



Työilmapiiri osana työhyvinvointia teollisuudessa

Ojala Tatu

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2025

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka
Kiinteistönpito ja korjausrakentaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka
Kiinteistönpito ja korjausrakentaminen

OJALA, TATU:

Työilmapiiri osana työhyvinvointia teollisuudessa

Opinnäytetyö 26 sivua, joista liitteitä 1 sivua
Toukokuu 2025

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella, millainen merkitys työilmapiirillä on työhyvinvointiin teollisuusalalla. Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena, johon osallistui kaksi tuotannon työntekijää. Tarkoituksena oli ymmärtää, miten työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin ja mitä asioita he pitävät sen kannalta tärkeinä.

Haastatteluissa korostuivat erityisesti vuorovaikutuksen toimivuus, tunne oikeudenmukaisuudesta, esihenkilöiden tapa kohdata työntekijöitä sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Myönteinen ilmapiiri nähtiin tärkeänä osana jaksamista ja motivaatiota, kun taas epätasapuolinen kohtelu ja kuulluksi tulemisen puute heikensivät työssä viihtymistä.

Haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että vaikka tutkimukseen osallistui vain pieni joukko työntekijöitä, heidän kokemuksensa tuovat esiin työilmapiirin keskeisen roolin arjen työhyvinvoinnissa. Tulokset vahvistavat aiempaa tietoa siitä, että ilmapiiri rakentuu päivittäisestä vuorovaikutuksesta ja pienistä teoista, joilla on suuri merkitys työyhteisön toimivuuden kannalta.

Asiasanat: työilmapiiri, työhyvinvointi, teollisuus, vuorovaikutus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Construction Engineering
Facility Engineering and Renovation

OJALA, TATU:

Workplace atmosphere as part of employee well-being in the industrial sector

Bachelor's thesis 26 pages, appendices 1 pages
May 2025

The aim of this thesis was to examine the significance of workplace atmosphere for employee well-being in the industrial sector. The study was conducted as a qualitative interview study, involving two production workers. The purpose was to understand how employees perceive the atmosphere in their work community and which aspects they consider important in this regard.

The interviews emphasized the importance of functional interaction, a sense of fairness, the way supervisors treat employees, and the opportunity to influence one's own work. A positive atmosphere was seen as an important factor in coping and motivation, whereas unequal treatment and not feeling heard reduced job satisfaction.

The interviews suggest that although only a small number of employees participated, their experiences highlight the central role of workplace atmosphere in everyday well-being at work. The results also support previous research, indicating that atmosphere is shaped by daily interactions and small actions that have a significant impact on the functioning of the work community.

Key words: workplace atmosphere, employee well-being, industrial sector, interaction

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Opinnäytetyön tausta	5
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma.....	5
2	TYÖILMAPIIRI JA TYÖHYVINVOINTI TEOLLISUUDESSA.....	6
2.1	Työilmapiirin määritelmä	6
2.2	Työhyvinvointi ja sen määrittäminen	8
2.3	Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin.....	11
2.4	Työilmapiirin kehittäminen teollisuudessa	14
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	16
3.1	Tutkimuskohde.....	16
3.2	Tutkimusmenetelmän valinta	16
3.3	Aineiston hankinta.....	18
3.4	Tutkimusaineiston analyysi	19
4	TULOKSET JA ANALYYSI	20
4.1	Työilmapiirin yleinen kokemus	20
4.1.1	Vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisössä	20
4.1.2	Työilmapiirin koettu oikeudenmukaisuus ja osallisuus.....	21
4.1.3	Työilmapiirin vaikutukset työhyvinvointiin	22
5	POHDINTA	23
	LÄHTEET.....	24
	LIITTEET	26

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tausta

Työilmapiirillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Työilmapiiri on osa jokapäiväistä työelämää, joka vaikuttaa siihen, miten työntekijät kokevat oman työnsä, työpaikkansa ja yleisesti työssä viihtymisen. Positiivinen työilmapiiri voi tukea työntekijöiden jaksamista, parantaa työyhteisön toimivuutta ja lisätä motivaatiota. Huono työilmapiiri puolestaan voi lisätä kuormitusta ja heikentää työhyvinvointia. Teollisuusosalalla, jossa työ voi olla fyysisesti raskasta ja henkisesti kuormittavaa, työilmapiirin merkitys korostuu entisestään.

Monissa teollisuusalan yrityksissä työhyvinvointia seurataan esimerkiksi kehityskeskusteluiden ja erilaisten kyselyiden avulla. Usein seurannassa hyödynnetään myös aiempaa työhyvinvoinnin tilaa. Tästä huolimatta työilmapiiri voi helposti jäädä pintapuolisesti käsitellyksi, koska työntekijöiden kokemukset ja kehitysideat eivät aina välttämättä johda konkreettisiin muutoksiin. Siksi on tärkeää selvittää, mitä työpaikoilla oikeasti tapahtuu ja millainen merkitys työilmapiirillä on.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma

Työhyvinvointi on suuri kokonaisuus, joka muodostuu useasta osatekijästä. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, miten työpaikan työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin teollisuusympäristössä. Opinnäytetyössä tarkastellaan työilmapiirin muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä ja miten työilmapiiriä voidaan kehittää työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää asioita, jotka muokkaavat työilmapiiriä ja ymmärtää, miten ne näkyvät työntekijöiden arjessa, jaksamisessa ja työn viihtyvyydessä. Lisäksi opinnäytetyössä pyritään tuomaan esille sitä, kuinka tärkeä merkitys hyvällä työilmapiirillä on myös koko yrityksen toimivuuden ja menestyksen kannalta. Opinnäytetyötä ei toteuteta toimeksiantona. Opinnäytetyössä ei nimetä yksittäisiä yrityksiä, vaan keskitytään yleisiin tapauksiin ja kokemuksiin. Etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1: Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työilmapiiriin teollisuudessa?
- 2: Miten työilmapiirin kehittämistä voidaan tukea pienillä teoilla?

2 TYÖILMAPIIRI JA TYÖHYVINVOINTI TEOLLISUUDESSA

Työilmapiiri ja työhyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä teollisuusalan työyhteisöissä. Työilmapiiri kertoo siitä, millaiseksi työntekijät kokevat arjen tunnelman, vuorovaikutuksen ja yhteistyön työpaikalla. Työhyvinvointi puolestaan viittaa kokonaisuuteen, jossa huomioidaan työn fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen kuormitus sekä työolosuhteet ja johtaminen. Teollisuudessa työhyvinvointi saa erityistä painoarvoa, koska työympäristö sisältää usein haastavia ja kuormittavia elementtejä. Työilmapiiri ja työhyvinvointi liittyvät vahvasti toisiinsa ja vaikuttavat olennaisesti sekä työntekijöiden jaksamiseen että yrityksen kokonaisvaltaiseen toimintaan.

2.1 Työilmapiirin määritelmä

Työilmapiiriä voi määritellä monin eri tavoin. Usein työilmapiiriä voi kuvailla joko myönteiseksi tai kielteiseksi ja se voi vaihdella eri tiimien tai organisaation tasojen välillä (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 55). Työilmapiiri työpaikalla tarkoittaa henkistä ja sosiaalista ilmapiiriä ja sitä, millaiseksi tunnelma työyhteisössä koetaan. Työilmapiiri muodostuu työntekijöiden omista kokemuksista, työntekijöiden ja johdon välisestä vuorovaikutuksesta, asenteista ja tuntemuksista, miten työntekijä kokee arjen tilanteet. Organisaation rakenteet tai kirjaukset eivät ainoastaan muodosta ilmapiiriä, vaan se syntyy työntekijöiden toiminnasta ja tunteista. Esimerkiksi se, miten toisia kuunnellaan, miten erimielisyyksiin suhtaudutaan ja miten uskalletaan olla oma itsensä, vaikuttaa suoraan työilmapiiriin, joka työyhteisössä vallitsee. (Mielenterveystalo 2025.)

Myönteinen työilmapiiri koostuu monista tekijöistä. Myönteinen työilmapiiri näkyy esimerkiksi avoimuutena, luottamuksena, yksilöllisyyden arvostuksena ja yhteistyön sujuvuutena. Organisaation johdolla ja esihenkilöillä on tärkeä vastuu mahdollistaa edellytykset hyvälle työilmapiirille, mutta myös itse työntekijät vaikuttavat siihen, millaista arki on työyhteisössä. (Mielenterveystalo 2025.)

Työilmapiirin yksi tärkeä osa on psykologinen turvallisuus. Työyhteisössä psykologinen turvallisuus tarkoittaa ilmapiiriä, jossa on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä. Psykologisesta turvallisuudesta seuraa tehokkaampia, uudistuvampia, opivampia ja toimivia työyhteisöjä. (Työturvallisuuskeskus, n.d.-a.)

Nakarinen (2003, 34) mukaan työilmapiirin määrittäminen on vaikeaa, sillä se vaihtelee tilanteen ja tarkastelunäkökulman mukaan. Työilmapiiri ei ole yksiselitteinen tai samanlainen ilmiö. Työilmapiiri muotoutuu eri tavoin riippuen organisaation rakenteesta, työyhteisön kulttuurista ja yksilöisen omista kokemuksista.

Rauramo (2004, 124) kuvaa työilmapiiriä kokonaisuutena, joka muodostuu organisaation yleisestä ilmapiiristä, esihenkilön johtamistyylistä ja työryhmän sisäisestä dynamiikasta. Koivisto (2001, 160) puolestaan rinnastaa työilmapiirin työyhteisön hyvinvointia heijastavaksi lämpömittariksi, joka kertoo sen hetkisen tilan. Työilmapiiri on subjektiivinen kokemus eli se ei ole kaikille samanlainen, vaan se voi ilmetä eri tavoin eri työntekijöille (Juuti & Vuorela 2002, 147).

Juuti (1992) näkemyksen mukaan työilmapiiri on monen tekijät yhteistulos. Sillä tarkoitetaan työntekijän työasenteiden, työryhmän ilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja organisaatioilmapiirin yhteistulosta. Työasenteilla viitataan siihen, miten työntekijä suhtautuu omaan työhönsä sekä työoloihinsa. Työryhmällä tarkoitetaan ihmisiä, jotka työskentelevät saman esihenkilön alaisuudessa, tekevät samankaltaisia työtehtäviä ja ovat fyysisesti lähekkäin toisiaan. Työryhmän ilmapiiri muodostuu siitä, miten ryhmän jäsenet kohtelevat toisiaan ja millaista vuorovaikutus on heidän välillään. Siihen vaikuttaa muun muassa se, kuinka paljon ryhmässä annetaan tunnustusta ja positiivista palautetta tai kuinka ankarasti reagoidaan silloin, kun ryhmän yhteisiä toimintatapoja ei noudateta. Organisaatio ilmasto taas viittaa koko työyhteisön jakamiin arvoihin ja asenteisiin. Nämä syntyvät työntekijöiden kokemusten ja yhteisten käytäntöjen kautta. (Juuti 1992, 246-247). Näiden tekijöiden ajatellaan olevan yhteydessä toisiinsa kuvion 3 mukaisesti.

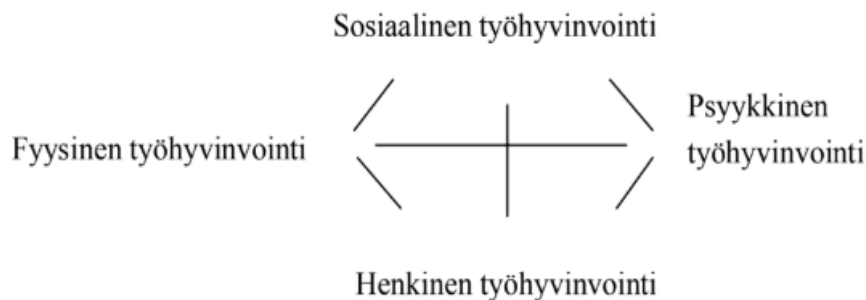


KUVIO 1. Organisaatio ilmasto (Juuti 1996, 246).

2.2 Työhyvinvointi ja sen määrittäminen

Työhyvinvointi käsitteenä on suhteellisen tuore ja vaikka se on yleistynyt laajemmin vasta viimevuosikymmeninä, sen taustalla olevat ajatukset ovat olleet olemassa jo pitkään. Aiemmin esimerkiksi 1950-luvulla työn tärkeimpiä motiiveja olivat vain toimeentulo ja raha. Nykyisin erityisesti nuoret työntekijät arvostavat enemmän työn mielekkyyttä oppimismahdollisuuksia ja haasteita. Käsitteenä työhyvinvointi on laaja ja nykyään se nähdään kokonaisvaltaisena asiana. Työhyvinvointi ei tarkoita pelkästään työpahoinvoinnin torjumista, vaikka työhyvinvoinnin tutkimukset tätä osoittaa. (Virolainen 2012, 9.) Tässä luvussa syvennytään hyvinvoinnin ja erityisesti työhyvinvoinnin määrittämiseen ja siihen, miten se näkyy teollisuusalalla.

Työhyvinvointi muodostaa laajan kokonaisuuden, joka kattaa työpaikan turvallisuuden, hyvinvoinnin edistämisen sekä näihin liittyvät käytännöt, toimintakulttuurin ja lainsäädännön. Työhyvinvointi pitää sisällään toimenpiteitä, joiden avulla turvataan työntekijöiden fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) On tärkeää ymmärtää, että kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet ovat yhteydessä ja vaikuttavat toisiinsa. Siksi työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisuutena eikä keskittyä vain yksittäiseen osa-alueeseen erillään muista (Virolainen 2012, 7-8). Osa-alueet esitetty kuviossa 4.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12).

Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi työolosuhteet, kehon kuormittuminen ja työergonomia. Esimerkiksi työasento, työtuolin säätömahdollisuudet ja työpöydän korkeus ovat keskeisiä asioita hyvän ergonomian kannalta. Useimmissa teollisuuden työtehtävissä kuormitus kohdistuu vain tiettyihin kehon osiin, mikä voi pitkällä aikavälillä yksipuolista rasitusta. Fyysisesti kuormittavissa töissä yksipuolista kuormitusta voidaan puolestaan ehkäistä työtehtävien kierrättämisellä, jolloin työntekijä saa vaihtelevuutta työpäiväänsä. (Virolainen 2012, 17.)

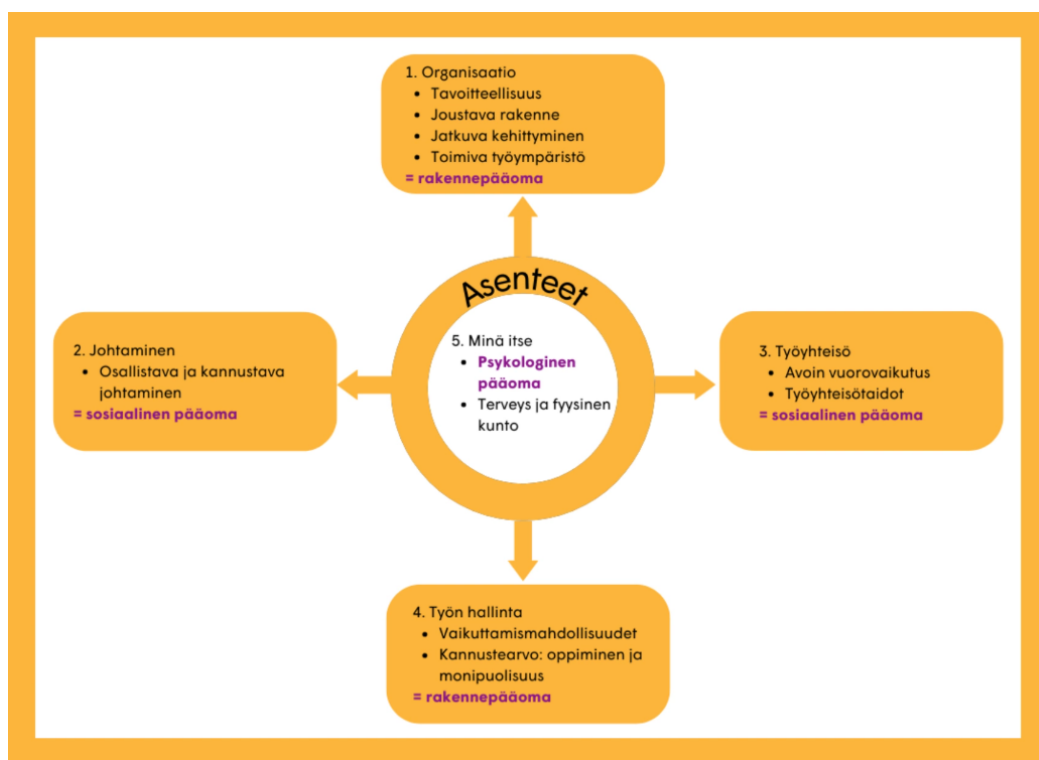
Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy muun muassa työn henkinen kuormitus, kiireen tunne ja yleinen ilmapiiri työyhteisössä. Tutkimuksen mukaan huomattava osa suomalaisista kärsii työstä aiheutuvista psyykkisistä oireista, kuten stressistä ja univaikeuksista. Tällaisia haittoja voidaan ehkäistä tukemalla työntekijöitä arjessa, jakamalla työtehtävät tasapuolisesti sekä huolehtimalla siitä, että työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino säilyy. (Virolainen 2012, 18.)

Sosiaalisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa työpaikalla. Työasioista voi keskustella vapaasti ja työyhteisössä vallitsee hyvä henki, jossa työkavereiden lähestyminen on helppoa. (Virolainen 2012, 24.)

Henkinen hyvinvointi tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten ihmiset tulevat toimeen keskenään työpaikalla, miten yhteistyö sujuu ja miten asiakkaita kohdellaan. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa muun muassa se, kokeeko työntekijä organisaation arvot samankaltaiseksi omien arvojensa kanssa. Henkistä hyvinvointia

lisää se, jos työ tuntuu merkitykselliseltä ja sillä nähdään olevan myönteisiä vaikutuksia yhteiskuntaan. Kun organisaation toiminta pohjautuu eettisiin arvoihin eikä pelkästään voiton tavoitteluun, se luo osaltaan hyvän pohjan työntekijöiden henkiselle hyvinvoinnille. (Virolainen 2012, 26.)

Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos, n.d.-c.) mukaan työhyvinvointiin liittyvät tekijät ja kehittämistoimet vaikuttavat erityisesti henkilöstöön, työntekoon, työympäristöön ja johtamiseen organisaation eri tasoilla. Työhyvinvointi edellyttää, että työ on turvallista ja terveellistä, mutta myös sujuvaa ja tehokasta. Työn tulisi tarjota toimeentuloa, sujuvaa johtamista ja toimintaa muun henkilöstön kanssa sekä tuntua merkitykselliseltä. Kuten tästä voidaan päätellä, työhyvinvointi on keskeinen osa teollisuusalaa, jossa nämä vaatimukset ovat jatkuvasti läsnä. Kuviossa 3 on työhyvinvointiin jaoteltuja tekijöitä.



KUVIO 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät jaottelu (Manka & Manka, 2016).

Työhyvinvointi teollisuusalalla saa erityistä painoarvoa, sillä työ on usein fyysisesti raskasta ja siihen liittyy monia kuormittavia tekijöitä, kuten toistuvat liikera-
dat, raskaiden tavaroiden käsittely, melu, pöly ja muut työympäristön rasitteet.

Työ on usein vuorotyötä ja aikataulut ovat kiireisiä, mikä lisää henkistä kuormitusta. Tällaisessa työympäristössä fyysinen turvallisuus ei riitä ja sitä myös korostetaan lainsäädännössä. Suomessa työn hyvinvointiin vaikuttavat useat lait. Lait säätelevät työn turvallisuutta, oikeudenmukaisuutta ja työntekijöiden oikeuksia työelämässä. Nämä asettavat velvoitteita erityisesti työnantajalle, mutta niissä on myös määräyksiä työntekijät vastuista ja oikeuksista. Lainsäädäntö toimii työhyvinvoinnin perustana ja sen tavoitteena on edistää terveellistä, turvallista ja tasa-arvoista työelämää. Keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä lakeja suomessa ovat

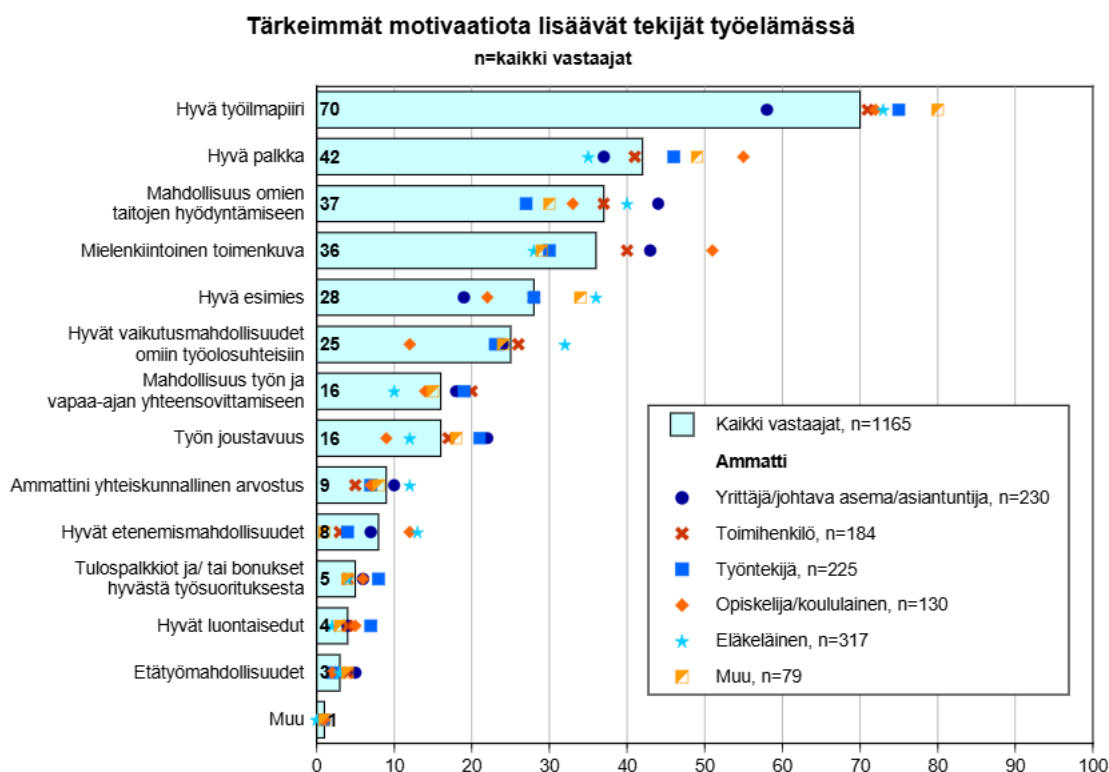
- Työturvallisuuslaki (783/2002)
 - Tämä laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Tavoitteena on ennaltaehkäistä tapaturmia ja työperäisiä sairauksia.
- Työsopimuslaki (55/2001)
 - Työsopimuslaki määrittelee työntekijän ja työnantajan väliset oikeudet ja velvollisuudet.
- Tasa-arvolaki (609/1986)
 - Tämän lain tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja poistaa työelämässä esiintyvää syrjintää.
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
 - Tämä laki kieltää syrjinnän monista eri syistä, kuten iän, etnisen taustan, kielen, vakaumuksen tai vammaisuuden perusteella.
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
 - Laki määrää, että työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto kaikille työntekijöille.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
 - Laki suojaa työntekijöiden yksityisyyttä työpaikalla.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.-b.)

2.3 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Suomessa työilmapiiriä on tutkittu laajasti eri vuosikymmenillä. Aiheeseen ovat perehtyneet muun muassa Juuti (1988), Nakari (2003), Sintonen (2007) ja Kesti (2010), jotka ovat tarkastelleet työilmapiiriä eri näkökulmista. (Suomalaisen Työn

Liitto & SAK 2010) teettämässä tutkimuksessa selviää, että työilmapiiri koetaan selvästi tärkeämmäksi työmotivaatiota lisääväksi tekijäksi.



KUVIO 4. Tutkimus tulokset 2010 teetetystä tutkimuksesta. (Suomalaisen Työn Liitto & SAK 2016).

Samankaltaisia tutkimuksia on tehty myös muissa yhteyksissä. Esimerkiksi Anne Kouvosen (2008) tutkimuksessa selvisi, että työpaikoilla, jossa ilmapiiri koettiin huonoksi, työntekijöillä oli 20-50 prosenttia suurempi riski sairastua masennukseen verrattuna työpaikkoihin, joissa ilmapiiri ja ihmissuhteet olivat kunnossa. Lisäksi Tampereen yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa tarkasteltiin psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteyttä työuupumukseen. Tulosten mukaan työuupumusta esiintyi vähemmän niillä työpaikoilla, joissa organisaation johto tuki aktiivisesti työntekijöitä (Turunen, M. & Kärpäniemi, A. 2020). Kuten aiemmassa kappaleessa 2.1 on tuotu esiin, psykologinen turvallisuus on yksi työilmapiirin olennaisista vaikutuksista. Tämä vahvistaa luottamusta, edistää vuorovaikutusta ja luo pohjan yhteisöllisyydelle. Positiivisessa ilmapiirissä työntekijä on sitoutuneempi työhönsä, uskaltaa tuoda esiin ideoita ja on aktiivinen yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa (Työterveyslaitos, n.d.-b.). Työilmapiirin kannalta on myös

olennaista, että työn määrä ja vaatimukset pysyvät hallittavalla tasolla, työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sisältöön, sekä kehittyä työssään ammatillisesti. Lisäksi on tärkeää, että palkitseminen ja annettu palaute koetaan reiluksi ja oikeudenmukaiseksi. (Rauramo 2008.)

Työilmapiirin ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä tarkasteltiin (Mäkelä ym. 2015, 606-614) tutkimuksessa. Tulokset vahvistivat, että työilmapiiri vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että huono työilmapiiri oli yhteydessä suurempaan stressin ja kynnisyuden kokemukseen. Tutkimuksessa myös havaittiin, että huonoksi koettu työilmapiiri oli yhteydessä matalampaan työhyvinvointiin. Työyksiköissä, joissa ilmapiiri oli parempi, myös hyvinvointi oli korkeammalla tasolla. Lisäksi tutkimus osoitti, että pienemmissä yhteisöissä ilmapiiri oli usein parempi kuin suurissa yhteisöissä.

Länsimaissa on alettu ymmärtää, että työpaikan ilmapiirillä ja henkilöstön viihtyvyydellä on merkittävä vaikutus organisaation toimintaan. Negatiivinen työilmapiiri voi johtaa korkeaan henkilöstön vaihtuvuuteen, lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin, ennaikaisiin eläkkeelle siirtymisiin, heikkoon yhteistyöhön ja alentuneeseen työtehoon. Sen sijaan positiivinen ilmapiiri edistää työntekijöiden viihtyvyyttä, vähentää poissaoloja, parantaa yhteistyötä ja lisää innovatiivisuutta sekä aloitekykyä, mikä puolestaan tehostaa työskentelyä. (Furman & Ahola 2002, 7.)

Kielteisen työilmapiirin vaikutuksista työhyvinvointiin on olemassa runsaasti tutkimusnäyttöä. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työpaikan sosiaalisiin ongelmiin, kuten häirintään, syrjintään, epäasialliseen kohteluun tai ristiriitoihin työka vereiden tai esihenkilön kanssa liittyy merkittävää psykososiaalista kuormitusta. Työilmapiiri voidaankin liittää läheisesti myös kuormitustekijöihin. Sosiaalinen kuormitus työssä esiintyy ihmissuhteisiin liittyvinä haasteina, kuten yksintyöskentelynä, ristiriitoina tai puutteellisena yhteistyönä. Psykososiaalinen kuormitus puolestaan on laajempi kokonaisuus, johon sisältyy työn sosiaaliset, että psykologiset vaatimukset. Esimerkkejä psykososiaalisesta kuormituksesta työssä ovat epäselvä roolitus ja vastuu, jatkuva kiire tai työn hallinnan puutos. Pitkällä aikavälillä nämä molemmat kuormitusmuodot voivat heikentää työilmapiiriä tai työntekijöiden hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, n.d.-c.)

Työilmapiiri ei ole asia, jota voidaan suoraan hallita tai määrätä, mutta siihen on mahdollista ja tarpeellista vaikuttaa tietoisesti. Työyhteisön arvokkaimpiin voimavaroihin kuuluvat positiiviset tunteet, joita tulisi tukea ja vahvistaa monin eri tavoin. Hyvä ja kannustava ilmapiiri lisää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista sekä työhönsä että koko organisaatioon. Yhteisesti koetut onnistumiset toimivat työyhteisön henkisenä liimana ja ne luovat yhteishenkeä, jota ei voi korvata rahallisilla kannustimilla. (Aro, 2018, 31). Teollisuustyö, joka voi olla fyysisesti raskasta ja usein toistuvaa, työilmapiirin merkitys korostuu entisestään. Fyysisesti raskas työ voi kasvattaa työyhteisön painetta, jolloin hyvä yhteishenki ja toimiva vuorovaikutus ovat erityisen tärkeitä. Kun työpaikalla on kannustava ja oikeudenmukainen ilmapiiri, työn kuormittavuus on usein helpompi kestää ja kokonaisvaltainen hyvinvointi paranee. (Mielenterveystalo, n.d.)

2.4 Työilmapiirin kehittäminen teollisuudessa

Työpaikalla työilmapiirin kehittäminen on yhteinen tehtävä, joka edellyttää koko organisaation ja yhteiskunnan aktiivista yhteistyötä. Työterveyslaitoksen mukaan tämä yhteistyö on menestyksekkästä vain, jos kaikki osapuolet ovat motivoituneita ja osallistuvat toimintaan. Työilmapiirin kehittäminen edellyttää selkeiden tavoitteiden asettamista, arviointia ja jatkuvaa seurantaa, kuten kaikki muutkin työpaikan kehittämisprosessit. (Työterveyslaitos n.d.-a.) Työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen on olennainen osa työpaikan johtamista. Tämä toiminta on kokonaisvaltaista ja se suunnitellaan työpaikan tarpeiden mukaan, kohdistuen henkilöstöön, työympäristöön, johtamiseen sekä palveluihin, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoon ja liikuntapalveluihin. (Työterveyslaitos n.d.-c.)

Työilmapiirin parantamiseen ei riitä, että keskitytään pelkästään ilmapiiriin. Tämän taustalla oleva työn arki ja olosuhteet ovat ensin ymmärrettävä. Työilmapiiri ei ole syy vaan seuraus monista tekijöistä. Jos kehittämistoimet eivät liity konkreettisesti työyhteisöön ne jäävät helposti irrallisiksi ja saattavat tuntua työntekijöistä teennäisiltä tai jopa ärsyttäviltä. Pahimmillaan ne voivat lisätä kyynisyyttä työpaikalla. (Aro, 2018, 41.) Työilmapiiriä ei voi hallita, mutta siihen voidaan ja pitääkin vaikuttaa. Arvokasta pääomaa ovat myönteiset tunteet ja näitä tuleekin

vahvistaa ja vaalia kaikin keinoin. Myönteinen työilmapiiri vahvistaa työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista niin työhön kuin organisaatioon. Työyhteisön yhteiset onnistumisen kokemukset ovat liimaa, jota ei rahalla saa. (Aro 2018, 31.)

Alla oleva listaus avaa keinoja työilmapiirin parantamiseen.

- Avoimuus arjen viestinnässä
- Rohkaiseva ja positiivinen ilmapiiri
- Tunneturvallinen työympäristö
- Reiluus ja yhteiset arvot
- Yhdessä sovitut pelisäännöt
- Johtaminen, joka tukee onnistumista
- Selkeät tavoitteet ja roolit
- Ratkaisukeskeinen ongelmien käsittely
- Hyvinvoinnista huolehtiminen
- Oikeudenmukainen ja luottamusta herättävä johtajuus

(Aro 2018, 41.)

Nykyään on tarjolla monenlaisia tutkimus- ja haastattelumenetelmiä, joilla voidaan selvittää henkilöstön kokemuksia työssä viihtymisestä ja hyvinvoinnista. Tällaisia menetelmiä kutsutaan esimerkiksi työviihtyvyytutkimuksiksi, ilmapiirikartoituksiksi tai henkilöstöbarometreiksi. Näiden selvitysten tarkoituksena on antaa organisaatiolle tietoa siitä, missä mahdollisia ongelmia esiintyy ja miten henkilöstö kokonaisuudessaan voi. (Furman & Ahola, 2002, 7.)

Myönteisen työilmapiirin rakentaminen ei edellytä suuria rahallisia panostuksia. Hyväntuulinen ja kunnioittava suhtautuminen kollegoihin on yksinkertainen mutta tehokas keino, joka ei maksa mitään. Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisöönsä, se tuottaa usein nopeasti positiivisia tuloksia. Osallistumisen mahdollistaminen ei ainoastaan lisää tyytyväisyyttä ja hyvinvointia, vaan toimii myös keinona vahvistaa organisaation kilpailukykyä. (Aro, 2018, 27; Suutarinen & Vesterinen, 2010, 65.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen kohde, valitut tutkimusmenetelmät sekä aineiston kerääminen ja analysointi. Tarkoituksena on selvittää, miten tutkimus on toteutettu käytännössä ja millä perusteilla valinnat on tehty.

3.1 Tutkimuskohde

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työilmapiirin kokemuksia ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin teollisessa työympäristössä. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, miten työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin ja millaisia vaikutuksia sillä on heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat teollisuusalan työskentelevät tuotannon työntekijät, joiden arjessa työilmapiiri ja sen vaihtelut voivat näkyä konkreettisesti esimerkiksi jaksamisessa, motivaation tasossa sekä yhteistyön sujuvuudessa. Valitsin tutkimuskohteeksi teollisuusalan, koska se on fyysisesti ja henkisesti kuormittava toimiala, jossa työhyvinvoinnilla on erityisen suuri merkitys työn sujuvuuden ja henkilöstön pysyvyyden kannalta.

Tutkimus perustuu teollisuusyritykseen, jonka nimeä ei mainita opinnäytetyössä. Olen itse työskennellyt kyseisessä yrityksessä kuuden vuoden ajan, mikä on antanut minulle hyvän lähtökohdan aiheen tarkasteluun. Haastattelin kahta tuotannon työntekijää, joilla on käytännön kokemusta työyhteisön toiminnasta. Tutkimuksessa ei pyritä yleistykseen, vaan syvälliseen ymmärrykseen ja kokemusten laadulliseen tarkasteluun. Kohderyhmän kautta halutaan nostaa esiin ilmiöitä, joita ei välttämättä tavoiteta pelkän tilastollisen aineiston avulla. Tutkimuksessa käytetyt haastattelukysymykset on esitetty liitteessä 1.

3.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tässä opinnäytetyössä yhdistyvät sekä teoreettinen että empiirinen osuus. Teoreettisessa osuudessa perehdytään työilmapiiriin ja työhyvinvointiin liittyvään aiempaan tutkimustietoon, kun taas empiirisessä osuudessa keskitytään työntekijöiden omiin kokemuksiin ja näkemyksiin. Tarkoituksena on yhdistää näitä

kahta näkökulmaa, jotta saadaan kokonaisvaltaisempi kuva siitä, miten työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin teollisessa työympäristössä.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen lähestymistapa, koska se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella ilmiötä työntekijöiden omien kokemusten ja näkökulmien kautta. Laadullinen tutkimus ei keskity määrälliseen mitaamiseen tai yleistyksiin, vaan tavoitteena on saada syvälinen ymmärrys siitä, miten ihmiset kokevat ja hahmottavat tutkittavan aiheen. Tämä lähestymistapa on erityisen sopiva silloin, kun halutaan ymmärtää ilmiötä ihmisten omasta näkökulmasta käsin. Laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkittavien äänen esiin tuomisen ja antaa tilaa yksilöllisille näkemyksille. Näin voidaan löytää sellaisia merkityksiä, jotka saattaisivat jäädä piiloon määrällisissä tutkimusasetelmissä. Lisäksi laadullinen lähestymistapa on joustava ja tutkimuksen suunta voi tarkentua aineistonkeruun ja analyysin edetessä. Tämän vuoksi se soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa tutkittavasta aiheesta ei ole valmiiksi selkeää kokonaiskuvaa tai joissa halutaan syventyä arjen kokemuksiin ilman ennalta määriteltyjä rajoja. (Sailer 2024.)

Haastattelumenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu haastattelu, sillä se mahdollistaa tietyn rakenteen ja joustavuuden haastattelutilanteessa. Menetelmässä käytettiin ennalta laadittua kysymysrunkoa, joka ohjasi keskustelua keskeisiin aihealueisiin, kuten työilmapiiriin ja sen vaikutuksiin. Samalla haastateltavilla oli mahdollisuus kertoa omista kokemuksistaan vapaasti ja nostaa esiin heille merkityksellisiä asioita, joita ei olisi voitu täysin ennakoita valmiilla kysymyksillä.

Kysymysten muotoilussa ja asiasisällössä on tärkeää huolehtia tekstin selkeydestä ja yksiselitteisyydestä, jotta vastaajat ymmärtävät tarkasti, mitä kysymyksellä halutaan selvittää. Looginen järjestys on myös oleellinen, koska se auttaa vastaajaa keskittymään yhteen asiaan kerrallaan. Lisäksi kysely olisi hyvä testata ennen sen varsinaista käyttöä, jotta voidaan varmistaa tutkimuksen laadukkuus ja kysymysten ymmärrettävyys. (Heikkilä 2014, 45-47.)

Puolistrukturoitu haastattelu on käyttökelpoinen erityisesti silloin, kun halutaan ymmärtää ihmisten kokemuksia, merkityksiä ja henkilökohtaisia näkemyksiä. Me-

netelmä antaa tutkijalle mahdollisuuden syventyä tarkemmin haastateltavien vastauksiin ja esittää tarvittaessa lisäkysymyksiä, mikä edistää aiheen monipuolista ja syvällistä käsittelyä. Tällainen lähestymistapa on tärkeä etenkin silloin, kun tutkitaan yksilöllisiä ilmiöitä, kuten työilmapiiriä ja työhyvinvointia, joiden kokeminen voi vaihdella suuresti yksilöittäin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–89.)

3.3 Aineiston hankinta

Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2025 haastattelemalla kahta teollisuusalan tuotantotyöntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, ja ne kestivät noin 60 minuuttia kumpikin. Haastateltavien valinta tehtiin harkinnanvaraisesti siten, että mukaan valittiin henkilöitä, joilla on pitkä työkokemus ja hyvä tuntemus teollisuuden arjesta ja työyhteisön toiminnasta. Näin pyrittiin varmistamaan, että haastatteluista saadaan mahdollisimman syvällistä ja käytännönläheistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Valintaan vaikutti myös se, että osallistujat olivat halukkaita jakamaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään työilmapiiristä ja sen vaikutuksista.

Ennen haastatteluiden aloittamista osallistujille kerrottiin selkeästi tutkimuksen tarkoitus, tutkimuksen vapaaehtoisuudesta sekä siitä, miten heidän tietojaan käsitellään. Heille korostettiin, että kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa lopullisesta tutkimusraportista. Haastattelut äänitettiin osallistujien suostumuksella, jotta keskustelut voitiin litteroida eli kirjoittaa tarkasti tekstimuotoon analysointia varten. Litterointi mahdollisti aineiston huolellisen tarkastelun ja sisällön syvällisemmän ymmärtämisen myöhemmässä analyysivaiheessa.

Haastattelu perustui kysymysrunkoon, jossa oli yhteensä 14 kysymystä. Kysymykset käsittelivät eri teemoja, kuten työuraa ja työtehtäviä, työilmapiiriä, vuorovaikutusta ja yhteistyötä, työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia, ristiriitojen käsittelyä sekä työilmapiirin vaikutuksia työhyvinvointiin, motivaatioon ja työtehoon. Lisäksi haastattelussa annettiin tilaa avoimelle pohdinnalle ja kehittämisehdotuksille. Kysymysten tarkoituksena oli tuoda esiin työntekijöiden omia kokemuksia ja havaintoja työyhteisön arjesta sekä työilmapiirin merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen.

3.4 Tutkimusaineiston analyysi

Haastatteluaineistoa tarkasteltiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin, joka soveltuu erityisesti sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, joissa halutaan ymmärtää yksilöiden kokemuksia ja näkökulmia syvällisesti. Menetelmä auttaa järjestämään ja tulkitsemaan aineistoa siten, että siitä voidaan tunnistaa merkityksellisiä sisältöjä, toistuvia teemoja ja havaintoja (Sailer 2024).

Sisällönanalyysin etuna on, että se ei rajoita aineistoa liikaa valmiisiin muotteihin, vaan antaa tilaa esiin nousseille ajatuksille ja yksilöllisille näkemyksille. Tällä tavoin on mahdollista saada syvällisempi ymmärrys siitä, mitä työilmapiiri käytännössä tarkoittaa työntekijöiden arjessa ja millaisia vaikutuksia sillä on heidän hyvinvointiinsa työssä. Analyysin avulla voidaan myös tarkastella, miten aineistosta esiin nousevat teemat suhteutuvat aikaisempaan teoriaan ja tutkimustietoon (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Laadullisen tutkimuksen analyysi voidaan jakaa kolmeen päätyyppiin: aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin (Aaltola & Valli 2001, 136). Tässä tutkimuksessa analyysimenetelmäksi valittiin teoriasidonnainen sisällönanalyysi, jossa analyysi rakentuu sekä aineistosta nousevien havaintojen että aiemman tutkimustiedon ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Tämä tarkoittaa, että vaikka analyysi lähtee liikkeelle aineiston tarkastelusta, sitä ohjaa jossain määrin myös ennestään tunnettu tieto aiheesta. Teoriasidonnaisessa analyysissä aineistoa ei pakoteta valmiisiin luokkiin, mutta havaintoja verrataan olemassa olevaan teoriaan analyysin edetessä. Näin pyritään löytämään yhteyksiä aiemman tiedon ja uuden aineiston välillä, säilyttäen samalla mahdollisuuden siihen, että aineistosta voi nousta esiin myös uusia näkökulmia. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116).

4 TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä luvussa käsitellään tutkimushaastatteluiden keskeisiä havaintoja 3 pääteeman kautta. Teemat muodostettiin haastattelurakenteen sekä aineistosta esiin nousseiden sisältöjen pohjalta. Tavoitteena oli jäsentää haastateltavien kokemuksia selkeästi ja monipuolisesti suhteessa aikaisempaan teoretietoon.

4.1 Työilmapiirin yleinen kokemus

Haastateltavat kuvasivat työpaikan ilmapiiriä pääosin myönteiseksi. Työntekijöiden kesken vallitsee pääosin avoin ja yhteisöllinen henki, ja asioista voi keskustella melko vapaasti. Tämä luo tunnetta yhteenkuuluvuudesta työpaikalla. Yhteistyö sujui hyvin etenkin tuttujen kollegoiden kanssa ja luottamus auttoi luomaan rennon tunnelman arjen työssä. Haastateltavat kuvasivat työilmapiirin olevan yleisesti ottaen hyvä, mutta tilanteet vaihtelivat työyhteisön dynamiikan mukaan. Hyvä ilmapiiri nähtiin olennaisena osana työssä viihtymistä ja jaksamista. Ilmapiirissä koettiin kuitenkin myös vaihtelua. Ajoittain esiin nousi tilanteita, joissa työyhteisön sisäinen ilmapiiri tuntui ristiriitaiselta tai kuormittavalta. Näissä tilanteissa korostuivat työntekijöiden väliset jännitteet sekä kokemukset siitä, ettei kaikkia kohdeltu tasavertaisesti. Vuorovaikutus oli erityisesti työntekijöiden kesken mutkatonta ja rakentavaa, mikä tuki arjen sujuvuutta ja yhteisöllisyyttä. Luonteva kommunikaatio ja pitkäaikaiset työsuhteet näyttivät vahvistavan työyhteisön keskinäistä luottamusta. Sen sijaan esihenkilöiden kanssa käytävä vuorovaikutus ei aina täyttänyt odotuksia.

4.1.1 Vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisössä

Haastatteluissa tuli esiin, että työntekijöiden keskinäinen viestintä sujui pääosin hyvin. Työyhteisössä vallitsi rento ja luonteva ilmapiiri, mikä johtui erityisesti pitkäaikaisista työsuhteista ja kollegoiden välisestä luottamuksesta. Avoimuus ja helppo vuorovaikutus työntekijöiden kesken nähtiin tärkeinä arjen sujuvuutta tukevinä tekijöinä. Mielenterveystalon (n.d.) mukaan juuri tällainen avoin ilmapiiri auttaa luomaan psykologisesti turvallisen työympäristön, jossa on helpompi jakaa ajatuksia ja olla oma itsensä. Myös Työturvallisuuskeskus (n.d.-a.) korostaa, että

psykologinen turvallisuus syntyy luottamuksesta, arvostuksesta ja mahdollisuudesta osallistua ilman pelkoa negatiivisista seurauksista.

”Nykyisessä ilmapiirissä parhaiten toimii se, että olemme tunteneet toisemme kauan ja siitä johtuen keskustelut ja yhdessäolo on rentoa ja voi olla oma itsensä”

Sen sijaan esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen viestintä ja vuorovaikutus koettiin paikoitellen ongelmalliseksi. Haastateltavat kertoivat, että esihenkilöt eivät aina kuunnelleet työntekijöitä aidosti tai huomioineet heidän näkemyksiään päätöksenteossa. Tämä sai osan työntekijöistä tuntemaan, ettei heidän mielipiteillään ollut merkitystä. Yksi haastateltavista kertoi myös, että esihenkilöille tarkoitettu palaute koettiin joskus torjuvaksi tai henkilökohtaisena kritiikkinä, mikä vaikeutti avointa keskustelua ja kehitysideoiden esiin tuomista. Tämä puolestaan voi heikentää sosiaalista hyvinvointia. Toisin kuin Virolainen (2012) ehdottaa, tässä aineistossa työntekijöiden lähestyminen esihenkilöitä kohtaan ei näyttänyt olevan aina helppoa.

”Mielestäni tällä hetkellä työntekijöiden mielipiteiden ja ideoiden kuuntelu ei toimi toivotulla tavalla, sillä jos jotain ehdottaa tai antaa oman näkemyksen asioista niin tuntuu että palaute otetaan monesti vastaan melko henkilökohtaisesti ja asiat tehdään toisin kuin ehdotetaan.”

4.1.2 Työilmapiirin koettu oikeudenmukaisuus ja osallisuus

Työterveyslaitoksen (n.d.-c.) mukaan oikeudenmukainen kohtelu ja läpinäkyvä johtaminen ovat keskeisiä tekijöitä hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin rakentumisessa. Haastatteluista nousi esiin, että työyhteisössä ei aina koettu kohtelua tasapuoliseksi. Erityisesti esihenkilöiden toiminnassa nähtiin ajoittain suosimista, mikä herätti epäoikeudenmukaisuuden tunteita ja heikensi luottamusta työyhteisössä. Tällaiset kokemukset voivat murentaa yhteishenkeä ja vaikuttaa siihen, miten sitoutuneiksi työntekijät itsensä kokevat.

”Koen, että joitain ihmisiä suositaan enemmän kuin toisia pääasiassa esihenkilöiden toimesta”.

Haastatteluista nousi myös esiin se, että kokemukset oikeudenmukaisuudesta vaihtelivat yksilöittäin. Kun toinen koki tilanteet reiluiksi, toinen saattoi kokea syrjintää tai vähättelyä. Tämä osoittaa, että työilmapiirin kokeminen on aina henkilökohtaista, kuten Juuti ja Vuorela (2002, 147) ovat todenneet, että ilmapiiri ei näyttyä kaikille samalla tavoin.

Osallisuuden näkökulmasta haastatteluista ilmeni, ettei kaikilla työntekijöillä ollut kokemusta siitä, että heidän näkemyksensä otettaisiin huomioon arjen päätöksenteossa. Tämä aiheutti osalla tunnetta ulkopuolisuudesta ja vähäisestä vaikutusmahdollisuudesta omassa työssään. Kun työntekijä ei koe tulevansa kuulluksi, hänen motivaationsa ja kokemus työn merkityksellisyydestä voivat heikentyä. Työterveyslaitos (n.d.-c.) korostaa, että osallisuus tukee työntekijän kokemusta arvostuksesta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

4.1.3 Työilmapiirin vaikutukset työhyvinvointiin

Haastattelujen perusteella työilmapiiri nähtiin keskeisenä tekijänä, joka vaikuttaa suoraan työntekijöiden hyvinvointiin, motivaatioon ja jaksamiseen. Kun työyhteisössä vallitsi avoin, kannustava ja luottamuksellinen ilmapiiri, työnteko koettiin mielekkääksi ja sujuvaksi. Positiivinen ilmapiiri lisäsi työntekijöiden sitoutumista ja tuki arjen sujuvuutta. Tämä on linjassa Suomalaisen Työn Liiton ja SAK:n (2010) tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan hyvä työilmapiiri vahvistaa työmotivaatiota ja koko yhteisön toimivuutta.

”Hyvä työilmapiiri voimaannuttaa ja antaa motivaatiota yrittää, kun taas huono ilmapiiri syö lähes kaiken motivaation”.

Kuormittavat vuorovaikutustilanteet, epäselvä viestintä ja luottamuspula aiheuttivat stressiä ja turhautumista, joka vaikutti kielteisesti haastateltavien työhyvinvointiin. Tätä myös vahvistaa Mäkelän ym. (2015) tutkimustulokset, jotka näyttävät huonon työilmapiirin olevan yhteydessä stressin ja kyynisyyden kokemukseen. Tällaiset kokemukset osoittavat, kuinka herkkä ja kokonaisvaltainen vaikutus ilmapiirillä voi olla yksilön psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Erityisesti psykologinen turvallisuus nousi esiin merkittävänä ilmapiiriä ja hyvinvointia vahvistavana tekijänä.

5 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää, millaiset asiat vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työilmapiiriin teollisuustyössä sekä miten ilmapiiriä voitaisiin parantaa yksinkertaisin, arjen keinoin. Haastatteluissa tuli selvästi esiin, että työilmapiiri ei synny yhdestä tekijästä, vaan se rakentuu monien asioiden yhteisvaikutuksesta. Esille nousivat erityisesti vuorovaikutuksen laatu, esihenkilöiden toiminta, kokemus oikeudenmukaisuudesta ja mahdollisuus osallisuuteen.

Työilmapiirin kehittämisessä keskeistä on kiinnittää huomiota pieniin, mutta vaikuttaviin arjen tekoihin. Esimerkiksi virkistystoiminta on toimiva keino vahvistaa työyhteisön yhteishenkeä, lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osoittaa työntekijöille, että heitä arvostetaan. Kehittämisideoissani korostan erityisesti arjen vuorovaikutuksen laadun parantamista kuten toisten huomioimista, kuuntelemista ja arvostuksen ilmaisemista. Näillä yksinkertaisilla toimilla voidaan edistää myönteisempää ilmapiiriä ilman laajoja rakenteellisia muutoksia. Tämä lähestymistapa saa tukea myös teoriasta, jonka mukaan osallistumisen mahdollistaminen ja työntekijän kokemuksen arvostaminen vahvistavat yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia (Työterveyslaitos n.d.-c).

Tämän opinnäytetyön pohjalta voidaan todeta, että teollisuuden työilmapiiriin vaikuttavat asiat ovat hyvin samankaltaisia kuin muillakin toimialoilla. Silti alan erityispiirteet kuten fyysisen työn rasittavuus ja epäsäännölliset työajat voivat lisätä henkistä ja fyysistä kuormitusta. Tällaisessa ympäristössä toimivan työyhteisön merkitys korostuu entisestään. Siksi työpaikkojen tulisi kehittää työhyvinvointia tukevia toimintamalleja paitsi rakenteellisella tasolla, myös siten, että työntekijän henkilökohtaiset kokemukset ja arjen vuorovaikutus otetaan aidosti huomioon. Ihmisläheinen lähestymistapa voi olla ratkaiseva hyvinvoivan työilmapiirin rakentamisessa.

Lopuksi voidaan todeta, että työilmapiiri ei parane itsestään, vaan sen eteen täytyy tehdä töitä joka päivä. Jokaisella työpaikan jäsenellä on siihen oma vaikutuksensa. Toisaalta tarvitaan myös rakenteita ja toimintatapoja, jotka tukevat avointa keskustelua ja oikeudenmukaista johtamista. Ilmapiiri rakentuu lopulta arkisista kohtaamisista.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.
- Furman, E., & Ahola, T. (2002). *Työpaikan psykologinen kehittäminen*. Helsinki: Edita.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 10. uud. p. Helsinki: Edita.
- Juuti, P. (1988). *Työilmapiiri ja työolot*. Kokemäki: Aavaranta.
- Juuti, P. & Vuorela, T. 2002. Viestintäosaaminen työelämässä. Helsinki: WSOY.
- Koivisto, K. (2001). *Tunnista ja torju työuupumus*. Helsinki: Edita.
- Kouvonen, A., Oksanen, T., Vahtera, J., Stafford, M., Wilkinson, R., Schneider, J., Väänänen, A., Virtanen, M., Cox, S. J., Pentti, J., Elovainio, M., & Kivimäki, M. (2008). Low workplace social capital as a predictor of depression: The Finnish Public Sector Study. *American Journal of Epidemiology*, 167(10), 1143–1151. <https://doi.org/10.1093/aje/kwn067>
- Manka, M., & Manka, M.-L. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Mäkelä, L., Viitala, R., Tanskanen, J., Säntti, R., & Uotila, T-P. (2013). *LÄIKE: Lähijohtamisen kehittämällä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Selvityksiä ja raportteja 191. ISBN 978-952-476-504-6.
- Mielenterveystalo.fi. (n.d.). *Palautuminen työstä*. Viitattu 26. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/palautuminen-tyosta>
- Mielenterveystalo.fi. (n.d.). *Työilmapiiri*. Viitattu 22. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/tyoilmapiiri>
- Nakari, R. (2003). *Työilmapiiri – avain menestykseen*. Helsinki: WSOY.
- Rauramo, P. (2004). *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rantanen, J., Leppänen, I., & Kankaanpää, H. (2020). *Johda tunneilmastoa: vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali*. Helsinki: Alma Talent.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Viitattu 23. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomalaisen Työn Liitto - Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK - Vappututkimus Taloustutkimus Oy. (n.d.). *Suomalaisen työn liitto – Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK – Vappututkimus Taloustutkimus Oy*. Viitattu 24. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://docplayer.fi/24825100-Suomalaisen-tyon-liitto-suomen-ammattiliittojen-keskusjarjesto-sak-vappututkimus-taloustutkimus-oy.html>

Suutari, M., & Vesterinen, P.-L. (toim.). (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otava.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Turunen, M., & Kärpänniemi, A. (2020). *Psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin yhteys työuupumukseen*. Tampereen yliopisto. Saatavilla osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/121890>

Työterveyslaitos. (n.d.-a.). *Elintavat*. Viitattu 24. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Työterveyslaitos. (n.d.-b.). *Mitä on psykologinen turvallisuus?*. Viitattu 23. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologisen-turvallisuus-tyoyhteisossa/mita-psykologinen-turvallisuus>

Työterveyslaitos. (n.d.-c.). *Roolit ja vastuut työterveysyhteistyössä*. Viitattu 26. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/yhdessa-enemman-tyoterveysyhteistyon-kehittamisella-vaikuttavuutta/roolit-ja-vastuut-tyoterveysyhteistyossa>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.-b.). *Lainsäädäntö toimivan työyhteisön tukena*. Viitattu 25. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/lainsaadanto-toimivan-tyoyhteison-tukena/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.-c.). *Psykososiaalinen kuormitus*. Viitattu 26. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.-a.). *Psykologinen turvallisuus työyhteisössä*. Viitattu 22. huhtikuuta 2025 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/terveydenhuoltoala/tyokuormituksen-hallinta/psykologisen-turvallisuus-tyoyhteisossa/>

Uotila, H. 2024. Mitä on kvalitatiivinen tutkimus? viitattu 4.5.2025. Saatavissa: <https://sailer.fi/mita-on-kvalitatiivinen-tutkimus/>

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD – Books on Demand.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Kauanko olet työskennellyt teollisuusalalla?
2. Millainen on nykyinen työtehtäväsi ja työympäristö (esim. Tuotanto, varasto, huolto)
3. Teetkö vuorotyötä?
4. Miten kuvailisit nykyistä työilmapiiriä työpaikallasi?
5. Koetko, että työpaikallasi vallitsee avoin ja reilu työilmapiiri? Miksi/miksi ei?
6. Onko työyhteisössäsi hyvä yhteistyö ja kommunikaatio työntekijöiden välillä? Entä esihenkilöiden kanssa?
7. Tuleeko työntekijöiden mielipiteitä ja ideoita kuunneltua ja otettua huomioon?
8. Miten ristiriitatilanteet tai erimielisyydet yleensä hoidetaan työpaikallasi?
9. Koetko, että kaikki työntekijät saavat tasapuolista kohtelua?
10. Millä tavoin työilmapiiri vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi ja jaksamiseesi?
11. Oletko huomannut, että hyvä tai huono työilmapiiri vaikuttaa työn motivaatioon tai työntehoon?
12. Tuleeko työilmapiiri mielestäsi esiin esimerkiksi työntekijöiden viihtyvyydessä tai sairauspoissaoloissa?
13. Mitkä asiat toimivat mielestäsi hyvin nykyisessä ilmapiirissä?
14. Missä asioissa olisi parannettavaa?