

Ilari Oikari

Fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen yrityksissä

Alaotsikko

Opinnäytetyö

Syksy 2015

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK, Pk-yrittäjyys)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK, Pk-yrittäjyys)

Tekijä: Ilari Oikari

Työn nimi: Fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen yrityksissä

Ohjaaja: Beata Taijala

Vuosi: 2015 Sivumäärä: 47 Liitteiden lukumäärä: 1

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten paljon ja millä tavoin yritykset ovat panostaneet työntekijöidensä fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen. Lisäksi pyritään selvittämään, vaikuttaako tämä sairauslomamääriin. Tutkimus toteutettiin määrällisen kyselytutkimuksen avulla.

Työn alkupuolella avataan työn fyysisiä ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä, näitä koskevia lainsäädäntöjä Suomessa, sekä keinoja kuormituksen vähentämiseen. Tä,äm avulla luodaan pohja kyselylomakkeen kysymyksille, joiden avulla tutkimuskysymyksiin pyrittiin saamaan vastaukset.

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Pirkanmaan yrittäjien kanssa. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake lähetettiin kaikille Pirkanmaan yrittäjien jäsenyrityksille, jotta otannasta saataisiin mahdollisimman suuri.

Tutkimuksen otanta jäi liian pieneksi, luotettavien tutkimustuloksien kannalta. Kyselyyn vastanneet yritykset olivat kaikki tavalla tai toisella panostaneet työhyvinvointiin. Rahallisten panostusten määrässä oli kuitenkin selviä eroja. Pienen otannan ja kyselyyn osallistuneiden yritysten suurien työntekijämääräerojen vuoksi tutkimuksen tavoitteet jäivät saavuttamatta.

Avainsanat: työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus, fyysinen kuormitus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: SME Business Management

Author: Ilari Oikari

Title of thesis: Reducing of the physical and psychosocial stress in the companies

Supervisor: Beata Taijala

Year: 2015 Number of pages: 47 Number of appendices: 1

In this dissertation it is studied how much and how the companies have invested in the reducing of their workers' physical and psychosocial load. Furthermore, an attempt is made to clarify if this is seen as smaller amount of sick days by the companies which have invested in the work welfare. The study was carried out with the help of the quantitative questionnaire survey.

In a theoretical frame of reference physical and psychosocial load factors of the work, these touching legislations are opened means for the reducing of the load, in Finland and. In theoretical frame of reference a bottom to the questions of the questionnaire with the help of which an attempt was made to get the answers to the study questions is provided.

The dissertation was done in cooperation with the entrepreneurs of Pirkanmaa. All the member companies of the entrepreneurs of Pirkanmaa were sent the questionnaire that was used in the study so that would be obtained as possible from the sampling, big.

The sampling of the study remained too small, from the point of view of the reliable research results. The companies which had answered an inquiry had invested in the work welfare one way or another all. In the number of the pecuniary inputs clear differences were, however. Because of the small sample and big differences in the amount of the employees in the companies the objectives of the study were not reached.

Keywords: word one, word two, word three, word four, word five, word six

SISÄLTÖ

| | |
|---|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä..... | 1 |
| Thesis abstract..... | 2 |
| SISÄLTÖ..... | 3 |
| Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo..... | 5 |
| 1 JOHDANTO..... | 6 |
| 2 TYÖHYVINVOINTI..... | 7 |
| 2.1 Sairaspoissaolot Suomessa..... | 7 |
| 2.2 Fyysinen kuormitus..... | 8 |
| 2.2.1 Dynaaminen työkuormitus..... | 9 |
| 2.2.2 Staattinen lihastyö..... | 10 |
| 2.2.3 Taakkojen käsittely..... | 11 |
| 2.2.4 Toistotyö..... | 11 |
| 2.3 Psykososiaalinen kuormitus..... | 12 |
| 2.3.1 Työyhteisö..... | 13 |
| 2.3.2 Työtehtävä..... | 15 |
| 2.3.3 Työympäristö..... | 16 |
| 2.4 Työturvallisuuslaki ja työkuormitus..... | 17 |
| 2.5 Kuormituksen vähentäminen..... | 18 |
| 2.5.1 Fyysisen kuormituksen vähentäminen..... | 18 |
| 2.5.2 Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen..... | 20 |
| 3 Tutkimusmenetelmät ja toteutus..... | 22 |
| 3.1 Kvantitatiivinen tutkimus..... | 22 |
| 3.2 Lomakkeen rakentaminen..... | 23 |
| 3.3 Kyselyn lähettäminen..... | 25 |
| 3.4 Otanta..... | 25 |
| 4 Tulokset..... | 27 |
| 4.1.1 Taustatietoja koskevat kysymykset..... | 27 |
| 4.1.2 Toimenpiteitä koskevat kysymykset..... | 30 |
| 4.1.3 Rahallista panostusta koskevat kysymykset..... | 31 |
| 5 Johtopäätökset..... | 34 |

| | |
|---|----|
| 5.1 Reliabiliteetti ja validiteetti..... | 34 |
| 5.2 Tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta..... | 35 |
| LÄHTEET | 37 |
| LIITTEET..... | 41 |

Kuvaluettelo

Kuva 1 - Fyysisen työkuormituksen muodot ja niiden kohdistuminen hengitys- ja verenkiertoelimistöön ja/tai liikuntaelimiin (Lindström, ym. 2002) 9

Kuva 2 - Työyhteisön kolmiomalli. (Pohjanheimo 2015) 14

Kuva 3 - Mihin ryhmään yrityksenne toimiala kuuluu? 27

Kuva 4 - Työntekijöiden määrä? 28

Kuva 5 - Seurataanko yrityksessänne työntekijöiden sairauslomien määrää? 29

Kuva 6 - Jos vastasit kyllä, kuinka monta päivää työntekijänne ovat olleet sairauslomalla keskimäärin kuluneina kolmena vuotena (päivää/hlö/3 vuotta)? 29

Kuva 7 - Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä fyysisen kuormituksen vähentämiseksi? 30

Kuva 8 - Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi? 31

Kuva 9 - Kuinka paljon yrityksellä on kulunut rahaa työntekijöiden ergonomian kehittämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana? 32

Kuva 10 - Kuinka paljon yrityksellänne on kulunut rahaa työhyvinvoinnin edistämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana (€/hlö)? 33

1 JOHDANTO

Työterveyslaitoksen (2014) mukaan vuonna Suomessa kansaneläkelaitoksen korvaamia, yli yhdeksän päivän pituisia sairaspoissaoloja oli 16 miljoonaa päivää vuodessa. Näistä suurin osa johtuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyden häiriöistä.

Opinnäytetyön tekijän molemmat vanhemmat ovat fysioterapeutteja ja toinen vanhemmista nimenomaan työfysioterapeutti. Aiheen valintaan vaikutti se, että hänellä on yritys, joka myy toimistotyöntekijöiden ergonomiaa parantavia tuotteita. Mahdollisen yrityksen jatkamisen kannalta tämä opinnäytetyö haluttiin suunnata työhyvinvointiin ja oppia näin ollen aiheesta lisää.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan kuinka paljon ja millä tavoin yritykset ovat panostaneet työhyvinvointiin ja onko erilaisilla työhyvinvointiin panostaneiden yritysten välillä eroja työntekijöiden sairaspoissaolojen määrissä.

Tutkimus toteutettiin Pirkanmaan Yrittäjien kautta. Yhdistystä lähestyttiin, koska Pirkanmaa on suuri talousalue, jossa on paljon yrityksiä ja näin ollen toivottiin saatavan mahdollisimman laaja ja monipuolinen otanta tutkimukseen. Tutkimus toteutettiin määrällisenä Webropol-kyselynä jäsenyrityksille.

Työ lähtee liikkeelle työhyvinvoinnin käsitteistä. Asiaa käsitellään tarkemmin työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormittavuuden näkökulmasta, koska näihin seikkoihin työnantajayritys pystyy erilaisin keinoin tekemään tarvittaessa muutoksia. Työhyvinvoinnissa todella tärkeässä roolissa on kuitenkin myös työntekijän omat elämäntavat ja vapaa-aika, mutta näihin yritys ei pysty suoranaisesti toimillaan vaikuttamaan.

Alussa käsitellään myös sitä, kuinka Suomen lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa pitämään huolta työturvallisuuden eri osa-alueista. Tätä keskitytään käsittelemään nimenomaan tämän työn aiheen näkökulmasta. Olennainen osa työssä on myös sen esiintuominen, millä keinoin työnantaja pystyy vähentämään tai poistamaan työntekijään kohdistuvia kuormitustekijöitä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on erittäin laaja käsite, johon Juuti & Vuorela (2015, 23) kertoo tutkimusten mukaan vaikuttavan muun muassa seuraavien asioiden: työn sisältö, työolosuhteet, työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri, henkilön osaaminen, johtaminen, sekä henkilön omat elämäntavat. Hyvinvoivassa työyhteisössä työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyy ja sen myötä myös sairaspöissaolot vähenevät. Sekä työnantaja että työntekijä ovat omalta osaltaan vastuussa työhyvinvoinnista. Siinä, missä työnantaja huolehtii muun muassa turvallisesta työympäristöstä ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta, myös työntekijä on omalta osaltaan velvollinen huolehtimaan omasta työkyvystään. (Työhyvinvointi, [viitattu 28.9.2015])

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä oleellista on työstä palautuminen. Kuormitukseltaan kohtuullisen työpäivän jälkeen työntekijä ehtii palautumaan siitä niin fyysisesti, kuin henkisesti ennen seuraavaa työpäivää. Jos kuormitus nousee jatkuvasti niin suureksi ettei näin tapahdu, saattaa ilmetä esimerkiksi työntekijän työsuorituksen heikkenemistä, työn mielekkyyden vähenemistä, sekä erilaisia henkisiä ja fyysisiä oireita. Työstä palautumiseen vaikuttaa tietenkin myös työntekijän omat valinnat vapaa-ajallaan, kuten elämäntavat, sekä unen määrä ja laatu. Käytännössä palautuminen edellyttää hyvää tasapainoa työn ja muiden elämän osa-alueiden välillä, joten se on myös yksilöllistä. (Lindström, ym. 2002, 7.)

Työhyvinvoinnin on hyvin laaja käsite. Tämän opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti on olennaista keskittyä teoriaosuudessa tarkemmin työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormittavuuden vaikutukseen työntekijöiden hyvinvointiin. Näiden lisäksi teoriaosuudessa kerrotaan yleisesti sairaspöissaoloista Suomessa ja lain merkityksestä työkuormituksen hallinnassa.

2.1 Sairaspöissaolot Suomessa

Tuottavuus talkoot –hankkeen (2012) mukaan sairauspöissaoloiksi määritellään henkilön omasta sairaudesta, tarkastus- tai hoitokäynnistä, tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva menetys työajassa. Suomessa tälläisiä pöissaoloja on vuo-

dessa keskimäärin noin 11 työpäivää työntekijää kohden. Tutkimusten mukaan erilaiset organisaation sisäiset tekijät saattavat vaikuttaa noin puoleen sairauspoissaoloista. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi huono johtaminen tai toimimaton työilmapiiri. Sairauspoissaoloja ei voida aina ennakoida, mutta vähentymiseen vaikuttaminen on usein mahdollista erilaisin toimenpitein. Tarpeen poissaololle arvioi ensisijaisesti työntekijä, mutta useamman päivän tarpeen arvioi työterveyshuolto.

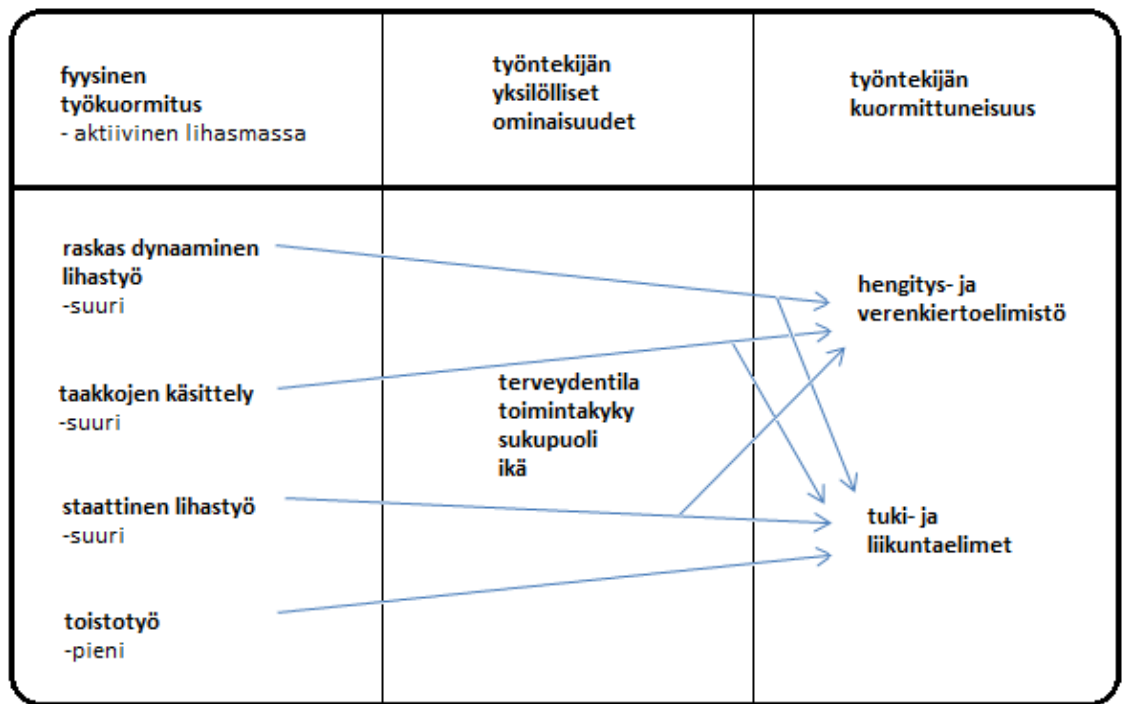
Sairauspoissaolot ovat suuri taloudellinen menetys yrityksille Suomessa, sillä työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkan sairausloma-ajalta. Yhdeksännen sairauspoissaolopäivän jälkeen Kansaneläkelaitos maksaa työnantajalle, tai suoraan työntekijälle sairauspäivärahaa, jolloin suorat kustannukset työnantajalle vähenevät (Kela 2015). Siitä huolimatta kustannukset ovat suuret, sillä tutkimusten mukaan työnantaja maksaa vuodessa keskimäärin noin 1500 euroa/henkilö työntekijöidensä sairauspoissaoloista. Kansantaloudelle aiheutuvat kustannukset ovat noin kolme miljardia euroa vuodessa. (Sairauspoissaolo 2015.)

2.2 Fyysinen kuormitus

Jokaisessa työssä on väistämättä fyysisiä kuormitustekijöitä. Tämä ei itsessään ole huono asia, vaan päinvastoin saattaa haastaa ihmistä ja kohottaa motivaatiota. Jos kuormitus nousee liian suureksi, ettei työntekijä ehdi palautumaan siitä vapaaajallaan, syntyy riskitekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa sairastumisen. Yleisimpiä vaivoja johtuen työn fyysisestä kuormituksesta ovat esimerkiksi erilaiset hengitys- ja verenkiertoelimistön ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja häiriöt. (Lindström, ym. 2002, 13-15.)

Fyysisellä kuormittavuudella viitataan työn kuormitustekijöihin, jotka vaikuttavat sekä työntekijän fyysiseen terveyteen että työkykyyn. Nämä kuormitustekijät liittyvät työn mahdollisen fyysisen raskauden lisäksi muun muassa työmenetelmiin, -asentoihin ja -välineisiin. Vaikka fyysisesti raskas työ on vähentynyt automaation ja koneiden myötä, siitä huolimatta työn aiheuttamat rasitusvammat eivät ole vähentyneet. Yksipuolinen ja jatkuvasti samassa asennossa tehtävä työ aiheuttaa työntekijöille erilaisia vaivoja. Samoin vääränlaiset työvälineet ja kalusteiden huono sijoittelu voivat johtaa epäergonomisiin työasentoihin, jotka vaikeuttavat työn

tekemistä ja vaikuttavat kielteisesti työhyvinvointiin. (Työn fyysinen kuormitus, [viitattu 26.9.2015])



Kuva 1 - Fyysisen työkuormituksen muodot ja niiden kohdistuminen hengitys- ja verenkiertokiertoelimistöön ja/tai liikuntaelimiin (Lindström, ym. 2002)

Työstä johtuva fyysinen kuormitus voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen. Osa-alueet jotka kuormittavat työntekijää ovat raskas dynaaminen työ, staattinen lihastyö, taakkojen käsittely, sekä toistotyö. Kuvasta 1 voi huomata, kuinka nämä osa-alueet vaikuttavat ihmisen elimistöön. Seuraavissa kappaleissa käsitellään ja avataan hieman jokaista näistä kuormitustekijöistä.

2.2.1 Dynaaminen työkuormitus

Dynaaminen työkuormitus tarkoittaa suurilla lihasryhmillä tehtävää työtä, jossa pääasiassa tarvitaan energiaa oman kehonpainon liikuttamiseen. Tällaista kuormitusta syntyy useissa ammateissa kuten maa- ja metsätaloudessa, kuljetuksessa, rakennusalalla, sekä hoito- ja hoiva-alalla. (Fyysinen toimintakyky 2015). Oikeissa määrin henkilöön kohdistuva dynaaminen kuormitus on hyvästä, sillä silloin töitä

tekevät lihakset vuoroin jännittyvät ja rentoutuvat. Tämä auttaa lihaksien verenkierron ja aineenvaihdunnan toimintaa, joka puolestaan avustaa lihaksia jaksamaan pidempään. Sopivassa suhteessa paulautumiseen tapahtuva työskentely dynaamisessa kuormituksessa kehittää henkilön lihaskuntoa urheilullisen harjoittelun tavoin. Jos työntekijään kohdistuva kuormitus kasvaa liian suureksi, ettei hän ehdi siitä palautumaan, saattaa syntyä ongelmia. Ylikuormituksesta johtuvia oireita voivat olla esimerkiksi kehon jatkuva väsymys, lihaskivut, mielialan vaihtelut, sekä usein toistuvat flunssat heikentyneen vastustuskyvyn takia (Kauppi, 2013). Sopiva dynaaminen kuormitus riippuu työntekijän fyysisestä kunnosta, sekä iästä. Lisäksi sopivan kuormituksen määrittelemiseen vaikuttavat työn luonne, sekä lihasryhmä jolla työtä pääasiassa tehdään. Suuriin lihaksiin, kuten jalkoihin kohdistuvaa rasi- tusta terve ihminen kestää huomattavasti enemmän verraten esimerkiksi käsiin kohdistuvaa rasi- tusta. (Fyysinen väsymys 1996)

2.2.2 Staattinen lihastyö

Pitkäaikaisesta staattisesta lihastyöstä aiheutuu usein työntekijälle haittoja. Staattista jännitystä syntyy kun ylläpidetään paikallaan olevia asentoja, kuten työskente- lyä etukumarassa. Ammatteja joissa työntekijään usein kohdistuu staattista kuor- mitusta ovat esimerkiksi huolto- ja palveluala, elektroniikkateollisuus, sekä näyttö- päätetyöskentely. Juuri päinvastoin kuin dynaamisessa lihastyöskentelyssä, staattisesti jännittyneessä lihaksessa verenvirtaus jakautuu epätasaisemmin, joka taas on yhteydessä huonontuneeseen hapen siirtymiseen verestä lihassoluihin. Tämä tarkoittaa lihaksen nopeaa väsymistä. Heikentyneen verenkierron vuoksi lihakseen kertyy myös kuona-aineita, kuten maitohappoa, joka aiheuttaa henkilölle paikallista väsymystä, kipuoireita, sekä niveliin kohdistuvaa kuormitusta (Staattinen lihastyö heikentää, 2005, Nivelten säästöohjeita, [viitattu 29.9.2015]). Monissa ammateissa staattista lihastyötä tulee väistämättä, mutta sitä voivat lisätä työpisteen puutteet kuten työvälineiden ja kalusteiden huono sijoittelu tai työntekijän vaatimukseen vää- ränlaiset välineet. Tästä esimerkkinä toimii työntekijän pituuteen nähden väärän korkuinen työtaso. (Työn fyysinen kuormitus, 2003)

2.2.3 Taakkojen käsittely

Työntekijä jonka toimenkuvaan kuuluu taakkojen käsittelyä, kuormittuu sekä verenkiertoelimistöltään että liikuntaelimiltään. Verenkiertoelimistössä kuormitus tapahtuu samanlailla kuin raskaassa dynaamisessa työskentelyssä, jota taakkojen käsittely usein onkin. Tähän osaluokkaan kuuluvat liikkeet kuten nostaminen, työntäminen, kantaminen ja vetäminen. Ammatteja, joissa tällaiset liikkeet ovat yleisiä ovat esimerkiksi varastotyöt, kuljetus- ja ahtaustyöt, hoitotyöt, sekä rakennustyöt (Työsuojelurahasto, 1996). Verraten esimerkiksi pelkkään dynaamisesti raskaaseen työhön, taakkojen käsittelijällä on mukana liikkeessään jonkinlainen kuorma joka tuo lisäpainoa. Tästä syystä liikuntaelimet ovat kuormituksen alla ja käytännössä erityisesti selkä. Liika kuormittavuus liittyy joko taakkaan, ympäristöön tai nostajaan (Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen, 2015). Pahimmassa tapauksessa moneen näistä tekijöistä. Taakkaan ja ympäristöön liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi siirrettävän kappaleen paino ja koko, muoto, sijainti, toistuvuus, sekä työympäristössä mahdollisesti olevat tekijät kuten liukas alusta tai melu. Tietenkin taakan käsittelijöissä on myös eroja, kuten raskaan dynaamisen työn tekijöissäkin. Taakkoja käsittelevässä työssä oleva nainen useimmiten kuormittuu enemmän kuin samassa työssä oleva mies. Naisten nostovoima on keskimäärin noin 60 prosenttia miesten vastaavasta (Työasennot ja työliikkeet, [viitattu 29.9.2015]). Raskaita nostoja tehdessä on erittäin tärkeää, että työntekijä osaa ja pystyy noudattamaan oikealaista tekniikkaa työssään. Näin voidaan välttyä suurelta määrältä ylimääräistä kuormitusta.

2.2.4 Toistotyö

Toistotyössä työntekijän työvaiheet ovat lyhyitä ja samankaltaiset työvaiheet toistuvat usein. Työvaiheet ovat samankaltaisia voimankäytöltään, kestoaltaan, sekä liikkeiltään. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii kassatyö. Kassatyöskentelyssä varsinkin kiireisinä aikoina työntekijä tekee todella monta kertaa samat työvaiheet, sekä liikkeet työpäivän aikana. Muita esimerkkejä ovat ammatit kuten teollisuus, rakennusala, sekä useat palvelualat. Vaikka automaatio monilla aloilla on kehittynyt, yksipuolisia samoja toistoja vaativat työt ovat puolestaan lisääntyneet (Fyysinen

työkuormitus, [viitattu 29.9.2015]). Toistotyöt ovat lähes yhtä yleisiä niin miehillä, kuin naisillakin (Työterveyslaitos 2015). Toistotyössä työntekijää kuormittava usein toistettavat liikkeet, kuten yläraajojen kohoasennot, sormien nopeat liikkeet, kyy-närvarren voimakkaat kierto- tai puristusliikkeet, sekä ranteen ääriasennot (Fyysi-nen kuormitus työssä 2007). Jatkuva altistuminen samanlaiselle liikkeelle kuormit-taa työntekijän liikuntaelimiä, joka aiheuttaa sairastumisia ja rasitusvammoja. Kuormitus lisääntyy, jos työhön kuuluu tarvetta voiman käytölle tai hankalat työ-sasennot. (Työsuojeluhallinto 2013)

2.3 Psykososiaalinen kuormitus

Juuti & Vuorelan (2015, 79-80) mukaan työhyvinvoinnissa ja työssä viihtymisessä olennaisessa roolissa ovat työpaikalla vallitsevat psykososiaaliset työolot. Par-haassa mahdollisessa tilanteessa työntekijä kokee työnsä kuin harrastuksena. Hän saa sen tekemisestä mielihyvää onnistumisen tunteiden ja positiivisena pitä-miensä tavoiteltavien päämäärien kautta. Henkilö saattaa saada siitä jopa voima-varoja. Tämä vaatii kuitenkin ihmisen ja työn välisestä suhteesta sen, että se on molemmin puolin onnistunut. Työ on usein siinä tapauksessa kiinnostavaa, moni-puolista, itsenäistä, sopivalla mitoin ihmistä kuormittavaa, sekä työpaikan ilmapiiri on hyvä ja kannustava. Tällaista tilannetta kutsutaan työn imuksi. Kun työ imee sisäänsä, se motivoi aivan kuin itsestään. Tämän kaltainen tunne luo pohjan pitkä-kestoiselle työmotivaatiolle.

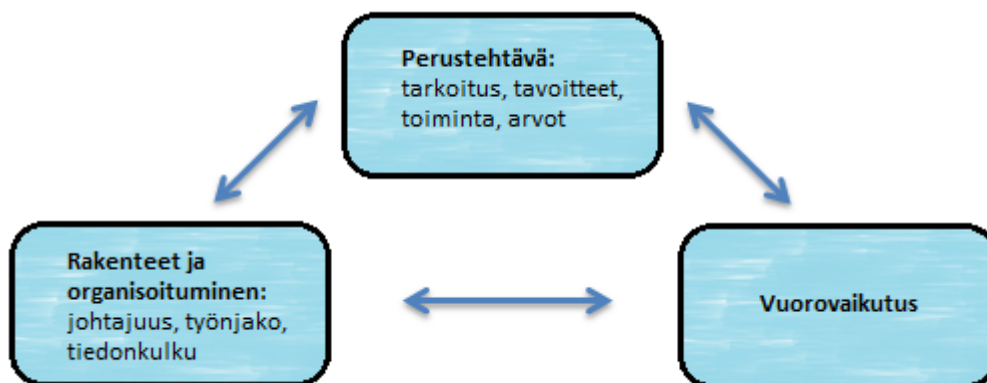
Psykososiaalista kuormitusta tulee väistämättä työssä kuin työssä ja sen kestämi-sessä on eroja ihmisten välillä. Ylikuormittumiseen liittyviä riskitekijöitä saattaa olla työyhteisön, työtehtävän tai työympäristön sisällä. Tämän otsikon alaluvuissa käsi-tellään tarkemmin näitä mahdollisia kuormitusta lisääviä tekijöitä. Henkilön omat elämäntavat ja persoona saattavat vaikuttaa kuormituksen syntymiseen. Epä-säännöllinen ruokailu, tupakointi, runsas alkoholin käyttö, vähäinen liikunta ja uni-vaje lisäävät riskiä huomattavasti. On arvioitu, että stressi ja muut psykososiaaliset riskit aiheuttavat jopa puolet sairaspöissaolopäivistä (Psykososiaalinen kuormitus, 2015). Jos työntekijään kohdistuva psykososiaalinen kuormitus nousee liian suu-reksi, henkilön aineenvaihdunta ja autonomisen hermoston toiminta muuttuu. Täl-

löin kortisolin erityis häiriintyy. Tämänkaltainen epätasapaino saattaa vaikuttaa immuunijärjestelmän heikentymiseen ja metabolisen oireyhtymän kehittymiseen. Näiden lisäksi ylikuormitus voi aiheuttaa muitakin psykosomaattisia oireita. (Lindstöm ym. 2002, 16-17).

Nykypäivänä erittäin tunnettu ja yleinen pitkäaikaisesta psykososiaalisesta kuormituksesta aiheutuva tila on stressi, jonka oireet ovat hyvin yksilöllisiä. Lisäksi sen sietokyvyssä on eroja ihmisten välillä. Stressaantuneella ihmisellä usein keskittymiskyky huononee, ajatukset harhailevat, sekä välttämättä ei niin tärkeät yksityiskohdat nousevat kokonaiskuvan yläpuolelle (Stressin oireita, [viitattu 1.10.2015]). Näistä asioista johtuen työteho laskee. Stressi saattaa myös aiheuttaa fyysisiä oireita kuten hikoilua, sydämen tykytystä, huimausta, rintapistoa ja vatsavaivoja (Lindstöm ym. 2002, 16). Pitkäaikainen työstressille altistuminen saattaa johtaa häiriöön nimeltä työuupumus, jota kutsutaan myös Englannin kielestä lainatulla nimellä burnout. Se ei ole sellaisenaan sairaus mutta se edesauttaa sairastumista muun muassa unihäiriöihin, päihdehäiriöihin, sekä masennukseen. (Työuupumus 2015)

2.3.1 Työyhteisö

Pohjanheimo (2015, 18-19) jäsentää työyhteisön rakentumisen kolmiomallilla, joka on hyvä tapa avata työyhteisöstä tulevat erilaiset psykososiaaliset kuormitukset tähän työhön. Mallin mukaan jokainen työyhteisö rakentuu kolmesta eri kohdasta jotka on kuvattu alla olevaan kuvaan 2. Kuvan osatekijät ovat työyhteisön perustehtävä, sen rakenteet ja organisoituminen, sekä vuorovaikutus sen sisällä. Jokainen osatekijöistä vaikuttaa toisiinsa. Työntekijään tai yhteisöön kohdistuvaa ylikuormitusta voi olla näistä jokaisen sisällä. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan, mitä näihin osatekijöihin kuuluu, sekä niiden psyykkisestä kuormittavuudesta.



Kuva 2 - Työyhteisön kolmiomalli. (Pohjanheimo 2015)

Työyhteisön perustehtävää voi kuvaila sen kivijalkana. Se on yhteisön sisällä oleva käsitys siitä, miksi se on olemassa sekä mitkä heidän tavoitteet ja päämäärät ovat. Päämäärillä ja tavoitteilla on suuri merkitys työntekijän motivaation kannalta. Jos päämäärät ovat työntekijän mielestä hyviä ja tavoiteltavia asioita, se antaa hänelle energiaa suorittaa työtänsä (Juuti & Vuorela 2015, 80). Jos taas työn tarkoitus ja päämäärät tuntuvat sen tekijän mielestä yhdentekeviltä tai hän jopa näkee ne negatiivisina, se vaikuttaa laskevasti hänen motivaatioonsa ja sitä kautta saattaa kuormittaa psyykkisesti liikaa. (Pohjanheimo 2015, 18-19)

Työyhteisöön vaikuttaa suuresti myös sen rakenne ja organisoituminen. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka yrityksessä ollaan järjestäytytty suorittamaan perustehtävää. Parhaassa tapauksessa rakenteiden ollessa kunnossa, jokainen työntekijä tietää mitä tekee ja hänen työvaiheensa edesauttavat päämäärää. Ylimääräistä kuormitusta saattaa syntyä jos rakenteet ovat epäselviä tai yhteisö on aliorganisoitu, jolloin työnkuvat ja vastuut saattavat olla epäselviä. Tämä saattaa kuormittaa työntekijöitä henkisesti. Mahdollinen kuormituksen tekijä voi olla myös yliorganisoitu työyhteisö, jolloin työntekijä saattaa joutua kuluttamaan aikaansa istumassa kokouksessa, joka ei ole hänen tehtävänsä kannalta millään tapaa hyödyllinen tai täyttämään papereita pelkästään arkistoimista varten. (Pohjanheimo 2015, 18-19). Johdaminen on tässä kentässä suuri tekijä, sillä parhaimmillaan sen avulla saavutetaan työn imu, joka kannustaa työntekijöitä suoriutumaan ja luo heille motivaatiota. Pahimmillaan huonolla johtamisella taas saatetaan synnyttää tai edesauttaa kaikkien kuormittavien tekijöiden lisääntymistä. (Psykososiaalinen kuormitus, [viitattu 1.10.2015].)

Vuorovaikutus työyhteisön sisällä on myös tekijä joka kuormittaa työntekijöitä henkisesti. Se saattaa olla suuri tekijä heidän psyykkeeseen niin positiivisella kuin negatiivisellakin tavalla, sillä se tuo ihmisten, persoonallisuuksien sekä tunteiden mukanaan tuoman kuormituksen. Onnistuneen vuorovaikutuksen avulla on mahdollista saada työntekijät pysymään positiivisina ja motivoituneina, joka auttaa heitä jaksamaan työssään, sekä nostamaan heidän tuloksellisuuttaan. Negatiivista kuormitusta vuorovaikutuksen kautta voi tuoda esimerkiksi toisilleen sopimattomat persoonat, epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen (Psykososiaalinen kuormitus, [viitattu 1.10.2015]). Näiden kaltaiset asiat vaikuttavat väistämättä työntekijän henkiseen jaksamiseen. Joidenkin työntekijöiden huonot välit tai yhteenotot saattavat heikentää koko työyhteisön tilaa ja sitä kautta sen tuloksellisuutta. (Pohjanheimo 2015, 18-19.)

2.3.2 Työtehtävä

Työtehtävästä aiheutuvat kuormitustekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään jotka ovat määrällinen ja laadullinen kuormittavuus. Kuten työn aiemmissa kappaleissa on todettu, ihmisten välillä on eroja siinä, kuinka paljon kuormitusta he kestävät. Henkisesti täysin hyvinvoivaan ihmiseen voidaan usein keskittää huomattavasti suurempi määrä kuormitusta kuin henkisesti huonosti voivaan.

Määrällistä kuormittavutta ovat työn määrään ja aikatauluihin liittyvät tekijät, jotka saattavat yli- tai alikuormittaa työntekijää riippuen mitoituksesta ja työntekijän resursseista. Työn määrä on tietenkin suuri tekijä siinä kuinka paljon työ kuormittaa tekijäänsä, mutta liian vähäinenkin määrä saattaa olla huonoksi henkisen kuormituksen kannalta. Muita määrällisen kuormituksen tekijöitä, jotka usein liittyvätkin työn määrään ovat muunmuassa ylityöt, kiire, aikataulut tai –paineet sekä ammatitaito. (Kohti voimavarojen ja..., [viitattu 4.10.2015]). Vuonna 2013 tehdyn Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan Suomessa lähes puolet työntekijöistä kokevat joutuvansa työskentelemään kiireessä, jotta saisivat työnsä tehtyä. Tämä vaikuttaa työntekijöiden stressitasoon työn liiallisen määrän ja aikapaineiden ohella. Kiireen kokeminen ja stressitason nousu taas nostaa riskiä työntekijöiden sairastumiselle ja työtapaturmien tapahtumiselle. Työtapaturman

tapahtuessa, usein tapaturmaan joutuneen kollegat joutuvat tekemään hänenkin työt, joka taas lisää kiirettä nostaen uusien sairas- tai tapaturmatapausten riskiä. (Kiire lisää työtapaturmia, 2013). Kiire ei aina johdu työpaikan sisäisistä tekijöistä. Se voi johtua myös ulkoisista tekijöistä kuten asiakkaista. Useasti syynä on kuitenkin vajaa henkilöstömäärä tehtäviin töihin nähden. Jatkuva aikapaineessa työnkenty saattaa myös vaikuttaa työntekijän henkiseen jaksavuuteen. Kuten muissakin kuormittavuustekijöissä, määrällinen kuormitus oikeassa mittasuhteessa, saattaa antaa työntekijälle sopivia haasteita ja motivaatioita, mutta yli- tai asiakuormituksessa, saattavat olla erittäin vakavia riskejä työntekijän terveyden kannalta. (Psykososiaalinen työkuormitus, [viitattu 4.10.2015])

Laadulliset kuormitustekijät taas ovat monien ihmisten työssä olevia asioita, jotka vaativat aivotoimintaa, kuten tarkkaavaisuutta, muistia, ihmisten kohtaamista tai nopeita reaktioita. Tämän kaltaisissa työtehtävissä ihminen joutuu olemaan kokoajan ”valmiustilassa”, joka kuormittaa häntä. Lisäksi vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativa työ kuormittaa myös työntekijän persoonallisuutta. Tässäkin tapauksessa mittasuhteet ovat tärkeässä asemassa sillä liian helppo ja yksinkertainen työ saattaa olla myös laadullisesti alikuormittavaa. (Psykososiaalinen työkuormitus, [viitattu 4.10.2015]).

2.3.3 Työympäristö

Työympäristön erilaiset tekijät psykososiaaliseen kuormitukseen voivat olla esimerkiksi työtilat, turvallisuus, muutokset työpaikalla, kilpailu tai työpaikan epävarmuus. Viimeisin näistä eli työn epävarmuus on tämänhetkisen taloustilanteen vuoksi erittäin yleinen tekijä. Nykypäivän kiivastahtisessa globaalissa taloudessa työntekijät eivät voi olla varmoja työpaikkojensa pysyvyydestä ja sitä kautta elantonsa saamisesta. Kilpailukykyensä ylläpitämiseksi yritykset joutuvat kokoajan tekemään erilaisia uudelleen järjestelyitä, sekä kokoonpanomuutoksia, jotka aiheuttavat pitkäkestoisten työsuhteiden vähenemistä ja työttömyyden kasvua. Ting Cheng tekemässään tutkimuksessa osoittaa, että työn epävarmuudella saattaa olla välittömiä ja pitkäkestoisia negatiivisia vaikutuksia työhön, hyvinvointiin ja perhe-elämään. (Cheng 2013).

Turvallisuudella tässä tapauksessa tarkoitetaan työhön liittyvää tapaturman tai väkivallan riskiä. Tämä saattaa liittyä yhtäläillä työtehtävään, kuin -ympäristöön. Esimerkkitapauksena tässä voisi toimia poliisin tai sairaanhoitajan työ. He työskentelevät työympäristössä, jossa saattaa kohdata väkivaltaa. Tapaturmariski on tietenkin lähes kaikissa ammateissa. Joissakin ammateissa vaaratilanteita sattuu kuitenkin usemmin ja tällaiset tilanteet kuormittavat työntekijää vaikka vammaan johtavaa tapaturmaa ei tapahtuisikaan. (Lindström ym. 2002, 20-21)

Kuormitustekijä saattaa olla myös työympäristössä oleva jatkuva kilpailutilanne. Tällaisia kilpailun synnyttäjiä voi olla esimerkiksi erilaiset myyntikilpailut, provisio-palkkaus tai vaikka ylennyksen tavoitteleminen. Tämän kaltainen tilanne kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa, mutta samaan aikaan tapahtuu kuormitusta. Kilpailutilanne saattaa vaikuttaa työntekijöiden työaikaan pidentävästi. Säännöllisesti ylitöitä tekevillä on tutkimusten mukaan havaittu enemmän stressioireita kuin normaalityöaika tekevillä (Lindström ym. 2002, 19). Myös jatkuvat muutokset työympäristössä saattavat olla tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijöitä. Muutosten takia työntekijä joutuu usein muuttamaan rutiinejaan ja työskentelytapojaan, jonka vuoksi se vaikuttaa häneen kohdistuvan kuormituksen määrään. Muutoksiin pätee sama kuin moniin muihinkin tekijöihin. Sopivin väliajoin tulevat ja työtehtävää auttavat muutokset saattavat piristää ja motivoida työntekijää, mutta liiallisessa määrin saattavat ylikuormittaa.

2.4 Työturvallisuuslaki ja työkuormitus

Työturvallisuuslakiin (L 23.8.2002/738) on sisällytetty kohtia, jotka velvoittavat työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä kuormittumisesta työssä. Lain 2. luvun 8 § kertoo, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisin toimenpitein, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haittaa voidaan välttää. Koska työntekijöiden kuormituksensietokyvyissä on eroja, lain 2. luvun 13 § mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset. Lisäksi työvälineiden ja pisteen on oltava säädettävissä oikeaan mittaan työntekijän pituus ja ominaisuudet huomioon ottaen. Työ on oltava

tehtävissä niin, että siitä ei aiheudu työntekijälle kuormitusta haitallisessa ja vaarallisessa määrin. Lain 5. luvun 25 §:ssä määritellään, että mikäli työnantaja saa tietää työntekijän kuormittuvan työssään tämän terveyttä uhkaavalla tavalla, on asian selvittämiseksi ryhdyttävä toimenpiteisiin. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työn keventäminen apuvälinein, toistorasituksen vähentäminen mikäli mahdollista ja antamalla työntekijälle mahdollisuus vaihdella työasentoaan.

2.5 Kuormituksen vähentäminen

Kuormitusta tulee jokaisessa työssä. Lindström ym. (2002, 7-8) mukaan kohtuullinen kuormitus on sitä, että työntekijä kerkeää palautumaan siitä ennen seuraavaa työpäivää. Eri ammateissa ja työtehtävissä kuormitus on erilaista, joten sen vähentämiseen vaikuttavat toimenpiteen ovat erilaisia työstä riippuen. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään erikseen keinoja fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen. Keinoja kuormituksen vähentämiseen on paljon, joten tässä työssä käydään läpi muutamia yleisiä keinoja.

2.5.1 Fyysisen kuormituksen vähentäminen

Työn fyysisen kuormituksen vähentämiseen voi olla useitakin keinoja. Seuraavissa kappaleissa käsitellään joitakin yleisiä keinoja, joiden avulla työnantaja voi vaikuttaa henkilöstönsä hyvinvointiin.

Fysiologinen mittaus on hyvä tapa arvioida fyysisesti kuormittavan työn rasittavuutta ja poikkeaviin ympäristöoloihin liittyvää kuormittumista. Lindström, ym (2002, 46-47) kertovat kirjassaan, että suuntaa antava perustason mittaus on mahdollista suorittaa normaalilla sykemittarilla. Syketaajuuksia mittaamalla pystytään arvioimaan aineenvaihdunnan ja verenkiertoelimistön kuormitusta. Verenpaineen pitkäaikaisrekisteröinnillä on mahdollista tutkia verenkierron kokonais kuormitusta. Tarvittaessa mittaus on mahdollista tehdä erittäin tarkastikkin erilaisien laboratorioissa tehtävien testien avulla. Tällaisia voivat olla muun muassa erilaiset kuormituskokeet, sekä kortisolin mittaaminen syljestä. Mittaus on mahdollista tehdä niin rasittumiselle työn aikana, kuin palautumisellekin. Mittauksen avulla saa-

daan tarkka tieto työntekijän henkilökohtaisesta kuormittumisesta työssä ja voi näin ollen mitoittaa sen hänen resursseihin sopivammaksi.

Erilaisilla ergonomisilla ratkaisuilla pystytään ylläpitämään työntekijän jaksamista ja voimavaroja työn tekemiseen. Työtahtiin ja työssä vaadittavaan voimankäyttöön vaikuttaminen ovat ergonomian keinoja säädellä työtä. Työn kuormittavuus tulisi määritellä työntekijän suorituskykyyn sopivaksi, jotta työssä jaksaminen voidaan varmistaa ja välttää erilaisilta rasitustoireilta (Työn fyysisiä kuormitustekijöitä 2015). Työpaikalla on hyvä tehdä ergonomian selvitys, sillä vääränlaiset ja usein helposti korjattavat työasennot ja -vaiheet kuormittavat työntekijää paljon. Ergonomian selvityksessä arvioidaan työntekijöiden työpisteiden ja työvaiheiden olosuhteet. Tähän vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työasennot, työtila, taaikat, toistuvuus, tapaturmavaarat, tehtäväkokonaisuus, valaistus, lämpötila ja melu. Turhaa kuormittumista saattaa aiheuttaa myös toimimattomat tai vanhanaikaiset työvälineet. (Lindström, ym. 2002, 14-32.)

Työntekijöiden omat elämäntavat vaikuttavat työstä tulevaan kuormitukseen. Tällaisia asioita ovat muun muassa uni ja lepo, ravinto ja liikunta. Nykyisin työikäisistä ihmisistä riittävästi liikkuu vain noin 36 prosenttia. Tutkimusten mukaan aktiivisesti liikkuva työntekijä säästää 500 euroa vuodessa verratuna liikunnallisesti passiiviseen työntekijään. Näihin asioihin työnantajan ei usein pysty suoraan vaikuttamaan. Hyviin ja terveellisiin elämäntapoihin on työnantajankin kuitenkin mahdollista kannustaa. Kannustimena voivat toimia esimerkiksi erilaiset koulutukset, työpaikan järjestämä liikunta tai vaikka työnantajan tarjoamat liikuntasetelit, joilla työntekijä saa maksettua liikuntaansa. Ennen työelämässä käytettiin termiä TYKY-toiminta, joka tarkoittaa työkyvyn ylläpitävää toimintaa. Nykyään tätä tämä muutetaan usein Tyhy-toiminnaksi, eli työhyvinvointia edistäväksi. Tämä tarkoittaa juuri tällaisia toimenpiteitä, joilla saadaan työntekijän hyvinvointia kokonaisvaltaisesti paremmaksi. Työntekijän terveelliset elämäntavat vaikuttavat niin fyysiseen, kuin psykososiaaliseenkin kuormittavuuteen positiivisesti. (Työpaikkaliikunta [viitattu 21.10.2015])

2.5.2 Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen

Työn psykososiaalista kuormittumistakin pystytään mittaamaan, sillä fysiologisella mittauksella pystytään myös mittaamaan autonomisen hermoston tilaa, eli työntekijän stressitasoa. Tämä onnistuu sykevariaatioanalyysilla, joka saadaan tutkimalla sydämen nopeita säätelyreaktioita. Nopea muutaman tunnin pituinen mittaus voidaan tehdä sykemittarin avulla. Pitkäkestoiset mittaukset suoritetaan EKG:n rekisteröinnillä, joka onnistuu nykyään töissä pidettävillä laitteilla. Mittaukseen voidaan tehdä myös siihen tarkoitettulla arviointimenetelmällä, joka on osa työterveyshuollon työpaikkaselvitystä. Siinä arvioidaan työntekijän vastuuta, ihmissuhdetekijöitä, tiedonkäsittelyä, työn määrää, sekä toiminnan vapautta. (Lindström, ym. 2002, 33-47)

Esimiestyön kehittäminen on monissa tapauksissa hyvä keino vähentää työntekijöihin kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta. Esimiesten toiminta ja heidän suhteensa laatu alaisiin on nostettu merkittäväksi tekijäksi työstressin kehittymisessä työpaikoilla (LaRocco ym. 1980, Gluschkoff 2013 mukaan). Esimies on suuressa osassa työntekijöidensä arjessa, joten hänen toimintansa vaikuttaa suoraan alaisiinsa. Toimimattomia asioita esimiestyöskentelyssä voivat olla esimerkiksi epäoikeuden mukaisuus, kommunikaation puute, liian korkea organisaatio tai tuen puute. Tutkimusten mukaan työntekijöiden kokema tuen puute on suorassa yhteydessä työntekijän hyvinvoinnin heikentymiseen (Sinokki ym. 2010, Gluschkoff 2013, 16-20 mukaan). Hyvä esimies pystyy nostamaan koko työyhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta. Esimiestyön kehittämistä tehdään yleensä erilaisten koulutusten avulla. Esimiehille tarkoitettut koulutukset kohdistuvat yleensä tietylle osa-alueelle, joten jokaiselle esimiehelle varmasti löytyy vaihtoehtoja lisäkoulutusta itseään esimiestehtäväänsä. Koulutuksen aiheita voivat olla esimerkiksi henkilöstön hyvinvointi, ongelmatilanteiden käsittely, vuorovaikutustaidot, muutosten läpivienti tai toimintaprosessin kehittäminen. (Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen 2014.)

Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa yrityksen sisäistä viestintää. Se on esimiehen ja työntekijän välinen keskustelu, jossa esimerkiksi kerrotaan palautteet molemmin puolin, suunnitellaan tulevaisuutta ja kerrotaan omat mielipiteet toiminnasta. Se on luottamuksellinen keskustelu, jonka avulla saadaan keskusteltua arkaluonteisista-

kin asioista tai ongelmista, jotka eivät välttämättä muuten tulisi ilmi. Esimiehelle kehityskeskustelu on hyödyllinen tapa päästä tietoisuuteen siitä, mitä työntekijöille kuuluu ja mikä heidän suhtautumisensa on työhön. Työntekijälle se taas on mahdollisuus kertoa omia mielipiteitä ja päästä vaikuttamaan omiin ja työpaikan asioihin. Parhaimmillaan se on avoin ja rento tilanne, josta on hyötyä molemmille osapuolille. Keskusteluiden avulla esimies voi pystyä kehittämään omaa tai työpaikan toimintaa vähemmän työntekijöitä kuormittavaksi. (Kehityskeskustelu 2014.)

Henkilön omat elämäntavat vaikuttavat psykososiaaliseen kuormittumiseen yhtälailla, kuin fyysiseenkin kuormitukseen. Tämän vuoksi työnantajan on hyvä kannustaa työntekijöitensä terveellisiin elämäntapoihin esimerkiksi TYHY-toiminnan, koulutusten tai järjestettävän liikunnan muodossa. (Työpaikkaliikunta [viitattu 21.10.2015].)

Työntekijöiden lisäkoulutukset ovat hyvä työkalu työntekijöiden jaksamiseen ja heidän psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen. Ihmisellä on lähes aina tärkeää saada kehittyä omassa ammatissaan ja sitä kautta kehittää myös itseään. Työntekijän osaaminen on yhteisvaikutus tiedosta, taidosta, kokemuksesta, kontakteista, asenteista, oletuksista, arvoista, sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista (Hall & Goodale 1986, 6, Hokkanen 2000, 20-32 mukaan). Työntekijöiden osaamisella ja kouluttamisella on heidän jaksamistaan ja työkykyään parantava vaikutus. Tämä edesauttaa uran jatkumista pidempään. Tämän lisäksi osaavat työntekijät parantavat työn ja palvelun laatua ja sitä kautta saattavat vaikuttaa yrityksen menestymiseenkin. (Osaamisen kehittäminen 2014, 1.)

3 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Tässä osiossa avataan kvantitatiivisen tutkimuksen käsitettä ja vielä tarkemmin internetin välityksellä toteutettavaa www-kyselyä. Lisäksi kerrotaan tutkimusmenetelmän valinnasta tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohdalla. Samalla käydään läpi kuinka kyselyn toteutus käytännössä tapahtui.

3.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Heikkilän (2008, 16) mukaan määrällisen tutkimuksen keinoin pyritään selvittämään erilaisia lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Sitä voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Menetelmän onnistunut käyttö edellyttää tarpeeksi laajaa vastausmäärää, eli otosta. Tutkimustulokset kerätään yleensä kyselylomakkeiden muodossa ja usein myös vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Numeeristen suureiden avulla kuvattuja tuloksia voidaan esittää taulukoin tai kuvioin. Tilastollisen päättelyn avulla tuloksia voidaan pyrkiä yleistämään laajempaan joukkoon. Määrällisen tutkimuksen avuin pystytään helposti selvittämään asioiden nykytila, mutta ei niinkään yksityiskohtia ja asioiden taustalla olevia syitä.

Kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä on olemassa useita. Tiedonkeruumenetelmää valitessa on arvioitava kuhunkin tilanteeseen sopivin ja jokaisella menetelmällä on hyviä ja huonoja puolia. Valintaan vaikuttavat tutkittavan asian luonteen lisäksi muun muassa tavoite, aikataulu ja budjetti. (Heikkilä 2008, 18-19.)

Internetiä on alettu käyttää erilaisissa tutkimuksissa viime vuosina enenevässä määrin. Www-kyselyitä toteutettaessa on otettava huomioon, että perusjoukon jokaisella jäsenellä on oltava mahdollisuus internetin käyttämiseen. Www-lomakkeiden laatimiseen tarvitaan asiantuntemusta ja kyselyn tekninen toteutus vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen onnistumiseen. Internetin kautta järjestettävissä kyselyissä on oleellista ratkaista, kuinka tieto tutkimuksesta välitetään tutkittaville. Lisäksi on tärkeää arvioida, kuinka voidaan estää otokseen kuulumattomien henkilöiden osallistuminen tutkimukseen. Www-kyselyissä on haasteena se, että

on hyvin hankalaa estää saman henkilön osallistuminen kyselyyn useita kertoja. (Heikkilä 2008, 18-19.)

3.2 Lomakkeen rakentaminen

Tässä työssä päädyttiin kvantitatiiviseen tutkimukseen. Tähän johtavia syitä olivat muun muassa tavoite suuresta otannasta, aikataulu, sekä resurssit. Tämän tutkimuksen tekijä vietti neljä kuukautta opiskelijavaihdossa työn tekemisen välissä, joten internetin kautta lähetettävä kysely oli helppo saada jaettua vastaajille. Jos aikataulu ja resurssit olisivat antaneet myöten kvalitatiivisen tutkimuksen tekemiseen, olisi lopputulos voinut olla parempi. Tämä olisi kuitenkin vaatinut noin useiden yritysten kanssa sovitun haastatteluajankohdan sopimisen, jolloin eivät yhden opiskelijan resurssit muiden opintojen ja yksityisten menojen ohella olisi riittäneet.

Lähetetyn lomakkeen kysymykset pyrittiin muotoilemaan tavalla, että vastaukset tukisivat mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiä. Heikkilän (2008, 48-49) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen tekemisessä on kuitenkin tärkeää, että lomake ei ole liian pitkä, kysymyksiin on helppo vastata, eikä se vie liikaa aikaa kiireisiltä yrittäjiltä. Tämä teki kysymysten laatimisesta hankalampaa, sillä tarpeelliset tiedot oli saatava kerättyä suhteellisen pienellä määrällä kysymyksiä. Kysely päätettiin tehdä vaihtoehdot antavina kysymyksinä, sekä mahdollisena vastata nimettömänä, jotta siihen vastaaminen olisi yrityksille helpompaa.

Kyselylomakkeen alussa selvitettiin vastaavan yrityksen taustatietoja, kuten heidän toimialaansa. Tämä on tärkeä tieto tutkimusta tehdessä, sillä kuormitus on erilaista riippuen alasta ja näin ollen myös keinot sen vähentämiseen ovat erilaisia. Seuraavassa kysyksessä tiedusteltiin yrityksen työntekijöiden määrää. Vastausvaihtoehdoissa aluksi pienin vaihtoehto oli 1-10 työntekijää, mutta siihen päätettiin laittaa vielä *yksinyrittäjä* -vaihtoehtokin, koska niin suuri osa pirkanmaan yrittäjien jäsenistä ovat juuri yksinyrittäjiä.

Taustatietojen jälkeen kysyttiin henkilöstövoimavaroja kuvaavia ja tutkimuksen tavoitteita hyödyttäviä tunnuslukuja. Heikkilän mukaan (2008, 49) aluksi kannattaa esittää helpompia kysymyksiä, että vastaajaa saadaan vähän kuin lämmiteltyä

vastaamiseen ennen vaikeampia tai arempi luontoisia kysymyksiä. Tämä auttaa myös saamaan vastaukset vaikeampiin ja tutkimuksen kannalta merkittävämpiin kysymyksiin. Sen vuoksi henkilöstövoimavaroja kuvaavissa kysymyksissä lähdettiin liikkeellä kysymyksellä: Seurataanko yrityksessänne työntekijöiden sairauslomien määrää? Tähän kysymykseen ”kyllä” –vastanneilta kysyttiin tämän jälkeen suoraan kysymyksessä numero neljä, kuinka monta päivää heidän työntekijänsä ovat olleet sairauslomalla keskimäärin viimeisen kolmen vuoden aikana. Tämän kysymyksen vastausvaihtoehdot on tehty useiden eri lähteiden antaman sairauslomamäärää koskevan tiedon mukaan. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin kaksi keskimääräistä sairauslomamäärää alhaisempaa vaihtoehtoa, noin keskimääräinen vaihtoehto, sekä kaksi keskiarvon ylittävää.

Kysymyksissä viisi ja kuusi tiedusteltiin, minkälaisia toimenpiteitä yritykset ovat tehneet vähentääkseen fyysistä ja psykososiaalista kuormitusta. Vastausvaihtoehdot näihin kysymyksiin otettiin teoriaosuudessa käytettyjen lähteiden antamien tietojen perusteella. Koska keinoja kuormituksen vähentämiseen on niin paljon, että kaikkia ei ole mahdollista laittaa vaihtoehdoksi, molempiin kysymyksiin asetettiin kohta ”muu, mikä”, jonka valittuaan vastaaja pystyi selventämään avoimeen kenttään tekemiänsä toimenpiteitä.

Nykyään puhutaan paljon työpisteen ergonomiasta, joten päätin asettaa kysymykseksi numero seitsemän, kuinka paljon yrityksellänne on kulunut rahaa työntekijöiden ergonomian kehittämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana? Vastausvaihtoehdot olivat välillä 0-6 000€. Tämän kysymyksen perään oli jäänyt laittamatta merkintä (€/hlö), joten saamani vastaukset ovat nyt kokonaissummia mitä työntekijöihin on käytetty.

Viimeinen vaihtoehtokysymys oli työn tavoitteen saavuttamisen kannalta erittäin tärkeä. Tässä kysymyksessä numero kahdeksan, kysyttiin kuinka paljon yrityksellä on kulunut rahaa työhyvinvoinnin kehittämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana. Tähän kysymykseen haluttiin vastaus rahamääränä henkilöä kohden. Tämän kysymyksen jälkeen vastaajalle annettiin vielä mahdollisuus vapaalle sanalle, sekä mahdollisuus osallistua vastaajien kesken arvottaviin palkintoihin.

3.3 Kyselyn lähettäminen

Kysely lähetettiin opinnäytetyön yhteistyökumppanin Pirkanmaan yrittäjien kautta, heidän jäsenyrityksilleen. Pirkanmaan yrittäjät myös toimivat työssä toimeksiantajana. Kysely päätettiin lähettää sähköpostilla suoraan yrityksille. Näin pyrittiin välttämään www-kyselyiden mahdolliset häiriötekijät, kuten asiaankuulumattomat vastaajat, sekä yhden vastaajan vastaaminen useaan kertaan. Kysely oli yrityksille lähetettävän linkin takana, joten häiriötekijöiden uskottiin olevan epätodennäköisiä.

Kyselylomakkeeseen ennen varsinaisia kysymyksiä laadittiin saatekirje, jonka tarkoituksena oli kertoa mahdolliselle vastaajalle kuka kyselyä on tekemässä, mikä sen tarkoitus ja tavoite on, sekä houkuttaa häntä vastaamaan siihen. Saatekirjeestä pyrittiin laatimaan Heikkilän (1998) neuvojen mukaan kohtelias ja kaikki tarvittavat tiedot sisältävä, jotta se motivoisi vastaajaa vastaamaan kyselyyn.

Opinnäytetyön tekijän suunnitelman mukaan kysely, olisi lähetetty erillisenä sähköpostina yrityksiin. Toimeksiantajan kanssa asiasta keskustellessa se päätettiin kuitenkin laittaa heidän jäsenilleen lähetettävän viikkotiedotteen yhteyteen. Kysely lähti ensimmäisen kerran huonoin tuloksin, sillä siihen ei saatu yhtäkään vastaajaa. Tämän jälkeen kysely päätettiin lähettää uudelleen korjaustoimenpiteiden jälkeen. Kyselyyn vastanneiden kesken hankittiin arvottavaksi kolme 150 euron arvoista koulutuslahjakorttia Työergonomia.fi –verkkokauppaan. Palkintojen toivottiin herättävän mahdollisten vastaajien mielenkiinto täyttää kyselylomake. Lisäksi kysely päätettiin laittaa huomattavammalle paikalle Pirkanmaan yrittäjien viikkotiedotteeseen vastaajien kesken arvottavien palkintojen kera.

3.4 Otanta

Pirkanmaan yrittäjiin (2015) kuuluu yli 10 000 eri yrittäjää tai yritystä, joten kyselyn levikki oli mahdollista saada erittäin laajaksi. Otantana olivat yrittäjät, vielä paremmin sellaiset, jotka työllistävät itsensä lisäksi muitakin. Aluksi otannaksi ajateltiin pelkästään yrityksiä jotka työllistävät enemmänkin kuin yhden ihmisen. Kuitenkin suuri osa Pirkanmaan yrittäjien jäsenistä on yksinyrittäjiä, niin heidät päätettiin lisätä vastausvaihtoehdoksi kysyttäessä työntekijöiden määrää, joten otannaksi tuli

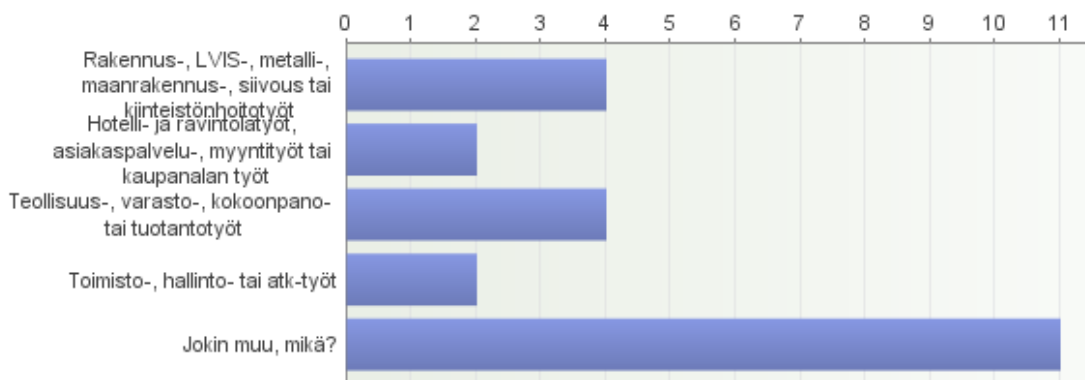
yrittäjät kokonaisuudessaan. Otantaan päästiin hyvin käsiksi Pirkanmaan yrittäjien kautta, sillä kaikki kenelle kysely lähetettiin olivat yrittäjiä. Kuitenkin kyselyn lähdettyä kaikille jäsenille, joista suuri osa oli yksinyrittäjiä, otanta oli kuitenkin tutkimuksen tarkoituksen kannalta jollain tapaa satunnainen. Kohderyhmään ja haluttuihin vastauksiin toivottiin päästävän käsin kysymysten avulla, kuten ”kuinka monta työntekijää yrityksellä on?”. Tavoitteena oli saada vähintään 50 vastausta, joka on vähimmäismäärä tutkimustuloksien luotettavuuden kannalta.

4 Tulokset

Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi vastaukset, jotka saatiin opinnäytetyön yhteydessä tehdyn kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla. Vastaukset ovat kuvattu mahdollisuuksien mukaan Webropol-ohjelmalla laadittujen pylväsdiagrammien avulla. Avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset ovat kerrottu kysymykseen liittyvässä kappaleessa.

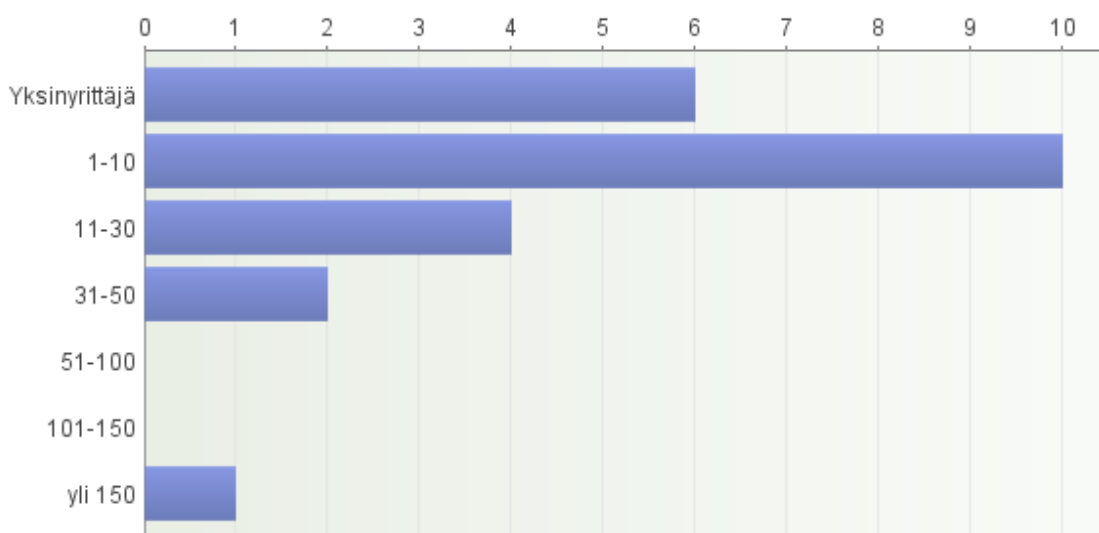
4.1.1 Taustatietoja koskevat kysymykset

Ensimmäiseen kysymykseen perustuvasta kuvasta 3 nähdään kyselyyn vastanneiden yritysten toimialat. Vastausten mukaan suurin osa tutkimukseen osallistuneista yrityksistä kuului johonkin muuhun ryhmään, kuin vastausvaihtoehtoiksi oli annettu. Kokonaisuudessaan kysymykseen vastasi 23 eri yritystä, joista 11 valitsivat kohdan ”Jokin muu, mikä?”. Näin vastanneet ilmoittivat toimialakseen muun muassa hyvinvointi, urheilukauppa, koulutus, maahantuonti, liikenne, sosiaali- ja terveysala, sekä tukkuliike. Muut vastaukset jakaantuivat muiden vaihtoehtojen kanssa melko tasaisesti. Rakennus-, LVIS-, metalli-, maanrakennus-, siivous- tai kiinteistöhoitoalalle kuuluvaksi ilmoitti itsensä neljä yritystä, kuten samoin teollisuus-, varasto-, kokoonpano-, tai tuotantoalalle. Loput neljä saatua vastausta jakaantuivat tasaisesti Hotelli-, ravintola-, asiakaspalvelu-, myynti- tai kaupanalan töiden ja toimisto-, hallinto- tai atk-töiden kesken.



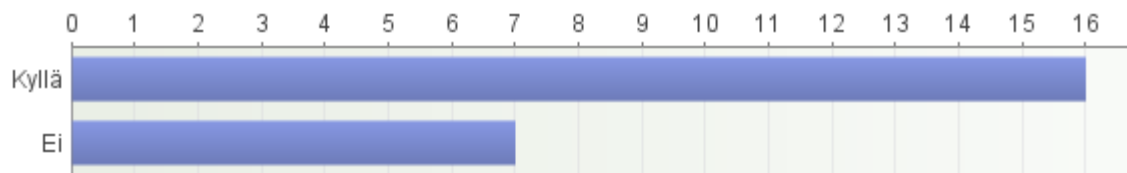
Kuva 3 - Mihin ryhmään yrityksenne toimiala kuuluu? (n=23)

Kyselylomakkeen toisessa kohdassa kysyttiin yrityksen työntekijöiden määrää. Vastaukset jakaantuivat lähes kokonaan pienempien vaihtoehtojen kesken, yhtä yli 150 työntekijän yritystä lukuunottamatta. Eniten vastauksia tuli välille 1-10 työntekijää, johon kuului 10 vastanneista yrityksistä. Toiseksi eniten vastaajista oli yksinyrittäjiä, eli he eivät työllistä muita itsensä lisäksi. 11-30 työntekijää omaavaan joukkoon kuuluvia yrityksiä olivat vastanneista neljä. Lisäksi oli kaksi yritystä jotka työllistivät 31-50 ihmistä. Muut vastausvaihtoehdot jäivät ilman vastauksia, kuten kuvasta 4 voi huomata.



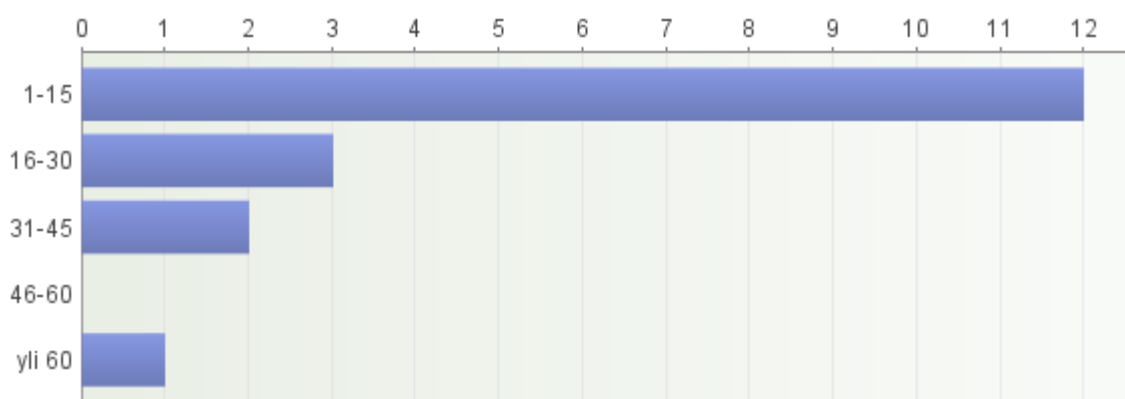
Kuva 4 - Työntekijöiden määrä? (n=23)

Kysymyksessä numero kolme kysyttiin, ”seurataanko yrityksessänne työntekijöiden sairalomien määrää?”. Tämän kysymyksen vastausten jakauman voi nähdä kuvassa 5. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastanneista 23 yrityksestä, kuudessa-toista seurataan työntekijöiden sairaslomien määrää. Loput seitsemän yritystä ilmoittivat, etteivät seuraa tätä asiaa.



Kuva 5 - Seurataanko yrityksessänne työntekijöiden sairauslomien määrää? (n=23)

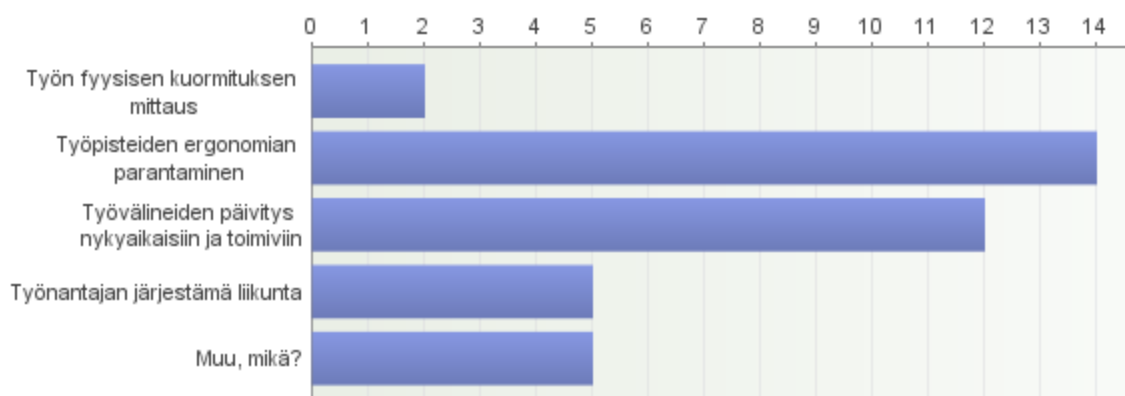
Lomakkeen kysymys numero neljä oli heille, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen seuraavansa työntekijöidensä sairauslomien määrää. Yrityksiä jotka ilmoittivat seuraavansa työntekijöidensä sairaspoissaolojen määrää oli 16 ja kuten kuvasta 6 voi nähdä, tähän kysymykseen vastasi yhteensä kahdeksantoista yritystä. Näiden kahden ylimääräisen vastaajan voidaan kuvitella vastanneen tähän kysymykseen arvioidulla tiedolla. Tässä kysymyksessä tiedusteltiin yrityksiltä heidän työntekijöidensä sairaspoissaolopäivien määrää keskiarvolta. Kysymykseen haluttiin vastaus montako päivää sairaslomaa/henkilö heidän työntekijöille on kertynyt kolmessa vuodessa. Tässä kysymyksessä yritykset jakautuivat vastausvaihtoehtoihin niin, että vain yksi vaihtoehdoista, 46-60 päivää jäi tyhjäksi. Pienimmän vaihtoehdon, eli 1-15 päivää, valitsi kaksitoista yritystä. Kolme yritystä ilmoittautuivat kohtaan 16-30. Keskiarvoltaan 31-45 päivää sairaslomalla viettivät kahden vastanneen yrityksen työntekijät. Suurimpaan vaihtoehtoon joka oli yli 60 päivää vastasi yksi yritys.



Kuva 6 - Jos vastasit kyllä, kuinka monta päivää työntekijänne ovat olleet sairaslomalla keskimäärin kuluneina kolmena vuotena (päivää/hlö/3 vuotta)? (n=18)

4.1.2 Toimenpiteitä koskevat kysymykset

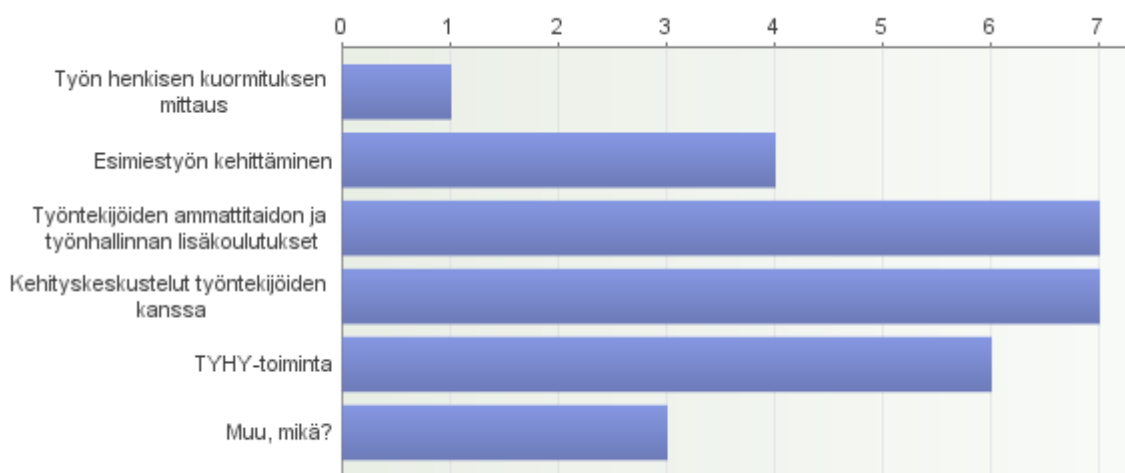
Viidenteen kysymykseen ”Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä fyysisen kuormituksen vähentämiseksi?”, vastasi yhteensä 19 yritystä. Vastausten jakautumisen voi nähdä kuvasta 7. Tässä kysymyksessä oli mahdollista valita enemmänkin kuin yhden vastausvaihtoehdoista, sillä toimenpiteitä voi tehdä useampiakin keventääkseen työntekijöihin kohdistuvaa rasitusta. Jokaiseen fyysistä kuormitusta vähentävään vaihtoehtoon löytyi yrityksiä, jotka olivat toteuttaneet toimenpiteen. Suosituimmaksi annetuista vaihtoehdoista nousi työpisteiden ergonomia parantaminen. Tämän toimenpiteen oli tehnyt neljätoista vastanneista yrityksistä. Toiseksi suosituin vaihtoehto oli kahdentoista yrityksen voimin työvälineiden päivitys nykyaikaisiin ja toimiviin. Viisi yritystä ilmoittivat järjestäneensä työntekijöilleen liikuntaa. Työn fyysisen kuormittavuuden mittauksen oli puolestaan suorittanut kaksi eri yritystä. Kuormituksen vähentämiseen on niin paljon keinoja, että tähänkin kysymykseen annettiin vastausvaihtoehto ”muu, mikä?”, jonka jälkeen vastaajan oli mahdollista kertoa toimenpiteistään avoimeen kenttään. Tähän kohtaan ilmoittivat itsensä viisi yritystä. Avoimeen kenttään tulleita toimenpiteitä olivat työnantajan tarjoamat liikuntasetelit ja fysioterapiakäynnit, varastohyllyjen ergonomian parantaminen, sekä työjärjestelyiden avulla jaettu fyysinen kuormitus eri päiville.



Kuva 7 - Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä fyysisen kuormituksen vähentämiseksi? (n=23)

Kuva 8 koskee psykososiaalista kuormitusta vähentäviä toimenpiteitä. Niitä ilmoitti tehneensä 23 kyselyyn vastanneesta yrityksestä yhteensä viisitoista yritystä. Täs-

säkin kysymyksessä jokaiseen vastausvaihtoehtoon löytyi yrityksiä, jotka olivat tehneet kyseisen toimenpiteen. Suosituimmiksi toimenpiteiksi nousivat työntekijöiden ammattitaidon ja työhallinnan lisäkoulutukset, sekä kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa. Näihin molempiin kohtiin löytyi seitsemän eri yritystä. Suositun keino, jolla psykososiaalista kuormitusta voidaan saada vähennettyä on myös TYHY-toiminnan järjestäminen. Jonkinlaista TYHY-toimintaa ilmoitti järjestävänsä kuusi vastanneista kuusi yritystä. Esimiestyön kehittämistä oli vastauksien mukaan tehnyt neljä eri yritystä ja työn henkisen kuormituksen oli mitannut vain yksi yrityksistä. Tämän kysymyksen kohdalla avoimen vastausvaihtoehdon ”muu, mikä?”, oli valinnut kolme yritystä. Tähän tulleita vapaamuotoisia vastauksia olivat muun muassa avoimuus työpaikalla, vapaamuotoiset koulutusmatkat, sekä työvuorosuunnittelun kehittäminen.

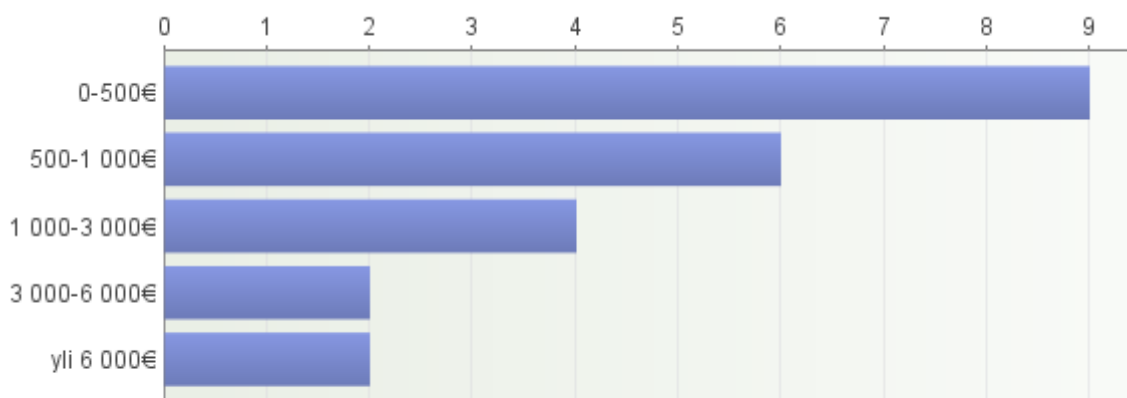


Kuva 8 - Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi? (n=23)

4.1.3 Rahallista panostusta koskevat kysymykset

Kuvassa 9 on kyselylomakkeen seitsemännen kysymyksen vastaukset. Kysymys oli ”Kuinka paljon yrityksellä on kulunut rahaa työntekijöiden ergonomian kehittämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana?”. Tässä kysymyksessä opinnäytetyön tekijältä jäi laittamatta kysymyksen perään merkintä (€/hlö), joten vastaajat ovat

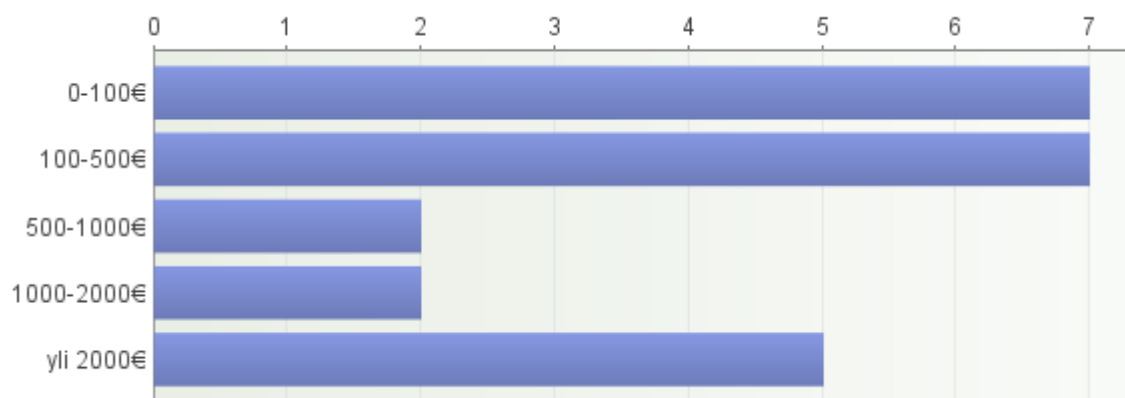
luultavasti ajatelleet koko henkilöstöön yhteensä kulunutta rahasummaa, joka tietenkin riippuu paljon yrityksen koosta. Kysymykseen kuitenkin vastasivat kaikki kyselyyn osallistuneista yrityksistä. Vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti eri vaihtoehtojen kesken. Eniten kuitenkin yrityksistä ilmoittautuivat pienimpään ryhmään, eli 0-500 euroa. Tähän ryhmään kuului yhdeksän yritystä. Seuraavaksi suosituin ergonomiaan rahamäärä ergonomiaan panostamisessa oli vastausten perusteella 500-1 000 euroa, johon kuului kuusi yritystä. 1 000-3 000 euroa olivat ergonomian kehittämiseen käyttäneet neljä yritystä. Loput neljä yritystä jakautuivat tasaisesti kahden suurimman vaihtoehdon kesken jotka olivat 3 000- 6 000 euroa, sekä yli 6 000 euroa.



Kuva 9 - Kuinka paljon yrityksellä on kulunut rahaa työntekijöiden ergonomian kehittämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana? (n=23)

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys ennen vastaajille annettua vapaata sanaa oli ”Kuinka paljon yrityksellänne on kulunut rahaa työhyvinvoinnin edistämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana (€/hlö)?”. Kuvan 10 diagrammi kuvaa tähän kysymykseen tulleiden vastausten jakaumaa ja kuten kuvasta voidaan huomata tähänkin kysymykseen vastasivat kaikki tutkimukseen osallistuneista yrityksistä. Suurin määrä heistä vastasi tässäkin kysymyksessä kuuluvansa kahteen pienimpään vaihtoehtoon eli 0-100- tai 100-500 euroa panostaneisiin. Näihin molempiin ryhmään kuului seitsemän eri yritystä. Kaksi vastanneista yrityksistä olivat panostaneet rahallisesti työhyvinvointiin 500-1 000 euroa työntekijää kohden ja toiset kaksi hieman enemmän eli 1 000-2 000 euroa viimeisen kolmen vuoden aikana. Loput

ilmoittivat panostaneensa enemmän kuin 2 000 euroa työntekijää kohden viimeisen kolmen vuoden aikana. Tähän ryhmään kuului yhteensä viisi yritystä.



Kuva 10 - Kuinka paljon yrityksellänne on kulunut rahaa työhyvinvoinnin edistämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana (€/hlö)? (n=23)

5 Johtopäätökset

5.1 Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetilla viitataan siihen, missä määrin tutkimus olisi toistettavissa samoin tuloksin. Validiteetilla sen sijaan tarkoitetaan valitun tutkimusmenetelmän pätevyyttä sekä sitä, kuinka hyvin on pystytty mittaamaan etukäteen määriteltyä asiaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226 - 227.)

Tarkasteltaessa reliabiliteettia tämän opinnäytetyön kohdalla, on tärkeää huomioida kyselylomakkeen harhaanjohtavuus siinä, että yksinyrittäjien osuutta vastauksissa ei voi erotella. Voidaan kuitenkin ajatella että esimerkiksi tyhy-toimintaan yksinyrittäjät eivät käyttäisi juuri rahaa. Tähän viittaa myös avoimessa kohdassa esiin tulleet kommentit siitä, että yksinyrittäjällä ei ole välttämättä varaa. Samassa yhteydessä tuodaan kuitenkin esiin myös yrittäjien TYK-kuntoutus mahdollisuus. Tällä tarkoitetaan Kelan tarjoamaa kuntoutusta, joka on työssä olevien ammatillisesta työkykyä tukeva koulutus, jota muun muassa yksinyrittäjien on mahdollista hakea. 1.5.2016 alkaen TYK-kuntoutus on tunnettu nimellä KIILA-kuntoutus. (Ammatillinen KIILA-kuntoutus, [viitattu 12.10.2016].) Vastaaja näki tämän yksinyrittäjälle taloudellisesti ainoana vaihtoehtona saada laadukasta oman työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen toimintaa.

Reliabiliteettiin saattaa vaikuttaa myös tutkimusmenetelmän valinta siinä mielessä, että vastaajat ovat voineet vastata kysymyksiin ”mututuntumalla”. Vähäisen vastaajamäärän perusteella voidaan olettaa, että tutkimuksen aihe ei ole yrityksille niin mieleinen, että siihen olisi paneuduttu kunnolla. Tämän oletuksen puolesta puhuu myös se, että kysymyskohtaiset vastaajamäärät vaihtelivat epäloogisesti toisiinsa liittyvien kysymysten kohdalla (vrt. kysymykset 3 ja 4).

Tämän opinnäytetyön validiteettia arvioidessa täytyy ottaa huomioon otannan pieni koko. Vastaajia oli yhteensä 23. Näin ollen saatuja vastauksia ei voida juurikaan yleistää. Suuremmalla otannalla vastaukset olisivat saattaneet olla hyvin erilaisia.

5.2 Tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta

Arvioitaessa tutkimusosiota kokonaisuutena voidaan samalla pohtia, olisiko aihetta ollut mielekkäämpää ja eri tavalla tuloksellista lähestyä kvalitatiivisin keinoin. Kvantitaviseen tutkimusmenetelmään päädyttiin muun muassa erilaisten resurssiyden johdosta. Laadullisen tutkimuksen keinoin olisi voitu valita otantaan kohdennetusti tutkimukseen sopivampia yrityksiä. Tämän tutkimuksen alkuperäisen ajatuksen ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta olisi saattanut olla järkevämpää perehtyä tutkimaan keskisuuria ja isoja yrityksiä. Yksinyrittäjien ja pienyrittäjien keskuudessa tutkittavien teemojen merkitys ja käytettävissä olevat resurssit poikkeavat paljon ja niinpä näiden tutkiminen kohdennetummin olisi voinut olla mielekkäämpää. Tilaajatahon toiveesta kuitenkin päätettiin osoittaa kysely myös yksinyrittäjille ja pienyrityksille.

Voidaan olettaa, että yrityksissä, joissa toimii vain yksi tai muutama henkilö, on suurempi kynnyks jään sairauslomalle. Tähän viitattiin myös tutkimuksen avoimissa vastauksissa. Pienessä yrityksessä työyhteisön tiiviys myös edesauttaa sitä, että mahdolliset epäkohdat työhyvinvoinnissa ovat nopeasti nähtävissä ja niihin päästään puuttumaan. Suuremmissa yrityksissä sen sijaan jokaisen työntekijän hyvinvoinnin seuraaminen on hankalampaa, joten työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tehtävät ennaltaehkäisevät toimenpiteet ovat perustellumpia ja enemmän tarpeen. Pienissä yrityksissä pystytään sen sijaan nopeammin ja tehokkaammin vastaamaan kuhunkin esiintulevaan tarpeeseen.

Tutkimuskysymyksiä olivat, kuinka paljon ja millä tavoin yritykset ovat panostaneet työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tulosten pohjalta näyttää, että fyysisen kuormituksen vähentämiseksi on tehty toimenpiteitä näissä yrityksissä. Erityisesti on kiinnitetty huomiota työpisteiden ergonomian parantamiseen sekä panostettu työvälineiden päivittämiseen. Näihin asioihin ilmoitti kiinnittäneensä huomiota yli 60 prosenttia vastaajista.

Sen sijaan tarkasteltaessa psykososiaalista kuormitusta voidaan huomata, että vastanneista melko pieni osa ilmoitti panostaneensa näihin. Eniten käytettyjä toimenpiteitä olivat työntekijöiden työhallinnan ja ammattitaidon lisäkoulutukset, ke-

hityskeskustelut sekä TYHY-toiminta. Näihin toimenpiteisiin oli kuitenkin tarttunut noin 30 prosenttia vastaajista.

Vaikuttaa siis siltä, että fyysisen kuormituksen vähentämiseksi tehdään työpaikoilla enemmän toimenpiteitä, kuin psykososiaalisen kuormituksen

Näiden edellä mainittujen asioiden lisäksi, tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko erilaisilla työhyvinvointiin panostaneiden yritysten välillä eroja työntekijöiden sairaspöissaolojen määrissä. Tähän asetettuun tutkimuskysymykseen ei kuitenkaan ole aineiston perusteella mahdollista luotettavasti vastata, sillä vastanneiden yritysten joukko on niin suppea sekä yritysten koot niin monimuotoisia, että näiden seikkojen välille on mahdotonta vetää syy-seuraussuhdetta. Kuten edellä on todettu, pienissä yrityksissä ja etenkin yksinyrittäjien keskuudessa sairaspöissaoloja ei välttämättä käytännössä ole ja tätä tukee myös avoimissa vastauksissa esiin noussut toteamus siitä, että pienessä yrityksessä ei ole välttämättä ”omia lomina krapuloiden ym. takia”, vaikka isommissa yrityksissä tällaiset saattavat mennä läpi. Tässä yhteydessä mainitaan parissa avoimessa vastauksessa myös, että on yleisesti tiedossa, että isoissa yrityksissä jäädään herkästi sairaslomalle ilman todellista syytä. Näiden seikkojen tutkimuksen lopputuloksena voidaan tältä osin todeta, että tutkimuskysymykseen ei ole mahdollista löytää validia vastausta aineiston perusteella.

Kuten teoreettisessa viitekehyksessä on todettu, ihminen on kokonaisuus. Tämä on tärkeää huomata myös työhyvinvointia tarkastellessa. Muun muassa ihmisen vuorovaikutus- ja tunnetaidot vaikuttavat luonnollisesti paljon myös työyhteisössä toimimiseen. Eräässä vastauksessa nousi tähän liittyen esiin huomionarvoinen ajatus siitä, että kouluissa tulisi jo alaluokilta asti kiinnittää enemmän näiden taitojen kehittymisen huomiointiin. Muun muassa sosiaalisissa tilanteissa toimiminen, toisten huomioonottaminen ja pettymyksensietokyky ovat asioita, joita vastaaja toivoisi kehitettävän pienestä pitäen. Mediassa on ollut viime aikoina keskustelua näiden asioiden kokoamisesta varsinaiseksi oppiaineeksi. Tämä olisikin omiaan lisäämään ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia ja taitoja pitää huolta ihmissuhteistaan sekä vapaa-ajalla että työelämässä.

LÄHTEET

Cheng, T. 2013. Revisiting the Buffers of Job Insecurity: Investigating New Buffering Factors between Perceived Job Insecurity and Employee Outcomes. Työn epävarmuus vaikuttaa hyvinvointiin, työhön ja perhe-elämään. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitösk. [Viitattu 4.10.2015]. Saatavana: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2013/11/tiedote-2013-11-28-10-23-29-046779>

Duodecim. Terveyskirjasto. 2015. Työuupumus. [Verkkoartikkeli]. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. 2015. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx

Fyysinen väsymys ja fysiologisesti hyväksyttävä kuormitus lihastyössä: lihasryhmän koon vaikutus. 1996. Työsuojelurahasto. [Tutkimus]. [Viitattu 28.9.2015]. Saatavana: <https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=94235&textsize=2>

Gluschkoff, K. 2013. Organisatorinen epäoikeudenmukaisuus psykososiaalisena kuormitustekijänä. [Maisterin tutkinnon tutkielma]. Saatavana: http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/13329/hse_ethesis_13329.pdf

Hall, D,T. & Goodale, J,G. 1986. Human resource management, strategy, design and implementation. Glenview, Illinois, USA. Scott, Foresman and company.

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

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hokkanen, M. 2000. Henkilöstön osaamisen kehittäminen organisaatiomuutoksena. [Pro gradu –tutkielma]. Saatavana: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/35761/nbnfi-fe201003041463.pdf?sequence=3>

Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen. 2014. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyon_kehittaminen/sivut/default.aspx

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kauppi, A. 2013. Ylikierrokset eivät tuo tuloksia. [Verkojulkaisu]. Terveystalo. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: <https://www.terveystalo.com/fi/Yrityspalvelut/Tyotulevaisuuspalvelut/Puheenvuoro/Ylikierrokset-eivat-tuo-tuloksia/?short=1&open=1>
- Kehityskeskustelu. 2014. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_esimiestyo/johtaminen_ ja_esimiestyo/kehityskeskustelu/sivut/default.aspx
- Kela. 2015. Sairauspäiväraha työnantajalle. [Verkkosivu]. [Viitattu: 17.10.2015]. Saatavana: http://www.kela.fi/tyonantajat_sairauspaivaraha
- Ketola, R. & Lusa, S. 2007. Fyysinen kuormitus työssä ja sen arviointi. [Verkkoleh-tiartikkeli]. Työterveyslääkäri. 25 (3), 119-122. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00457
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. P. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*
- Lindström, K., Elo, A-L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindholm, H., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. Työterveyslaitos. 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Osaamisen kehittäminen edistää työssä jatkamista. 2014. KT Kuntatyönantajat. [Verkkosivu]. Saatavana: <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/jatkaminen/Documents/osaamisen-kehittaminen-tietoisku.pdf>
- Pirkanmaan Yrittäjät ajaa yrittäjien etuja. 2015. Yrittäjät. [Verkkosivu]. [viitattu: 17.10.2015]. Saatavana: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/pirkanmaanyrittajat/jarjesto/>
- Pohjanheimo, E. 2015. Työyhteisön vuosi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Reumaliitto. Nivelten säästöohjeita. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.reumaliitto.fi/reuma-aapinen/hyva_tietaa/nivelten_saastoohteita/
- Sairauspoissaolo. 2015. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.10.2015]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_tuki/sairauspoissaolo/sivut/default.aspx
- Sinokki, M., Hinkka, K., Ahola, K., Gould, R., Puukka, P., Lönnqvist, J., & Virtanen, M. (2010). Social support as a predictor of disability pension: the Finnish Health 2000 study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*

- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.9.2015]. Saatavana: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Stressin oireita. Terve.fi. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.10.2015]. Saatavana: <http://www.terve.fi/tyokyvyn-yllapito/stressin-oireita>
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.
- Terveyskirjasto. 2005. Staattinen lihastyö heikentää lihasten hapensaantia. [Verkkosivu]. Saatavana: http://terveyskirjasto.fi/terveysportti/uutissorvi_uusi.lue_abstrakti2?iid=6931&iprint=3&p_hakusana=
- Tuottavuus talkoot. 2012. Työhyvinvoinnilla saavutetut kustannussäästöt. [Verkkosivu]. [Viitattu: 17.10.2015]. Saatavana: <http://www.skillmotor.com/ext/cms3/attachments/fact-sheet-tyohyvinvoinnilla-saavutetut-kustannussaastot.pdf>
- Työn fyysinen kuormitus ja sen arviointi. 2003. [Verkkolehtiartikkeli]. Työterveyslääkäri. (3). 340-341. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=tll00062&p_haku=y!%E4raajan
- Työpaikkaliikunta – yksittäisistä purkauksista suunnitelmalliseen toimintaan. [Verkkosivu]. Saatavana: <http://www.terve.fi/tyokyvyn-yllapito/tyopaikkaliikunta-yksittaisista-purkauksista-suunnitelmalliseen-toimintaan>
- Työsuojeluhallinto. Toistotyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/toistotyö>
- Työsuojelurahasto. Kohti voimavarojen ja kuormituksen tasapainoa. [Viitattu 4.10.2015]. Saatavana: https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8103.pdf
- Työterveyslaitos. 2013. Kiire lisää työtaturmia. [Verkkotiedote]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote73_2013.aspx
- Työterveyslaitos. 2015. Psykososiaalinen kuormitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.9.2015]. Saatavana: http://www.ttl.fi/partner/riskithaltuun/psykososiaalinen_kuormitus/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos. Toistotyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/toistotyö/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2015. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.9.2015]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. Fyysinen työkuormitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus

Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen työkuormitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.10.2015]. Saatavana: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus

Työturvallisuuskeskus. Työasennot ja työliikkeet. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2015]. Saatavana: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus/tyoasennot_ja_tyoliikkeet

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Työhyvinvointi - Vaikuttaako Fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen sairaslomamääriin?

Arvoisa Pirkanmaan yrittäjien jäsen,

Nimeni on Ilari Oikari. Olen 24 vuotias pk-yrittäjyyden opiskelija Seinäjoen Ammattikorkeakoulusta. Olen tekemässä opinnäytetyökseni tutkimusta työhyvinvointiin panostamisen vaikutuksesta sairaslomamääriin. Tutkimuksessa pyrin selvittämään, onko fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentämisellä vaikutusta sairaslomamääriin.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Tutkimuksen valmistuttua saatte tulokset käyttöönnne, joissa toivon olevan yrityksellenne hyödyllistä informaatiota. Tulokset julkaistaan Pirkanmaan yrittäjien toimesta.

Vastaukset viimeistään tiistaihin 15.09.2015 mennessä.

Tarvittaessa voitte ottaa yhteyttä Ilari Oikariin, joka vastaa kyselyn toteutuksesta ja tulosten raportoimisesta: ilari.oikari@seamk.fi, p. 045 6391492.

Kiitos vastauksistanne!

Ilari Oikari

LIITE 2. Kyselylomake

Työhyvinvointi - Vaikuttaako Fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen sairaslomamääriin?

1. Mihin ryhmään yrityksenne toimiala kuuluu? *

- Rakennus-, LVIS-, metalli-, maanrakennus-, siivous tai kiinteistöhoitotyöt
- Hotelli- ja ravintolatyöt, asiakaspalvelu-, myyntityöt tai kaupanalan työt
- Teollisuus-, varasto-, kokoonpano- tai tuotantotyöt
- Toimisto-, hallinto- tai atk-työt
- Jokin muu, mikä?
-
-

2. Työntekijöiden määrä *

- Yksinyrittäjä
- 1-10
- 11-30
- 31-50
- 51-100
- 101-150
- yli 150

3. Seurataanko yrityksessänne työntekijöiden sairaslomien määrää? *

- Kyllä
- Ei

4. Jos vastasit kyllä, kuinka monta päivää työntekijänne ovat olleet sairauslomalla keskimäärin kuluneina kolmena vuotena (päivää/hlö/3 vuotta)?

- 1-15
- 16-30
- 31-45
- 46-60
- yli 60

5. Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä fyysisen kuormituksen vähentämiseksi?

- Työn fyysisen kuormituksen mittaus
- Työpisteiden ergonomian parantaminen
- Työvälineiden päivitys nykyaikaisiin ja toimiviin
- Työnantajan järjestämä liikunta

Muu, mikä?

6. Onko yrityksessänne tehty seuraavia toimenpiteitä psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi?

- Työn henkisen kuormituksen mittaus
- Esimiestyön kehittäminen
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työnhallinnan lisäkoulutukset
- Kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa
- TYHY-toiminta

Muu, mikä?

7. Kuinka paljon yrityksellä on kulunut rahaa työntekijöiden ergonomian kehittämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana? *

- 0-500€
- 500-1 000€
- 1 000-3 000€
- 3 000-6 000€
- yli 6 000€

8. Kuinka paljon yrityksellänne on kulunut rahaa työhyvinvoinnin edistämiseen viimeisen kolmen vuoden aikana (€/hlö)? *

- 0-100€
- 100-500€
- 500-1000€
- 1000-2000€
- yli 2000€

9. Vapaa sana/ muuta lisättävää

—

—

—

10. Osallistuaksesi lahjakorttien arvontaan, jätä sähköpostiosoitteesi alla olevaan kenttään. Arvonta suoritetaan maanantaina 21.9.2015. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti sähköpostilla.

Sähköpostiosoite
