

Opinnäytetyö (AMK)

Tradenomi

Liiketalous

2015

Raino Laakso

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN KULJETUSYRITYKSESSÄ

Case: Raselv Team Oy



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Raino Laakso

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN KULJETUSYRITYKSESSÄ

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin kehittämishanke. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa tutkimuksella työntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa henkilöstön näkökulmasta. Tavoitteena oli kehittää työntekijöiden työhyvinvointia ja antaa kehittämisehdotuksia. Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona kuljetusliike Raselv Team Oy:lle. Tutkimustuloksilla on tarkoitus tulevaisuudessa lisätä työntekijöiden jaksamista ja ehkäistä työuupumusta, sekä pitää työyhteisö avoimena ja viriilinä.

Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu työturvallisuuteen, työhyvinvointiin sekä työterveyteen liittyvään kirjallisuuteen. Teoreettinen viitekehys koostuu keskeisimmistä käsitteistä, tutkimusmenetelmän teoriasta sekä työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin merkityksestä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyössä aineistonhankintamenetelmänä käytettiin kyselyä. Kysely oli monivalintakysely ja se koostui 30 kysymyksestä. Kysymykset oli jaoteltu eri aihealueisiin ja kyselyn lopussa oli mahdollisuus kirjoittaa avoimia kehittämisehdotuksia. Kysely lähetettiin 18 työntekijälle. Kyselystä saatuja tuloksia analysointiin sanallisesti ja joistain tuloksista tehtiin havainnollistava kaavio.

Työyhteisön yleisen ilmapiirin nostattajana pidetään työhyvinvointia kokonaisuutena. Erilaiset tapahtumat ja liikunnalliset tilaisuudet edesauttavat työilmapiirin paranemista ja yhteishengen lisäämistä. Hyvinvoivassa työyhteisössä tuloksen tekemisen työkaluna voisi pitää myös työterveydenhuoltoa. Turhista sairauspoissaoloista säästetty aika ja raha voidaan suoraan lisätä yrityksen tulokseen, joka näkyy myös työntekijöiden hyvinvointina.

Saaduilla tuloksilla on tarkoitus parantaa liikuntamuotoja, työhyvinvoinnin tapoja ja saatujen avoimien ehdotusten perusteella hankkia niiden mukaisia harrastusmahdollisuuksia.

ASIASANAT:

työhyvinvointi, työkyky, työyhteisö

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Business Administration | Business

2015 | 61 pages

Lehto Raimo, DI

Raino Laakso

DEVELOPMENT OF WORK WELL-BEING IN TRANSPORTATION COMPANY

The subject of this thesis is development of well-being. The purpose of this study was to study the current well-being of the employees from their own perspective. The aim was to develop the workers' well-being and offer development proposals. This study was commissioned by the carrier Raselv Team Oy. The findings of this thesis work will be used to improve the workers' well-being and to prevent burnout, as well as to keep the working community open and virile.

The theoretical part is based on safety, work well-being and health related literature. The theoretical framework consists of the key concepts, the theory of research methods, as well as of the importance of safety and well-being. The research was carried out as quantitative study. The data was collected by sending 18 employees a multiple-choice questionnaire which consisted of 30 questions. The questions were divided into different subject areas and it was possible to write open development ideas in the end of the questionnaire. The results were analyzed verbally and some of the results were illustrated using a diagram.

Work well-being as a whole can be seen as a crucial factor improving the general atmosphere of the work community. Different types of events or sport sessions contribute to the improvement of work atmosphere and team spirit. Also occupational health care services have an important role in work well-being. The time and money saved from unnecessary sick leaves can be directly added to the company's financial result which is also reflected in employees' well-being.

The results of this thesis work are intended to be used for improving physical activity, methods of work well-being and for creating recreational opportunities suggested by the employees.

KEYWORDS:

Well-being, work ability, work community

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 KOHDEYRITYKSEN ESITTELY	8
3 TYÖHYVINVOINTI JOHTAMISEN KANNALTA	9
4 TYÖTURVALLISUUS JA TYÖTERVEYS TYÖPAIKALLA	11
4.1 Työsuojelun perusta, vastuut ja yhteistoiminta	11
4.1.1 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	13
4.1.2 Työnopastus	15
4.1.3 Työsuojelun yhteistoiminta	16
4.2 Työn vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi	18
4.2.1 Arvioinnin suunnittelu ja vaarojen tunnistaminen	19
4.2.2 Riskien suuruuden määrittäminen	20
4.2.3 Toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen	21
4.3 Työympäristön vaatimukset	21
4.4 Kuormittuminen työssä	23
4.4.1 Ergonomia	25
4.4.2 Fyysinen ja psykososiaalinen työkuormitus	25
4.4.3 Ristiriidat, työpaikkakiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu	27
4.4.4 Väkivalta- ja uhkatilanteiden ennakointi ja hallinta	28
4.5 Turvallisuusjohtamisen kehittäminen	29
5 TYÖYHTEISÖN NYKYTILANTEEN TUTKIMUS	32
6 TUTKIMUSTULOKSET	34
6.1 Kyselyn tekeminen	34
6.2 Omat kokemukset	35
6.3 Omat harrastukset	40
6.4 Ergonomia ja työssä kuormittuminen	43
6.5 Miten parantaisin työhyvinvointia?	47
7 YHTEENVETO	50
8 POHDINTA	51
LÄHTEET	52

LIITTEET

Kuva 1. Kuvassa on yrityksen käytössä ollut ensimmäinen ajoneuvo.

Kuvio 1. Työsuojelun osapuolet.

Kuvio 2. Työsuojelun toimintaohjelman vaiheet

Kuvio 3. Riskienhallinnan osa-alueet

Kuvio 4. Riskin suuruuden määrittäminen

Kuvio 5. Kuormittumiskaavio

Kuvio 6. Työhyvinvoinnin tarkoituksen selvittäminen.

Kuvio 7. Osallistumishalukkuuden selvittäminen.

Kuvio 8. Työhön opastamisen tunnistaminen.

Kuvio 9. Työtehtävissä tarvittavien suojaimien käyttäminen.

Kuvio 10. Työsopimuslain tuntemuksen selvittäminen.

Kuvio 11. Kysymys asiakaspalvelutaidoista.

Kuvio 12. Perehdyttämisen tunnistaminen.

Kuvio 13. Kysymys yrityksen organisaatorakenteesta.

Kuvio 14. Kysymys yrityksen työterveyshuollon tuntemuksesta.

Kuvio 15. Kysymys työhöntulotarkastuksessa käymisestä.

Kuvio 16. Liikunnan harrastamisen selvittäminen.

Kuvio 17. Työajan vaikutus liikunnan harrastamiseen.

Kuvio 18. Kysymys minkälaista liikuntaa harrastetaan.

Kuvio 19. Kysymyksessä selvitettiin tupakoiko vastaaja.

Kuvio 20. Kysymyksessä selvitettiin käyttääkö vastaaja alkoholia.

Kuvio 21. Kysymys työviihtyvyydestä.

Kuvio 22. Kysymys työpaikan imagosta.

Kuvio 23. Kysymyksessä kysyttiin ajojärjestelystä.

Kuvio 24. Kysymyksessä selvitettiin työnjohdon toimintaa.

Kuvio 25. Kysyttiin vastaajalta näkemystä työpaikan hengestä.

Kuvio 26. Kysymyksessä selvitettiin vastaajan näkemystä työilmapiiristä.

Kuvio 27. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen.

Kuvio 28. Kysymyksessä selvitettiin ruumiillista kuormittumista työssä.

Kuvio 29. Kysymyksessä kysyttiin työvälineistä ja työmenetelmistä.

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on Raselv Team Oy:n työhyvinvoinnin kehittäminen. Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus kulkevat käsi kädessä ja tukevat työntekijöiden jaksamista. Opinnäytetyössä tutkittiin yrityksen työhyvinvointia, työyhteisön työilmapiiriä, työntekijöiden intoa erilaisiin harrastuksiin ja onko heillä ylipäättään terveelliset elämäntavat.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli antaa työnantajalle kokonaiskäsitys työyhteisön tämän hetkisestä tilasta. Tietopohjan opinnäytetyölle antavat työturvallisuuskeskuksen, työterveyshuollon ja työterveyslaitoksen julkaisut sekä internetistä tehtävä tiedon hankinta. Opinnäytetyön tekijä vastaa yhtiön työsuojelusta, työhyvinvoinnin kehittämisestä ja lakien noudattamisesta työsuojelupäällikkönä. Omia pohdintoja ja havaintoja lisätään tapauskohtaisesti.

Opinnäytetyö tehtiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin webropol-kyselyä. Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden tietämystä työhyvinvoinnista ja omasta halusta osallistua työhyvinvoinnin kehittämistyöhön tulevaisuudessa.

2 KOHDEYRITYKSEN ESITTELY

Raselv Team Oy on 2007 maaliskuussa perustettu monipuolisia kuljetuspalveluita tuottava yritys, jonka kotipaikkakunta on Salo. Yritys tarjoaa muuttoja, erilaisia kuljetuksia ja pikalähettilpalveluja Varsinais-Suomessa. Tämän lisäksi yritys myy vaarallisten aineiden turvallisuusneuvontaa ja palvelua pienille sekä keskisuurille kuljetusliikkeille, joilla ei itsellään ole työsuhteessa turvallisuusneuvonantajaa. Yrityksellä on käytössään 15 ajoneuvoa ja perävaunuja. Yritystoimintaa tapahtuu niin kotimaan kuin ulkomaanliikenteessäkin. Raselv Team Oy on parhaimmillaan työllistänyt 19 henkilöä, mutta tällä hetkellä henkilöiden määrä on supistumassa. Vuonna 2013 yrityksen liikevaihto oli 1,5 miljoonaa euroa ja tulos oli voitollinen.



Kuva 1. Kuvassa on yrityksen käytössä ollut ensimmäinen ajoneuvo.

3 TYÖHYVINVOINTI JOHTAMISEN KANNALTA

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että tehtävä työ on terveellistä, turvallista ja mielekästä toimintaa. Sitä korostavat muun muassa motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työyhteisön yleinen ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työntekijöiden työssä jaksaminen heijastuu suoraan työhyvinvoinnin tilasta. Hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä vähentyy (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Sekä työntekijöillä että työnantajalla on vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Sen edistäminen työpaikalla tapahtuu esimiesten, johdon ja työntekijöiden yhteistyönä. Keskeisimpiä työhyvinvointia tukevia toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työterveyden, työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen järjestää työpaikan kumppani työterveyshuolto (Työterveyslaitos 2014.)

Työnantajan tehtävänä on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, johtaa hyvin ja täsmällisesti sekä kohdella työntekijöitä yhdenvertaisina. Työntekijällä on kuitenkin valtava vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Niin esimies kuin jokainen työntekijäkin voi myös vaikuttaa työyhteisön myönteiseen ilmapiiriin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Taloudellisesti työhyvinvointi on työpaikan tärkeimpiä voimavaroja. Se vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Työhyvinvointiin panostaminen tulee maksamaan itsensä varmasti takaisin jopa moninkertaisesti (Työterveyslaitos 2014.)

Huolellisesti suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia kasvattavat toimenpiteet voivat olla taloudellisesti erittäin kannattavia. Tutkimusten mukaan saatu hyöty on keskimäärin kuusinkertainen panostuksiin nähden. Käytännössä yksi yrityksen työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo yritykselle kuusi euroa takaisin. Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet saavat yrityksessä aikaan sekä välittömiä että välil-

lisiä talousvaikutuksia. Kun kustannusten ja tuottojen välinen suhde parantuu, kiihtyy myös toiminnan kannattavuus (Työterveyslaitos 2014.)

Työhyvinvointi johtamisen kannalta

Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeä työntekijöiden terveyttä suojaava tekijä. Oikeudenmukaisesti johdetun työympäristön työntekijällä on jopa puolet pienempi sairastumisriski verrattuna niihin, jotka kokevat työympäristön heikosti johdetuksi. Oikeudenmukaisuus vähensi selvästi riskiä sekä naisilla, että miehillä. (Manka 2006, 55.)

Kokonaisvaltainen hyvinvointi saavutetaan hyvän ihmisjohtamisen mallilla. Organisaation esimiehet ovat avainasemassa hyvinvoinnissa. Oikeiden toimintatapojen kannalta tärkeät osa-alueet edellyttävät aina koulutusta johdon ja avainhenkilöiden osalta. Työntekijöiden onnistuminen työssään on esimerkki hyvästä johtamistavasta. (Hult, Leskinen 2010, 101-102.)

Oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin johtaminen on osa kokonaisvaltaista työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Omalle elämälle on luotava tavoitteet, joihin päästäkseen on luotava omat toimenpiteet saavuttaakseen asetetut tavoitteet. Vaativissa tehtävissä menestyäksemme tarvitsemme paljon energiaa ja toisaalta kykyä palautua tehtävän henkisestä rasittavuudesta. (Hult, Leskinen 2010, 117-118.)

Työ ei voi olla koko elämän sisältö. Työhön tulisi opetella suhtautumista realistisesti ja ”ei”-sanon käyttämistäkin voi harjoitella. (Manka 2006, 184.)

Kaiken kaikkiaan työhyvinvoinnin johtaminen alkaa esimiestasolta ja jatkuu aina yksilöön saakka. Esimiestyön haasteita onkin oppia itse riittävästi työhyvinvoinnista ja saada tasapuolisesti jaettua tehtäviä ja toimenpiteitä koko työyhteisössä ja ottaa huomioon yksilön omat erilaisuudet ja tavoitteet.

4 TYÖTURVALLISUUS JA TYÖTERVEYS TYÖPAIKALLA

Terveellinen ja turvallinen työpaikka on jokaisen etu. Henkilöstön hyvinvointi, tuotanto ja palvelut toimivat moitteetta, kun työturvallisuuden ja työterveyden osa-alueet ovat hyvin hallinnassa. Tässä kappaleessa perehdytään työsuojaan, vaarojen ja riskien arviointiin, työympäristöön ja työssä kuormittumisen ehkäisyyn.

4.1 Työsuojelun perusta, vastuut ja yhteistoiminta

Työsuojelulla tarkoitetaan toimintaa, jossa edistetään ja pidetään yllä työpaikan työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden psyykkistä ja fyysistä työkykyä (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)

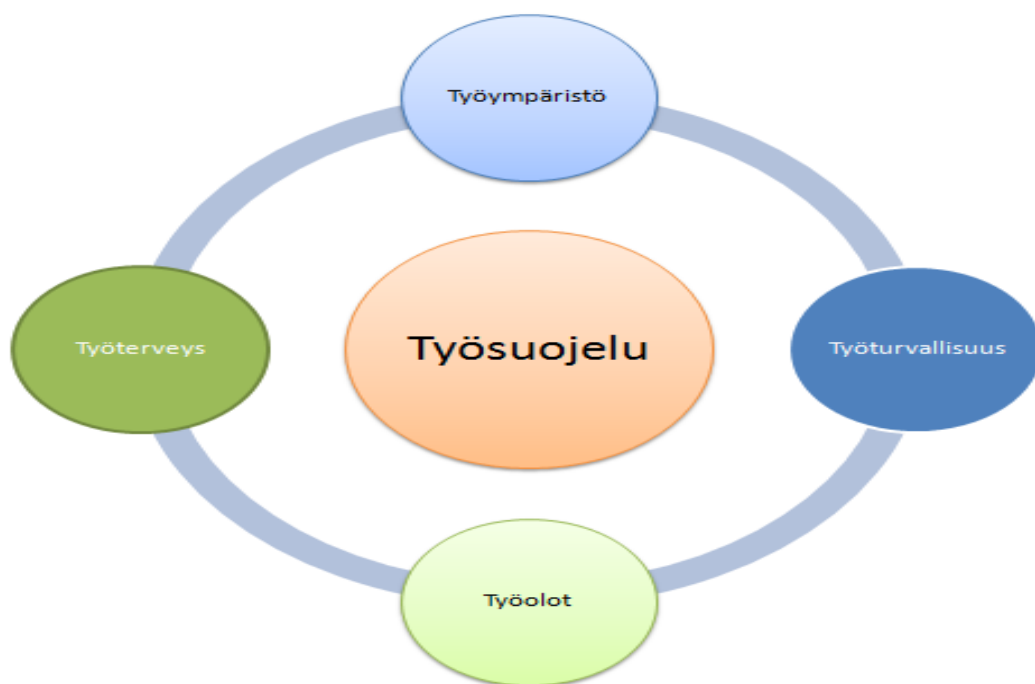
Työturvallisuudessa on kyse työympäristön tarkastelussa. Siinä selvitetään työtilojen, työvälineiden sekä koneiden ja laitteiden vaikutusta työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen. Tavoitteena on ylläpitää sellaista työympäristöä, jossa työntekijöiden terveys tai turvallisuus ei ole vaarassa (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)

Työterveydessä paneudutaan työntekijän terveyteen suhteessa työhön ja työympäristöön koskeviin tekijöihin. Näiden tavoitteena on ehkäistä työnteosta johtuvia sairauksia sekä ylläpitää ihmisten työkykyä (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)

Työsuojelutoiminnassa pyritään jatkuvasti parantamaan työympäristöä ja työoloja. Sitä suoritetaan työpaikalla yhteistoiminnalla siten, että vaaratilanteiden ja vaaratekijöiden syntyminen ehkäistään ja poistetaan. Työnantaja on vastuussa kehittämisohjelmasta, jossa valitaan, mitoitetaan ja toteutetaan tarvittavia toimia työolojen parantamiseksi. Toimenpiteet on hyvä suhteuttaa vaarojen arvioinnissa selvitettyjen riskien sekä työn, työympäristön ja työolojen vaatimuksiin ja työntekijöiden yksilöllisiin edellytyksiin (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)

Työsuojelu toimenpiteet jaetaan ensisijaisuus periaatteen mukaan seuraavasti:

1. Estetään mahdollisten vaara- ja haittatekijöiden muodostuminen
2. Eliminoidaan vaara- ja haittatekijät tai jos se ei ole mahdollista, korvataan kyseiset asiat vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla tekijöillä
3. Yleisesti vaikuttavat toimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä
4. Pyritään ottamaan huomioon tekniikan ja muiden käytössä olevien keinojen kehittäminen (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)



Kuvio 1: Työsuojelutoiminnan osapuolet. (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)

Työsuojelulla, sen järjestämisellä ja työsuojeluhenkilöstön tehtävillä on samankaltaisia ominaisuuksia yritysturvallisuuden muihin osa-alueisiin, kuten henkilöstöturvallisuuteen, toimitilaturvallisuuteen ja pelastustoimeen. Kun nämä yhdistetään kokonaisvaltaiseen ja toimivaan yritysjohtamiseen, vältetään päällekkäiseltä toiminnalta ja samalla hyödynnetään työpaikalta löytyvää oman henkilöstön asiantuntemusta. Työpaikkojen työsuojelutoiminta voidaan jakaa kolmeen kehitysvaiheeseen, jotka ovat reagoiva toiminta, ennakoiva toiminta ja jatkuva parantaminen. Jatkuvan parantamisen ansiosta työperäiset sairaudet ja työtapa-
turmien aiheuttamat kustannukset voidaan minimoida. Samalla työstä tehdään

sujuvampaa ja tuottavampaa esimerkiksi työergonomian sekä työpaikan siisteiden ja järjestyksen parantamisen myötä (Työturvallisuuskeskus 2011, 4.)

Työsuojelun perusteet tulevat työturvallisuuslaista ja laki määrittelee työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Lain tarkoituksena on luoda turvallinen, kehittyvä ja hyvä työyhteisö. Työturvallisuuslakiin perehdytään paremmin opinnäytetyön kolmannessa luvussa (Työturvallisuuskeskus 2011, 4.)

4.1.1 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Työturvallisuuslaki määrää työnantajan varmistamaan tarpeellisin toimenpitein työntekijän turvallisuus ja terveys työssä. Toimenpiteitä tehtäessä työnantajan on otettava huomioon työhön, työympäristöön ja työolosuhteisiin sekä työntekijän henkilökohtaisiin vaatimuksiin liittyvät seikat (Työturvallisuuskeskus 2011, 5.)

Työnantajan on toimittava jatkuvassa tietoisuudessa työpaikan sekä fyysisistä että psykososiaalisista haitta- ja vaaratekijöistä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi työn sisältöön, työnjärjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä. Käytännössä työsuojelutoiminnan tulee olla suunnitelmallista ja järjestelmällistä. Seuraavien toimien avulla huolehtimisvelvoite toteutuu työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla:

- työsuojelun toimintaohjelma, jossa spesifioidaan työpaikan työolojen ja työntekijöiden työkykyä säilyttävän toiminnan kehittämistavoitteet ja toimintatavat
- haitta- ja vaaratekijöiden havaitseminen ja merkityksen arviointi eli riskien kartoitus, tunnistettujen vaarojen poistaminen tai vaaran minimoiminen siten, ettei työntekijän terveys ole vaarassa
- työntekijöille tarjottava opetus ja ohjaus työnteossa sattuvan tapaturman sekä työstä johtuvan sairastumisen vaaran välttämiseksi (Työturvallisuuskeskus 2011, 5.)

Työterveyshuoltolaki määrää työnantajan järjestämään työntekijöilleen omalla kustannuksellaan työterveyshuollon. Sen tarkoituksena on ehkäistä työstä ja työoloista johtuvia terveysvaaroja ja torjua haitat sekä suojella ja viedä eteenpäin työntekijöiden työkykyä, turvallisuutta ja terveyttä. Oikeudellisesti työsuojelun määräykset kuuluvat työnantajalle tai tätä korvaavalle sijaiselle (Työturvallisuuskeskus 2011, 5-6.)

Työnantaja on vastuussa työsuojelun toteuttamisesta työpaikalla. Sen tavoitetasot on määritettävä työn sisällön ja siihen kuuluvien vaarojen mukaisesti. Käytännössä työnantajan velvoitteet määräytyvät siten, että työnantaja delegoi toimivaltaansa ja laittaa tilalleen henkilöitä hoitamaan määrättyjä tehtäviä. Tehtävät ja toimivaltuudet on määriteltävä ja rajattava selvästi, jotta esimiesasemassa olevat ovat tietoisia työsuojelua koskevista velvollisuuksista ja valtuuksista. Sijaisilla on oltava riittävä pätevyys ja heidät tulee perehdyttää riittävästi kyseistä asemaa varten. Työsuojeluvastuu voidaan jakaa seuraavasti:

Ylin johto

- ne toimintatavat, joiden avulla työsuojelua toteutetaan ja jalostetaan
- turvallisuuden ylläpitäminen tuotantovälineiden ja -tilojen suunnitteluvaiheessa ja hankintapäätösten yhteydessä
- kelpoisten alaisten valitseminen ja tehtävänjako

Keskijohto

- työturvallisuusohjeiden luominen
- laitteiden ja koneiden hankinta
- työympäristön ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden valvonta ja seuranta

Työnjohto, lähiesimiehet

- laitteiden ja koneiden kunnon seuranta
- työnopastus
- turvallisten työtapojen sekä opastettujen ohjeiden noudattamisen seuranta (Työturvallisuuskeskus 2011, 6.)

Seuraavat velvollisuudet koskevat työntekijää työsuojeluasioissa:

- työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen
- oman ja toisten turvallisuuden vaaliminen
- muihin työntekijöihin liittyvän epäasiallisen kohtelun tai häirinnän välttäminen
- havaitsemiensa puutteellisuuksien tai vikojen korjaaminen ja ilmoittaminen
- työvälineiden ja koneiden korrekti käyttö
- turvalaitteiden ja henkilösuojainten korrekti käyttö (Työturvallisuuskeskus 2011, 7-8.)

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työnteosta, mikäli siitä aiheutuu hänelle vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Kyseinen toimenpide on poikkeuksellinen ja on aiheellinen vain silloin, kun vaara ei ole vältettävissä millään muulla keinolla.

4.1.2 Työnopastus

Työnopastus ja perehdyttäminen ovat tärkeimpiä osa-alueita työsuojelussa. Puutteellinen työnopastus on epäjärjestyksen ohella suurimpia tapaturman aiheuttavia syitä. Opastussuunnitelman on oltava koottu työpaikan riskien arvioinnissa saaduista tiedoista. Opastuksessa on otettava huomioon työntekijän valmiudet ja opastuksen on oltava riittävän monipuolista. Työtehtävän opettamisen lisäksi työntekijää on hyvä kannustaa omatoimiseen työskentelyyn ja myönteiseen asennoitumiseen. Työhön opastettaessa on työnantajan huolehdittava seuraavien asioiden opastuksesta:

- työ, turvalliset työtavat, työvälineet, työolot, työ- ja tuotantomenetelmät
- laitteiden ja koneiden toimintatapa ja niiden oikeanlainen käyttö
- menettelytavat kun
 - aloitetaan ja lopetetaan työtehtävät
 - puhdistetaan, huolletaan, säädetään tai korjataan työvälineitä
 - sattuu toimintahäiriöitä työvälineiden kanssa

- laitteiden ja koneiden turvallisuusmääräykset
- työsuojeluohjeiden menettelytavat ja varomääräykset (Työturvallisuuskeskus 2011, 8.)

Työnopastus on tarpeellista, kun työntekijällä ei ole kokemusta kyseisestä työtehtävästä. Työnopastus on myös tärkeää silloin, kun työntekijä palaa työtehtävään pitkän poissaolojakson jälkeen. Työnopastusta on hyvä suorittaa myös silloin, kun työpaikalla laiminlyödään turvallisuusohjeita tai tapahtuu esimerkiksi työtapaturma. Nuorten työnopastuksessa nuori työntekijä on sijoitettava työskentelemään ammattitaitoisen ja kokeneen henkilön kanssa. Ulkomaalaisten henkilöiden kanssa on otettava huomioon kielitaidon puutteellisuus. Työnopastuksessa on aina varmistettava, että opastuksessa saatu tieto on ymmärretty oikein. (Työturvallisuuskeskus 2011, 8-9.)

Arviointi ja seuranta kuuluvat oleellisena osana opastussuunnitelmaan. Niiden avulla pystytään varmistamaan ja havainnoimaan, että onko tieto omaksuttu, millaisia vaikutuksia sillä on ollut ja kuinka pätevänä kyseistä opastussuunnitelmaan voidaan todellisuudessa pitää. Näiden asioiden selvittämisen ansiosta opetussuunnitelmaa voidaan korjata ja kehittää tulevaisuuden varalle (Työturvallisuuskeskus 2011, 9.)

4.1.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojeluyhteistoiminnan suurin tavoite on kehittää työnantajan ja työntekijöiden keskiä vuorovaikutusta sekä edesauttaa työntekijöiden vaikuttamista ja osallistumista työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskeviin asioihin. Yhteistoimintaan osallistuu työnantaja ja hänen alaisuudessaan olevat työntekijät (Työturvallisuuskeskus 2011, 11.)

Yhteistoimintavelvoite pohjautuu työturvallisuuslakiin. Työsuojeluhenkilöstön työnkuvaan kuuluu työyhteisön työsuojelutoiminnan tukeminen aloitteillaan, osaamisellaan ja linjaorganisaatioita palvelevilla tekemisillään. Tekemiset tulee

tapahtua yhteistyössä esimiesten ja työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa. Työnantajalla on työsuojeluvastuu ja päätösvalta toimenpiteistä. Työsuojeluhenkilökunnan tärkeimpiä tehtäviä ovat työympäristön arviointi, häiriöiden ja oireiden tunnistaminen sekä ehdotusten tekeminen esimiehille niiden poistamiseksi. Heidän on oltava aloitteellisia vaarojen ennaltaehkäisemisen vuoksi sekä kehitettävä toimintaa. Jotta henkilöt onnistuvat tässä tehtävässä, on heidän tunnettava työpaikkansa ja työolonsa erittäin hyvin (Työturvallisuuskeskus 2011, 11.)

Työsuojeluhenkilöstöllä on oltava riittävä tieto työsuojelusta, jotta heillä on mahdollisuus opastaa muuta henkilöstöä työnsuojeluasioissa. Lisäksi heidän on oltava motivoituneita, jotta heidän olisi mahdollista kehittää työpaikkansa työsuojelua ja keskustella sekä kuunnella työntekijöiden kanssa. Työsuojeluhenkilöstölle on annettava tarpeeksi aikaa sekä koulutusta ja tietoa työsuojeluun liittyvistä asioista (Työturvallisuuskeskus 2011, 11.)



Kuvio 2: Työsuojelun toimintaohjelman vaiheet (Työturvallisuuskeskus 2011, 11.)

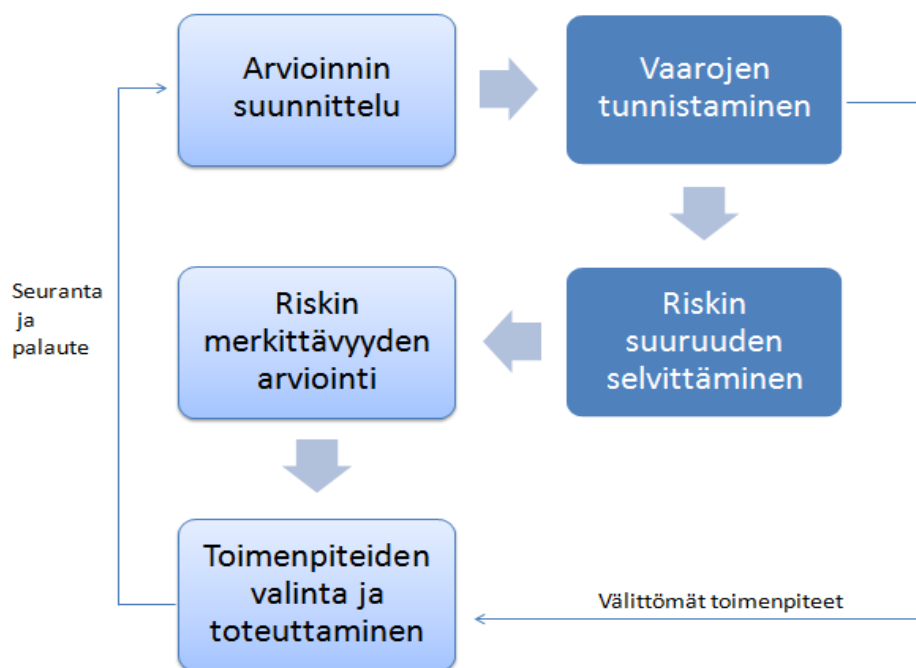
4.2 Työn vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi

Suunnitelmallinen ja merkityksellinen työsuojelu saavutetaan työn, työolojen ja työympäristön haitta- ja vaaratekijöiden ennakoivalla tunnistamisella ja niiden suuruuden määrittämisellä. Tieto, joka on kerätty vaarojen kartoittamisella ja riskien arvioinnilla antaa kokonaiskuvan työpaikan työturvallisuudesta ja työterveydestä. Lisäksi se antaa hyvät lähtökohdat työsuojelutavoitteiden määrittämiselle ja valmiudet toiminnan kohdentamiselle tärkeisiin kehittämiskohteisiin (Työturvallisuuskeskus 2011, 21.)

Työn riskien arviointi tarkoittaa työssä ilmenevien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamista, vaaroista aiheutuvien riskien suuruuden selvittämistä ja niiden merkitysten määrittämistä. Sen tavoitteena on ottaa järjestelmällisesti selvää työpaikan työturvallisuus- ja työterveysvaarat sekä tehdä niitä varten tarvittavat ennakoivat ja korjaavat toimenpiteet (Työturvallisuuskeskus 2011, 21.)

Vaaratekijöillä tarkoitetaan työhön liittyviä ilmiöitä tai tekijöitä, jotka esiintyessään voivat aiheuttaa yritykselle epämiellyttävän tapahtuman. Epämiellyttävä tapahtuma voi olla onnettomuus, tapaturma, ammattitauti tai fyysinen, psyykinen tai sosiaalinen kuormittuminen. Yleisimpiä vaaratekijöitä ovat esimerkiksi liukkaat lattiat, melu, jatkuva kiire, huono työasento tai työyhteisön kehnosta toimivuudesta johtuvat ongelmat. Tästä johtuvia ongelmia voivat olla kiusaaminen, häirintä tai niitä koskevat haittatekijät (Työturvallisuuskeskus 2011, 21.)

Riskienhallinta on prosessi, jossa tunnistetaan vaarat, määritetään riskien suuruus ja merkittävyys sekä tehdään toimenpiteitä, joiden avulla riskit poistetaan tai minimoidaan. Riskien arvioinnissa ei tule etsiä syyllisiä, koska se voi aiheuttaa riskien ja vaaratilanteiden piilottelua. Jos riskien arvioinnissa tulee esille yksilöön liittyviä tekijöitä tai muuta luottamuksellista informaatiota, nämä kyseiset asiat tulee hoitaa riskien arvioinnin ulkopuolella eri toimenpiteillä (Työturvallisuuskeskus 2011, 22.) Seuraavassa kaaviossa on tuotu esille riskienhallinnan osa-alueet.



Kuvio 3: Riskienhallinnan osa-alueet (Työturvallisuuskeskus 2011, 22.)

4.2.1 Arvioinnin suunnittelu ja vaarojen tunnistaminen

Erilaiset arvioinnit, kuten esimerkiksi turvallisuusselvitykset, työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ja työilmapiirikyselyt tukevat riskien arvioinnin toteutusta työpaikalla. Tärkein aineisto riskien arvioinnissa on työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin liittyvä työpaikkaselvitys, jonka avulla kartoitetaan työssä esiintyvät terveysvaarat, kuten kemialliset, fysikaaliset ja biologiset altisteet sekä psyykkinen ja fyysinen kuormittavuus (Työturvallisuuskeskus 2011, 22.)

Riskien arviointiin on hyvä varata tarpeeksi aikaa ja henkilöresursseja, kuitenkin siinä määrin, että yleinen työtehokkuus ei kärsi. Arviointien ei tarvitse tapahtua samanaikaisesti, vaan se on mahdollista jakaa pidemmälle aikavälille. Vaarojen tunnistamisen apuvälineinä voidaan pitää tarkistuslistoja, havaintoja ja haastatteluja. Vaaratilanteiden lisäksi on selvitettävä vaaralle altistuvat henkilöt, koska altistuneiden henkilöiden määrä vaikuttaa riskin suuruuteen (Työturvallisuuskeskus 2011, 22–23.)

Riskien arviointia varten tulee työnantajan nimetä vastuuhenkilö, jonka vastuulla on prosessin eteneminen. Koko henkilöstön mukana olo vaaratekijöiden ja -tilanteiden tunnistamisessa on erittäin tärkeää. Kun tässä onnistutaan, välittyy työsuojelutietous jokaiselle työyhteisön jäsenelle ja oppimisesta tulee tuloksellisempaa. Jotta välttyttäisiin väärästä tiedosta johtuvaa epäluuloa arviointia kohtaan, tulee koko henkilökuntaa tiedottaa riskien arvioinnin toteutuksesta. Riskien arvioinnin dokumentointi auttaa yritystä vertaamaan omia riskejään ja turvallisuustasoa muihin yksiköihin tai yrityksiin. Niitä voi myös myöhemmin tarvita viranomaisia varten. (Työturvallisuuskeskus 2011, 23.)

4.2.2 Riskien suuruuden määrittäminen

Riskin suuruus mitataan vaaran todennäköisyyden ja siitä johtuvien seurausten vakavuuden määrittämisellä. Tärkeintä riskien suuruuden arvioinnissa on asettaa riskeille vertailukelpoiset arvot. Niiden avulla keskenään vertailu on mahdollista ja saadaan selville tarvittavia jatkotoimenpiteitä. Riskin suuruuteen vaikuttavan muun muassa seuraavat tekijät: vaaralle altistuvien määrä, altistuvien tietoisuus vaarasta, altistuvien työtavat, vaaran havaittavuus sekä mahdolliset virheet ja poikkeamat suunnitellusta toiminnasta. (Työturvallisuuskeskus 2011, 24)

Seuraava kaavio voi olla hyödyllinen työkalu riskin suuruutta määriteltäessä:

		Seuraukset		
		Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen		Merkityksetön riski	Vähäinen riski	Kohtalainen riski
Mahdollinen		Vähäinen riski	Kohtalainen riski	Merkittävä riski
Todennäköinen		Kohtalainen riski	Merkittävä riski	Sietämätön riski

Kuvio 4: Riskin suuruuden määrittäminen (Työturvallisuuskeskus 2011, 24)

4.2.3 Toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen

Riskit on poistettava mahdollisimman nopeasti. Mikäli tämä ei ole mahdollista, niitä minimoidaan ripeästi seurauksiin tai todennäköisyyteen vaikuttavilla toimenpiteillä. Toimenpiteitä määriteltäessä on varmistettava, että lainsäädännön asettamat vaatimukset täyttyvät. Toimenpide-ehdotuksia on hyvä kysyä työntekijöiltä, koska heillä on ajankohtaista tietoa työtehtävistä ja heillä on usein valmiita potentiaalisia ehdotuksia vaaran poistamiseksi (Työturvallisuuskeskus 2011, 25.)

Valittujen toimenpiteiden aloittamiselle on hyvä asettaa aikataulu ja vastuussa oleva henkilö sekä varmistaa, että kyseinen toimenpide on mahdollista toteuttaa sekä siihen on varattuna tarvittavat resurssit. Tärkein osa-alue toimenpiteiden toteutumisessa on tilanteen seuranta. Seurantavastuun voi asettaa esimerkiksi yhdelle työntekijälle. Toimivan ja hyvin reagoivan seurannan ansiosta yrityksellä on mahdollisuus välttää tulevilta vaaratilanteilta. Riskien arviointi on täsmällistä ja tulevaisuuden varalle tehtyä jatkuvaa toimintaa. Sitä tulee suorittaa aina, kun työpaikalla tapahtuu muutoksia, kuten otetaan käyttöön uusia työtiloja, töiden uudelleen järjestelyt tai muutetaan työmenetelmiä esimerkiksi uusien laitteiden myötä (Työturvallisuuskeskus 2011, 25.)

4.3 Työympäristön vaatimukset

Työpaikan työympäristössä olevat rakenteet ja toiminnalliset ratkaisut on oltava sellaisia, että työntekijällä on mahdollisuus normaaliin työskentelyyn ja turvalliseen liikkumiseen työpaikallaan. Rakenteellisia asioita työympäristössä ovat työpaikan valaistus, kulkuteiden turvallisuus, ääniympäristö sekä sisäilman laatu. Toiminnallisia tekijöitä ovat työ- ja toimitilojen siisteys ja järjestys sekä liikkumisen ja liikenteen järjestely (Työturvallisuuskeskus 2011, 29.)

Työnantajan on huolehdittava työpaikan terveysvaarojen tunnistamisesta ja siitä, että ne ovat hallinnassa. Työympäristöstä aiheutuvia vakavia vaaratilanteita syntyy muun muassa nostotyössä sekä työskennellessä ahtaissa tai korkeissa

työoloissa. Todennäköisyyskerroin nousee, mikäli työtilanteet tulevat yllättäen eikä näihin tilanteisiin ole osattu varautua kunnolla. Vaaratekijät voidaan minimoida suunnittelemalla työtehtävät huolellisesti ja pitämällä huolta työntekijöiden riittävästä opastuksesta (Työturvallisuuskeskus 2011, 30.)

Työpaikalla on pidettävä huolta siitä, että siisteys ja järjestys ovat turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämässä kunnossa. Huomattava osa työtapaturmista syntyy työpaikan epäjärjestyksestä tai epäsiisteystestä johtuvasta tekijästä. Hyvän siisteyden ja järjestyksen ansiosta työskentely työpaikalla on helpompaa ja nopeampaa sekä lisää viihtyvyyttä ja edistää paloturvallisuutta. Siitä huolehtiminen kuuluu työntekoon ja on jokaisen vastuulla. Toimiva järjestys on sitä, että tavaroiden kuljetus, käsittely ja varastointi ovat suunnittelun ja toteutuksen avulla sujuvaa ja että laitteille, työvälineille, jätteille ja materiaaleille on määrätty asianmukaiset sijoituspaikat. Työpaikan siisteyttä edistää vaaraa aiheuttavan ja terveydelle haittaa tekevän lian pitäminen poissa työtiloista ja kulkuväyliltä. Tämä on mahdollista saavuttaa henkilöstötilojen, ulkoalueiden ja työtilojen tarkoituksenmukaisella siivouksella (Työturvallisuuskeskus 2011, 30.)

Työhygieniä on erittäin laaja käsite ja se pitää sisällään kemiallisten, fysikaalisten ja biologisten terveysvaarojen ennakoimisen, tunnistamisen, arvioinnin sekä hallinnan. Työhygieeninen toiminta kuuluu työsuojeluun ja terveysthuoltoon. Työhygieenisten riskien arviointi, altistumisten mittaaminen sekä haittojen torjunta on usein työpaikan ulkopuolisen erityisasiantuntijan tehtävä (Työturvallisuuskeskus 2011, 39.)

Työhygieenisten mittausten avulla selvitetään työpaikan työolojen tilaa. Mikäli työhygieniasta hättatekijää ei ole mahdollista arvioida kokemusten tai aistinvaraisella arviolla tehdään se mittaamalla. Tämä tapahtuu yleensä silloin kun kysymyksessä on säteilyn lajeja, kemiallisia epäpuhtauksia tai biologisia hättatekijöitä. Mittausta edellyttää myös työntekijöiden epämääräisten oireiden selvittäminen. Sen avulla selvitetään voimakkuus- ja pitoisuustason lisäksi altistumisen paikallista ja ajallista vaihtelua. Iso osa mittauksesta liittyy tulosten ja niiden merkityksen arvioitiin sekä torjuntatoimenpiteiden määrittämiseen. (Työturvallisuuskeskus 2011, 40.)

Altistuminen työhygieenisille haitoille vaihtelee yksilöllisesti hyvin paljon. Osa henkilöistä tuntee haitalliseksi jo hyvin minimaaliset pitoisuudet, jotka eivät välttämättä ylitä annettuja suositusarvoja. Tämänkaltaisissa tilanteissa työntekijä määrittää itse ongelman laadun. Ratkaisu ongelmaan pyritään löytämään työsuojeluhenkilöstön, linjajohdon sekä työterveyshuollon yhteistyöllä. Riittäviä toimenpiteitä voivat olla opastus työmenetelmissä, työtapojen muutos tai huollon ja kunnossapidon parantaminen. Suurimpia työhygieenisten haasteiden ratkaisemisen esteitä ovat tiedonkulun vaikeudet, tiedon puute ja resurssien matala taso (Työturvallisuuskeskus 2011, 40.)

Sopiva ja tarpeeksi tehokas valaistus on yksi työntekijän perustarpeista. Suurin osa tulevasta valosta olisi myös hyvä tarjota luonnonvalona. Perusvaatimuksia hyvälle valolle ovat tehokas häikäisy suojaus, riittävä valaistusvoimakkuus, valon oikea suuntaus, oikeat pintakirkkaus-suhteet ja sopivat valon väriominaisuudet. Valon heikko valaistus luo mahdollisuuden tapaturmariskeille. Valaistuksen laadun kehittäminen on erittäin edullinen tapa parantaa työympäristöä (Työturvallisuuskeskus 2011, 31.)

Ilmastoinnin avulla hallitaan työilman lämpötilaa, puhtautta, kosteutta ja ilman liikettä. Näitä ominaisuuksia muutetaan tulo-, poisto-, tai kierrätysilmaa säätämällä. Viihtyvyyshaitat ja työperäiset sairaudet saavat alkunsa usein huonosta sisäilman laadusta. Joissain rakennuksissa esiintyy kosteus- ja homevaurioita ja työntekijät voivat altistua niissä esiintyville mikrobeille (Työturvallisuuskeskus 2011, 31.)

4.4 Kuormittuminen työssä

Ihmisen hyvinvointi on riippuvainen kuormituksesta, koska sopiva määrä kuormitusta edistää työntekijän työkykyä ja terveyttä. Pysyäkseen terveenä ihminen tarvitsee hyvässä suhteessa lepoa, haasteita ja kuormitusta. Kohtuullisen kuormituksen avulla työntekijän päivä rytmittyy hyvin ja lisäksi tavoitteiden saavuttaminen innostaa ja edistää työntekijän hyvinvointia. Sopivasti kuormittava

työ antaa mahdollisuuden voimavarojen jakamiselle vapaa-ajan ja työn kesken oikealla tavalla. Liiallisella tai liian vähäisellä kuormituksella voi olla terveydellisiä haittoja aiheuttavia vaikutuksia (Työturvallisuuskeskus 2011, 51.)

Työkuormituksella viitataan kaikenlaisiin työolosuhteisiin, työjärjestelyihin, työn sisältöön ja työssä tapahtuviin vuorovaikutuksiin liittyviä tekijöitä, joilla on vaikutusta työntekijään. Se muodostuu psykososiaalisesta ja fyysisestä kuormituksesta työssä sekä vapaa-ajan ja työn yhteisvaikutuksesta. Käsite kokonaiskuormitus muodostuu näiden kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työkuormitukseen vaikuttaa itse työ ja työympäristö sekä työntekijän fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet. Sen suuruus on riippuvainen eri kuormitustekijöiden määrästä, laadusta ja vaikutusajasta sekä palautumisen riittävydestä ja nopeudesta (Työturvallisuuskeskus 2011, 51.)

Kuormittuneisuus eli kuorman kasautuminen aiheuttaa erilaisia ja hyvin yksilöllisiä oireita. Työntekijän hyvinvoinnille ja jaksamiselle tärkeää on pitää työ monipuolisena sekä tauottaa ja jaksottaa sitä oikealla tavalla. Tällä tavoin on mahdollista ehkäistä voimakasta väsymystä ja ylläpitää hyvää työvirettä jokaisena työpäivänä. Hyvin mitoitettu ja järjestetty työ on tarpeeksi haastavaa ja tarjoaa kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia. (Työturvallisuuskeskus 2011, 51–52)

Alla olevassa kaaviossa käydään läpi kokonaiskuormitukseen vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 5: Kuormittumiskaavio (Työturvallisuuskeskus 2011, 51–52)

4.4.1 Ergonomia

Ergonomista toimintaa ja tietoa tarvitaan, kun sovitetaan työpaikkoja, työtä, työvälineitä, tuotteita ja työympäristöä työntekijän edellytysten ja vaatimusten mukaisesti. Sen tavoitteena on poistaa ylimääräistä kitkaa työntekijän ja työn väliltä, jonka seurauksena työ sujuu nopeammin, helpommin ja terveellisemmin (Työturvallisuuskeskus 2011, 52.)

Fyysisen ergonomian tärkeimpiä aiheita ovat tekninen ja fyysinen työympäristö, työasennot ja -liikkeet, työn järjestelyt sekä työperäiset liikunta- ja tukieliinsairaudet. *Tietoergonomia* tarkoittaa psyykkisten toimintojen, kuten havaintokyvyn, muistin, päättelyn ja motoristen vasteiden tarkastelua sekä vuorovaikutusta ihmisen ja muun toimintajärjestelmän osien kanssa. Tietoergonomiaan liittyviä aiheita ovat muun muassa psyykinen kuormitus, taitosuoritukset, päätöksenteko, ihminen-tietokone-vuorovaikutus, työstressi ja koulutus. *Organisaatioergonomia* liittyy sosioteknisen järjestelmän optimaaliseen toimintaan. Sen keskeisiä aiheita ovat muun muassa henkilöstöhallinto, viestintä, työn muotoilu, tiimityö, työaikajärjestelyt, organisaatiokulttuuri ja laatujohtaminen.

4.4.2 Fyysinen ja psykososiaalinen työkuormitus

Fyysisellä työkuormituksella tarkoitetaan liikuntaelimistön sekä verenkierto- ja hengityselimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Tähän vaikuttavia kuormitustekijöitä ovat työliikkeet, työasennot, liikkuminen ja fyysisen voiman kuluttaminen (Työturvallisuuskeskus 2011, 53.)

Voimakas ruumiillinen työ, nopeasti tapahtuvat raskaat kuormitukset ja toisaalta pitkään paikallaan olo sekä staattiset työvaiheet lisäävät niskassa, selässä, hartioissa ja alaraajoissa esiintyvien sairauksien riskiä. Silloin kun työtehtävässä tarvittava mekaanisen voiman määrä ylittää kudosten kestävyysrajojen, kudokset vaurioituvat (Työturvallisuuskeskus 2011, 53.)

Työtehtävissä tarvitaan erilaisia fyysisiä taitoja ja ominaisuuksia, kuten tarkkuutta, hallintaa, lihasvoimaa ja nopeutta. Työkohteen sijainti, muoto, koko sekä valaistusolosuhteet vaikuttavat käsien ja niskan liikkeisiin ja kuormittumiseen. Myös ulkoiset olosuhteet, kuten kylmyys ja veto vaikuttavat haitallisten työasentojen ohella siihen, miten elimistö kuormittuu. Työtilojen ja -prosessien hyvä suunnittelu ehkäisevät työn fyysistä kuormittavuutta. Työvälineiden on myös oltava säädettävissä käyttäjän vaatimusten mukaisesti. Kehittämällä töiden sisältöä, voidaan toistuviin yksipuolisiin työliikkeisiin vaikuttaa kuormittavuuden vähentämiseksi.

Psykososiaalisella työkuormituksella tarkoitetaan työn haasteista, työyhteisön toiminnasta, vaatimuksista, johtamisesta, normeista, arvoista ja voimavaroista tulleita kokemuksia. Työssä hyvin koetuiksi tulleet asiat, eli voimavarat, voidaan käyttää hyödyksi vähentämään haitallisen kuormituksen kokemuksia. Työn psyykkiseksi kuormitusta lisääviksi tekijöiksi voidaan luetella kaikki ne tekijät, jotka häiritsevät ihmisen mieltä työssä, työympäristössä, työtiloissa ja muissa työolosuhteissa. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät psyykkisiin kuormitustekijöihin. Niitä ovat muun muassa vuorovaikutus ja sen laatu, ryhmä- ja yhteisöilmiöt, sopimukset, tiedon käsittely, menettelytavat, vastuu, työtahti ja osaaminen (Työturvallisuuskeskus 2011, 61.)

Työntekijän altistuessa pitkäaikaisesti haitalliselle työkuormitukselle ilman tarpeellista palautumista saattaa aiheuttaa hänelle terveysongelmia. Ne näkyvät erilaisina oireina eri yksilöillä ja joskus niitä voi olla hankala havaita tai yhdistää haitalliseen kuormittumiseen. Työyhteisössä se voi näkyä muun muassa sairauspoissaoloina, työssä tehtävillä virheillä tai mahdollisesti jopa työtapaturmina. Liian suuri altistuminen työkuormitukselle voi johtaa työuupumiseen tai jopa masennukseen. Työuupumus on havaittavissa voimakkaana väsymyksenä, kyynisyytenä tai vähentyneellä kiinnostuksella työntekoa kohtaan. Masennuksen merkkejä ovat pitkäkestoinen ja vakava mielialan lasku, voimakas väsymys, mielenkiinnottomuus, ruokahalun muutokset, aiheettomat syyllisyyden tunteet, itsetuhon ajatukset ja uniongelmat (Työturvallisuuskeskus 2011, 62.)

Mielekäs ja sopivasti haasteellinen työ palkitsee ja motivoi eikä tilapäinen kiire haittaa, jos vastapainoksi on rauhallisempia hetkiä. Tärkeää on myös riittävän mittava palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta niin vapaa-ajalla kuin työpäivän aikanakin (Työturvallisuuskeskus 2011, 62.)

4.4.3 Ristiriidat, työpaikkakiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Ristiriitoja syntyy työpaikalla erilaisista tavoista toimia, näkemyksistä, arvolutuksista ja hyväksymisen vaikeuksista. Usein ristiriitojen taustalla on väärinkäsityksiä sekä tapahtumista ja tilanteista syntyneet olettamukset ja tulkinnat. Mikäli väärinkäsitykset jäävät syystä tai toisesta käsittelemättä, voi niistä syntyä ongelmallisia konflikteja ihmisten välillä. Keskusteleminen omista näkemyksistä henkilöiden kesken kehittää työtä sujuvammaksi ja minimoi väärinkäsitysten sekä tulkintojen määrää. Ristiriidat ovat kuitenkin toimintatapojen ja työn kannalta jopa tarpeellisia, varsinkin silloin kun asiat ovat kohteena ja niitä käsitellään rakentavasti. Ongelmatilanteita esiintyy kun huomio kiinnittyy ongelman ratkaisun sijasta syyllisten etsimiseen. Tällöin työn tekeminen häiriintyy (Työturvallisuuskeskus 2011, 66.)

Työpaikkakiusaaminen on tilanne, jossa kaksi tai useampi ihminen muodostaa välilleen toistuvan huonon käytöksen kautta vallankäyttötilanteen. Vallankäytön uhriksi joutunut henkilö joutuu ja alistuu tilaan, jossa hän on puolustuskyvytön. Usein työpaikkakiusaamista esiintyy työntekijöiden kesken, mutta sitä on myös havaittavissa esimiesten ja työntekijöiden välillä. Sitä voi ilmetä puheiden, ilmeiden, eleiden tai tekojen kautta ihmistä alentavana toimintana. Sitä voi esiintyä vähäiseltä vaikuttavana, kuten esimerkiksi puhumattomuutena, hymähtelyinä tai olankohautuksina. Sanallisia loukkauksia ovat selän takana puhuminen, mustamaalaaminen ja esimerkiksi mielenterveyden kyseenalaistamisena. Kiusaamista esiintyy myös fyysisenä väkivaltana tai sen uhkailulla. Jokaisella työpaikan henkilöllä on vastuu omasta käyttäytymisestään. Henkilöä uhkaava, arvostelevalta tai loukkaava käyttäytyminen ole osa asiallista työkäyttäytymistä työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus 2011, 66.)

Työssä tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja häirintä ovat työturvallisuuslain vastaista käyttäytymistä ja toimintaa. Häirintä on työhön sopimatonta, yleisen hyvän tavan vastaista ja työn toteuttamista häiritsevää toimintaa. Sitä voi ilmentyä loukkaavana kohteluna ja käytöksenä esimerkiksi toimin, sanoin tai asentein. Epäasiallista kohtelua puolestaan on henkilön työsuorituksen jatkuva perusteen mustamaalaaminen, arvostelu tai esimerkiksi muusta työyhteisöstä eristäminen. Myös asiakkaat voivat olla osallisia kumpaankin edellä mainittuun ongelmaan (Työturvallisuuskeskus 2011, 66.)

Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä ovat myös häirinnän osa-alueita. Sitä voi ilmetä muun muassa fyysisenä kosketteluna, sukupuolisesti vihjailevina ilmeinä tai eleinä, härskeinä puheina, vartaloa yksityiselämää ja pukeutumista koskevinä ehdotuksina, kaksimielisinä vitseinä tai jopa raiskauksena. Jatkuessaan tai toistuessaan epäasiallinen kohtelu ja häirintä voi heikentää työntekijän terveyttä. Se voi olla uhattuna jo yhdenkin vakavan häirintäriikkeen seurauksena (Työturvallisuuskeskus 2011, 66.)

4.4.4 Väkivalta- ja uhkatilanteiden ennakointi ja hallinta

Väkivallan tai sen uhan varalle on luotava ennakoivia toimenpiteitä ja riittävän kattavia turvajärjestelyjä. Uhkaava tai väkivaltainen tilanne on useasti kohteelle erittäin pelottava, ahdistava tai järkyttävä tilanne. Sen seurauksena voi ilmetä pitkäaikaisia ahdistus- tai pelkotiloja. Vaikutukset voivat vaikuttaa uhrin työviihtyvyyteen, työsuoritukseen, työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Ne on luokiteltu asiakasturvariskeiksi. Työntekijä tuntee olonsa turvattomaksi, se heijastuu työpaikan ilmapiiriin ja saattaa tämän vuoksi aiheuttaa häiriötilanteita ja konflikteja (Työturvallisuuskeskus 2011, 70.)

Asiakaspalvelutyössä esiintyy usein hankalia tilanteita. Vaikeissa tilanteissa omien ajatuksiensa ja kiihtymyksen hallitseminen sekä asiakkaan rauhoittamiseen tarkoitettu määrätietoinen toiminta ovat osa työntekijän ammattitaitoa. (Työturvallisuuskeskus 2011, 71.)

Henkilöstön asianmukainen koulutus on erittäin tärkeä osa väkivaltatilanteiden varautumiseen. Sen avulla työntekijät oppivat tunnistamaan hyvissä ajoin kehittyvät väkivaltatilanteet ja pystyvät ripeästi reagoimaan niiden ratkaisemiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2011, 71.)

4.5 Turvallisuusjohtamisen kehittäminen

Kokonaisvaltainen turvallisuuden hallinta, jossa yhdistyy toimintatavat ja ihmisten johtaminen on turvallisuusjohtamista. Se muodostuu suunnittelusta, toiminnasta ja seurannasta sekä jatkuvasta terveellisyyden ja turvallisuuden edistämisestä. Henkilöstön luottamuksen ylläpitämiseksi koko johdon on osallistuttava ja sitouduttava jatkuvaan turvallisuuden parantamiseen. Jotta turvallisuusjohtaminen ja siihen liittyvät toimintatavat kehittävät turvallisuuskulttuuria, on henkilöstönkin sitouduttava siihen. Turvallisuusjohtamisen tärkeimmät työkalut ovat riskien arviointi ja vaarojen tunnistaminen. Niiden avulla pyritään arvioimaan työolojen kehittämistarpeita ja työympäristötekijöiden vaikutusta (Työturvallisuuskeskus 2011, 73.)

Turvallisuusjohtaminen on tapa varmistaa työntekijöiden osallistuminen, motivaatio ja osaaminen. Turvallisuustyö näkyy työpaikalla päivittäisenä työn tekemisenä. Hyvän turvallisuusjohtamisen peruspilarit ovat:

- turvallisuuspolitiikan laatiminen
- toimintavelvoitteiden ja -valtuuksien luominen
- riskien arviointi
- mittaaminen, seuranta ja dokumentointi
- osaamisen varmistaminen
- tiedottaminen (Työturvallisuuskeskus 2011, 73.)

Hyvä turvallisuusjohtaminen tarvitsee myös kehittävän palautejärjestelmän, jonka myötä työpaikalla on mahdollisuus järjestelmällisesti varmistaa käytäntöjensä jatkuva parantaminen. Turvallisuustyön perusta syntyy hyvällä nykytilanteen kartoittamisella (Työturvallisuuskeskus 2011, 73.)

Työturvallisuutta ohjataan erilaisilla lailla, joita ovat esim. työturvallisuuslaki, työaikalaki, työsopimuslaki, vuosilomalaki ja työterveyshuoltolaki (Työturvallisuuslaitos 2012, 8.)

Erityisesti työturvallisuus lain tarkoituksena on kehittää työolosuhteita ja työympäristöä. Kehittämisen tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä torjua ja ennalta ehkäistä ammattitautoja, työtapaturmia ja muita työoloista johtuvia työntekijöiden henkisiä ja fyysisiä terveyden haittoja (Työturvallisuuslaitos 2012, 14.)

Ennakoiva mittaaminen työpaikalla tapahtuu työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvien tunnuslukujen ja mittareiden avulla. Tämä mahdollistaa asioihin puuttumisen hyvissä ajoin. Jo tapahtuneiden asioiden syyt ja niistä oppiminen ovat jälkikäteisistä eli reagoivista mittareita saatua tietoa. Mittareita suunniteltaessa on otettava huomioon minkä tasoista ja minkälaista tietoa työpaikalla tarvitaan. Ylimmälle johdolle annetaan tietoa tilanteen kehityksestä ja linjajohto kaipaa tietoja vaaratilanteista, jotta niitä välttäviin toimenpiteisiin voitaisiin ryhtyä. Työntekijöille tärkein tiedonantoväline on palautteen antaminen. Tällä tavalla työntekijät motivoituvat ja ovat sitoutuneita tekemässään työssä (Työturvallisuuskeskus 2011, 77.) Käytössä olevien mittarien tulee olla yksiselitteisiä, luotettavia ja helppokäyttöisiä. Mittareille on määriteltävä vastuuhenkilö, tulosten käsittely ja seuranta sekä laskenta- ja raportointitapa. Mittaaminen on lähdettävä työpaikan omista tarpeista ja tuettava tavoitteita, jotka on asetettu turvallisuuden varalle. Ennakoivia mittareita ovat muun muassa:

- vaaratilanne ilmoitukset
- järjestysindeksit
- turvallisuuskierrokset ja auditoinnit
- riskien arvioinnin perusteella toteutetut korjaustoimenpiteet
- turvallisuusaloitteet (Työturvallisuuskeskus 2011, 77.)

Reagoivia mittareita ovat:

- tapaturmat ja ammattitaudit
- sairauspoissaolot
- tuotantohäiriöt ja materiaalivahingot
- reklamaatiot
- viranomaisten huomautukset ja puuttumiset toimintaan. (Työturvallisuuskeskus 2011, 77–78.)

Mittareiden käytöllä voidaan vaikuttaa yrityksen sairauspoissaoloihin ja sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset on arvioitu olevan tyypillisesti kolme kertaa suuremmat kuin sen ajalta maksettu palkka. Yhden sairauspoissaolopäivän yhteenlaskettu kustannus määrä yritykselle on noin 300–350 euroa. Kustannuksissa on huomattavia vaihteluita työpaikoittain ja työaloittain. (Työturvallisuuskeskus 2011, 80.)

5 TYÖYHTEISÖN NYKYTILANTEEN TUTKIMUS

Empiiristä eli tieteellistä tutkimusta voidaan nimetä ongelmanratkaisuksi, jonka avulla selvitetään tutkimuskohteiden toimintaperiaatteita ja lainalaisuuksia. Sitä voidaan kutsua teoreettiseksi kirjoituspöytätytutkimukseksi, jossa empiiristä havainnoivaa tutkimusta tai tietomateriaalia käytetään hyväksi. Sen perusteella asetetaan menetelmät empiirisen tutkimuksen varalle. Tutkimusten tavoitteena on testata teoriasta esiin tulleen oletuksen toteutuminen käytännössä. Sen lisäksi tutkimuskohteena voi olla esimerkiksi erilaisten käyttäytymisten tai ilmiöiden tarkoituksen määrittäminen tai ratkaisun kehittäminen siihen, kuinka jotkut tietyt asiat olisi viivasta toteuttaa. Tutkimuksen yleinen tavoite on saada vastaus tutkimusongelmasta riippuvaisiin kysymyksiin (Heikkilä 2008, 13)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus rajoittuu yleensä pienempiin määriin tapauksia, jotka analysoidaan erittäin huolellisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään auttamaan lukijaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja valaisemaan sen päätösten ja käyttäytymisen syitä. Selvittävät kohteet rajataan tarkasti eikä tutkimuksessa pyritä tilastollisesti esiintyviin yleistyksiin. Tutkimuksessa voidaan käyttää hyödyksi käyttäytymistieteiden, kuten psykologian oppeja. Niiden avulla halutaan esimerkiksi ottaa selvää kohderyhmän asenteista ja arvoista tai odotuksista ja tarpeista, joiden myötä saadaan tärkeää tietoa esimerkiksi markkinoinnin tai tuotekehityksen pohjaksi. Sen avulla on myös mahdollisuus saada selkeämpi kuva kuluttajan ostotottumuksista sekä tavoista reagoida mainontaan. Laadullista tutkimusta käytetään myös vaihtoehtojen kartoittamiseen, toiminnan kehittämiseen ja sosiaalisten ongelmien analysointiin. Yleisesti ottaen kvalitatiivinen tutkimus on ilmiöiden ymmärtämistä pehmeän tiedon ansiosta, joka on suppeahko ja harkiten koottu näyte. Tutkimuksen avulla yritetään saada vastauksia kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Tutkimusta varten voidaan kerätä tietoja lomakehaastatteluiden lisäksi muun muassa tiettyyn aiheeseen liittyvillä teemahaastatteluilla, avoimilla haastatteluilla tai erilaisilla 4-8 henkilön kokoisilla ryhmäkeskusteluilla. Perinteinen piirre haastatteluissa on

vuorovaikutus, jonka myötä osapuolet voivat vaikuttaa toisiinsa ja vastaukset ovat monipuolisempia (Heikkilä 2008, 16–17.)

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus suoritettiin kyselyn avulla. Kysely lähetettiin kaikille työntekijöille linkkinä tehtävästä tai toimenkuvasta riippumatta. Kysely suoritettiin yrityksen työhyvinvoinnin nykytilan selvittämiseksi ja palautteen saamiseksi oman toiminnan kehittämiseen.

Kysely jaettiin 5 osioon:

- Omat kokemukset
- Omat harrastukset
- Ergonomia ja työssä kuormittuminen
- Miten parantaisin työhyvinvointia
- Perustiedot

Kyselyssä esitettiin kysymys, jossa oli useampia vastausvaihtoehtoja asteikolla yhdestä viiteen tai asteikolla täysin samaa mieltä vaihtoehtoon täysin erimieltä. Tietyissä kysymyksissä jätettiin vastaajalle vapaus kertoa oma mielipiteensä sanallisesti. Ellei vastauksiin ollut annettu valmiiksi vaihtoehtoja vastaamiselle, jätettiin riittävästi tilaa sanalliseen vastaukseen.

Kyselyn täyttäminen tehtiin mahdollisimman helpoksi sekä vähän aikaa vieväksi. Haasteena kuljetusalalla oli ajankäyttö ja missä tutkimukseen vastaaminen voitiin tehdä, koska kaikilla ei ollut internetiä käytössään työviikon aikana. Täten vastaamisajaksi oli jätettävä riittävän pitkä aika. Haastavaa oli myös työväestön vaihtuvuus, mutta mielestämme onnistuimme hyvin saamaan tämän hetkisen henkilöstön osallistumaan tutkimukseen.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa käydään läpi kyselystä saatuja tuloksia ja pohditaan niiden merkitystä päivittäisessä työskentelyssä. Kyselyn tuloksia pohditaan ja käydään läpi osioittain. Seuraavaksi perehdytään osioon "omat kokemukset", joka käsittelee ensimmäiset 10 kysymystä.

6.1 Kyselyn tekeminen

Tutkimuksen lopussa kysymyksissä 29–30 kysyttiin vastaajien ikää ja toimenkuvaa yrityksessä.

Suurin osa kyselyyn vastaajista on iältään 20–25-vuotiaita. Kuudestatoista vastaajasta yhdeksän oli vastannut kuuluvansa tähän ikäryhmään. Neljä kuudestatoista kuului ikähaarukkaan 25–30 vuotta ja kaksi on yli 40-vuotiasta.

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien toimenkuvaa yrityksessä ja tähän kysymykseen vastaajien jakautuminen oli lähes tasan. Yhdeksän kuudestatoista vastasi kuuluvansa kevyen kaluston kuljettajiin ja seitsemän raskaan kaluston kuljettajiin. Otanta antaa näin ollen hyvän kuvan molempien tehtäväryhmien työntekijöistä ja heidän vastauksistaan saadaan tasapuolinen käsitys.

Kyselyssä kysyttiin esimerkiksi tietääkö työntekijät, mitä työhyvinvointi tarkoittaa. Ovatko työntekijät saaneet perehdytystä töihin tullessaan vai onko se jäänyt peräti kokonaan tekemättä. Pienessä työyhteisössä on vaikeaa vastata anonyymisti, mutta mielestäni siinä on onnistuttu ja esimerkiksi työhöntulotarkastuksesta kysyttäessä identiteetti säilyi. Työntekijöiden omista harrastuksista kerättiin tietoa muutamalla kysymyksellä. Terveellisistä elämäntavoista, kuten tupakoinnista ja alkoholinkäytöstä, kysyttiin työntekijöiltä. Ergonomiasta, työtaivoista ja työkalujen iästä ja kunnosta tehtiin myös kysymykset.

Lopuksi kyselyssä kysyttiin miten työntekijä itse näkisi tulevaisuudessa tekevän eri tavalla liikunnan ja elämäntapojen suhteen, sekä vapaasti vastattava oman mielipiteen osio.

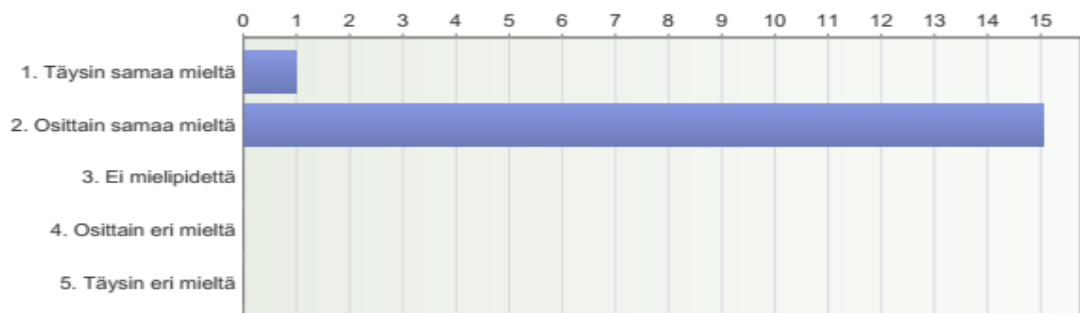
6.2 Omat kokemukset

Seuraavassa kappaleessa käsitellään työntekijöiden omia kokemuksia nykyisestä työpaikasta.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

1. Tiedän mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä siihen sisältyy?

Vastaajien määrä: 16

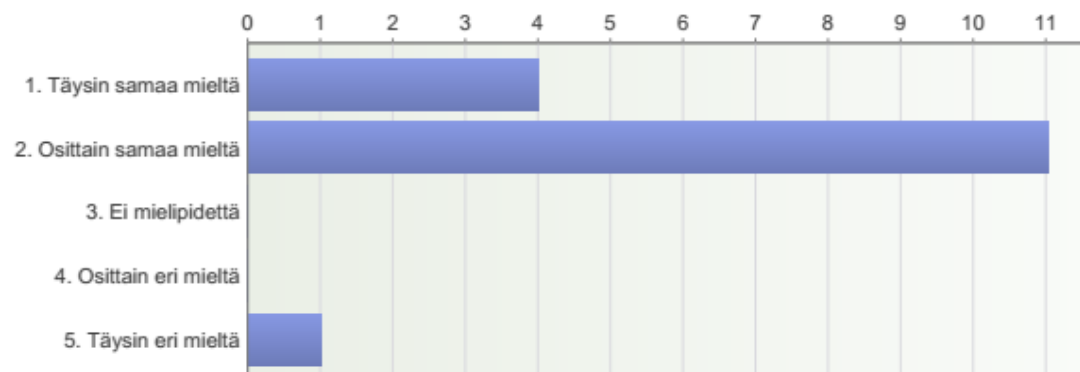


Kuvio 6. Työhyvinvoinnin tarkoituksen selvittäminen?

Ensimmäisen kysymyksen vastauksista voidaan havaita, että työhyvinvointi on kaikille työntekijöille tuttu käsite ja siitä ollaan kiinnostuneita.

2. Haluan osallistua työhyvinvointiohjelmaan työpaikallani?

Vastaajien määrä: 16

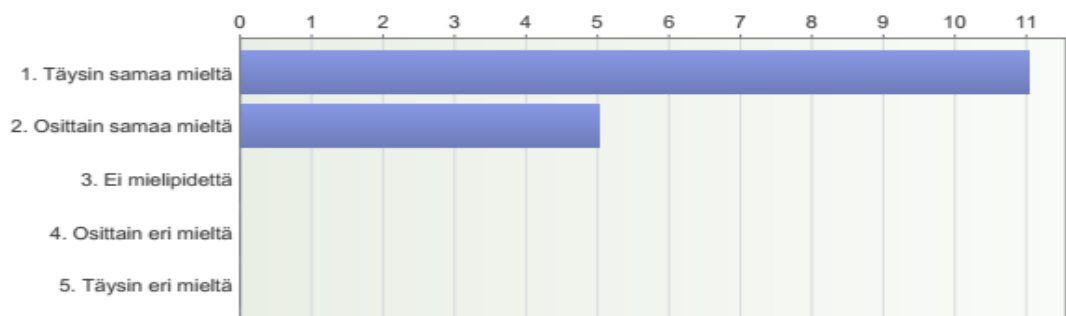


Kuvio 7. Osallistumishalukkuuden selvittäminen?

Toisen kysymyksen vastausten perusteella työhyvinvoinnin sisällöstä ollaan tietoisia ja työhyvinvointiohjelmaan liittyminen sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen ollaan halukkaita liittymään.

3. Tunnen omat tehtävät ja vastuuni, sekä työohjeet hyvin?

Vastaajien määrä: 16

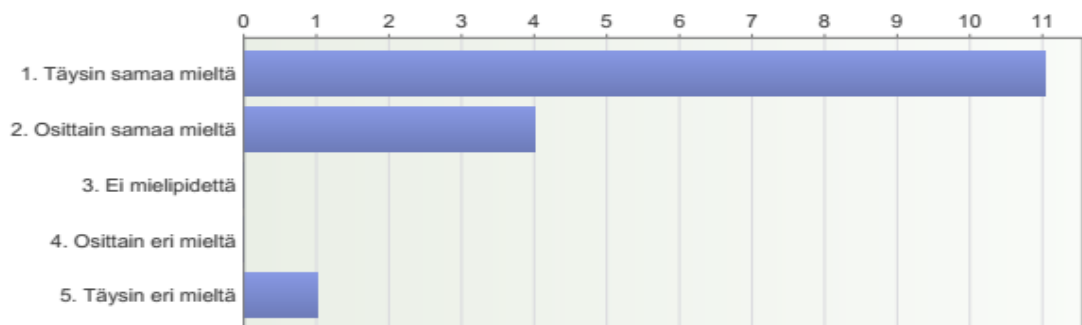


Kuvio 8. Työhön opastamisen tunnistaminen?

Kolmannen kysymyksen vastauksista voidaan todeta, että työhön perehdyttäminen on sujunut yrityksessä erittäin hyvin. Jokainen työntekijä tietää omat tehtävänsä, vastuunsa ja heille on selvää erityötehtävien ohjeet ja menettelytavat.

4. Olen saanut työasun, suojaimet, hanskat ja käytän niitä säännöllisesti työssäni?

Vastaajien määrä: 16

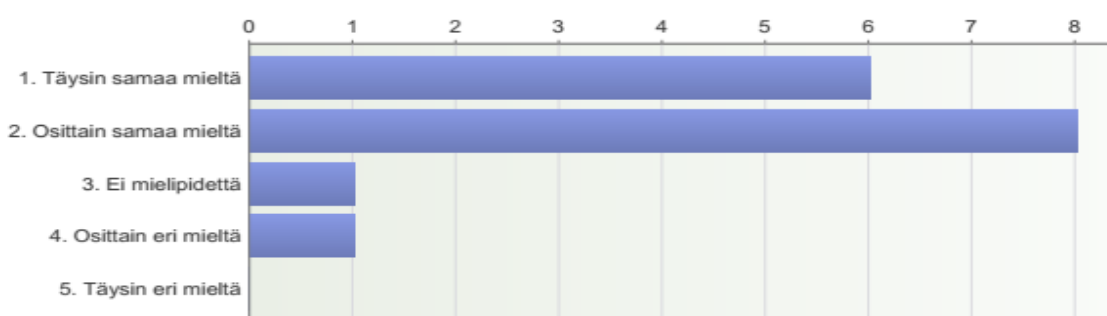


Kuvio 9. Työtehtävissä tarvittavien suojaimien käyttäminen?

Tämän kysymyksen vastausten perusteella ainoastaan yksi kokee jääneensä ilman työhön tarvittavia turvallisuusvälineitä tai ei käytä annettuja välineitä työssään. Tähän asiaan yrityksen tulee tulevaisuudessa puuttua, koska jokaisen työntekijän on noudatettava annettuja turvallisuusvaatimuksia

5. Tiedän mitä työehtosopimusta yrityksessä käytetään, sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet?

Vastaajien määrä: 16

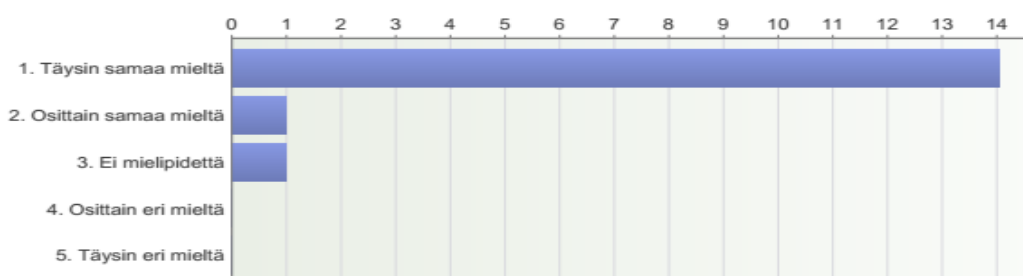


Kuvio 10. Työsopimuslain tuntemuksen selvittäminen?

Viidennen kysymyksen vastausten perusteella 16 vastaajasta ainoastaan kahdella on epäselvää työehtosopimuksessa määritetyt työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Se kertoo myös hyvin siitä, että yrityksessä pyritään hyvin selvittämään ja keskustelemaan työntekijöiden kanssa, jotta kaikilla on selkeää mitä ja miten toimia työpaikallaan.

6. Mielestäni osaan asiakaspalvelun hyvin ja tunnen toimintatavat ja vaitiolovelvollisuuden takoituksen?

Vastaajien määrä: 16

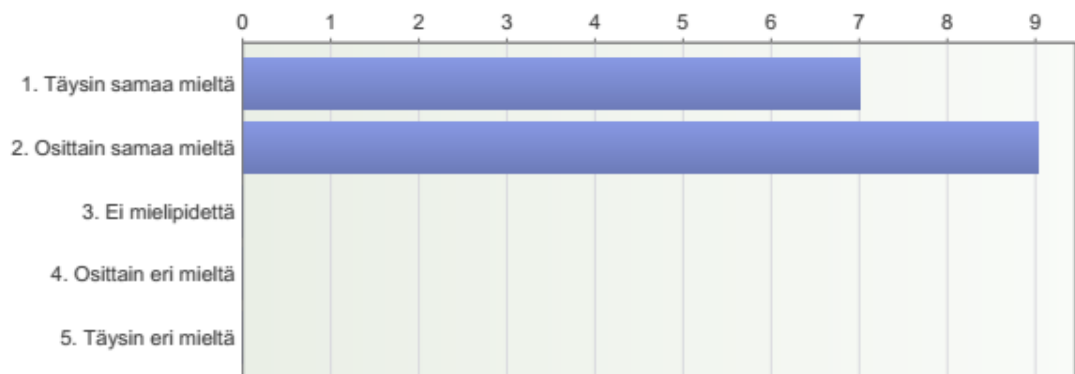


Kuvio 11. Kysymys asiakaspalvelutaidoista?

Kuudennen kysymyksen vastaukset kertovat hyvin siitä, että työntekijät tietävät ja tuntevat hyvin asiakaspalvelun merkityksen sekä kunnioittavat yrityksen toimintatapoja ja sen myötä tulevaa vaitiolovelvollisuutta. Ainoastaan yhdellä työntekijällä ei ole mielipidettä asiasta ja muut kokevat sisäistäneensä kyseiset asiat.

7. Olen mielestäni saanut riittävän perehdytyksen työtehtävääni työhön tullessani?

Vastaajien määrä: 16

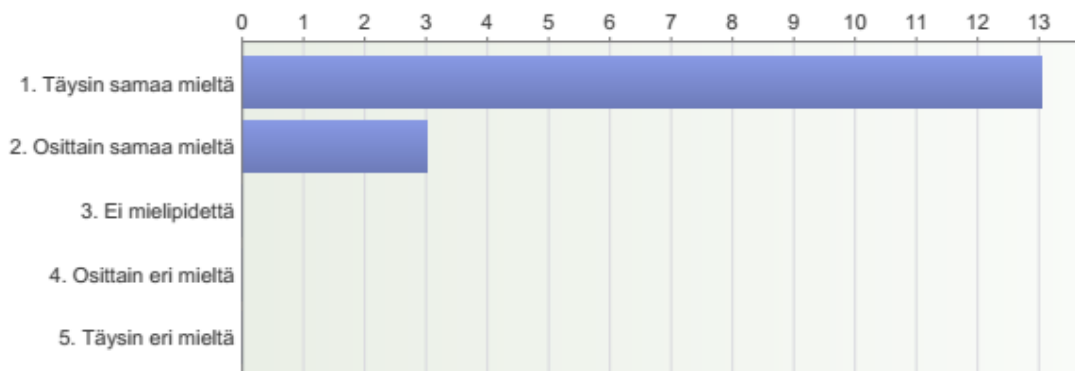


Kuvio 12. Perehdyttämisen tunnistaminen?

Seitsemännennen kysymyksen vastaukset tukevat hyvin aikaisempien kysymyksen vastauksia siitä, että yrityksessä tapahtuva perehdytys on erittäin hyvin toteutettu. Kaikki työntekijät kokevat saaneensa tarpeeksi hyvää tai jopa erinomaista perehdytystä työtehtäväänsä.

8. Tiedän mikä on yrityksen organisaatio ja lähimmän esimieheni?

Vastaajien määrä: 16

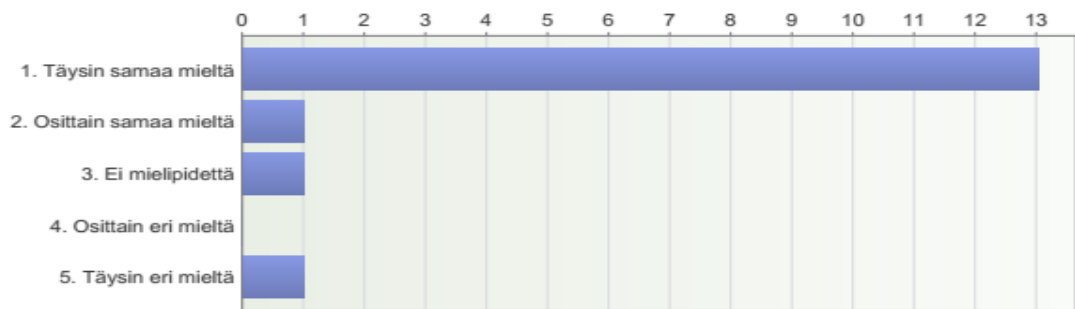


Kuvio 13. Kysymys yrityksen organisaatorakenteesta?

Kahdeksas kysymys liittyy edelliseen kysymyksen tuloksiin, koska jokainen työntekijä tietää yrityksen organisaation rakenteen ja lähimmän esimiehensä. Myös tämän kysymyksen tulos on erittäin positiivinen tieto.

9. Tiedän yrityksen työterveyshuollon nimen ja sijainnin?

Vastaajien määrä: 16

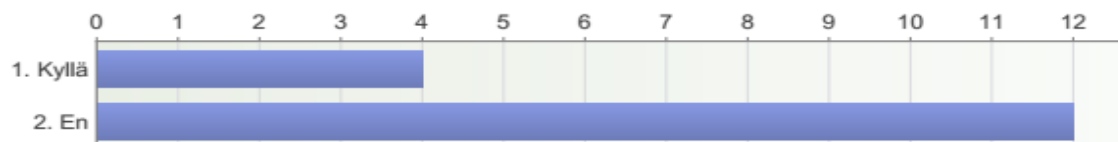


Kuvio 14. Kysymys yrityksen työterveyshuollon tuntemuksesta?

Yhdeksännen kysymyksen vastaukset kertovat siitä, että työntekijöitä on informoitu kohtalaisesti työterveyshuollosta ja sen sijainnista. Kaikkien työntekijöiden olisi hyvä tietää missä yrityksen työterveyshuolto hoidetaan ja missä se sijaitsee. Vastausten perusteella yhdellä työntekijästä ei ole kyseistä tietoa ja toinen työntekijä ei osaa sanoa.

10. Olen käynyt työhöntulotarkastuksessa?

Vastaajien määrä: 16



Kuvio 15. Kysymys työhöntulotarkastuksessa käymisestä?

Tämän osion viimeisessä eli kymmenennessä kysymyksessä kysyttiin työntekijöiden työhöntulotarkastuskäynneistä. Ainoastaan neljä työntekijää on suorittanut kyseisen tarkastuksen yrityksessä. Tähän on myös tulevaisuudessa hyvä

keskittyä ja miettiä sitä, olisiko tästä lähtien aina tärkeää järjestää uudelle työntekijälle työhöntulotarkastus.

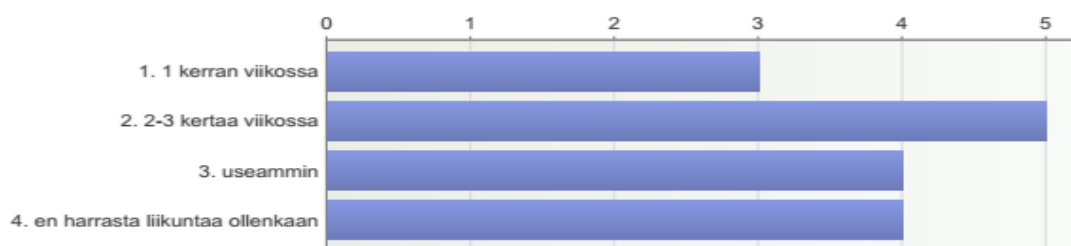
Kaiken kaikkiaan ensimmäisen osion vastaukset ovat positiivista luettavaa ja kertovat siitä, että yrityksessä huolehditaan työhyvinvoinnista ja työntekijät ovat asiasta samaa mieltä.

6.3 Omat harrastukset

Tässä osiossa selvitettiin työntekijöiden liikunta ja harrastustottumuksien nykytilaa. Kysymyksinä oli myös terveydentilaan vaikuttavien eli tupakan ja alkoholin käytön selvittäminen.

11. Harrastan liikuntaa, joka kestää yli 30 minuuttia kerrallaan, säännöllisesti?

Vastaajien määrä: 16

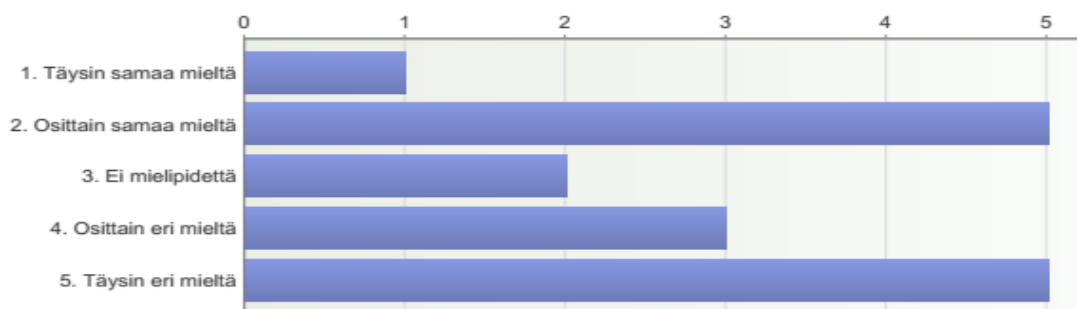


Kuvio 16. Liikunnan harrastamisen selvittäminen?

11. kysymyksen vastausten perusteella voidaan havaita, että työntekijöiden liikunnan harrastaminen on hyvällä, jos ei kuitenkaan kiitettävällä tasolla. 12 työntekijää harrastaa vapaa-ajallaan vähintään kerran viikossa liikuntaa. Työhyvinvoinnin kehittämisohjelmassa voitaisiin perehtyä siihen, kuinka saataisiin myös puuttuvat neljä työntekijää harrastamaan liikuntaa vapaa-ajallaan. Liikunnan harrastaminen on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin osa-alueista ja kaikkien työntekijöiden olisi hyvä harrastaa sitä jollain tasolla.

12. Harrastaisin liikuntaa säännöllisesti, jos työaikani olisi paremmat?

Vastaajien määrä: 16

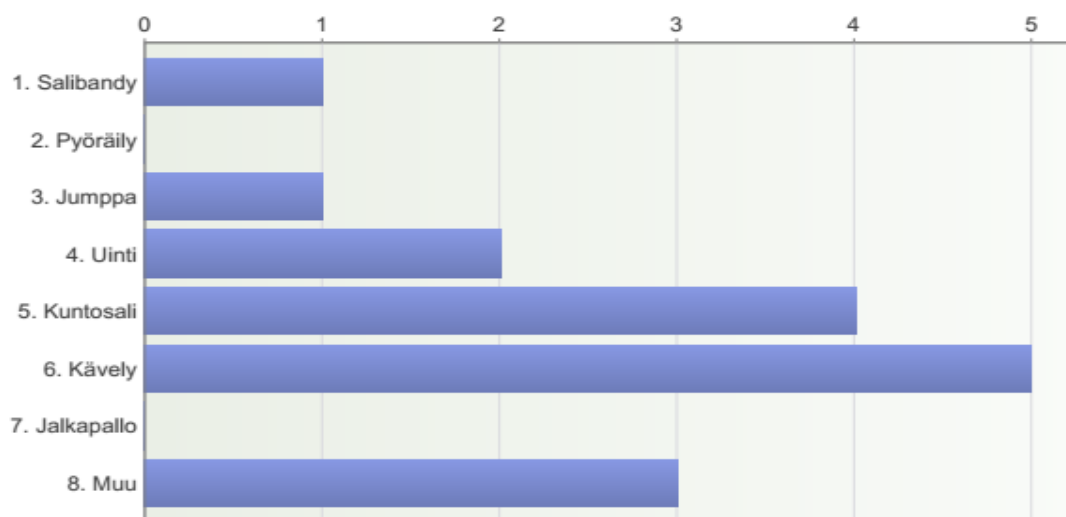


Kuvio 17. Työajan vaikutus liikunnan harrastamiseen?

12. kysymyksen vastaukset osoittavat, että kuusi työntekijää harrastaisi enemmän liikuntaa, mikäli työajat olisivat paremmat. Näiden tulosten pohjalta voisi olla hyvä keskustella työntekijöiden kanssa ja pohtia mahdollisia muutoksia tai antaa ohjeita vapaa-ajan käyttöön.

13. Minkälaista liikuntaa harrastat?

Vastaajien määrä: 16

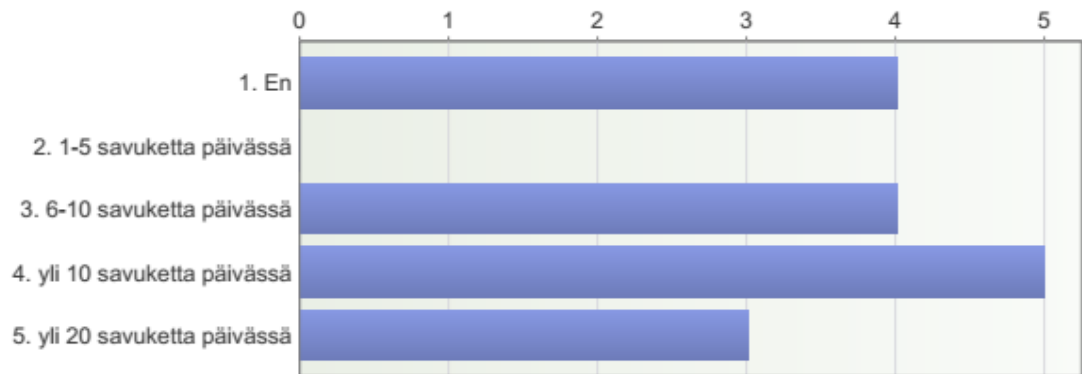


Kuvio 18. Kysymys minkälaista liikuntaa harrastetaan?

Kolmannessa kysymyksessä kyseltiin työntekijöiden liikuntaharrastuksista. Tuloksista voidaan todeta, että työntekijöiden harrastukset ovat hyvin monipuolisia ja tukevat varmasti hyvin työn tekemistä.

14. Tupakoitko?

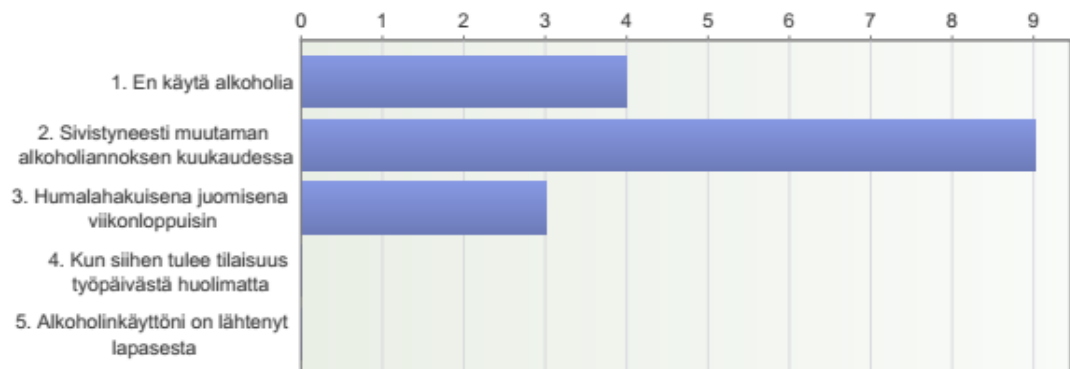
Vastaajien määrä: 16



Kuvio 19. Kysymyksessä selvitettiin tupakoiko vastaaja?

15. Käytän alkoholia?

Vastaajien määrä: 16



Kuvio 20. Kysymyksessä selvitettiin käyttääkö vastaaja alkoholia?

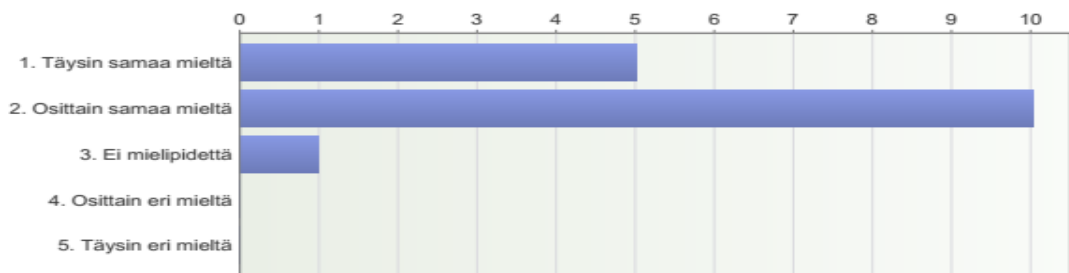
14. ja 15. kysymyksessä kysyttiin tupakoimisesta ja alkoholin käytöstä. Tulosten perusteella yrityksen työntekijät ovat normaaleja ihmisiä ja käyttävät kyseisiä tuotteita kohtuudella.

6.4 Ergonomia ja työssä kuormittuminen

Tässä kappaleessa selvitettiin työn kuormittavuutta, miten vastaajat kokevat tällä hetkellä yleisen työviihtyvyyden ja työnjohdon ja alaisten välisen kanssakäymisen tilan.

16. Viihdyn työssäni?

Vastaajien määrä: 16

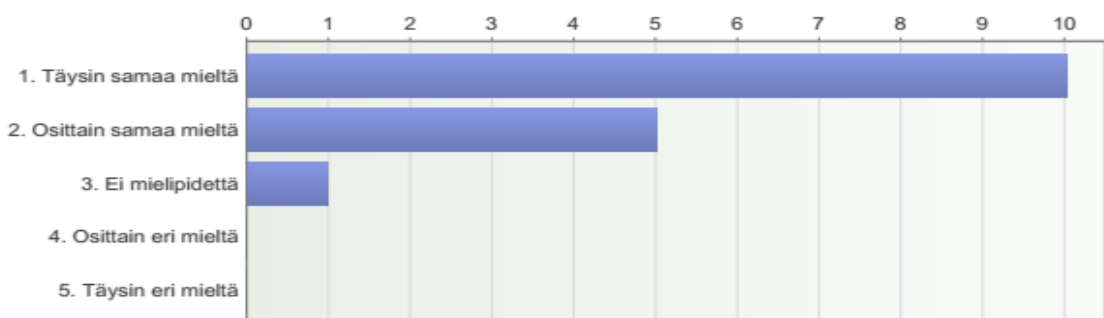


Kuvio 21. Kysymys työviihtyvyydestä?

16. kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden tunteita työpaikkaansa kohtaan. Tuloksista voidaan havaita, että työntekijät viihtyvät hyvin työpaikassaan, joka oli erittäin toivottu tulos.

17. Kerron mielelläni tuttavilleni missä työskentelen?

Vastaajien määrä: 16

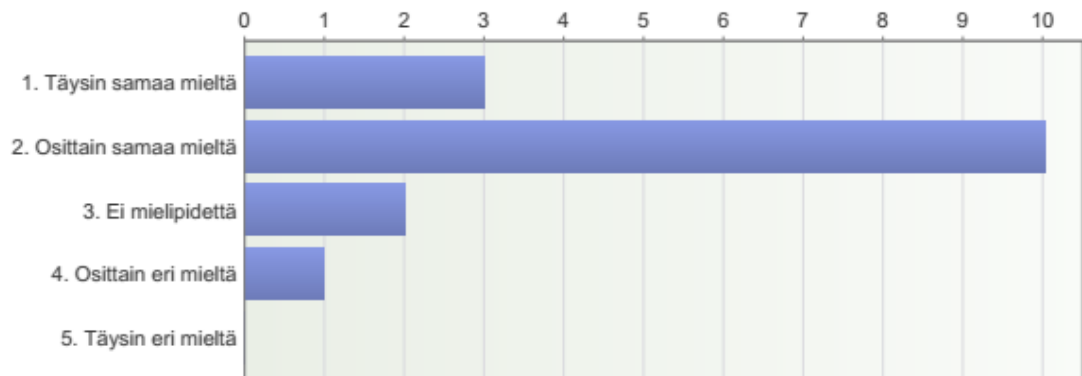


Kuvio 22. Kysymys työpaikan imagosta?

17. kysymyksen vastausten perusteella työntekijät kertovat mielellään työpaikastaan tuttavilleen, joka osoittaa sen, että he ovat ylpeitä työpaikastaan.

18. Työajat, ylityöt ja työvuorot, sekä tasoittumisjaksot on organisoitu hyvin?

Vastaajien määrä: 16

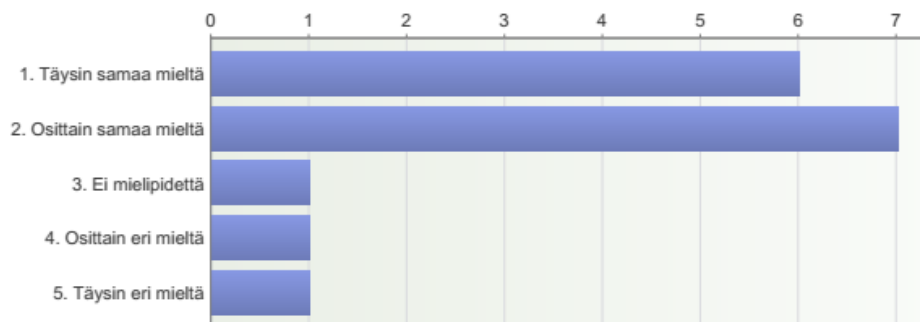


Kuvio 23. Kysymyksessä kysyttiin ajojärjestelystä?

18. kysymys liittyy työaikoihin ja niiden järjestelemiseen. Ainoastaan yksi työntekijä ei ole tyytyväinen työaikojen ja -vuorojen järjestelemiseen ja organisointiin. Tätä voidaan pitää erittäin hyvänä asiana.

19. Saan vaikutettua riittävästi lomien ja vapaiden käytön suunnitteluun ja toiveeni huomioidaan?

Vastaajien määrä: 16

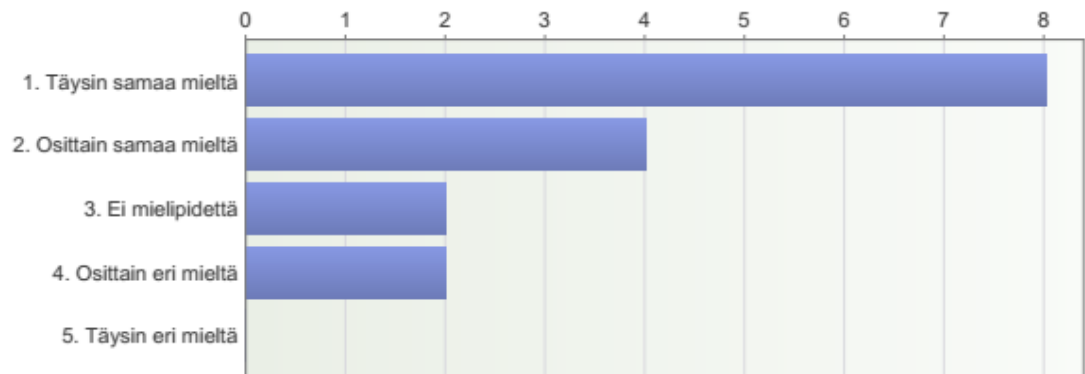


Kuvio 24. Kysymyksessä selvitettiin työnjohton toimintaa?

19. kysymyksen vastausten perusteella voidaan havaita, että lomien ja vapaiden sekä niihin liittyviin toiveisiin reagoidaan ja ne huomioidaan suhteellisen hyvin ja työntekijät ovat siihen tyytyväisiä.

20. Työpaikan henkilöstön ja työnjohdon välit ovat hyvät?

Vastaajien määrä: 16

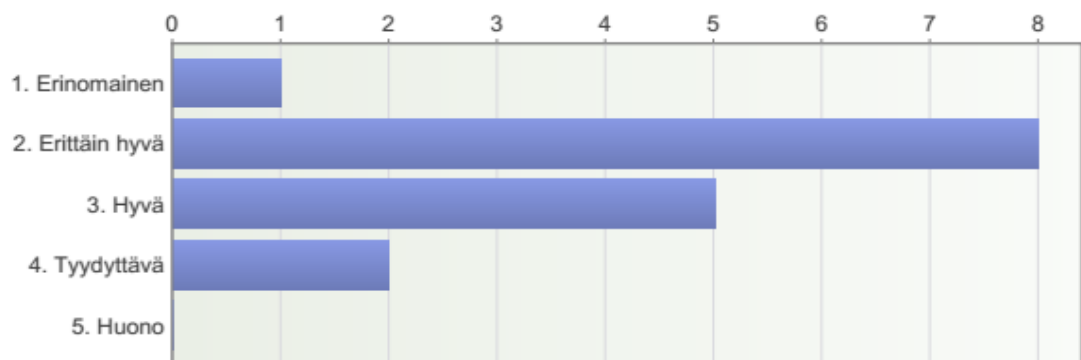


Kuvio 25. Kysyttiin vastaajalta näkemystä työpaikan hengestä?

20. kysymys liittyy työpaikan henkilöstön ja työnjohdon väleihin. Vastauksista voidaan havaita, että henkilöstön sekä työnjohdon välit ovat kunnossa.

21. Mielestäni työilmapiiri on hyvä?

Vastaajien määrä: 16

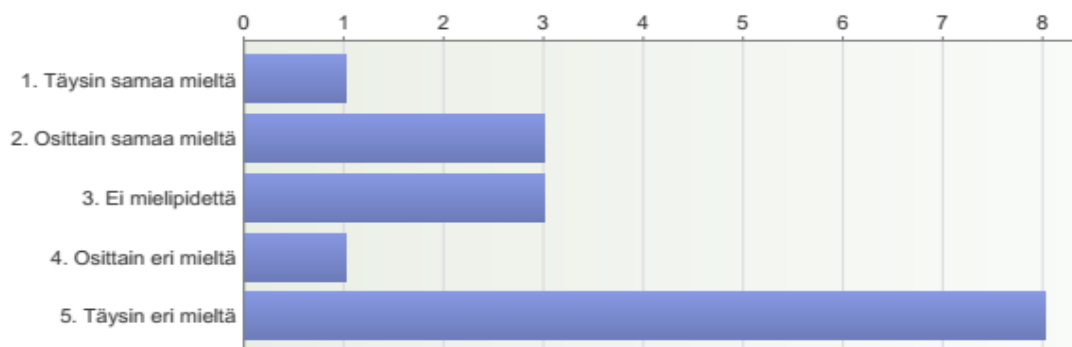


Kuvio 26. Kysymyksessä selvitettiin vastaajan näkemystä työilmapiiristä?

21. kysymyksen avulla pyrittiin selvittämään työntekijöiden mielipidettä yleisestä työilmapiiristä. Vastauksista voidaan todeta, että työntekijät ovat tyytyväisiä työilmapiiriin.

22. Koen työpaikallani häirintää tai epäasiallista kohtelua?

Vastaajien määrä: 16

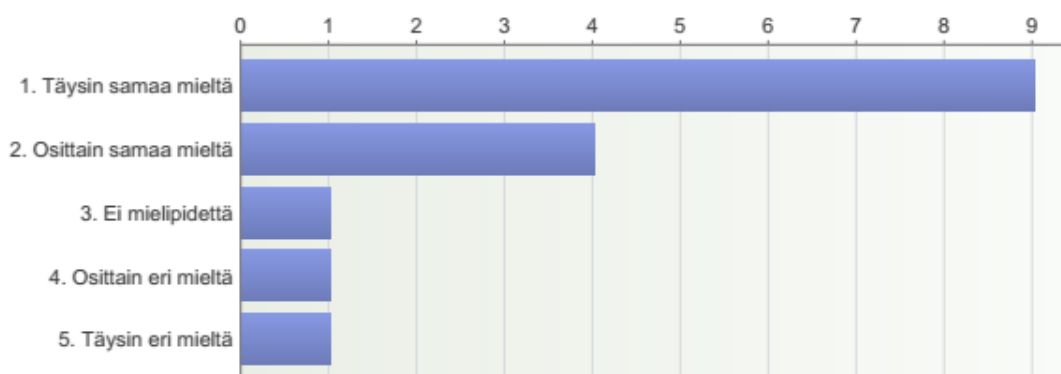


Kuvio 27. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen?

22. kysymyksessä selvitettiin työpaikalla tapahtuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Neljä työntekijää on sitä mieltä, että kyseistä toimintaa tapahtuu työpaikalla. Tähän ongelmaan on hyvä puuttua tulevaisuudessa ja selvittää sekä kuunnella työntekijöiden tuntemuksia kyseisistä asioista. Puhumalla ja reagoimalla kyseiset tuntemukset voitaisiin saada pois työntekijöiden mielestä.

23. Ruumiillinen kuormitus työtehtävässäni on sopiva?

Vastaajien määrä: 16

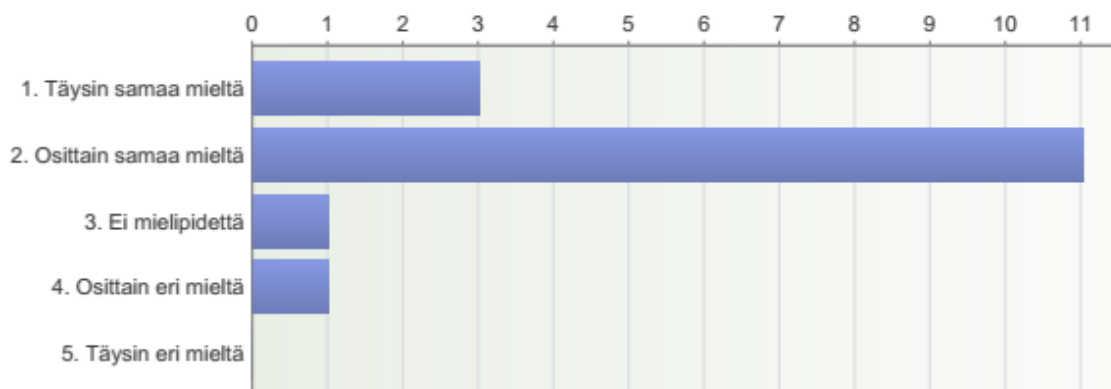


Kuvio 28. Kysymyksessä selvitettiin ruumiillista kuormittumista työssä?

23. kysymys liittyy työssä kuormittumiseen. Ainoastaan kaksi työntekijää kokee kuormituksen liian suureksi työtehtävänsä nähden. Vastaukset olivat juuri sillä tasolla kuin toivottiinkin.

24. Työvälineet ja -menetelmät ovat asianmukaisia?

Vastaajien määrä: 16



Kuvio 29. Kysymyksessä kysyttiin työvälineistä ja –menetelmistä?

24. kysymyksen vastausten perusteella työvälineet ja -menetelmät ovat työntekijöiden mielestä hyvällä tasolla ja ainoastaan yksi työntekijä on sitä mieltä, että ne eivät ole riittävän asianmukaisia.

6.5 Miten parantaisiin työhyvinvointia?

Näissä kysymyksissä kysyttiin vastaajilta heidän tämän hetkistä tilannetta kuntoilun ja liikunnan harrastamisen osalta. Kyselyssä oli vapaasti vastattavia kysymyksiä, joihin työntekijät saivat antaa oman mielipiteensä miten haluaisivat liikuntaa harrastettavan tulevaisuudessa.

25. kysymys: Mitä liikuntaa harrastaisit, jos työpaikka maksaisi kulut? Kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden liikunnan harrastamisesta, mitä liikuntaa työntekijä harrastaisi, jos työpaikka maksaisi kulut? Vastauksen sai antaa vapaasti kirjallisena. Liikuntaseteleitä ehdotettiin kolmessa vastauksessa, sekä uinti ja kuntosali saivat suuren kannatuksen. Kysymyksen vastaukset kertovat, että työntekijöillä olisi aikalailla samankaltaiset halut vapaa-ajan aktiviteeteiksi. Liikuntaseteleiden avulla pystyttäisiin miellyttämään kaikkia työntekijöitä.

26. kysymys: Minkälaisia harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia toivoisit tulevaisuudessa järjestettävän työpaikalla? Kysymyksessä selvitettiin minkälaisia harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia työpaikalla toivottaisiin tulevaisuudessa järjestettävän. Edelleen työntekijät halusivat vapauden valita itse, missä liikuntaa harrastaisivat esimerkiksi liikuntaseteleiden muodossa. Yksi vastaajista haluaisi vapaa-aikana harrastaa tai virkistäytyä autonkorjauksen parissa. Kysymyksien vastausten perusteella voidaan päätellä, että työntekijöillä olisi kova halu saada liikuntaseteleitä käyttöönsä. Liikunta seteleitä käytettäisiin pääsääntöisesti uintiin ja salilla käyntiin. Vastauksista saatiin selville myös, että työntekijät haluaisivat työnteon vastapainoksi erilaisia virkistystapahtumia, kuten yhteistä tekemistä työntekijöiden kesken.

27. kysymys: Mitä suunnitelmia sinulla on tulevaisuudessa, jotka kehittäisivät osaamistasi, esimerkiksi: opiskelu, koulutukset ja perhe? Kysymyksessä kysyttiin vastaajan tulevaisuuden suunnitelmia ja sitoutuneisuutta tämän hetkiseen työhön ja miten he haluaisivat osaamistaan jatkossa kehitettävän. Kaksi vastaajista olisi valmiit opiskelemaan ja yksi on todennut panostavansa perheeseen tai tulkitaanko tämä perheen perustamiseen. Positiivinen huomio vastauksissa oli, että suurin osa on vastannut haluavansa kehittymistä tulevaisuudessa ja tähän yhtenä esimerkkinä on annettu oppisopimuskoulutus. Kysymys liittyi työntekijöiden tulevaisuuteen ja itsensä kehittämiseen. Pääosin erilaiset jatkokoulutukset olivat työntekijöiden mietintälistalla. Yrityksen on hyvä miettiä tulevaisuudessa niiden tarjoamista työntekijöilleen.

28. kysymys oli niin sanottu vapaan sanan kysymys. Kysymyksessä työntekijöillä oli mahdollisuus vapaasti sanoa mielipiteitään asioista. Samankaltaisia vastauksia ei ollut, mutta saatiin kuitenkin mielenkiintoisia vastauksia, joiden varalle on hyvä tehdä suunnitelmia työyhteisön parantamiseksi. Tähän kysymykseen ei monta vastaajaa vastannut, mutta muutama arvokas mielipide kuitenkin. Todet-

tiin sanallisessa vastauksessa esimerkiksi johdon kanssa ilmapiiri on hyvä, mutta havaittiin esimerkiksi työntekijöiden työtehtävissä erimielisyyksiä. Toinen vastaaja on todennut, että keskustelua asioista pitäisi lisätä.

7 YHTEENVETO

Tutkimus onnistui hyvin ja saimme kattavan otannan, johon vastasi yrityksen kaikki työntekijät. Haastavana työtä tehdessä on ollut muuttuvat tehtävät ja toisaalta työntekijöiden vaihtuvuus. Kyselyn aikana ja opinnäytetyötä tehtäessä työntekijät ovat pysyneet samana. Toisaalta kuljettajien sijainti ja ajankäyttö oli järjestettävä siten, että jokainen pääsi kyselyyn vastaamaan.

Kyselystä saatuja tietoja ja opinnäytetyön tuloksia käytetään työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessä. Tarkoituksena on ottaa käyttöön toivottuja urheilu- ja liikuntapalveluja. Ehdotukset olivat hyviä ja sinällään käyttökelpoisia. Tulleista palautteista suurin osa liikunta- ja harrastustavoista voidaan toteuttaa paikallisten palveluntarjoajien tuottamien palvelujen kanssa.

Tupakoinnin ja alkoholin käytön osalta työpaikalla on otettu käyttöön kannuste, jolla saataisiin tupakointia vähenemään. Nyt viime aikoina käyttöön otetuissa uusissa ajoneuvoissa on myös tupakointikielto, joka edesauttaa vähentämään tupakointia koska sitä ei saa enää tehdä ajaessa.

Työterveyshuollon kanssa on neuvoteltu, että uusi työntekijä toimitetaan työhöntulotarkastukseen heti työhön tullessa. Kyselyä tehtäessä, monelta vastaajalta oli työhöntulotarkastus vielä tekemättä, vaikka olivat olleet työssä jo usean vuoden ajan.

Tulevaisuudessa voitaisiin vieläkin tehostaa tutkimusten tulosten hyödyntämistä, seuraamalla työntekijöiden liikkumista tai vapaa-ajan käyttöä säännöllisesti. Tämä vaatisi uuden tutkimuksen, joka voisi olla hyödyllinen kertomaan miten tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet työyhteisöön.

Yrityksessä on tutkimuksen jälkeen otettu käyttöön liikuntasetelien käyttöetuus. Jokainen työntekijä saa tietyn määrän seteleitä käyttöönsä vuosittain ja saa valita itse mihin liikunta, kulttuuri tai työhyvinvointia lisäävään toimintaan tämän käyttää.

8 POHDINTA

Kuljetusala elää murrosvaihetta. Tällä hetkellä kuljetuksien hinnat ovat pohjamudissa. Kaluston kustannukset muun muassa vakuutukset, käyttövoimamaksu, huollot, renkaat ja polttoaineen hinta ei ole 2010 vuoden jälkeen laskenut, vain noussut. Samoin on käynyt työvoiman hinnan. Yrityksien on haettava säästöä, tuottoa ja kannattavuuteen toimia muualta kuin toimeksiantajilta. Yrityksessämme aloitettiin täten uusi aikakausi työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tasolla johtamisen kautta. Porkkanana tietysti on, että hyvinvoivasta työväestä ja asiakaspalvelijoista saataisiin enemmän tulosta.

Opinnäytetyössä kartoitettiin tutkimuksella työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaa henkilöstön näkökulmasta. Tavoitteena oli kehittää työntekijöiden työhyvinvointia paremmaksi ja antaa kehittämisohjeita. Työn teoreettinen viitekehys antaa lukijalle selkeän kuvan työhyvinvoinnista, työsuojelusta, lainsäädännöstä ja siihen liittyvistä asioista. Tietoa on käsitelty monipuolisesti, mutta aiheena työhyvinvointi on erittäin laaja, joten oli syytä tuoda esille aiheen keskeisimpiä asioita. Kun yritys kehittää työhyvinvointiaan, on sen hyvä esimerkiksi parantaa liikuntamuotoja, työhyvinvoinnin tapoja ja saatujen ehdotusten perusteella hankkia niiden mukaisia harrastusmahdollisuuksia.

Tutkimustulokset ovat erittäin hyviä ja luotettavia, koska niihin oli helppo vastata ja useassa kysymyksessä vastaaja sai itse kirjoittaa haluamansa vastauksen ilman erillisiä vaihtoehtoja. Vastaajat ovat itse saaneet omalla ajallaan vastata kysymyksiin, joten vastaukset ovat heidän omia. Niiden avulla on tarkoitus tulevaisuudessa edistää yrityksen työntekijöiden jaksamista ja ehkäistä työuupumusta, sekä pitää työyhteisö avoimena ja viriilinä.

Kokonaisuudessaan tutkimusta voidaan pitää laadukkaana ja onnistuneena, koska sen ansiosta yritystä kehitetään oikealla tavalla ja oikeassa järjestyksessä. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla saatiin arvokasta tietoa yrityksen ja yrityksen työntekijöiden nykytilasta, jonka avulla yrityksen työhyvinvoinnin kehittäminen on helpompaa laittaa alulle.

LÄHTEET

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Leskinen, T.; Hult H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Tammi.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työhyvinvointi. Viitattu 22.12.2014.
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

TTK. Kuljetus ja logistiikka ryhmä 2012. Viitattu 22.12.2014.
http://www.tyoturva.fi/toimialat/kuljetus_ja_logistiikka/kuljetus-_ja_logistiikkaryhma

TTK. Kuljetus ja logistiikka. Viitattu 22.12.2014.
http://www.tyoturva.fi/toimialat/kuljetus_ja_logistiikka

TTK. Kuljetus- ja logistiikka-alan työtapaturmatilastoja. Viitattu 22.12.2014
http://www.tyoturva.fi/toimialat/kuljetus_ja_logistiikka/tyotapaturmatilastoja

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi. Viitattu 22.12.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2012. Työturvallisuuslaki soveltamisopas. Tampere: Tammerprint.

Työturvallisuuskeskus 2011. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Helsinki: Painojussit Oy.

Liitteet: **Työntekijöille tehty kysely**

Omat kokemukset

1. Tiedän mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä siihen sisältyy? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

2. Haluan osallistua työhyvinvointiohjelmaan työpaikallani? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

3. Tunnen omat tehtävät ja vastuuni, sekä työohjeet hyvin? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

4. Olen saanut työasun, suojaimet, hanskat ja käytän niitä säännöllisesti työssäni? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

5. Tiedän mitä työehtosopimusta yrityksessä käytetään, sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

**6. Mielestäni osaan asiakaspalvelun hyvin ja tunnen toimintatavat ja vai-
tiolovelvollisuuden tarkoituksen? ***

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

7. Olen mielestäni saanut riittävän perehdytyksen työtehtävääni työhön tullessani? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

8. Tiedän mikä on yrityksen organisaatio ja lähimmän esimieheni? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

9. Tiedän yrityksen työterveyshuollon nimen ja sijainnin? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

10. Olen käynyt työhöntulotarkastuksessa? *

1. Kyllä

2. En

Omat harrastukset**11. Harrastan liikuntaa, joka kestää yli 30 minuuttia kerrallaan, säännöllisesti? ***

1. 1 kerran viikossa

2. 2-3 kertaa viikossa

3. useammin

4. en harrasta liikuntaa ollenkaan

12. Harrastaisin liikuntaa säännöllisesti, jos työaikani olisi paremmat? *

1. Täysin samaa mieltä

2. Osittain samaa mieltä

3. Ei mielipidettä

4. Osittain eri mieltä

5. Täysin eri mieltä

13. Minkälaista liikuntaa harrastat? *

1. Salibandy

2. Pyöräily

3. Jumppa

4. Uinti
5. Kuntosali
6. Kävely
7. Jalkapallo
8. Muu

14. Tupakoitko? *

1. En
2. 1-5 savuketta päivässä
3. 6-10 savuketta päivässä
4. yli 10 savuketta päivässä
5. yli 20 savuketta päivässä

15. Käytän alkoholia? *

1. En käytä alkoholia
2. Sivistyneesti muutaman alkoholiannoksen kuukaudessa
3. Humalahakuisena juomisena viikonloppuisin
4. Kun siihen tulee tilaisuus työpäivästä huolimatta
5. Alkoholin käyttöni on lähtenyt lapasesta

Ergonomia ja työn kuormitus**16. Viihdyn työssäni? ***

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

17. Kerron mielelläni tuttavilleni missä työskentelen? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

18. Työajat, ylityöt ja työvuorot, sekä tasoittumisjaksot on organisoitu hyvin? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

19. Saan vaikutettua riittävästi lomien ja vapaiden käytön suunnitteluun ja toiveeni huomioidaan? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

20. Työpaikan henkilöstön ja työnjohdon välit ovat hyvät? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

21. Mielestäni työilmapiiri on hyvä? *

1. Erinomainen
2. Erittäin hyvä
3. Hyvä
4. Tyydyttävä
5. Huono

22. Koen työpaikallani häirintää tai epäasiallista kohtelua? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

23. Ruumiillinen kuormitus työtehtävässäni on sopiva? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

24. Työvälineet ja -menetelmät ovat asianmukaisia? *

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Ei mielipidettä
4. Osittain eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

Miten parantaisin työhyvinvointia

25. Mitä liikuntaa harrastaisit, jos työpaikka maksaisi kulut? *

26. Minkälaisia harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia toivoisit tulevaisuudessa järjestettävän työpaikalla? *

27. Mitä suunnitelmia sinulla on tulevaisuudessa, jotka kehittäisivät osaamistasi? esimerkiksi: opiskelu, koulutukset ja perhe?

28. Vapaa sana?

Lopuksi

29. Olen iältäni: *

1. 20-25

2. 25-30

3. 30-35

4. 35-40

5. yli 40 vuotta

30. Työskentelen yrityksessä: *

1. Kevyessä kalustossa
2. Raskaassa kalustossa
3. Muissa tehtävissä,

missä: