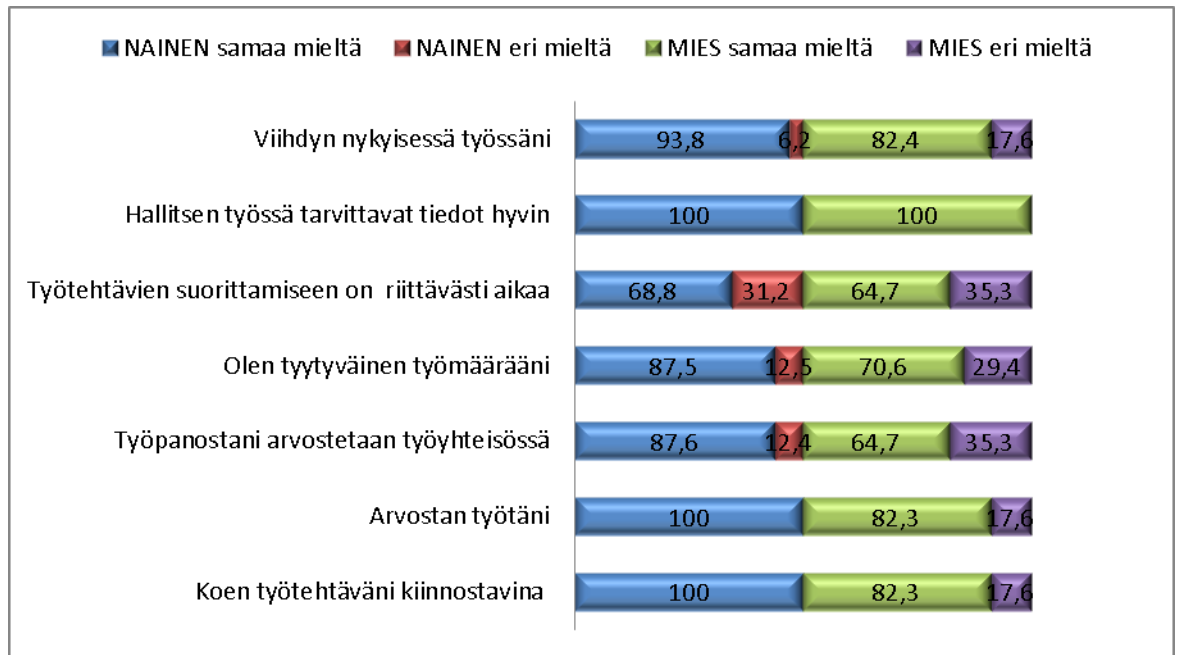
Pyhäselän vankilan henkilökunnasta lähes 90 % viihtyy nykyisessä työssään. Täysin tyytymätön työssä viihtymiseen ei ollut yksikään vastanneista. Työssä tarvittavat taidot hallitsevat kaikki vastaajat hyvin. Työtehtäviään piti kiinnostavina yli 90 prosenttia vastaajista. Työtehtävien arvostamista selvitettiin kahdella väittämällä. Oma työtänsä arvostaa yli 90 % vastaajista. Toinen väittämä oli ”työpanostani arvostetaan työyhteisössä”, josta samaa mieltä oli 75 % vastaajista. Työmääränsä tyytyväisiä oli lähes 80 % vastaajista. 22 henkilöä (66,6 %) oli sitä mieltä, että työtehtävien tekemiseen on riittävästi aikaa (kuvio 7).



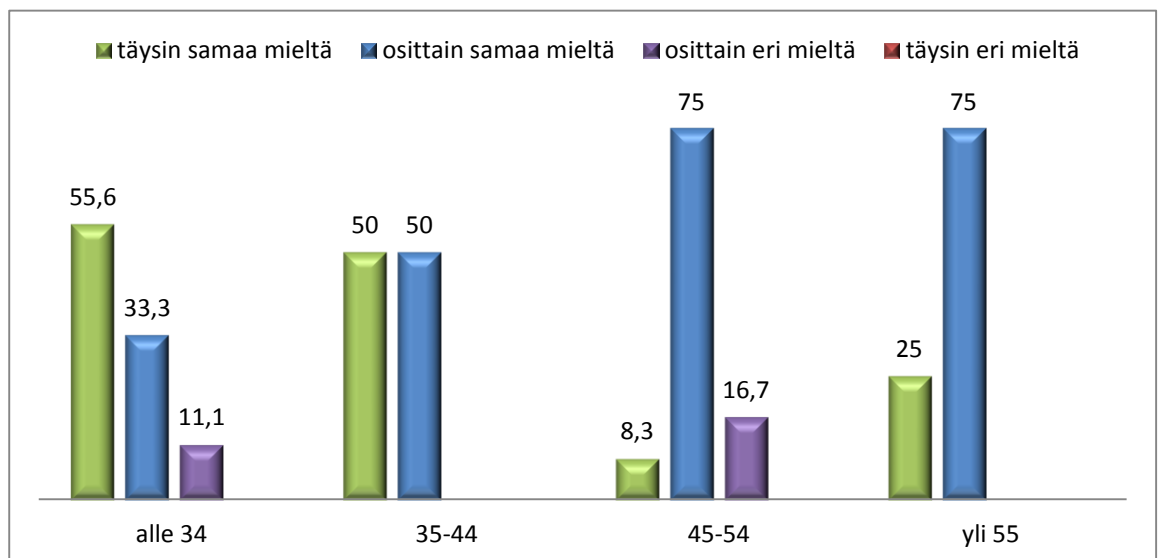
Kuvio 7. Työtehtäviin liittyvien kysymysten vastausjakaumat (n=33)

Sukupuolten välillä eniten eroja löytyy työssä viihtymisessä sekä oman työn arvostamisessa. Naisten keskiarvo työssä viihtymisessä oli 3,8. Miesten vastaava keskiarvo oli 3,1. Oman työn arvostamisessa naisten keskiarvo oli 3,8 ja miesten 3,2.

Väittämästä ”työpanostani arvostetaan työyhteisössä” oli samaa mieltä naisista lähes 90 % ja miehistä noin 65 %. Naisista kaikki vastaajat kokivat työtehtävänsä kiinnostavina, mutta miehistä eri mieltä oli 17,6 %. Samat prosenttiluvut sai myös väittämä ”arvostan työtäni”. Työmääräänsä tyytyväisiä oli naisista 87,5 % ja miehistä 70,6 %. Työssä tarvittavat tiedot ja taidot hallitsevat kaikki vastaajat hyvin. (kuvio 8.)



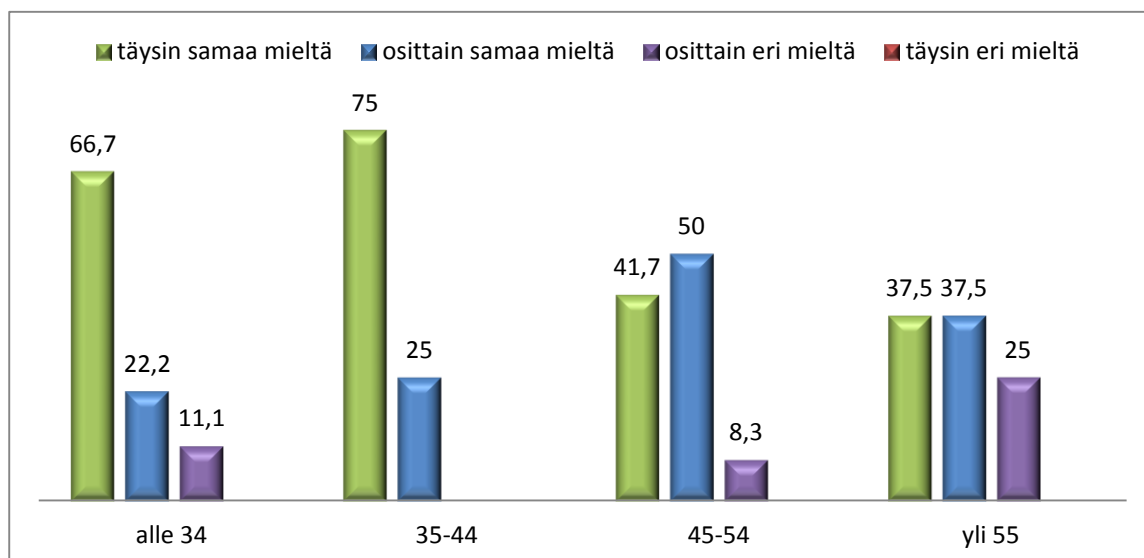
Kuvio 8. Työtehtäviin liittyvien kysymysten vastausjakaumat sukupuolen mukaan (n=33)



Kuvio 9. Koen työtehtäväni kiinnostavina vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

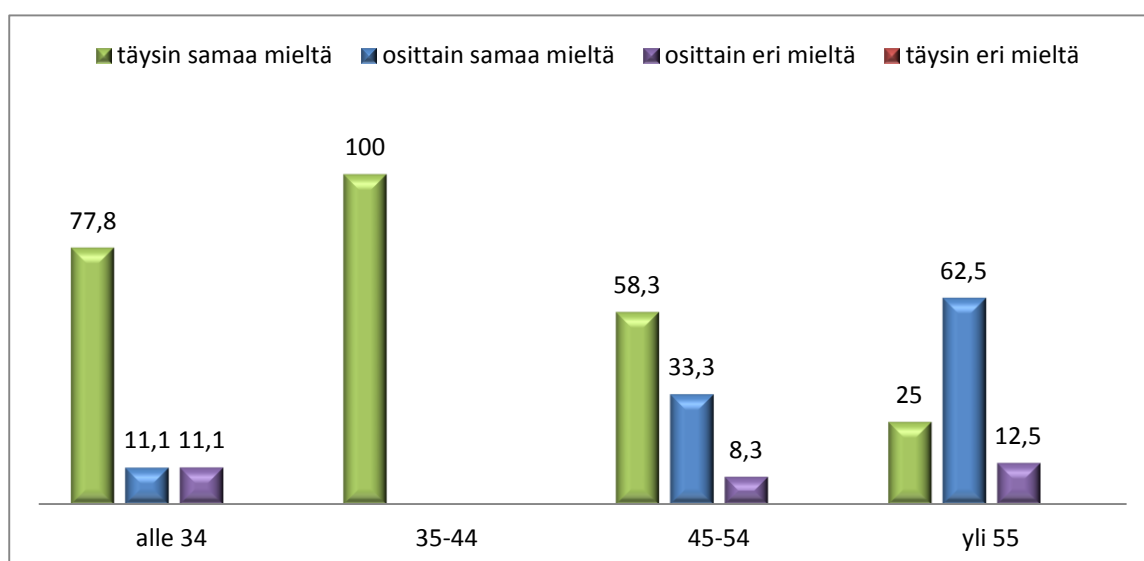
Eri ikäryhmien välillä oli nähtävillä selkeitä eroja työtehtäviin liittyvissä väittämistä. Alle 34-vuotiaiden ryhmästä väittämään ”koen työtehtäväni kiinnostavina” oli täysin samaa mieltä 55,6 % vastanneista kun taas 45 - 54-vuotiaiden ryhmästä vastaava luku oli 8,3 %. Osittain tai täysin eri mieltä ei ollut yksikään yli 55-vuotiaista (kuvio 9.)

Väittämään ”viihdyn nykyisessä työssäni” alle 34-vuotiaiden ryhmässä valitsi vaihtoehdon ”täysin samaa mieltä” 66,7 % vastaajista. 35 - 44-vuotiaiden ryhmässä vastaava luku oli 75 %. Yli 55-vuotiaista 37,5 % oli täysin samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 25 % yli 55-vuotiaista vastaajista (kuvio 10).



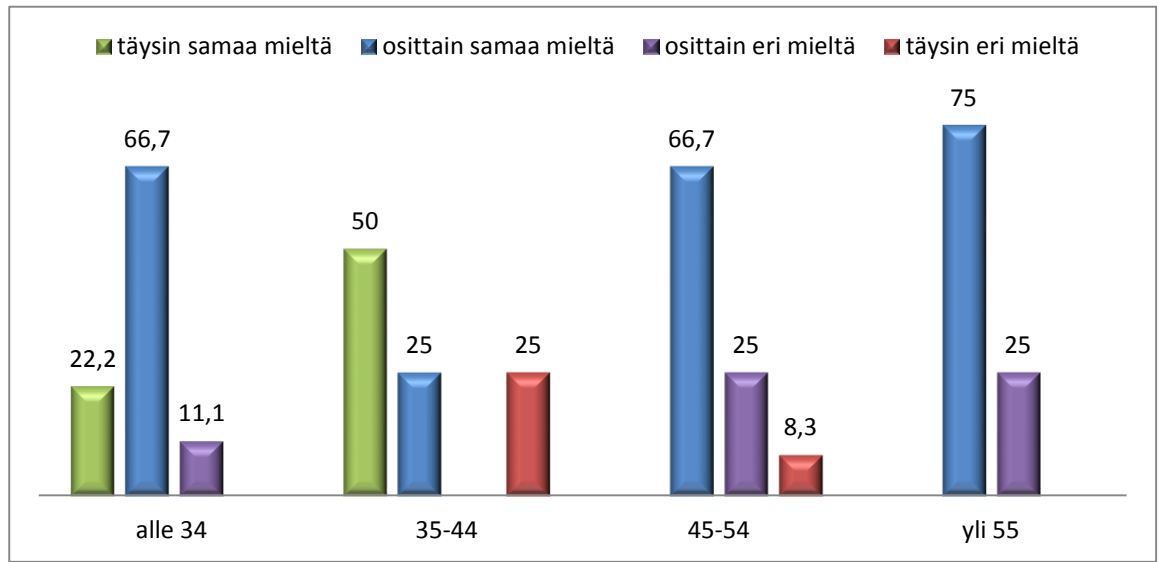
Kuvio10. Viihdyn nykyisessä työssäni vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Oman työn arvostuksessa on eroavaisuuksia ikäryhmien välillä. ”Arvostan työtäni” väittämässä täysin samaa mieltä 35 - 44-vuotiaiden ryhmästä oli 100 % vastanneista ja vastaava luku yli 55-vuotiaiden ryhmässä oli 25 %. Osittain samaa mieltä oli suurin osa yli 55-vuotiaista vastaajista (62,5 %) (kuvio 11).



Kuvio11. Arvostan työtäni vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Alle 34-vuotiaista liki 90 % oli sitä mieltä, että hänen työpanostaan arvostetaan työyhteisössä. Yli 45-vuotiaista vastaajista yksikään ei ollut täysin samaa mieltä. Osittain samaa mieltä oli suurin osa vastaajista. 35 - 44-vuotiaiden ryhmä muodosti vastauksissa poikkeuksen ja tässä ryhmässä oli vastausten kesken suurin hajonta (kuvio 12).



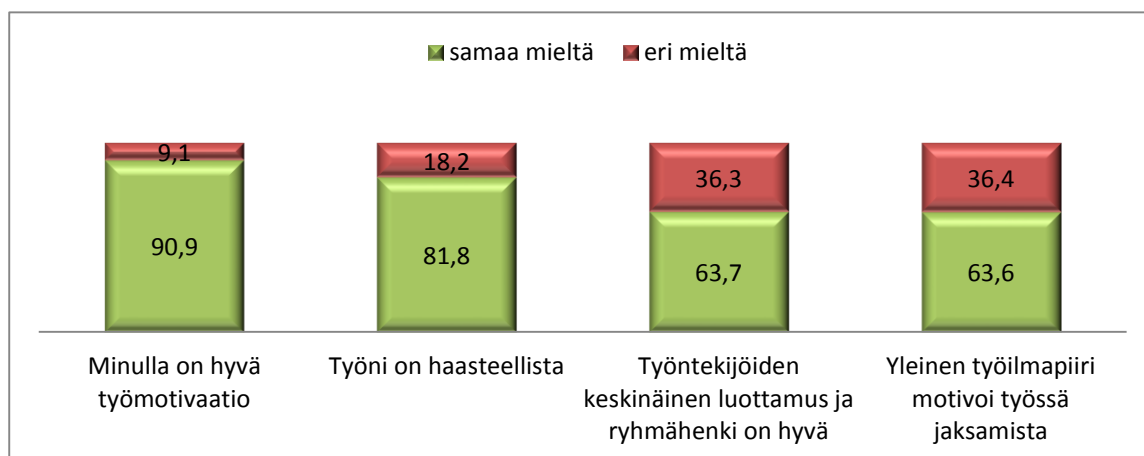
Kuvio12. Työpanostani arvostetaan työyhteisössä vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

11.3 Työmotivaatioon liittyvät kysymykset

Työmotivaatiota kartoitettiin neljällä väittämällä. Ne käsittelivät yleistä työilmapiiriä, työntekijöiden keskinäistä luottamusta ja ryhmähenkeä, työn haasteellisuutta sekä työmotivaatiota.

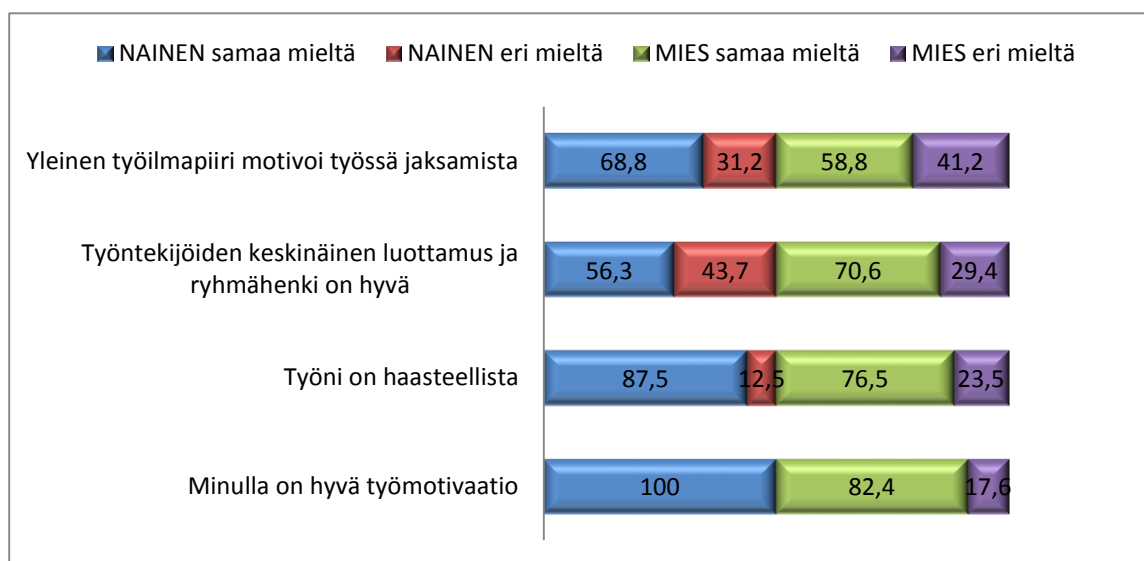
Työmotivaatio Pyhäselän vankilassa on keskimääräisesti hyvä. Yli 90 % oli samaa mieltä väittämässä ”minulla on hyvä työmotivaatio”. Kaikkien vastaajien keskiarvo oli 3,3. Työmotivaatioon liittyvissä kysymyksissä huonoimman keskiarvon sai väittämä ”yleinen työilmapiiri motivoi työssä jaksamista”. Sen keskiarvo oli 2,8. Haasteelliseksi työnsä koki 27 henkilöä eli yli 80 % vastanneista. Väittämä ”työntekijöiden keskinäinen luottamus ja ryhmähenki on hyvä” aiheutti eniten hajontaa vastauksissa. 12 henkilöä (36,4 %) vastanneista oli täysin tai

osittain eri mieltä. Yli 60 % vastanneista (21 henkilöä) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että yleinen työilmapiiri motivoi työssä jaksamista. (kuvio 13).



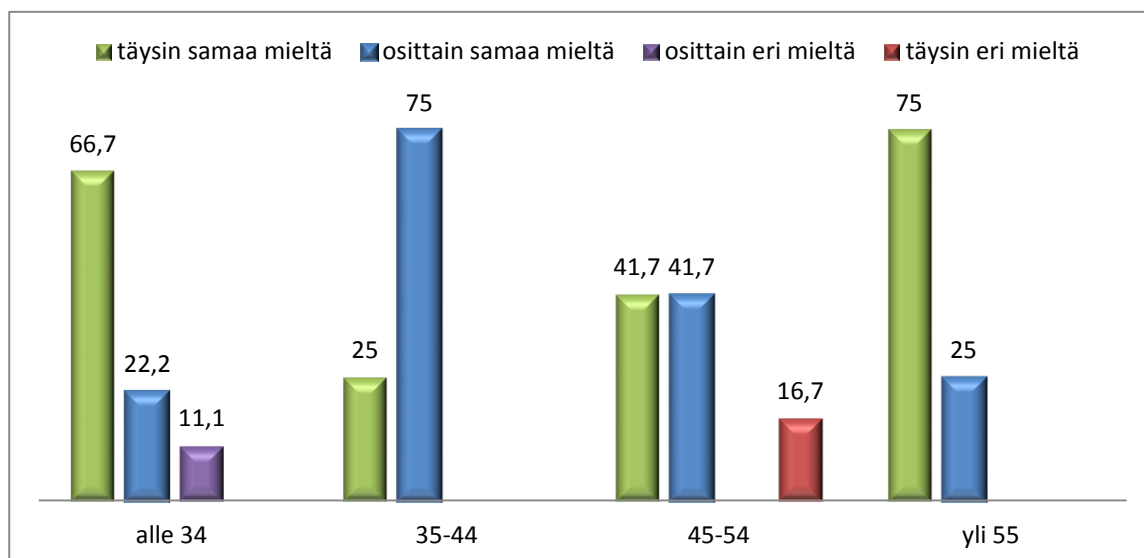
Kuvio 13. Työmotivaatioon liittyvien kysymysten vastausjakaumat (n=33)

Naisista kaikki olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heillä on hyvä työmotivaatio, miesten vastaava luku oli 82,4 %. Miehistä 70,6 % oli samaa mieltä väittämässä ”työntekijöiden keskinäinen luottamus ja ryhmähenki on hyvä”. Naisista 56,3 % oli samaa mieltä. Työtään haasteellisena piti lähes 90 % naisista. Naiset pitivät työilmapiiriä motivoivampana työssä jaksamisen kannalta (kuvio 14).



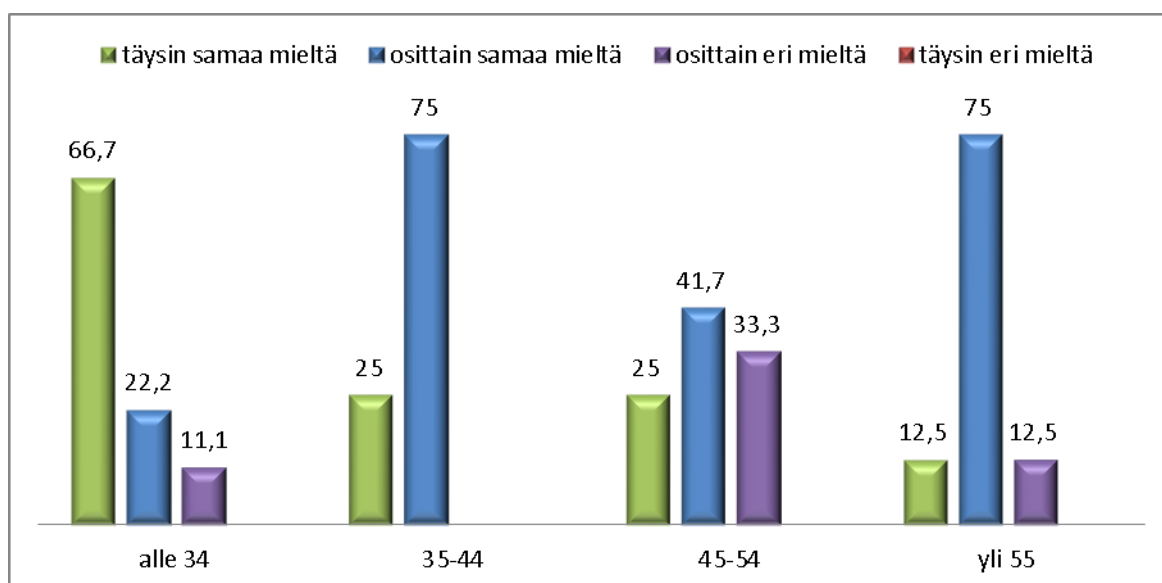
Kuvio 14. Työmotivaatioon liittyvien kysymysten vastausjakaumat sukupuolen mukaan (n=33)

Kaikista nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmissä työmotivaatio oli kaikista korkein. Alle 34-vuotiaista 66,7 % oli täysin samaa mieltä. 35 - 44-vuotiaiden ikäryhmässä vastaava luku oli 25 %, 45 - 54-vuotiaiden ikäryhmässä 41,7 % ja yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä 75 % (kuvio 15).

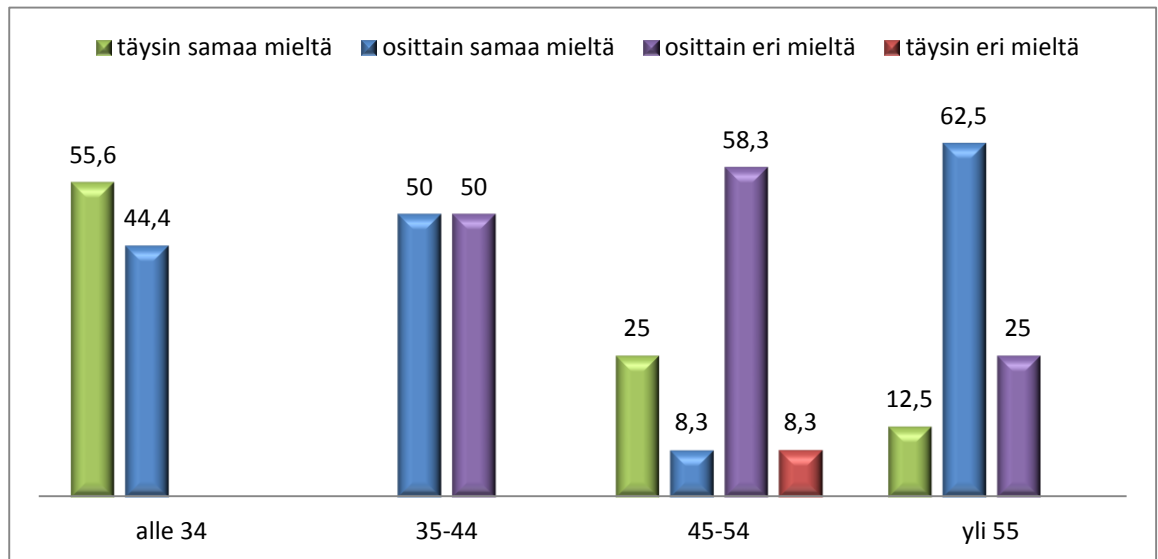


Kuvio 15. Minulla on hyvä työmotivaatio vastaukset ikäryhmittäin (n=33).

Täysin samaa mieltä työnsä haasteellisuudesta oli vain 12,5 % yli 55-vuotiaista vastaajista. Vastaava luku alle 34-vuotiaiden ikäryhmässä oli 66,7 %. 35 - 44 ja 45 - 54-vuotiaiden ryhmissä vastaava luku oli 25 %. Täysin eri mieltä työnsä haasteellisuudesta ei ollut yksikään vastaajista (kuvio 16).



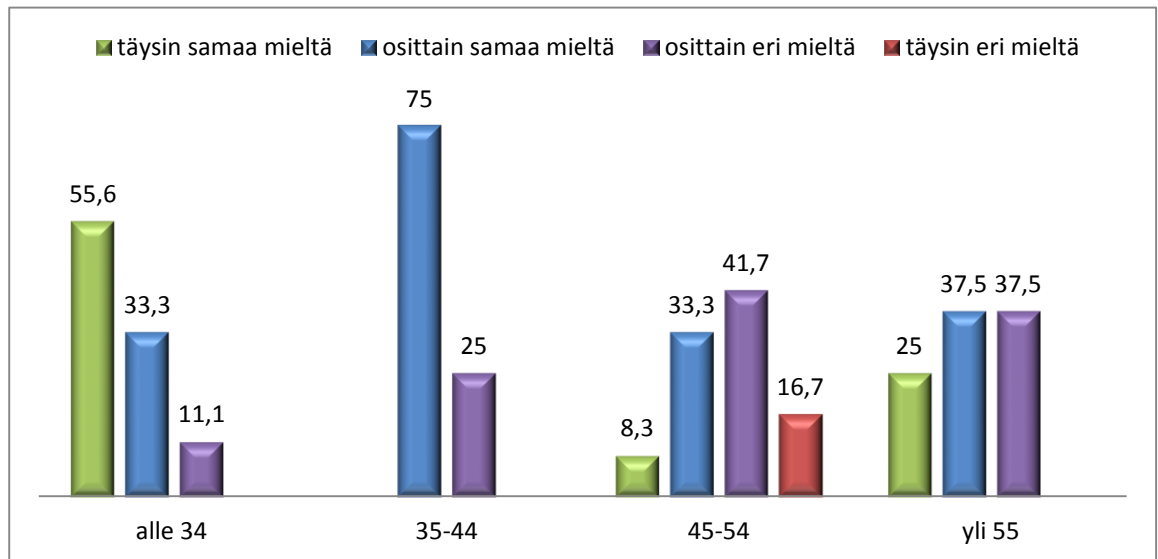
Kuvio 16. Työni on haasteellista vastaukset ikäryhmittäin (n=33)



Kuvio 17. Työntekijöiden keskinäinen luottamus ja ryhmähenki on hyvä vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Kaikki alle 34-vuotiaat olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työntekijöiden keskinäinen luottamus ja ryhmähenki on hyvä. Myös yli 55-vuotiaista suurin osa (75 %) oli samaa mieltä. 45 - 54-vuotiaiden ryhmässä vastaava luku oli 33,3 %. Suurin osa (58,3 %) tästä ikäryhmästä oli osittain eri mieltä. 35 - 44-vuotiaista puolet oli osittain samaa mieltä ja puolet osittain eri mieltä (kuvio 17).

Nuorimmista eli alle 34-vuotiaista yli puolet (55,6 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että yleinen työilmapiiri motivoi työssä jaksamista. 35 - 44-vuotiaista yksikään ei ollut täysin samaa mieltä ja 45 - 54-vuotiaistakin samaa mieltä oli vain 8,3 %. Yli 55-vuotiaiden vastaava luku oli 25 %. Tyytymättömiä olivat 45 - 54-vuotiaat vastaajat. Tuosta ikäryhmästä lähes 60 % oli eri mieltä (kuvio 18).



Kuvio 18. Yleinen työilmapiiri motivoi työssä jaksamista vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

11.4 Työilmapiiriin liittyvät kysymykset

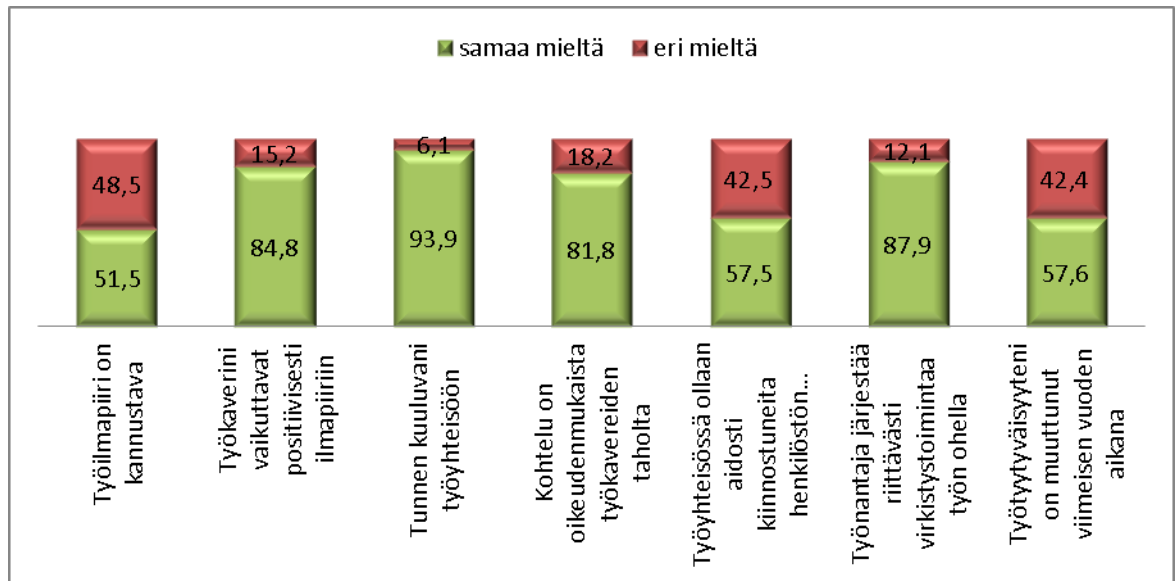
Työilmapiiriä kartoitettiin seitsemällä väittämällä. Väittämässä käsiteltiin työyhteisöön kuulumista, oikeudenmukaista kohtelua työkavereiden taholta, virkistystoiminnan riittävyttä, työkavereiden vaikutusta työilmapiiriin, työilmapiirin kannustavuutta sekä työtyytyväisyyden muuttumista viimeisen vuoden aikana. Tähän liittyi lisäkysymys ”parantunut tai huonontunut, miksi?”. Kysymykseen voi kirjoittaa vastauksen, ja siihen vastasi 17 henkilöä.

Työilmapiiriin liittyvien väittämien kaikkien vastaajien keskiarvot liikkuivat välillä 2,5–3,5. Huonoimman keskiarvon sai väittämä ”työyhteisössä ollaan aidosti kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta”. Kaikkien vastaajien keskiarvo oli 2,5. Parhaan keskiarvon sai väittämä ”tunnun kuuluvani työyhteisöön” jonka keskiarvo oli 3,5. Tämä keskiarvo oli kyselyn parhaita (kuvio 19).



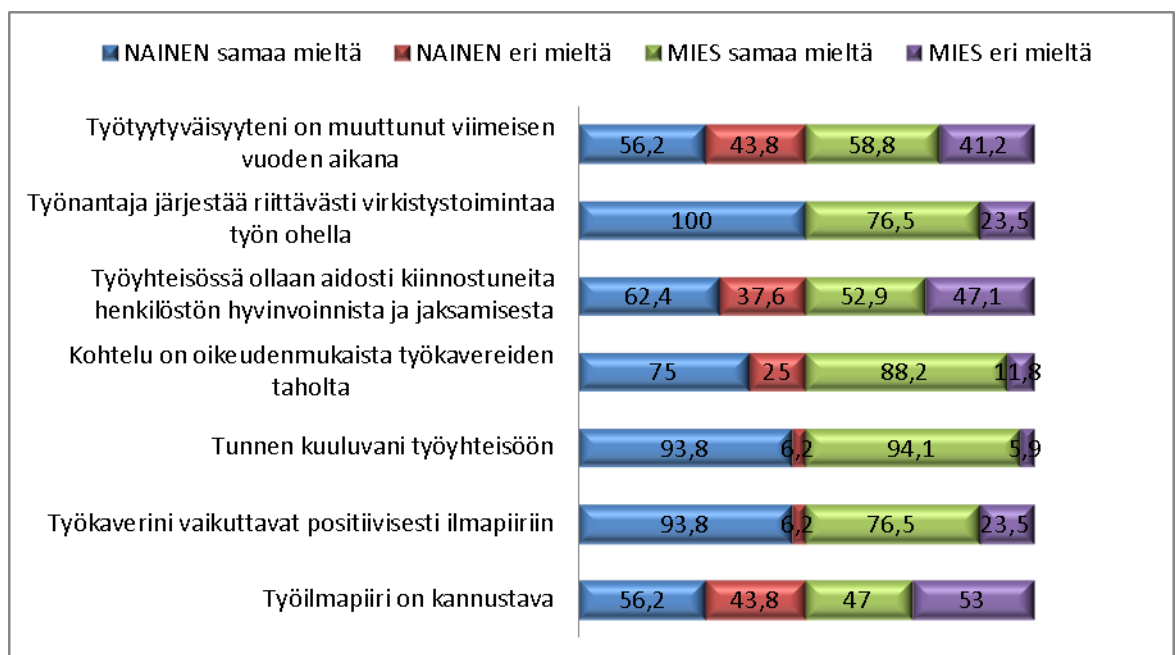
Kuvio 19. Työilmapiiriin liittyvien kysymysten keskiarvot (n=33)

Työyhteisöön koki kuuluvansa liki 95 % vastaajista. Työnantajan järjestämään virkistystoimintaan oltiin tyytyväisiä. Melkein 90 % vastaajista oli sitä mieltä että virkistystoimintaa on riittävästi. Lähes 60 % vastaajista oli täysin tai osittain sitä mieltä, että heidän työtyytyväisyys on muuttunut viimeisen vuoden aikana. Eri mieltä oli 14 henkilöä (42,4 %). Työkavereiden taholta kohtelua oikeudenmukaisena piti 81,8 % vastaajista (27 henkilöä). Työkavereiden koettiin myöskin vaikuttavan positiivisesti ilmapiiriin. 85 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä. Väittämässä ”työilmapiiri on kannustava” vastaajat jakautuivat suunnilleen puoliksi. 51,5 % vastaajista (17 henkilöä) piti työilmapiiriä kannustavana ja 48,5 % vastaajista (16 henkilöä) oli eri mieltä (kuvio 20).



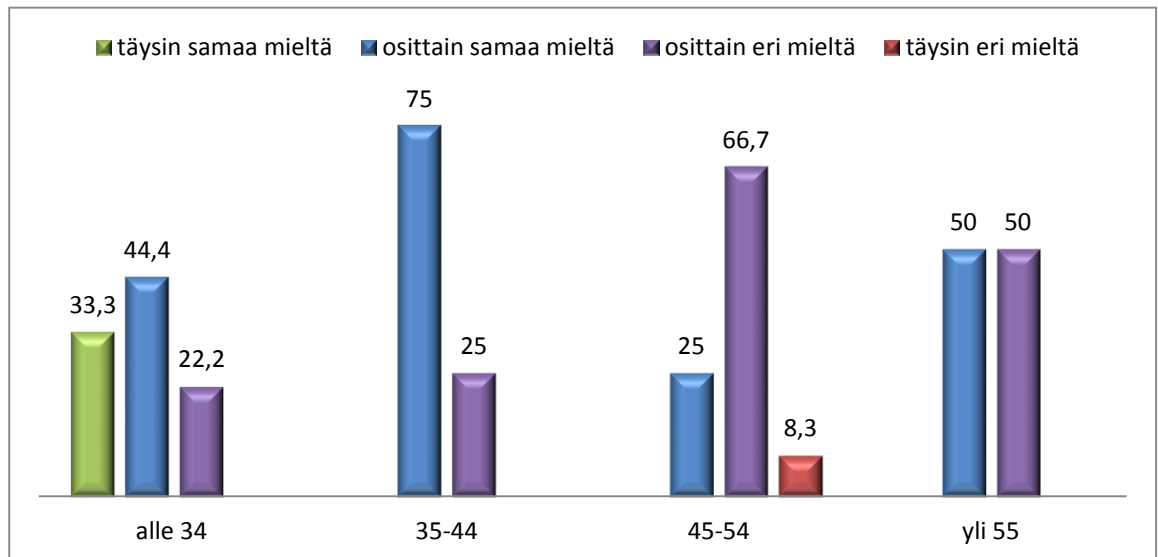
Kuvio 20. Työilmapiiriin liittyvien kysymysten vastausjakaumat (n=33)

Naisten ja miesten välillä ei suuria eroja ollut vastausten keskiarvoissa. Naiset olivat tyytyväisempiä virkistystoiminnan määrään kuin miehet. Naisista kaikki olivat tyytyväisiä, ja miehistä samaa mieltä oli 76,5 %. Väittämään ”kohtelu on oikeudenmukaista työkavereiden taholta” miehistä samaa mieltä oli lähes 90 % ja naisista 75 %. Naiset kokivat työkavereiden vaikuttavan positiivisesti ilmapiiriin miehiä enemmän (kuvio 21).

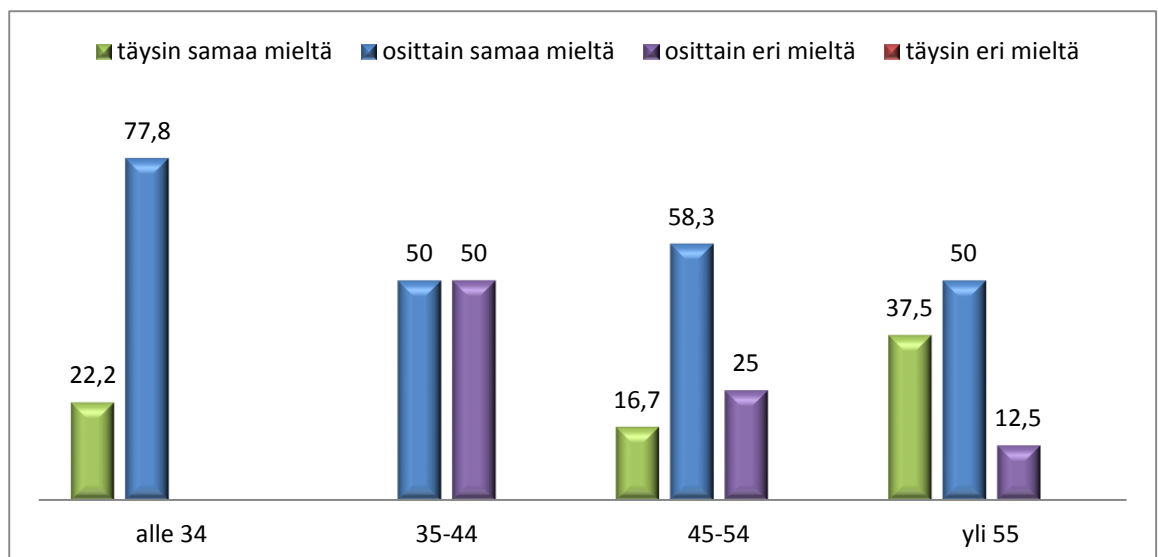


Kuvio 21. Työilmapiiriin liittyvien vastausjakaumat sukupuolen mukaan (n=33)

Ainoastaan alle 34-vuotiaiden ikäryhmästä tuli täysin samaa mieltä olevia vastauksia siitä, että työilmapiiri on kannustava. Eniten eri mieltä olivat 45 - 54-vuotiaat vastaajat. Heistä 75 % oli osittain tai täysin eri mieltä. Yli 55-vuotiaiden vastaukset jakoutuivat puoliksi, osittain samaa mieltä oli 50 % ja osittain eri mieltä 50 % (kuvio 22).



Kuvio 22. Työilmapiiri on kannustava vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

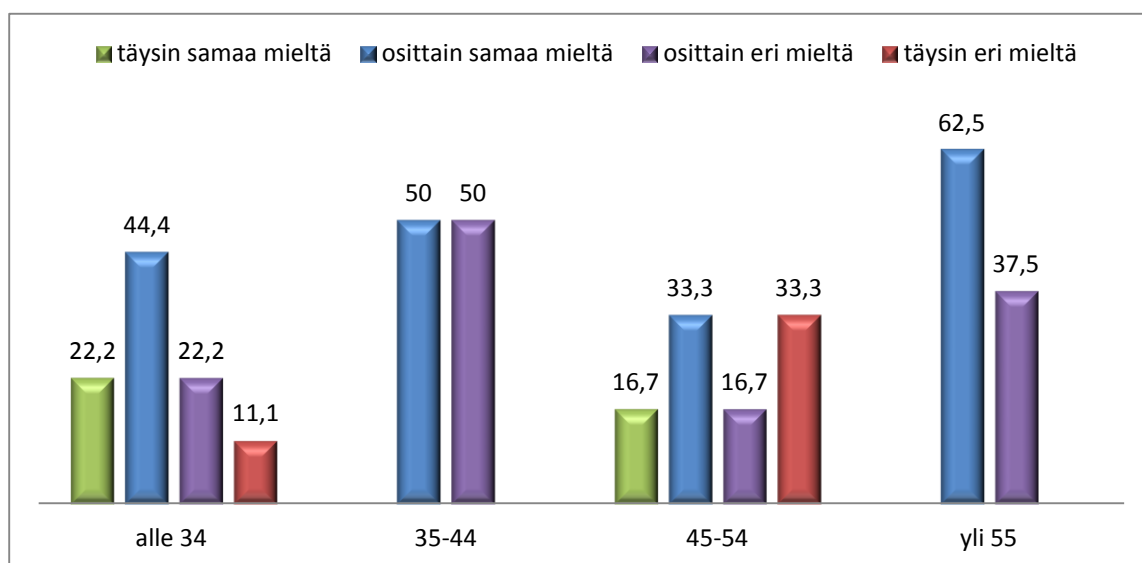


Kuvio 23. Kohtelu on oikeudenmukaista työkavereiden taholta vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Alle 45-vuotiaat olivat kaikki samaa mieltä, että työkaverit vaikuttavat positiivisesti ilmapiiriin. 45 - 54-vuotiaista samaa mieltä oli 83,4 % vastaajista ja yli 55-vuotiaista 62,5 %. Nuoremmat ikäryhmät tunsivat myös selkeämmin kuuluvansa

työyhteisöön. Alle 45-vuotiaat olivat kaikki täysin tai osittain samaa mieltä. 45 - 54-vuotiaista samaa mieltä oli 91,7 % ja yli 55-vuotiaista 87,5 %. Kaikki alle 34-vuotiaat pitävät kohtelua työkavereiden taholta oikeudenmukaisena. 35 - 44-vuotiaista vastaajista 50 % oli osittain samaa mieltä ja 50 % oli osittain eri mieltä. Yli 55-vuotiaista samaa mieltä oli 87,5 % ja 45 - 54-vuotiaista 75 % (kuviot 23).

Henkilökunnan vastaukset jakautuivat jokaisessa ikäryhmässä väittämässä ”työyhteisössä ollaan aidosti kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta”. Alle 34-vuotiaat olivat eniten samaa mieltä, vastauksista 66,6 % oli täysin tai osittain samaa mieltä. 35 - 44-vuotiaiden sekä yli 55-vuotiaiden ikäryhmissä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä. 35 - 44 vuotiaista 50 % oli osittain eri mieltä ja 45 - 54-vuotiaista myös 50 % oli osittain tai täysin eri mieltä (kuviot 24).

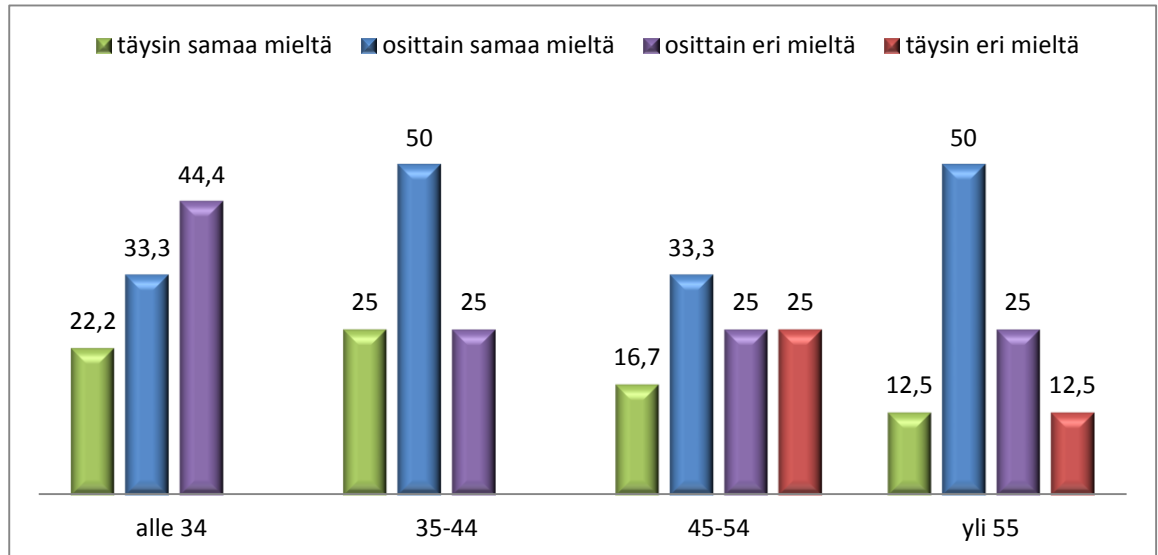


Kuvio 24. Työyhteisössä ollaan aidosti kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Virkistystoiminnan riittävyyteen henkilökunta oli pääsääntöisesti tyytyväinen. 12,5 % yli 55-vuotiaista oli osittain eri mieltä ja 45 - 54-vuotiaiden ryhmässä täysin eri mieltä oli 25 % vastaajista. Loput vastaajat olivat täysin tai osittain samaa mieltä.

Työtyytyväisyys oli viimeisen vuoden aikana muuttunut kaikissa ikäryhmissä. Alle 34-vuotiaista samaa mieltä oli 55,5 % vastaajista ja 35 - 44-vuotiaista 75 %.

45 - 54-vuotiaista puolet oli sitä mieltä että työtyytyväisyys on muuttunut viimeisen vuoden aikana ja puolet että se ei ole muuttunut. Yli 55-vuotiaista samaa mieltä oli 62,5 % vastaajista (kuvio 25).



Kuvio 25. Työtyytyväisyyteni on muuttunut viimeisen vuoden aikana vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Työtyytyväisyyden muuttumista viimeisen vuoden aikana voi lisäksi perustella sanallisella vastauksella. Vastauksia tuli kaikkiaan 17. Kolme henkilöä vastasi, että työtyytyväisyys on viimeisen vuoden aikana parantunut. Kolme henkilöä oli sitä mieltä, että työtyytyväisyys on pysynyt samalla tasolla ja 11 vastasi että työtyytyväisyys on huonontunut. Perusteluina oli mm. seuraavia vastauksia:

”Parantunut ehkä siksi, että kokemus on jättänyt turhat tekemiset ja ajattelut pois.”

”Huonontunut. Henkilöresurssien vähyys vaikuttaa työn tekemiseen.”

”Huonontunut. Ruohonjuuritasolla tehtävää työtä ei mielestäni arvosteta juuri-kaan.”

”Huonontunut. Työnantajan toimet mm. lakkautusuhka ja yleinen epävarmuus tulevista ratkaisuista.”

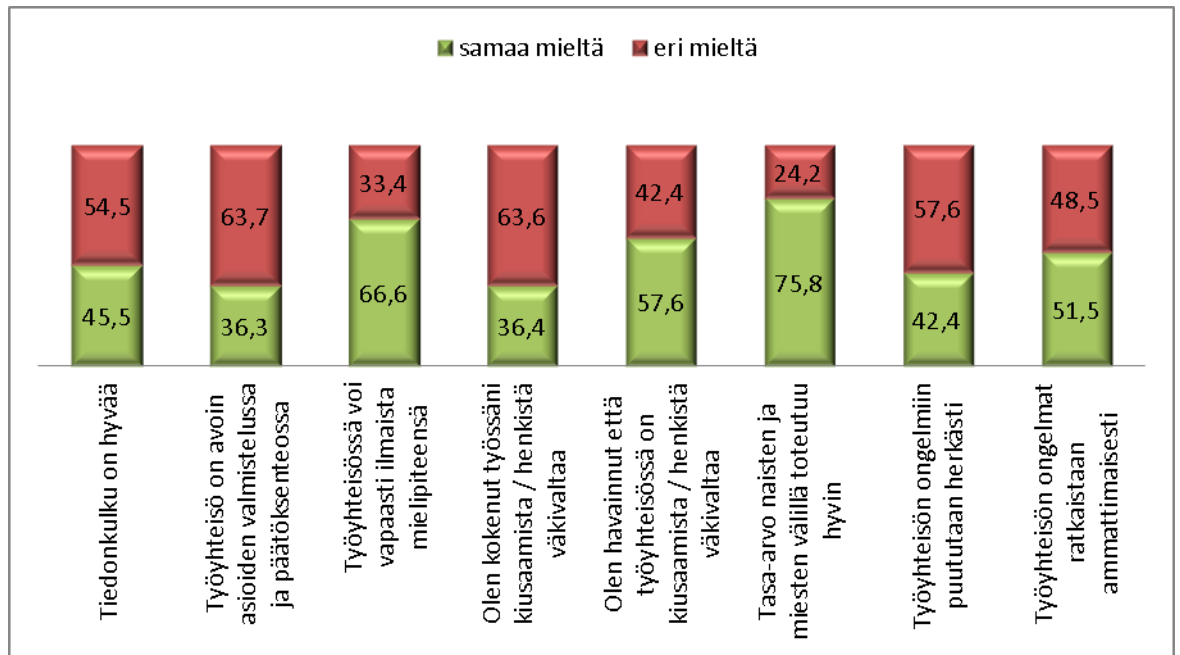
”Yleinen epävarmuus, jota alalle tullut vaikuttaa. Vireillä paljon uudistuksia liian nopeassa tahdissa.”

”Huonontunut. Byrokratia lisääntynyt valtavasti arviointikeskuksen ja aluehallinnon myötä.”

11.5 Työyhteisöön liittyvät kysymykset

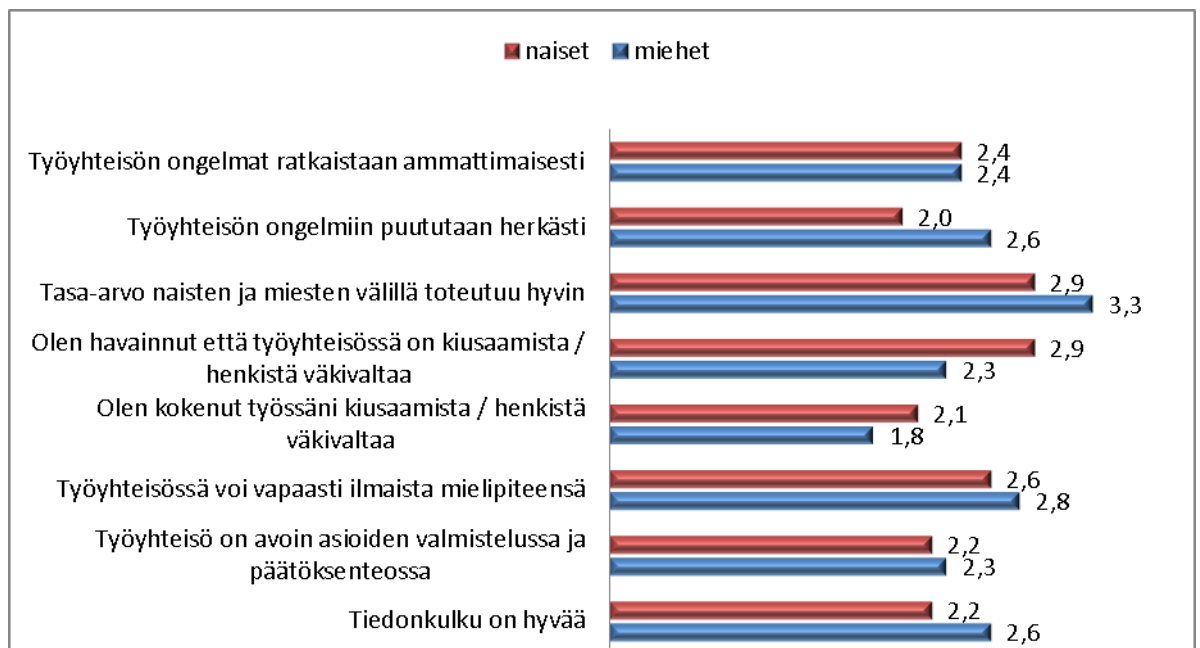
Työyhteisöön liittyviä asioita kartoitettiin kahdeksalla väittämällä. Väittämät käsitelivät työyhteisön ongelmia sekä niiden ratkaisemista, tasa-arvoa, työpaikkakiusaamista, tiedonkulkua, asioiden valmistelua ja päätöksentekoa sekä mielipiteen vapautta työyhteisössä.

75 % vastaajista oli samaa mieltä naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta Pyhäselän vankilassa. Kyselyssä esitettyyn väittämään ”työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä” samaa mieltä oli 66,6 %. Työyhteisön ongelmia ja niiden ratkaisemista käsitteleviä väittämiä oli kaksi. Lähes 60 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei puututa ongelmiin herkästi. Väittämä ”työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti” jakoi vastaukset suunnilleen puoliksi, 51,5 % vastanneista oli samaa mieltä ja 48,5 % eri mieltä. Väittämä ”työyhteisö on avoin asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa” sai koko kyselyn huonoimman tuloksen. Vastaajista samaa mieltä väittämästä oli vain 36 %. Tiedonkulkua Pyhäselän vankilassa piti hyvänä 45,5 % vastaajista. Työpaikkakiusaamista / henkistä väkivaltaa oli kokenut yli 35 %. Yli puolet oli kuitenkin havainnut, että työyhteisössä on kiusaamista / henkistä väkivaltaa (kuvio 26).



Kuvio 26. Työyhteisöön liittyvien kysymysten vastausjakaumat (n=33)

Työyhteisöön liittyvien kysymysten keskiarvot olivat välillä 2–3,1. Parhaan keskiarvon (3,1) sai väittämä ”tasa-arvo naisten ja miesten välillä toteutuu hyvin”. Väittämä ”työyhteisö ongelmiin puututaan herkästi” sai keskiarvon 2,3 ja väittämä ”työyhteisö on avoin asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa” sai keskiarvoksi 2,2.

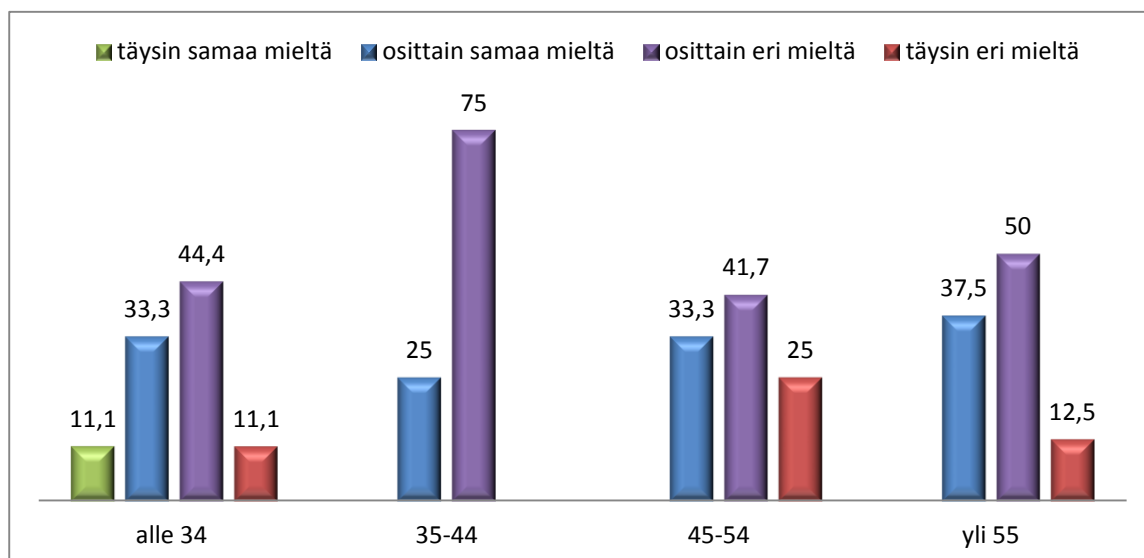


Kuvio 27. Työyhteisöön liittyvien kysymysten vastausjakaumat sukupuolen mukaan (n=33)

Naisten ja miesten näkemykset erosivat eniten väittämässä ”työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi” sekä ”olen havainnut että työyhteisössä on kiusaamista / henkistä väkivaltaa”. 75 % naisista oli sitä mieltä, että työyhteisön ongelmiin ei puututa herkästi. Miehistä samaa mieltä alle 60 %. Kiusaamista työpaikalla oli havainnut naisista 68,7 % ja miehistä 47,1 %. Kiusaamista naiset ja miehet olivat kokeneet suunnilleen yhtä paljon. Miehet pitivät parempana tasa-arvon toteutumista kuin naiset. Miehet pitivät myös tiedonkulkua naisia parempana. Naisista 62,6 % oli eri mieltä väittämässä ”tiedonkulku on hyvää”. Miehistä eri mieltä oli 47,1 % (kuvio 27).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna tiedonkulkua piti parhaana yli 55-vuotiaat. Heistä 75 % oli samaa mieltä. Huonoimpana tiedonkulkua piti 35 - 44-vuotiaat joista kaikki olivat täysin tai osittain eri mieltä. Alle 34-vuotiaista eri mieltä oli 45 % ja 45 - 54-vuotiaista vastaajista eri mieltä oli 58 %.

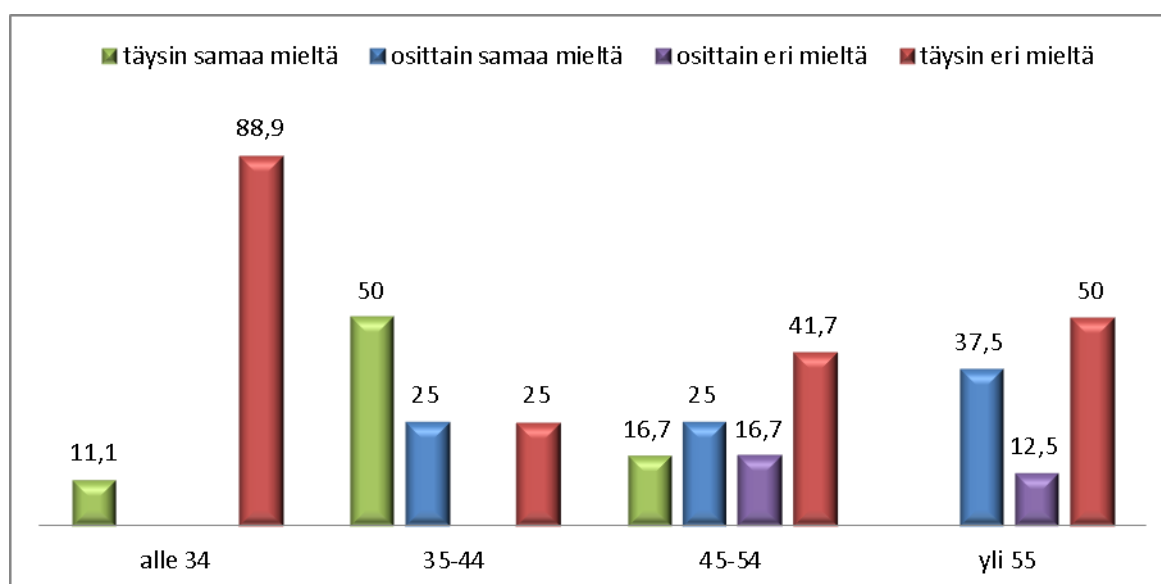
Väittämään ”työyhteisö on avoin asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa” tuli täysin samaa mieltä olevia vastauksia ainoastaan alle 34-vuotiaiden ikäryhmästä. Tästä ikäryhmästä samaa mieltä oli 44,4 %. Muista ikäryhmistä samaa mieltä oli 25–37,5 % vastaajista. Eri mieltä oli kaikissa ikäryhmissä yli 50 % vastaajista (kuvio 28).



Kuvio 28. Työyhteisö on avoin asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Yli 55-vuotiaat olivat eniten samaa mieltä väittämästä ”työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä”. Heistä 87,5 % oli samaa mieltä. Alle 34-vuotiaista samaa mieltä oli 66,6 %. 35 - 44-vuotiaiden sekä 45 - 54-vuotiaiden ryhmistä täysin samaa mieltä ei ollut yksikään vastaaja. Osittain eri mieltä oli 75 % 35 - 44-vuotiaista ja osittain tai täysin eri mieltä 58,4 % 45 - 54-vuotiaista.

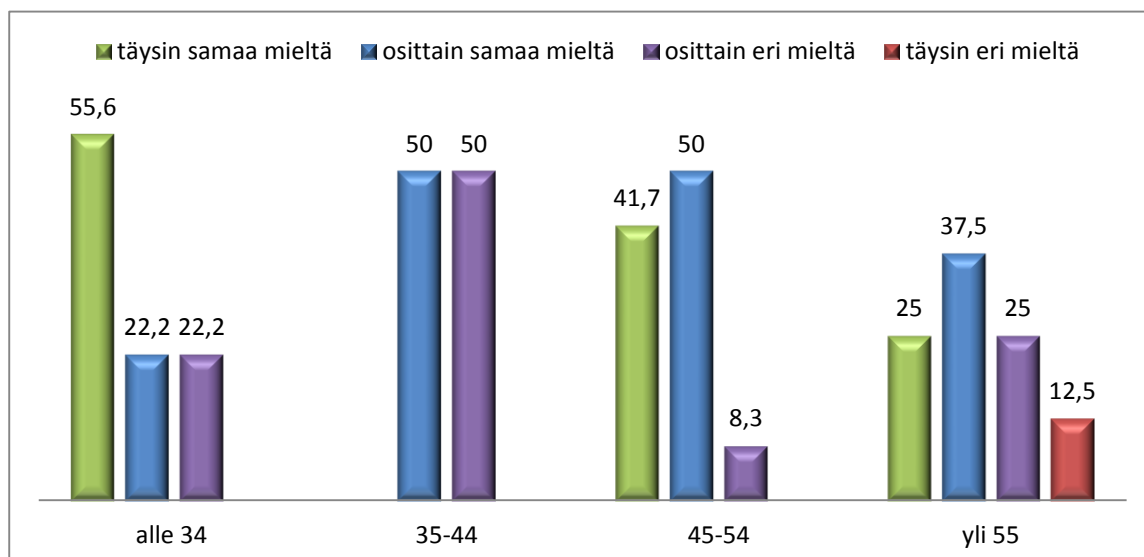
Työssään kiusaamista / henkistä väkivaltaa oli eniten kokenut 35 - 44-vuotiaat, joista täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 75 %. Seuraavaksi eniten kiusaamiskokemuksia oli 45 - 54-vuotiailla. Vähiten kiusaamista oli kokenut alle 34-vuotiaat joista lähes 90 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 29).



Kuvio 29. Olen kokenut työssäni kiusaamista / henkistä väkivaltaa vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

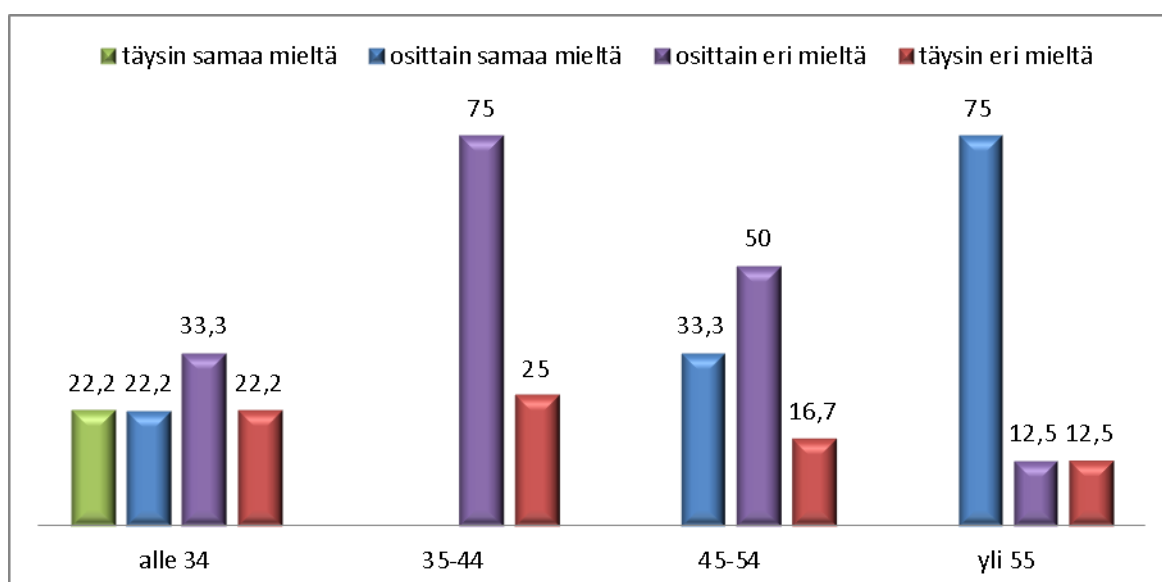
35 - 44-vuotiaat olivat myös kaikki havainneet, että työyhteisössä ilmenee kiusaamista / henkistä väkivaltaa. 45 - 54-vuotiaista 66,7 % oli havainnut kiusaamista ja yli 55-vuotiaista kiusaamista oli havainnut 50 %. Vähiten kiusaamista oli havainnut alle 34-vuotiaat, joista 66,6 % eri mieltä väittämästä.

Tasa-arvon toteutumiseen olivat tyytyväisimpiä 45 - 54-vuotiaat, joista samaa mieltä oli yli 90 %. Tyytymättömmimpiä olivat 35 - 44-vuotiaat, joiden vastaukset jakautuivat puoliksi vaihtoehtojen ”osittain samaa mieltä” ja ”osittain eri mieltä” kesken (kuvio 30).



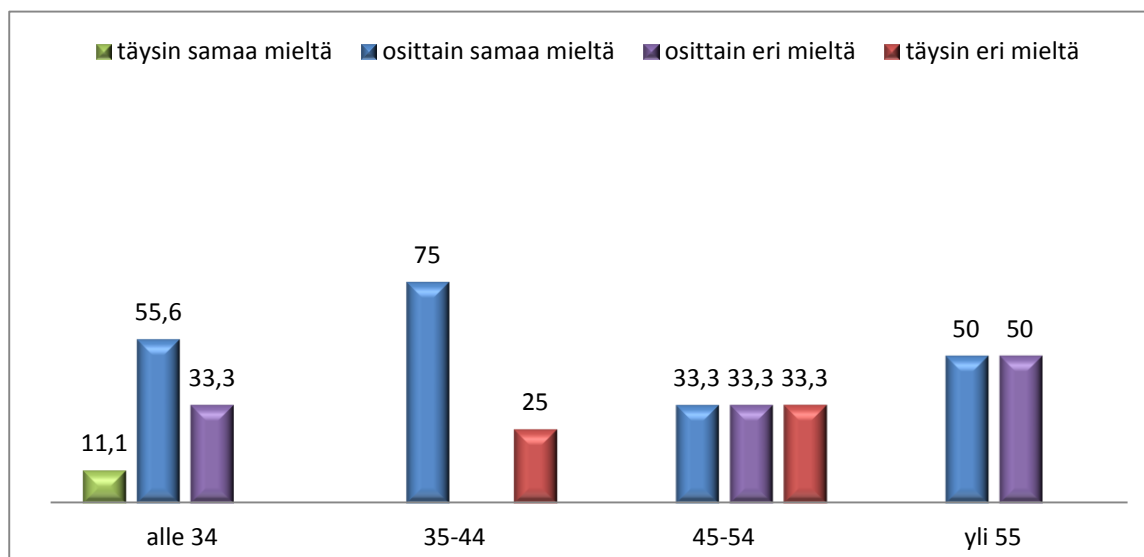
Kuvio 30. Tasa-arvo naisten ja miesten välillä toteutuu hyvin vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Yli 55-vuotiaista 75 % oli osittain samaa mieltä, että työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi. 35 - 44-vuotiaista vastaajista kaikki oli osittain tai täysin eri mieltä. 45 - 54-vuotiaista eri mieltä oli 66,7 % ja alle 34-vuotiaista yli 50 % (kuvio 31).



Kuvio 31. Työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Väittämään ”työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti” tuli täysin samaa mieltä olevia vastauksia ainoastaan alle 34-vuotiaiden ikäryhmästä. Eri mieltä oli 50 % yli 55 -vuotiaista ja 66,6 % 45 - 54-vuotiaista (kuvio 32).

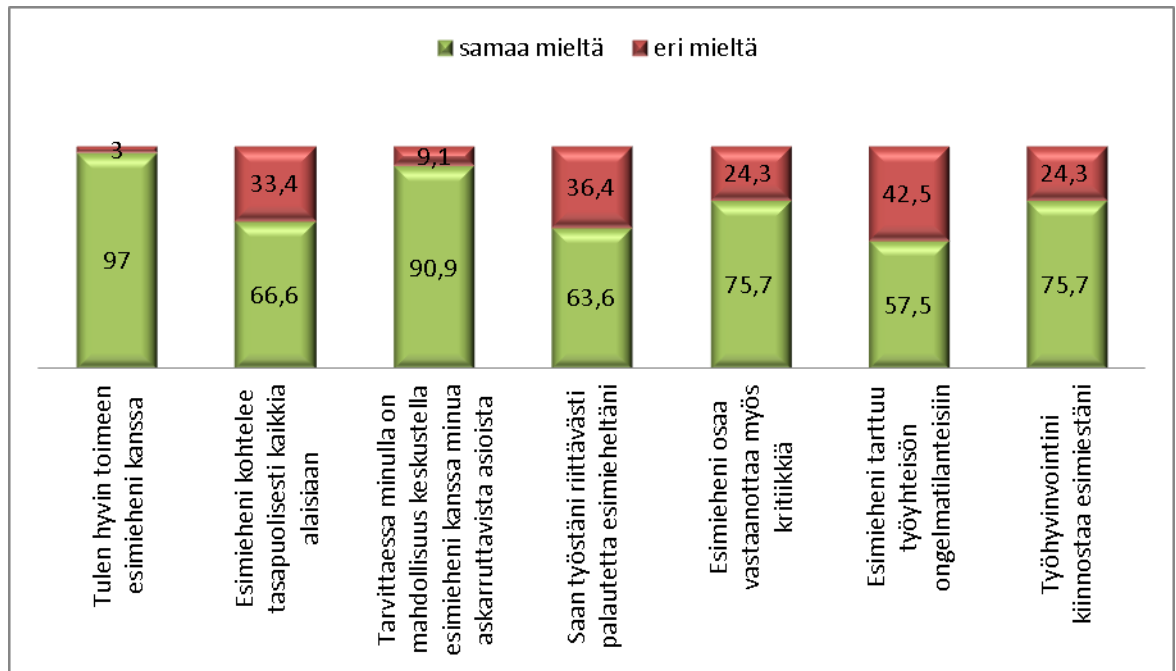


Kuvio 32. Työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

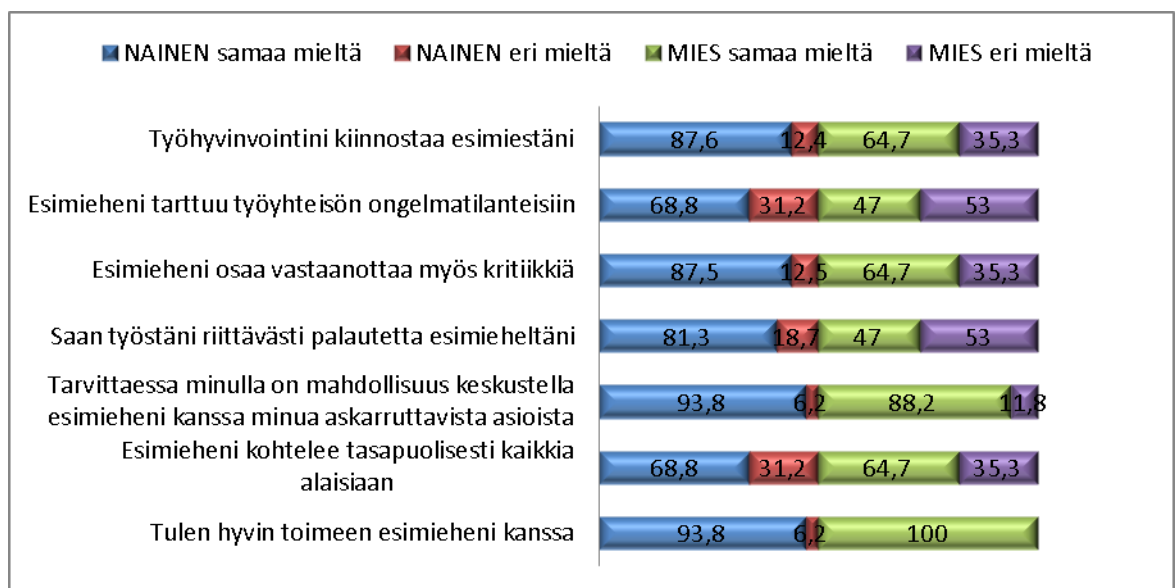
11.6 Esimiestyöhön liittyvät kysymykset

Esimiestyötä käsiteltiin seitsemällä väittämällä. Ne käsittelivät palautteen antamista ja vastaanottamista, tasapuolista kohtelua, työyhteisön ongelmatilanteisiin puuttumista sekä esimiehen kanssa toimeen tulemistä. Parhaimmat keskiarvot (3,5) kaikkien vastaajien kesken sai väittämät ”tarvittaessa minulla on mahdollisuus keskustella esimieheni kanssa minua askarruttavista asioista” sekä ”tulen toimeen esimieheni kanssa”.

Vastaajista 97 % oli samaa mieltä siitä, että tulee toimeen esimiehensä kanssa. Yli 65 % oli samaa mieltä väittämässä ”esimieheni kohtelee tasapuolisesti kaikkia alaisiaan”. Väittämästä ”tarvittaessa minulla on mahdollisuus keskustella esimieheni kanssa minua askarruttavista asioista” ainoastaan 9,1 % oli eri mieltä. Palautetta esimieheltään kokee saavansa riittävästi yli 60 % vastanneista. Yli puolet vastaajista oli samaa mieltä väittämän ”esimieheni tarttuu työyhteisön ongelmatilanteisiin” kanssa. 75,7 % oli samaa mieltä siitä, että esimies osaa vastaanottaa kritiikkiä. Saman luvun sai myös väittämä ”työhyvinvointini kiinnostaa esimiestäni” (kuvio 33).



Kuvio 33. Esimiestyöhön liittyvien kysymysten vastausjakaumat (n=33)

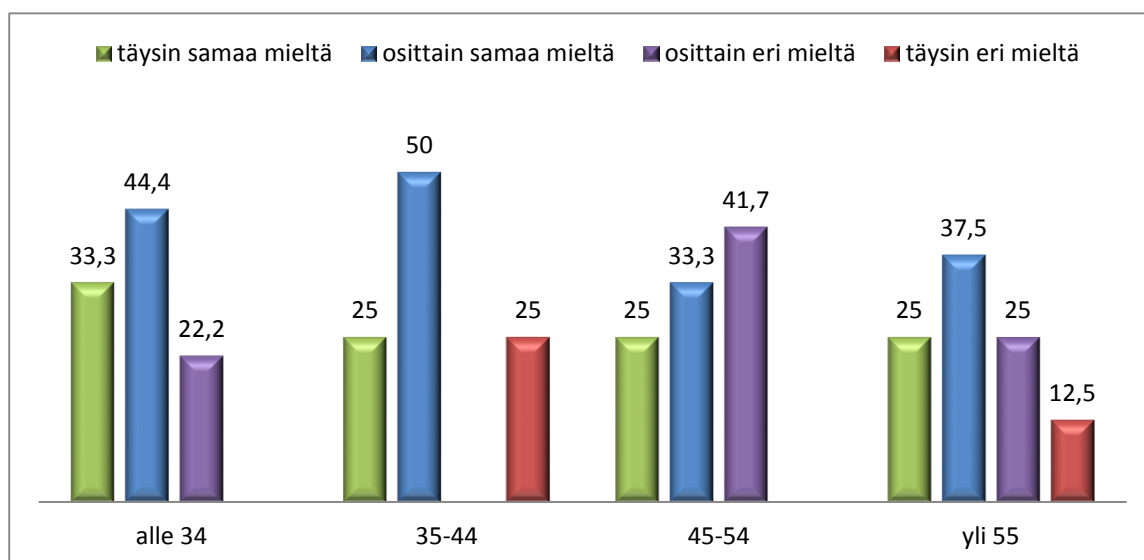


Kuvio 34. Esimiestyöhön liittyvien kysymysten vastausjakaumat sukupuolen mukaan (n=33)

Suurin ero naisten ja miesten vastauksien välillä oli väittämässä ”saan työstäni riittävästi palautetta esimieheltäni”. Naisista yli 80 % oli samaa mieltä, ja miehistä 47 %. Miehistä 64,7 % oli sitä mieltä, että esimies osaa vastaanottaa kritiikkiä, ja naisista samaa mieltä oli 87,5 %. Naisista lähes 90 % oli samaa mieltä väittämän ”työhyvinvointini kiinnostaa esimiestäni” kanssa. Miesten vastaava luku oli 64,7 %. Miehistä yli puolet oli eri mieltä väittämässä ”esimieheni tarttuu

työyhteisön ongelmatilanteisiin”. Naisista eri mieltä oli hieman yli 30 % (kuvio 34).

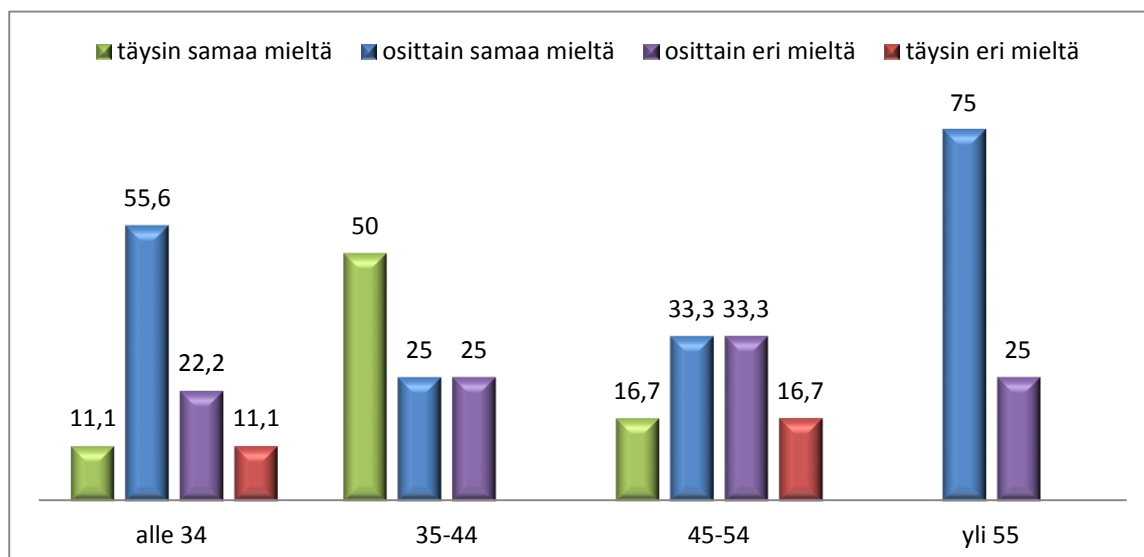
Väittämä ”esimieheni kohtelee tasapuolisesti kaikkia alaisiaan” sai vastauksia jokaiseen vastausvaihtoehtoon. Täysin samaa mieltä oli 25 % kaikista yli 35-vuotiaiden ikäryhmistä. Täysin eri mieltä oli 25 % 35 - 44-vuotiaista sekä 12,5 % yli 55-vuotiaista (kuvio 35).



Kuvio 35. Esimieheni kohtelee tasapuolisesti kaikkia alaisiaan vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

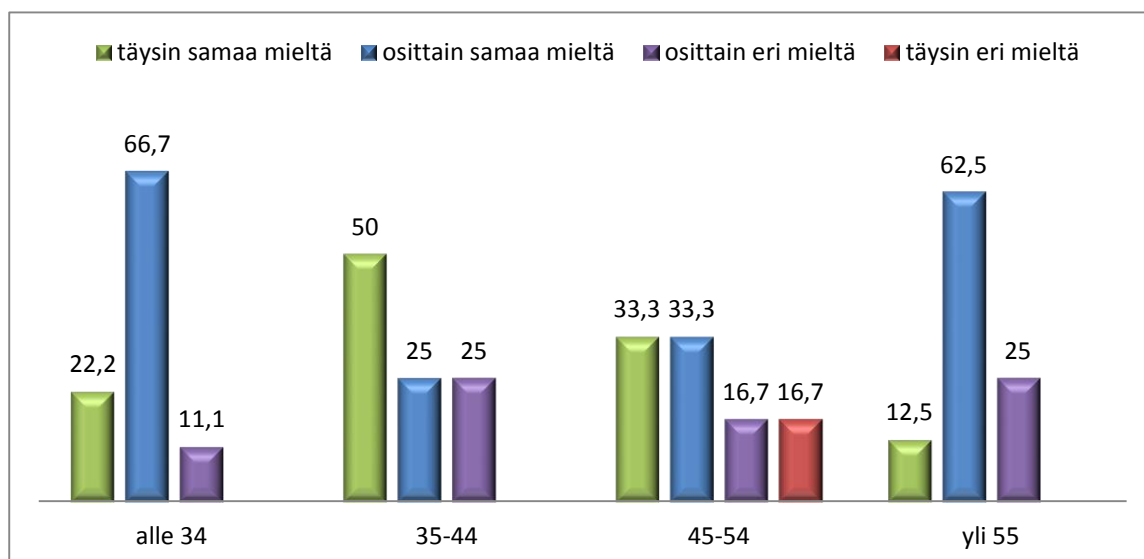
Väittämästä ”tarvittaessa minulla on mahdollisuus keskustella esimieheni kanssa minua askarruttavista asioista” kaikki muut ikäryhmät olivat täysin tai osittain samaa mieltä mutta 45 - 54-vuotiaiden ikäryhmästä eri mieltä oli 25 % vastaajista.

Yli 55-vuotiaista kukaan ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että saa työstään riittävästi palautetta esimieheltään. 35 - 44-vuotiaista täysin samaa mieltä oli 50 % vastanneista. Suurin osa vastaajista valitsi vaihtoehdon osittain samaa mieltä (kuvio 36).



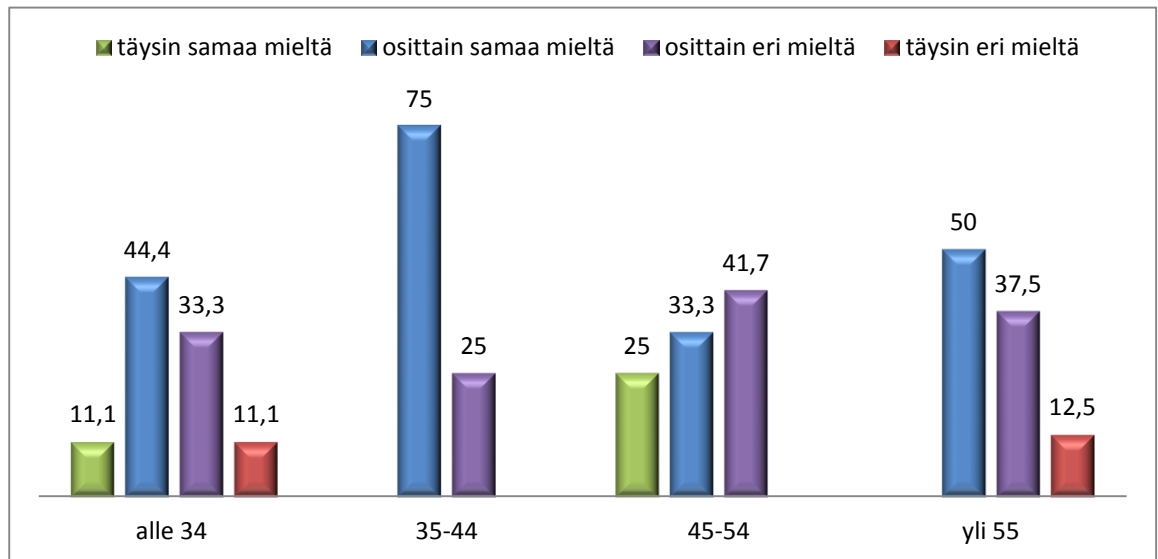
Kuvio 36. Saan työstäni riittävästi palautetta esimieholtäni vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Väittämästä "esimieheni osaa vastaanottaa myös kritiikkiä" suurin osa vastaajista valitsi vaihtoehdon täysin tai osittain samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli 45 - 54-vuotiaista vastaajista 16,7 % (kuvio 37).



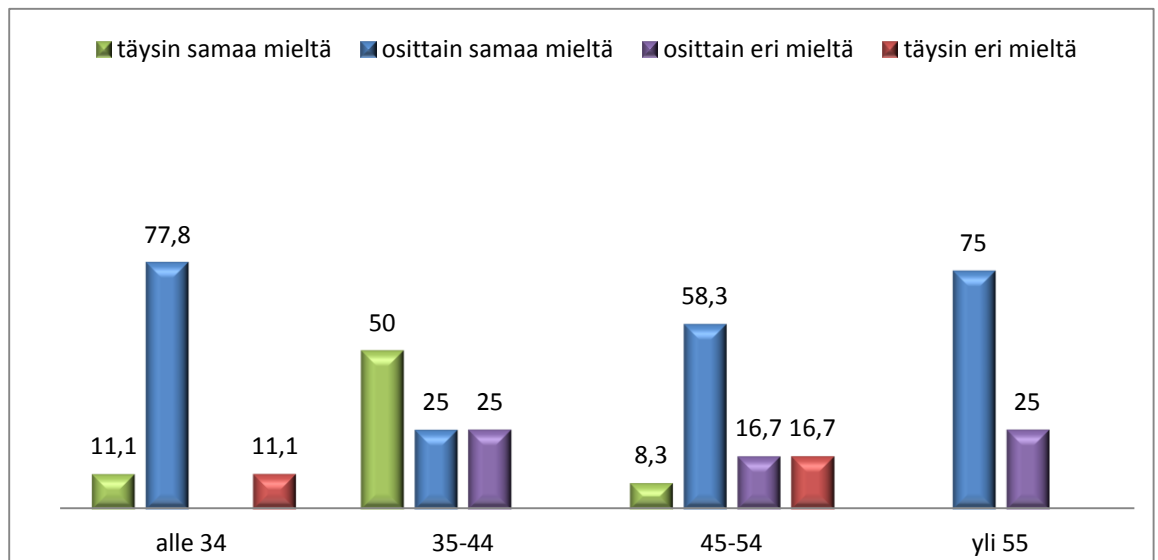
Kuvio 37. Esimieheni osaa vastaanottaa myös kritiikkiä vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Yli 55-vuotiaista kukaan ei ollut täysin samaa mieltä väittämän "esimieheni tarttuu työyhteisön ongelmatilanteisiin" kanssa. Osittain samaa mieltä oli 50 % ja osittain tai täysin eri mieltä 50 % ikäryhmän vastaajista. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan 35 - 44-vuotiaista eikä 45 - 54-vuotiaista (kuvio 38).



Kuvio 38. Esimieheni tarttuu työyhteisön ongelmatilanteisiin vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Alle 34-vuotiaista 77,8 % oli osittain samaa mieltä väittämästä ”työhyvinvointini kiinnostaa esimiestäni”. Yli 55-vuotiaista osittain samaa mieltä oli 75 %. Täysin samaa mieltä oli puolet 35 - 44-vuotiaista (kuvio 39).

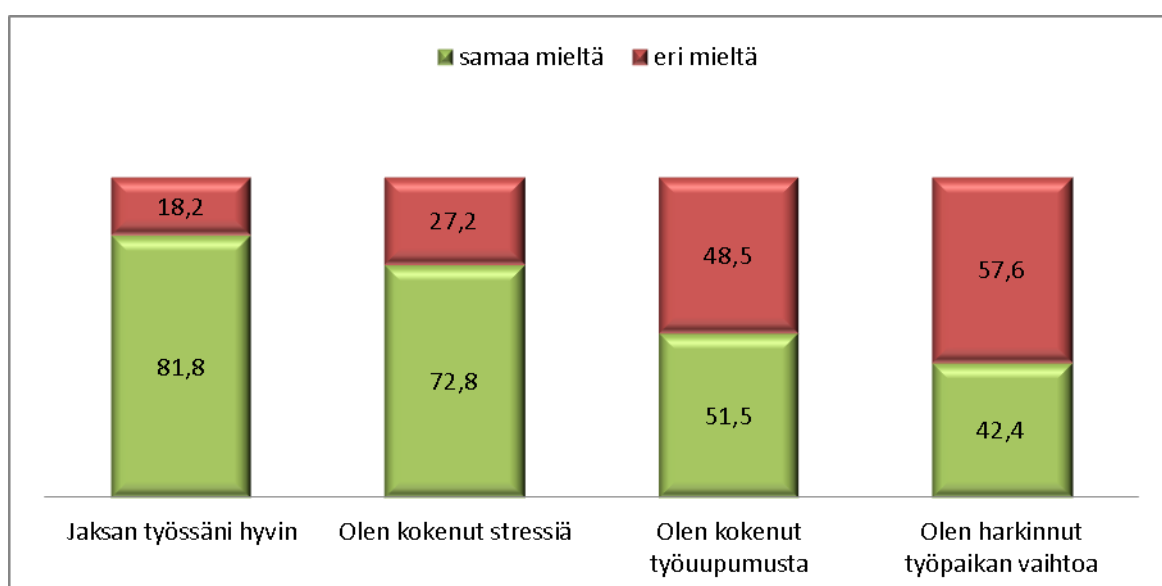


Kuvio 39. Työhyvinvointini kiinnostaa esimiestäni vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

11.7 Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset

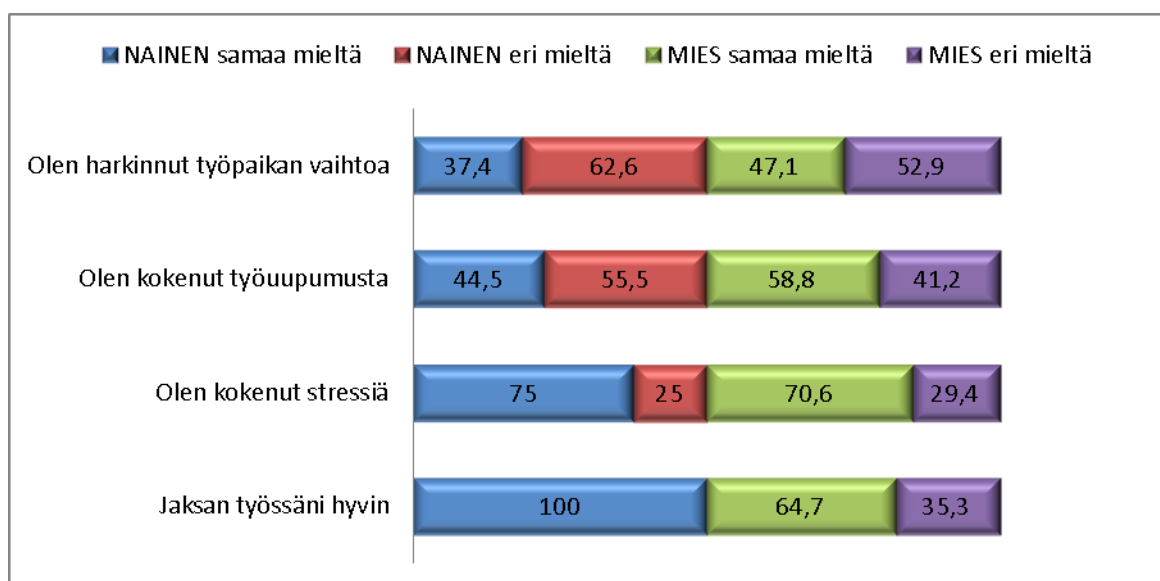
Työssä jaksamista käsiteltiin neljässä väittämässä. Ne käsitelivät työuupumusta, stressiä, työssä jaksamista sekä kysyttiin, onko henkilökunta harkinnut työpaikan vaihtoa.

Pyhäselän vankilan henkilökunnasta kyselyyn vastanneista 81,8 % ilmoitti jaksavansa työssä hyvin. Stressiä oli kokenut 72,8 % ja työuupumusta ilmoitti kokeneensa hieman yli puolet vastaajista. Työpaikan vaihtamista oli harkinnut 42,4 % (kuvio 40).



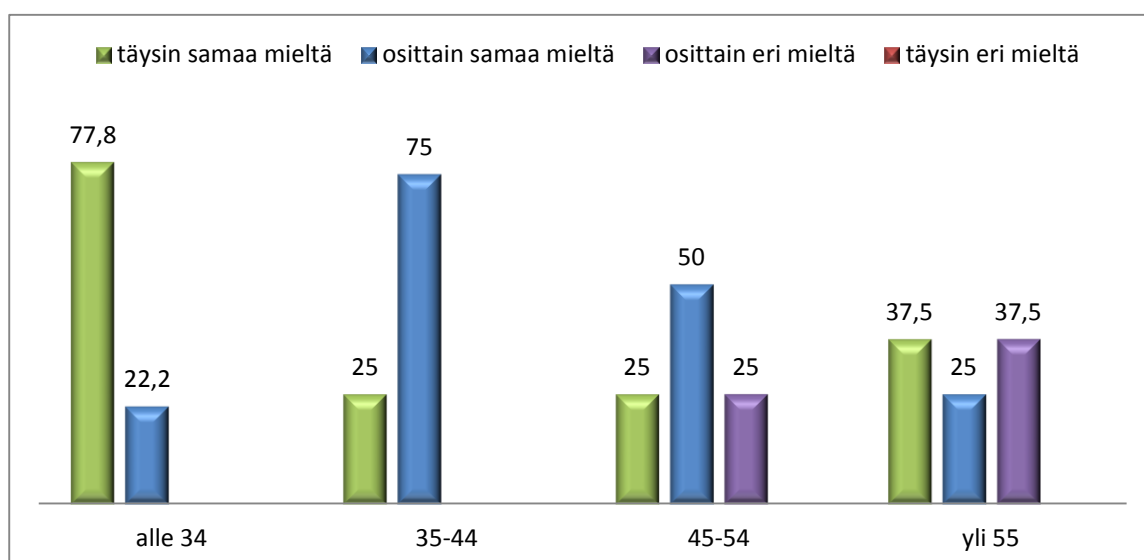
Kuvio 40. Työssä jaksamiseen liittyvien kysymysten vastausjakaumat (n=33)

Naisista kaikki ilmoitti jaksavansa työssä hyvin. Miehistä 64,7 % oli samaa mieltä. Naiset olivat kokeneet stressiä hieman miehiä enemmän. Työuupumusta miehet olivat kokeneet naisia enemmän. 58,8 % miehistä ilmoitti kokeneensa työuupumusta, ja naisten vastaava luku oli 44,5 %. Miehet olivat harkinneet myös työpaikan vaihtoa naisia enemmän (kuvio 41).



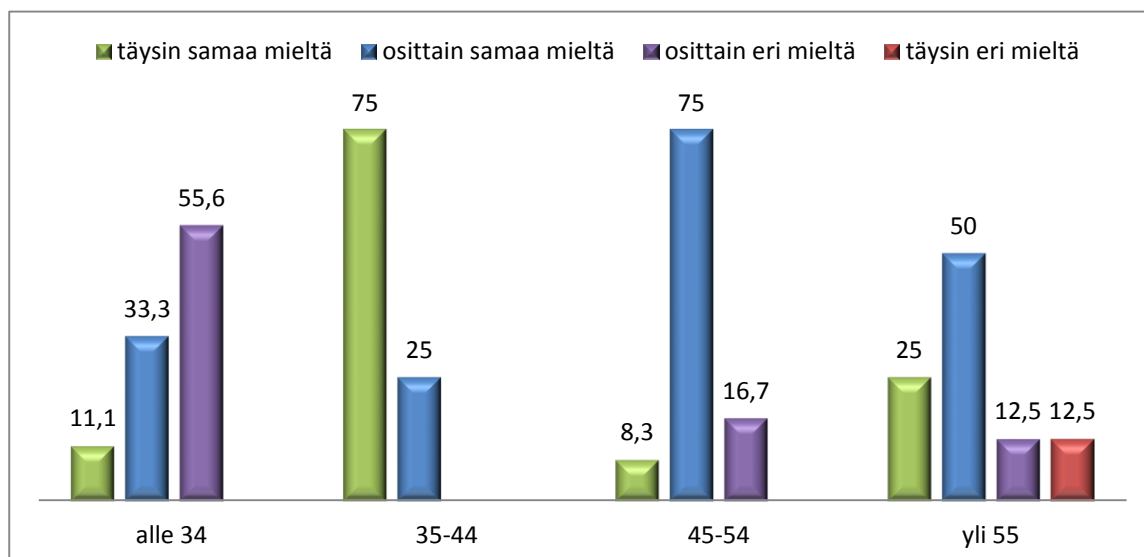
Kuvio 41. Työssä jaksamiseen liittyvien kysymysten vastausjakaumat sukupuolen mukaan (n=33)

Työssä selvästi parhaiten jaksavat alle 34-vuotiaat. Heistä 77,8 % valitsi vastausvaihtoehdon täysin samaa mieltä. 35 - 44 sekä 45 - 54-vuotiaista täysin samaa mieltä oli 25 % ja yli 55-vuotiaista 37,5 %. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja (kuvio 42).



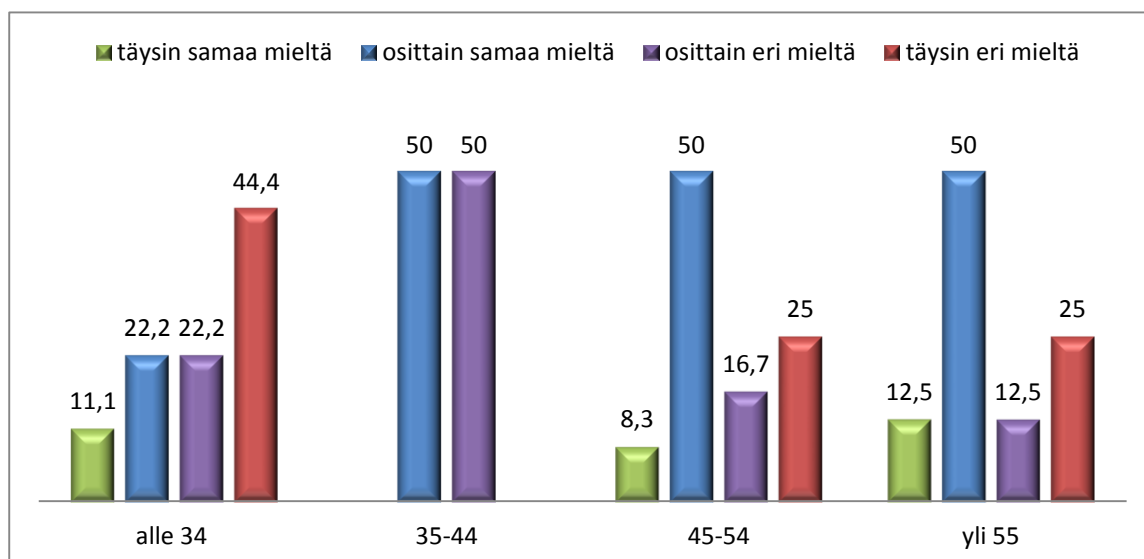
Kuvio 42. Jaksan työssäni hyvin vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Väittämästä "olen kokenut stressiä" oli vastaajista samaa mieltä 75 % tai yli kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi alle 34-vuotiaiden ikäryhmässä. Heistä 44,4 % oli täysin tai osittain samaa mieltä (kuvio 43).



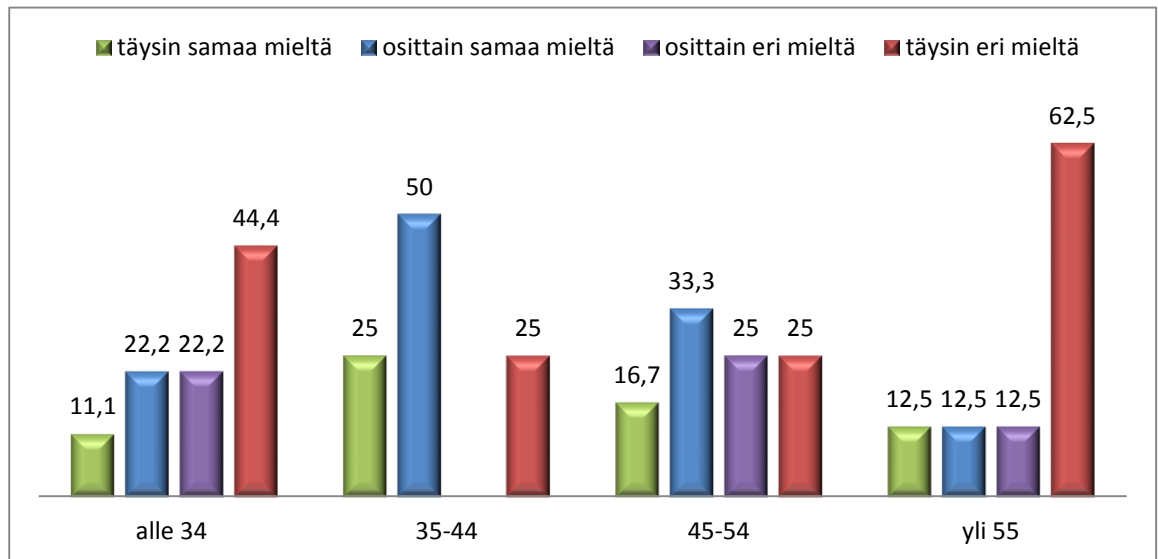
Kuvio 43. Olen kokenut stressiä vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Työuupumuskokemuksia oli eniten yli 55-vuotiailla. Heistä 62,5 % ilmoitti kokeneensa työuupumusta. Työuupumuskokemukset pienenevät selvästi ikäryhmittäin ja alle 34-vuotiaista työuupumusta ilmoitti kokeneensa 33,3 %. Vastausvaihtoehdon "täysin eri mieltä" valitsi 44,4 % alle 34-vuotiaista (kuvio 44).



Kuvio 44. Olen kokenut työuupumusta vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

Työpaikan vaihtoa oli eniten harkinnut 35 - 44-vuotiaat. Heistä 75 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Seuraavaksi eniten työpaikan vaihtoa oli harkinnut 45 - 54-vuotiaat. Vähiten työpaikan vaihtoa oli harkinnut yli 55-vuotiaat (kuvio 45).



Kuvio 45. Olen harkinnut työpaikan vaihtoa vastaukset ikäryhmittäin (n=33)

11.8 Avoimet kysymykset

Kyselyn lopussa oli kolme avointa kysymystä johon henkilökunta sai kirjoittaa vapaasti oman mielipiteensä.

11.9 Työhyvinvoinnin kannalta hyvin olevat asiat Pyhäselän vankilassa

Ensimmäinen avoin kysymys käsitteli sitä, mihin henkilökunta on tyytyväinen työhyvinvoinnin kannalta. Vastauksia tuli kaikkiaan 33 kappaletta. Vastajista 17 henkilöä vastasi olevansa tyytyväinen tyhy / tykytoimintaan ja yhteisiin tilaisuuksiin. Tämä oli suurin yksittäinen tekijä. Seuraavaksi eniten tyytyväisiä oltiin työkavereihin. Taulukosta näkyy vastausten yleisyys, yksittäisiä vastauksia taulukkoon ei ole laitettu (taulukko 1).

Taulukko 1. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä (n=33)

tyhy/tyky-toiminta ja yhteiset tilaisuudet	17
työkaverit	13
yhteishenki	8
esimiestyö on hyvää	8
erilaiset työtehtävät ja itsenäinen työ	7
työterveyshuolto	6
joustavat työajat	5
huumori	2
hyvät työtilat	2
koulutusmahdollisuudet	2

Tyhytoiminta sai henkilökunnalta paljon positiivista palautetta. Henkilöstö koki, että tyhytoiminta on monipuolista periaatteella ”jokaiselle jotain”. Hyväksi koettiin Pyhäselän vankilassa oleva käytäntö, että jokainen henkilö voi tehdä omia ehdotuksia tyhytoiminnasta. Ehdotuksista valitaan vuosittain toteutettavat kohteet vankilan yhteistoimintakokouksessa. Tyytyväisiä oltiin myös liikuntamahdollisuuksiin sekä käytössä olevaan tyhy-tuntiin, jossa työaika saa käyttää tunnin viikoittain liikuntaan.

Työkavereista kerrottiin saatavan vertaistukea ja keskustelut kollegoiden kanssa koettiin todella tarpeellisiksi. Työkavereita pidettiin mukavina ja ammattitaitoisina. Henkilökunnan koettiin myös olevan samanhenkistä ja huumoria pidettiin tärkeänä jaksamisen kannalta. Koettiin, että kollegat joustavat tarpeen vaatiessa. Työilmapiiriä pidettiin suurimmalta osalta hyvänä. ”Erilaisuus on rikkaus – erilaiset persoonat rikastuttavat työyhteisöä!”

Lähiesimiestyötä pidettiin pääosin hyvänä. Koettiin, että lähiesimiehelle uskalletaan ja voi kertoa niin positiiviset kuin negatiivisetkin asiat. Muutamat vastaajat pitivät esimiestään kannustavana ja kokivat, että saavat esimieheltään tukea tarvittaessa.

Työyhteisössä on monenlaisia työtehtäviä, ja tätä pidettiin positiivisena asiana. Hyvänä asiana pidettiin myös sitä, että työtehtävänsä voi hoitaa pääosin itsenäisesti, eikä ”selän takana kytätä”. Työterveyshuoltoa pidettiin toimivana ja monipuolisena. Joustavat työajat saivat positiivista palautetta, kuten myös se, että voi joiltain osin itse vaikuttaa vapaapäiviinsä ja loma-ajankohtiinsa.

11.10 Työtyytyväisyyttä heikentäviä asioita Pyhäselän vankilassa

Toinen avoin kysymys käsitteli sitä, mitkä asiat koettiin työtyytyväisyyttä heikentävinä. Vastauksia tuli 30 kappaletta. Suurimpana yksittäisenä työtyytyväisyyttä heikentävänä tekijänä pidettiin lakkautusuhan alla olemista sekä epävarmuutta tulevasta. Seuraavaksi eniten vastauksia sai tiedonkulku sekä työntekijöiden keskinäiset ristiriidat / kiusaaminen. Taulukossa näkyy vastausten yleisyys. Yksittäisiä vastauksia taulukossa ei ole (taulukko 2).

Taulukko 2. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä (n=30)

lakkautusuhan alla oleminen / epävarmuus tulevasta	8
tiedonkulku	7
työntekijöiden keskinäiset ristiriidat / kiusaaminen	7
ongelmatilanteisiin / epäkohtiin ei puututa	6
esimiestyöskentely / johtaminen	6
selän takana puhuminen / kateus	4
eriarvoisuus	4
työn kuormituksen epätasaisuus	4
yhtenäisten toimintatapojen puute	3
henkilöstöressurssien vähyys	3

Vastauksissa tuli selkeästi esille epävarmuus tulevasta ja lakkautusuhan alla oleminen. Henkilökuntaa mietityttää työpaikkojen säilyminen. Tämä asia luonnollisesti heijastuu työtyytyväisyyteen. Viitalan (2013, 226) mukaan työpaikan epävarmuus on ahdistavampaa niille henkilöille, joilla vaihtoehtoja on vähän. Turvallisen työpaikan arvo korostuu etenkin paikkakunnilla, joissa työpaikkoja on niukasti. Työn epävarmuuden on todettu heijastuvan psyykkisinä ja somaattisina oireina sekä heikentyneenä sitoutumisena. Epävarmuus saa ihmisen etsimään suurempaa varmuutta ja suunnittelemaan poislähtöä organisaatiosta. Myös työtyytyväisyys kärsii epävarmuudesta.

Tiedonkulkua pidettiin ongelmana. Koettiin, että vuorotyö ja henkilökunnan vaihtuminen vaikeuttavat tiedonkulkua, eikä tieto kulje seuraavalle työvuoroon tulijalle. Koettiin myös, että yhteisistä asioista ei käydä avointa keskustelua ja että päätösten perusteita salataan, eikä niistä kerrota avoimesti. Oltiin sitä mieltä, että tiedonkulun puutteen takia tehdään turhaa / päällekkäistä työtä.

Vastauksista tuli ilmi, että henkilökunta kokee työrauhan puutteen lisääntyneen työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen sekä kiusaamisen takia. Ongelmana pidettiin kateutta, kuppikuntaisuutta sekä selän takana puhumista. Yhtenäisten toimintatapojen puute koettiin ongelmaksi ja oltiin sitä mieltä, että työskentelytavat riippuvat vuorossa olevasta esimiehestä.

Henkilöstöressurssien vähyys nousi myös vastauksissa esille ongelmakohtana. Työn kuormitusta pidettiin epätasaisena, sillä joillekin henkilöille on kasaantunut liikaa töitä, ja joillain töitä on liian vähän. Myös päivät ovat erilaisia ja jotkut päivät ovat erittäin kiireisiä. Erityiseksi ongelmaksi koettiin kollegoiden loma-ajat sekä muut poissaolot työpaikalta.

Oltiin sitä mieltä, että epäkohtiin ei puututa ajoissa ja herkästi, vaan ollaan asioiden suhteen välinpitämättömiä. Järvisen (2012, 70–71) mukaan on erittäin tavallista, että vastuunottajaa ongelmien ja ristiriitojen ratkaisemiseksi on hyvin vaikeaa löytää. Se onkin hyvin ymmärrettävää, sillä kukapa olisi halukas tarttumaan asioihin, jotka ovat yleensä vaikeita käsitellä.

11.11 Tärkeimmät kehityskohteet työtyytyväisyyden kannalta

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä henkilökunnalta kysyttiin tärkeimpiä kehityskohteita työhyvinvoinnin kannalta (taulukko 3).

Taulukko 3. Tärkeimmät kehityskohteet työhyvinvoinnin kannalta (n=33)

toisen työn arvostaminen	6
työilmapiirin / yhteishengen parantaminen	5
tasapuolinen ja tasa-arvoinen kohtelu	5
tiedonkulun parantaminen	5
yhteistyö eri osastojen / henkilöstöryhmien välillä	4
kouluttaminen	4
avoimuus asioiden käsittelyssä	3
esimiestyö	3
palkkausjärjestelmän kehittäminen	2

Tärkeimmäksi kehityskohteeksi nousi toisen työn arvostaminen. Kaivattiin arvostusta ja yhteistyötä eri työpisteiden ja ammattiryhmien välille. Rauramon

(2008, 144) mukaan yksilön kannalta erityisen merkittävää on sellaisten henkilöiden osoittama arvostus, joita hän pitää tärkeinä: lähin esimies, työtoverit, perheenjäsenet jne. Työntekijät kertoivat avoimissa vastauksissa seuraavaa:

”Jokaisen pitäisi arvostaa toisen työtä eikä tuijotella vain omaan napaansa, ystävällisyys ja avuliaisuus kunniaan.”

”Toisten huomioon ottaminen ja toisten työpisteiden arvostaminen.”

”Yhteistyötä eri osastojen / yksiköiden välillä; samaa työtä tässä tehdään.”

Työilmapiiriä ja yhteishenkeä toivottiin paremmaksi. Toivottiin myös tasapuolista ja puolueetonta kohtelua sekä toisten huomioon ottamista työpaikalla. Kaivattiin lisää henkilöstöresursseja sekä tasaisempaa työn kuormituksen jakautumista työpisteissä. Tiedonkulun parantaminen nousi vastauksissa selkeästi esille sekä se, että esimiehen toivotaan tiedottavan asioista suoraan kaikille, joita asiat koskevat. Toivottiin myös, että ongelmatilanteisiin puututtaisiin ajoissa sekä sitä, että asiat käsiteltäisiin työyhteisössä avoimesti. Vastauksissa kävi ilmi, että henkilöstön halutaan pitävän ammattitaitoaan yllä kouluttautumalla ja toivottiin erityisesti räätälöityä täsmäkoulutusta eri ammattiryhmille. Toivottiin myös yhteisiä toimintatapoja. Vastauksissa kerrottiin seuraavia asioita:

”Tiedon kulku. Johdon / esimiesten roolit, he ovat esimiehiä ja suunnan näyttäjiä miten oikeuden mukaisesti toimitaan.”

”Tasa-arvoinen kohtelu, ongelmiin ja ongelmatilanteisiin ajoissa puuttuminen.”

”Yhteishenkeä saatava paremmaksi.”

”Riittävä henkilöstö määrä → sopivampi työkuormitus työpisteissä.”

”Avoimempi ilmapiiri, keskustelevampi työkuulttuuri, yhteinen tekeminen.”

”Itsensä kehittäminen.”

”Henkilökunta pidettävä tehtävien tasalla.”

”Yhteisten toimintatapojen luominen: asioiden eteneminen ei saa olla kiinni työvuorossa olevasta henkilöstä.”

Viimeisenä kyselyssä pyydettiin arvioimaan numeroasteikolla 1–10 sitä, miten tyytyväinen henkilö on työhönsä. Kaikkien vastaajien keskiarvo oli 7,71. Naisten keskiarvo oli miesten keskiarvoa parempi (taulukko 4).

Taulukko 4. Työtyytyväisyys numeroasteikolla mitattuna (n=33)

	kaikki	miehet	naiset
minimi	4	4	6
maksimi	9	9	9
keskiarvo	7,71	7,24	8,18
moodi	8 (14 kpl)	8 (5 kpl)	8 (9 kpl)

12 Kehittämisehdotukset

Työtyytyväisyystutkimuksen tuloksista voitiin havaita ne asiat, joihin Pyhäselän vankilan työntekijät ovat tyytymättömiä. Kyselyssä kysyttiin henkilökunnalta mielipidettä, mitä asioita tulisi kehittää, että työtyytyväisyyttä saataisiin paremmaksi. Tutkimuksesta ilmi tulleet ongelmakohdat ja henkilökunnan kehityskohdet olivat hyvin pitkälti samoja.

Suurimpana ongelmana kyselystä nousi esiin se, että henkilökunta kokee, että työyhteisö ei ole avoin asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Tähän läheisesti liittyvät ongelmat tiedonkulussa. Organisaatioiden johdon tulisi huolehtia siitä, että organisaatiossa viestitään juuri niistä henkilöstön työhön ja asemaan liittyvistä asioista, joista he haluavat saada luotettavaa ensikäden tietoa. Avoimella sisäisellä viestinnällä viestitään henkilöstölle, että he ovat tärkeä osa organisaation toimintaa ja tavoitteissa onnistumista. Usein informaatiota toivotaan saatavan organisaation vastuulliselta johdolta. Henkilöstö odottaa myös, että johto toimii esimerkkinä ja osoittaa toiminnalle selkeän suunnan. Viestinnän tulee kattaa koko henkilöstö. (Valtiotyönantaja 2013.) Organisaatio on aktiivisesti avoin, kun se saattaa itseään koskevaa tietoa saataville ja viestii tiedosta aktiiv-

visesti. Jos työyhteisössä on aktiivisesti avoin työkuultuuri, tieto kulkee. Aktiivinen avoimuus on läsnäoloa ja toimintaa. Se on tavoitettavissa olemista, kuuntelemista, vaikutteille altistumista ja päätöksiin vaikuttamisen mahdollisuuksien näkyväksi tekemistä. (Aalto 2012, 106.)

Avoin, läpinäkyvä, ajantasainen ja totuudenmukainen tiedotus on tärkeää. Jokaisen työntekijän vastuulla on tiedottaa omaa vastuualuettaan koskevista merkityksellisistä asioista tai muutoksista. Viestinnän merkitys korostuu muutostilanteissa. Silloin tiedon puute aiheuttaa vääriä huhuja ja pelkoja. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 90). Keskeisin viestinnän kanava on oma lähiesimies. Esimiehen tulee tiedottaa asioita sekä työntekijäkohtaisesti että ryhmäkohtaisesti. (Kesti 2013, 140.) Tiedottaminen on järjestettävä niin, että se on kaikille tasapuolista ja oikeudenmukaista. Tasapuolisuus syntyy tiedotuksen saamisen edellytyksistä. Esimerkiksi jos käytetään vain sähköpostitiedotusta, on varmistettava, että kaikilla on sähköpostiosoite ja mahdollisuus lukea sähköpostit. Oikeudenmukaisuus tulee esille esimerkiksi siinä, että yksilöä koskevista asioista tiedotetaan ensin yksilölle ja sen jälkeen, jos se on sopivaa ja tarpeen, muille. (Kesti 2013, 98.)

Pyhäselän vankilassa on käytössä sähköinen ilmoitustaulu ”foorumi”, jossa jokainen voi tiedottaa asioista. Tämä tiedotuskanava on nopea ja tavoittaa kaikki varmemmin, kuin esimerkiksi sähköpostiviestintä. Sähköposti ei tavoita kaikkia virkamiehiä, se tuli ilmi tätä kyselyä tehdessä. Foorumin käyttöä voisi vielä tehostaa, ja jokaisen tulisi säännöllisesti lukea foorumia sekä myös tiedottaa siellä omaa tehtäväkenttäänsä koskevista asioista. Tällä tavalla voitaisiin parantaa tiedonkulkua Pyhäselän vankilassa.

Tutkimuksen mukaan henkilökunta koki, että työyhteisön ongelmiin ei puututa tarpeeksi herkästi. Ei ole kuitenkaan helppoa määritellä, milloin jonkun tai joidenkin käyttäytyminen on työtoiminnan kannalta ongelmallista tai haitallista. Viime kädessä tämän rajan vetää esimies. Hän on se henkilö, jonka tulee tarttua toimintaa haittaaviin ongelmiin. Itse asiassa hän on juuri tätä varten tehtävässään. Tiimi tai työyhteisö voi toimia hyvin itsenäisesti ja ratkoa kohtaamansa ongelmat, mutta jos se ei onnistu, esimiehen pitää olla hereillä ja ryhtyä johta-

maan tilannetta niin, että vaikeudet voitetaan. (Järvinen 2012, 71–73.) Työyhteisöllä esiintyviin organisatorisiin ongelmiin tulee tarttua välittömästi ja oikealla etenemistavalla. On hyvä, jos työyhteisössä sovitaan yhteiset pelisäännöt ongelmien ratkaisemiseen ja yhteiseen kehittämiseen. Hyviä peruseriaatteita:

- Ongelma ja ristiriita ovat mahdollisuuksia kehittyä ja niihin tulee tarttua heti
- Asiat kiistelevät, ei henkilöt
- Käsitellään henkilöitä koskevia asioita vain, kun kyseiset henkilöt ovat läsnä. (Kesti 2013, 100.)

Tutkimuksesta tuli ilmi, että lähes puolet ovat sitä mieltä, ettei esimies kohtele kaikkia alaisiaan tasapuolisesti. Esimies saattaa huomaamattaan kuunnella tiettyjä työntekijöitä enemmän kuin muita. Vaikka toisten kanssa tulee paremmin toimeen kuin toisten, esimies ei saa erityisesti suosia ketään. Etenkin työyhteisöissä, joissa esimies on noussut ryhmän sisältä, entiset läheiset työkaverit voivat muodostaa ongelmia esimiestoiminnan puolueettomuuden kannalta. Oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu on perusta psyykkiseen turvalliseen työyhteisöön ja luottamuksen rakentamiseen. Jos tämä perusta pettää, työviihtyvyyks on mennyttä. (Kesti 2013, 90.)

Kyselystä ilmeni, että puolet henkilökunnasta piti työilmapiiriä kannustavana. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat yhteisön sisäiset toimintatavat ja yhteistyökäytännöt: se, miten hyvin toimitaan yhdessä tärkeissä asioissa. Huono työilmapiiri kuvaa työyhteisön sisäisten toimintatapojen kehittymättömyyttä. Tällaisia toimintatapoja voivat olla riittämätön tiedonkulku, yhteistyön puute, epäselvyydet vastuu- ja tehtäväalueista sekä muut sisäiset ongelmat. Työilmapiiriä voidaan parantaa kehittämällä työyhteisön sisäistä toimintaa. Kehittämistyöhön tulisi osallistua koko henkilökunnan. Työilmapiiriä tuetaan parhaiten antamalla palautetta, toimimalla vuorovaikutteisesti, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta, kuuntelemalla ja luomalla toivoa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138–139.)

Henkilökunnan palautteen perusteella koetaan ongelmaksi yhteisten toimintatapojen puuttuminen. Jatkuvat muutokset ja uudistukset tekevät entistä tärkeämmäksi sen, että työpaikalla on riittävän selkeät toimintaohjeet ja – mallit, jotta

tiedetään, miten kulloinkin toimitaan. Tämä on tärkeää niin vanhojen kuin uusienkin työntekijöiden kannalta. Lisäksi hyvin suunniteltu työhön perehdytys on ehdottoman tärkeä asia, jota ilman työpaikka ei voi toimia kitkatta. (Järvinen 2012, 38.)

Ongelmaksi koettiin myös riittämätön palautteen saaminen. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Hyvään johtamiseen kuuluu työtä koskevan palautteen antaminen ja palkitseminen sekä tunnustukset hyvästä työsuorituksesta. Työhyvinvoinnin kannalta ikävin tilanne on sellainen, ettei palautetta saa lainkaan. Tällöin ihminen kokee itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. (Rauramo 2008, 152–153.)

13 Pohdinta

Työtyytyväisyystutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sitä, mitkä asiat vaativat työtyytyväisyyden kannalta eniten kehittämistä. Kyselyn perusteella kehittämistä eniten vaativat asiat selvisivät ja kyselyn tarkoitus toteutui. Työtyytyväisyystutkimusta voidaan käyttää Pyhäselän vankilassa hyödyksi, kun mietitään toimenpiteitä työtyytyväisyyden lisäämiseksi. Henkilökunta on saanut kertoa kyselyssä mielipiteensä, mitkä asiat vaativat eniten kehittämistä ja nämä mielipiteet tullaan ottamaan huomioon.

Kyselystä kävi ilmi, että Pyhäselän vankilan henkilökunta kokee pääsääntöisesti työhyvinvointinsa hyväksi. Henkilökunta oli selkeästi tyytyväisintä työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä. Työkavereiden vertaistuki ja huumori koettiin positiivisena asiana työyhteisössä. Vastauksista ilmeni, että henkilökunta on motivoitunutta ja osaa työnsä hyvin. Keskimääräisesti tyytyväisimpiä työhönsä olivat alle 34-vuotiaat ja tyytymättömmimpiä 45 - 54-vuotiaat vastaajat. Eroja ikäryhmien välillä löytyi kaikilta kysytyiltä osa-alueilta.

Erilaiset muutokset ja lakkautusuhka ovat varmasti vaikuttaneet henkilöstön mielialaan Pyhäselän vankilassa. Tämä näkyy muun muassa siinä, että vuonna 2013 tehdyssä VMBaro-tutkimuksessa kysymykseen aikomuksesta vaihtaa työpaikkaa vastausten on keskiarvo ollut 1,83. Tässä kyselyssä keskiarvo oli 2,2, eli henkilökunta on alkanut miettiä enemmän työpaikan vaihtamista.

Avoin vuorovaikutus on yksi keskeisistä tekijöistä työhyvinvoinnissa. Asioiden puutteellinen tiedottaminen tai suoranainen piilottelu luo vain kaunaa ja juoruja työyhteisöön. Siitä alkaa kierre, jota on vaikea katkaista. Jokaisen työntekijän on tiedettävä oma paikkansa ja tehtävänsä työyhteisössä, ja tavoitteiden on oltava selkeitä. Jos työntekijä ei tiedä, mitä häneltä odotetaan, niin vaikea sitä on tehdä. Yksi tärkeistä seikoista on perehdyttää työntekijä kunnolla tehtäviinsä. Tähän luo puutteensa resurssit.

Hyvässä työpaikassa arvostetaan osaamista ja osataan arvostaa. Työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä ja parantaa osaamistaan koko työuran ajan esimiesten kannustuksella ja tuella johdon mahdollistaessa tarpeelliset resurssit. Työntekijät tukevat, auttavat ja kannustavat toisiaan ja pyrkivät yhteistyössä parantamaan koko työyhteisön toimintaa. Hyvän työkaverin avulla kestää huonompia työoloja, koska yhteistyöstä ja yhdessäolosta saa voimaa. Toimivassa työyhteisössä pätevät samat säännöt kaikille ja epäasialliseen käytökseen puututaan aktiivisesti organisaation kaikilla tasoilla. Terve ja toimiva työyhteisö on tehokas, tuottava, osaava ja luova kokonaisuus. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää organisaation kaikkien tasojen jokaisen jäsenen panostusta, osaamista ja sitoutumista. Yhdessä olemme enemmän, vahvempia ja parempia ja jaksamme pidempään.

Lähteet

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Aalto, T. 2012. Kuinka olla avoin työelämän uudet viestintätaidot. Oy Finn Lectura Ab.
- Aarnikoivu, H. 2010. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä – kirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint Oy.
- Hakanen J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.
- Havunen, R. & Lavikkala, A. 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Helsinki: Talentum.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Helsilä, M. & Salojärvi, S. (toim.) 2009. Strategisen henkilöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen Liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo: Bookwell Oy.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. 2001. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, P. 2011. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Järvinen, P. 2012. Onnistu esimiehenä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karelia ammattikorkeakoulu. 2014. TYPALA asiakkaan käyttöohje.
- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Kesti, M. 2013, Hiljaiset signaalit esimiestyössä. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Lämsä, A.-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Käytännönohjeita työssä jaksamiseen. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rikosseuraamuslaitos. 2010. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1999 Palkitseva ja kannustava johtaminen.. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Räisänen K. & Roth K. 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Työterveyslaitos Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Suomen mielenterveysseura. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Lieto: Painoprisma Oy.
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Porvoo: Bookwell.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Painettu EU:ssa.

- Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Painettu EU:ssa: UNIpress.
- Työterveyslaitos.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx. 9.10.2014.
- Työterveyslaitos. 2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/sivut/default.aspx. 8.10.2014.
- Työturvallisuuskeskus. 2010. Työstä Hyvinvointia. Painojussit Oy.
- Valtiokonttori. 2014. http://www.valtiokonttori.fi/fi/FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi. 7.10.2014.
- Valtiotyönantaja. Valtion työmarkkinalaitoksen verkkolehti. 2/2013.
http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/2_2013/artikkelit/Tyotyyt_yvaisuus_noussut_lahes_kaikilla_mittareilla_mitattuna/index.jsp.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki:Edita.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Tallinna; Tallinna Raamatutrükikoda.

Hei,

Opiskelen liiketaloutta Karelia ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyönäni työtyytyväisyyskyselyn, joka käsittelee työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Kysely lähetetään jokaiselle henkilökohtaiseen työsähköpostiin. Kysely on täytettävissä 3.3. - 23.3.2014 välisenä aikana. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä; mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä asiat tarvitsevat kehittämistä. Tutkimus julkaistaan opinnäytetyönä syksyn 2014 aikana.

Kysely toteutetaan Typala -järjestelmän kautta. Kyselylomakkeet täytetään nimettöminä. **Kyselylomakkeet käsitellään luottamuksellisesti ja vastaukset palautuvat anonymisti, eikä niistä voida tunnistaa vastaajaa.** Kyselylomakkeiden tulokset analysoidaan kokonaisuutena, eikä yksittäisen henkilön vastaukset nouse esille.

Kyselylomakkeissa on väittämiä, joita tulee arvioida asteikolla 1 - 4. (1= täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=osittain samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä) Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Jokainen vastaus on tärkeä ja toivoisin, että jokainen käyttäisi hetken aikaansa vastaamalla työtyytyväisyyskyselyyn. Näin saamme kattavan kuvan työyhteisömme tilasta ja sen kehittämiskohteista.

Linkki kyselyyn:

Mikäli haluat lisätietoja, ota yhteyttä!

Terveisin:

Terhi Sorsa

puh. xxx xxx xxxx

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä.

Kyselylomakkeissa on väittämiä, joita tulee arvioida neliportaisella asteikoilla täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä. Avoimiin kysymyksiin voit kirjoittaa vastauksesi vastaustilaan. Kyselyn tulokset analysoidaan kokonaisuutena ja raportoidaan niin, ettei yksittäistä vastaajaa tunnista.

Työtehtäviin liittyvät kysymykset

Koen työtehtävät kiinnostavina	1	2	3	4
Arvostan työtäni	1	2	3	4
Työpanostani arvostetaan työyhteisössä	1	2	3	4
Olen tyytyväinen työmäärääni	1	2	3	4
Työtehtävien suorittamiseen on riittävästi aikaa	1	2	3	4
Hallitsen työssä tarvittavat tiedot hyvin	1	2	3	4
Viihdyn nykyisessä työssäni	1	2	3	4

Työmotivaatioon liittyvät kysymykset

Minulla on hyvä työmotivaatio	1	2	3	4
Työni on haasteellista	1	2	3	4
Työntekijöiden keskinäinen luottamus ja ryhmähenki on hyvä	1	2	3	4
Yleinen työilmapiiri motivoi työssä jaksamista	1	2	3	4

Työilmapiiriin liittyvät kysymykset

Työilmapiiri on kannustava	1	2	3	4
Työkaverini vaikuttavat positiivisesti ilmapiiriin	1	2	3	4
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	1	2	3	4
Kohtelu on oikeudenmukaista työkavereiden taholta	1	2	3	4
Työyhteisössä ollaan aidosti kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta	1	2	3	4
Työnantajan järjestää riittävästi virkistystoimintaa työn ohella	1	2	3	4
Työtyytyväisyyteni on muuttunut viimeisen vuoden aikana	1	2	3	4
Parantunut tai huonontunut, miksi? _____				

Työyhteisöön liittyvät kysymykset

Tiedonkulku on hyvää	1	2	3	4
Työyhteisö on avoin asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa	1	2	3	4
Työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä	1	2	3	4

	Liite 1			3(3)
Olen kokenut työssäni kiusaamista / henkistä väkivaltaa	1	2	3	4
Olen havainnut että työyhteisössä on kiusaamista / henkistä väkivaltaa	1	2	3	4
Tasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu hyvin	1	2	3	4
Työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi	1	2	3	4
Työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti	1	2	3	4

Esimiestyöhön liittyvät kysymykset

Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa	1	2	3	4
Esimieheni kohtelee tasapuolisesti kaikkia alaisiaan	1	2	3	4
Tarvittaessa minulla on mahdollisuus keskustella esimieheni kanssa minua askarruttavista asioista	1	2	3	4
Saan työstäni riittävästi palautetta esimieheltäni	1	2	3	4
Esimieheni osaa vastaanottaa myös kritiikkiä	1	2	3	4
Esimieheni tarttuu työyhteisön ongelmatilanteisiin	1	2	3	4
Työhyvinvointini kiinnostaa esimiestäni	1	2	3	4

Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset

Jaksan työssäni hyvin	1	2	3	4
Olen kokenut stressiä	1	2	3	4
Olen kokenut työuupumusta	1	2	3	4
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa	1	2	3	4

Avoimet kysymykset

Mihin asioihin olet tyytyväinen työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta?
Mainitse kolme asiaa.

Mitkä asiat mielestäsi heikentävät työtyytyväisyyttä?

Mitkä kolme asiaa ovat mielestäsi tärkeimpiä kehityskohteita työhyvinvoinnin kannalta?

Miten tyytyväinen olet työhösi asteikolla 1-10?

Taustakysymykset

Olen ___ mies ___ nainen
Ikä ___ 34 tai alle ___ 35-44 ___ 45-54 ___ yli 55