

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS

Case: Veisto Oy

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalous
Tradenomi
Markkinointi
Opinnäytetyö
Syksy 2010
Riitta Koivisto

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalous

KOIVISTO, RIITTA:

Työhyvinvoinnin merkitys
Case: Veisto Oy

Markkinoinnin opinnäytetyö, 57 sivua, 1 liitesivu

Syksy 2010

TIIVISTELMÄ

Kiireinen elämäntyyli vaatii veronsa: työntekijät uupuvat töissä, ja sairaseläkkeelle jäädään entistä enemmän. Sairaseläkkeiden kasvu on herättänyt yritykset kiinnittämään huomiota työpaikkojensa työhyvinvointiin. Lisäksi työhyvinvoinnin ja yrityksen menestyksen on huomattu olevan yhteydessä toisiinsa. Työhyvinvoinnista onkin tullut tämän päivän sana.

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työhyvinvointia, sen koostumusta ja merkitystä. Tavoitteena on myös antaa case-yritys Veisto Oy:lle kehitysehdotuksia, miten parantaa yrityksen työhyvinvointia.

Opinnäytetyön teoriaosuuden ensimmäinen osa käsittelee työhyvinvoinnin koostumusta, sen eri osa-alueita, tavoitteita ja keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Eri-tyisesti tarkastelen johtajan ja alaisen roolia työhyvinvoinnin muodostumisessa. Toinen osuus teoriasta käsittelee huonosti voivaa henkilöstöä. Tässä osiossa tarkastelen stressiä ja työuupumusta, toisin sanoen haittoja, joita aiheutuu jos työhyvinvoinnissa on puutteita.

Opinnäytetyöni empiriaosuudessa suoritin kvantitatiivisen työhyvinvointitutkimuksen case-yritys Veisto Oy:ssa. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii tähän tutkimukseen, sillä tutkin suurta ihmismäärää. Jaoin työhyvinvointikyselyn Veisto Oy:n Mäntyharjun toimipisteen 112 työntekijälle. Kyselyssä mitataan laajasti eri työhyvinvoinnin osa-alueita, mm fyysistä hyvinvointia, työyhteisön toimivuutta, tykytoimintaa, motivaation lähteitä, henkistä hyvinvointia, osaamista, ongelmatilanteiden ratkaisemista, työntekijän omaa jaksamista sekä työpaikan onnistumista. Empiiriseen tutkimukseen vastasi 73 case -yrityksen työntekijää, vastausprosentti on näin ollen 65 %. Työntekijöiden tyytyväisyys työpaikan oloihin on keskimääräistä parempaa, eniten parannusta toivottiin tiedonkulkuun ja palkitsemistapoihin.

Avainsanat: työhyvinvointi, motivaatio, stressi, tyky, Veisto Oy

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

KOIVISTO, RIITTA:

The Importance of Work Welfare
Case: Veisto Group

Bachelor's Thesis in Marketing, 57 pages, 1 appendix

Autumn 2010

ABSTRACT

A busy lifestyle is taking its toll. People are tired and disability pensions are becoming more and more common.

The continuous growth of disability pensions has waken companies to pay more attention to their work welfare.

This is necessary because researches prove that business success and work welfare are linked to each other. Work welfare has become a current issue.

The purpose of my thesis is to research work welfare, its constitution and meaning in everyday work life. The purpose is also to give the case company Veisto Group development suggestions on how to improve their work welfare.

The first part of the theoretical section is about the elements of work welfare, the different parts of it, the goals, and the means how to reach those goals.

The main focus will be on the roles of employer and employee in work welfare.

The second part of the theoretical section deals with employees that do not feel well. In this section stress and burnout are examined, in other words what happens when the employees are not feeling well.

The research method used in the theoretical sections is a concrete material search from written and electronic sources.

In the empirical part of the thesis a quantitative work welfare study was conducted in the case company Veisto Group. A qualitative research method was used because I wanted to study a large number of people. I distributed the work welfare inquiry to 112 employees, who are all employees in Mäntylä office. The inquiry measured the different areas of work welfare i.e: physical welfare, the functioning of work community, the maintenance of work ability, motivation, mental welfare, know-how, solving of problems, managing of workers and situations where the workplace has succeeded.

73 people answered to the case study, the response rate was 65%. The well-being of Veisto Group's personnel is better than average. The areas that needed improvement were information flow and rewarding of personnel.

Key words: work welfare, motivation, stress, maintenance of work ability, Veisto Group

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	1
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset.....	2
1.2 Tutkimusmenetelmät	4
1.3 Opinnäytetyön rakenne	5
2. TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET.....	6
2.1 Työhyvinvointi syntyy työstä	7
2.2 Työhyvinvoinnin portaat.....	9
2.3 Johtajan rooli.....	10
2.3.1 Minkälaista johtajaa tarvitaan.....	11
2.3.2 Menestyvä johtaja.....	12
2.3.3 Vuorovaikutustaidot.....	13
2.4 Alaisen rooli.....	13
2.4.1 Hyvä alainen.....	14
2.4.2 Motivaatio.....	15
2.5 Yhteisöllisyys	16
3. HUONOSTI VOIVA HENKILÖSTÖ.....	18
3.1 Stressi	18
3.2 Stressistä syntyvät seuraukset	19
3.3 Työuupumus	20
3.4 TYKY –toiminta	21
4. CASE VEISTO OY	24
4.1 Työhyvinvointikysely case-yrityksessä	24
4.2 Työhyvinvointikyselyn aihe-alueet	26
4.3 Työhyvinvointikyselyn vastaukset	27
4.3.1 Ikä ja työssäolovuodet Veistolla	27
4.3.2. Fyysinen hyvinvointi.....	28
4.3.3 Työyhteisö.....	33
4.3.4 Tyky-toiminta	40
4.3.5. Mistä saat työssäsi tyydytystä, iloa ja voimaa.....	42
4.3.6. Henkinen hyvinvointi.....	42
4.3.7. Osaaminen	45

4.3.8. Ongelmatilanteiden ratkaiseminen työpaikalla.....	48
4.3.9. Oma jaksaminen.....	49
4.3.10 Työpaikan onnistuminen.....	52
4.3.11 Työpaikan epäonnistuminen.....	52
4.3.12 Vapaa sana (kommentit ja kiitokset).....	52
4.4 Kyselytulosten analysointi.....	53
4.5 Empiirisen osan reliabiliteetti, validiteetti ja objektiivisuus.....	55
5. KEHITTYVÄ TYÖHYVINVOINTI	57

LÄHTEET

LIITTEET

1. JOHDANTO

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet suomalaisessa työelämässä vuosituhanteen vaihteessa, eikä kasvulle näytä tulevan loppua. Lisääntyvät sairauspoissaolot näkyvät myös yhteiskunnan kukkarossa, sillä ne aiheuttavat yhteiskunnalle 20 miljardin euron kustannukset vuosittain. (Salo 2007.) Mistä johtuu, että yhä useammat jäävät kotiin pienen päänsäryn takia? Ovatko suomalaiset alkaneet kiinnittää enemmän huomiota terveyteensä ja sen tähden jäävät kotiin pienen flunssan iskiessä? Jokin on pahasti vialla, kun yhä terveempi väki kokee työelämän niin rankaksi, että töistä pitää saada vapaata, joskus ilman kunnan syytäkin (Salo 2007).

Löytyykö vastaus lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin työpaikoilta? Voisiko olla, että työpaikoilla ei ole enää hyvä olla? Töihin ei ole mukava mennä, sillä esimies on kauhea valittaja, ja työkaverit puhuvat selän takana ja ilkeilevät? Vai olemmeko me suomalaiset yksinkertaisesti laiskistuneet? Jos asia on todella niin, että suomalaiset työssäkäiset oikeasti sairastelevat enemmän, on siihenkin löydyttävä jonkin syy. Eikö työpaikalla järjestetä riittävää tyky-toimintaa? Vaikka, tyky-toiminta tuli suomalaisissa yrityksissä tutuksi jo 1980-luvun lopulla, se ei kuitenkaan ole onnistunut vähentämään sairauspoissaoloja tai työkyvyttömyyseläkkeitä. (Salo 2007.)

Työelämä ja työ merkitsevät eri ihmisille eri asioita. Toisille työ tarkoittaa vaikuttamista ja osallistumista, kun taas toisille sijoittumista yhteiskuntaan, kehittymismahdollisuuksia tai silkkää toimeentuloa. On työ sitten välttämätön paha, ammatti, ura, kutsumus tai elämäntehtävä, lähtee kaikki lopulta ihmisen omasta asennoitumisesta työhönsä (Heinonen & Järvinen, 1997, 50-51.)

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset

Nykypäivää leimaa jatkuva kiire ja stressi. Nämä haittatekijät heijastuvat luonnollisesti myös työelämään. Työhyvinvointi uhkaa romahtaa. Taustalla saattaa olla 1980 – ja 1990 –luvun lama, ja ainainen pelko työpaikan menettämisestä. Työhyvinvoinnin tulisi olla jokaisen yrityksen tärkein panostuksen kohde, sillä loppujen lopuksi se on ihminen, joka työn tekee. Jos työntekijät eivät voi hyvin, ei yrityksen kannata odottaa suuria tuottojakaan. Kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva henkilöstö on päämäärää, johon jokaisen yrityksen tulisi tähdätä – oikeastaan sen pitäisi olla itsensä selvyys, sillä työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella työhyvinvointia, sen koostumusta ja kehittämistä. Empiirisen osan tavoitteena on antaa työkaluja ja kehitysehdotuksia case-yrityksen toimintaan. Päättötutkimusongelmana työssäni on:

- Mitä on työhyvinvointi ja miten sitä kehitetään?

Alaongelmana ovat:

- Millainen rooli esimiehellä ja alaisella on työhyvinvoinnin muo-
dostumisessa?
- Miten parantaa työhyvinvointia?

Vuonna 2008 *yksityinen sektori* työllisti 1 856 000 henkilöä, kuntasektori samana vuonna 509 000 henkilöä (Tilastokeskus 2009). Rajaan opinnäytetyöstäni pois julkisen sektorin, sillä yksityinen sektori vaikuttaa suurempaan määrään ihmisiä.

Yksityinen sektori voidaan jakaa kolmeen ryhmään: teollisuus, kauppa ja palvelut. Vuonna 2008 maassamme toimi 320 952 yritystä. *Teollisuuden* alan luvut näyttivät vuonna 2008 seuraavilta (Tilastokeskus 2009):

Lukumäärä	Lukumäärä%	Henkilöstö	Henkilöstö %	Liikevaihto milj. euroa	Liikevaihto %
23 290	7	382 014	25	150 644	38

Kuvio 1. Teollisuuden yritykset, niiden henkilöstö ja liikevaihto toimialoittain 2008
(Orjala 2008)

Rajaan opinnäytetyöstäni pois kaupan ja palvelun alat. Teollisuuden ala kuormittaa ihmisiä useimmiten enemmän kuin kaupan ja palvelun alat, sillä teollisuuden alat ovat fyysisesti raskaampia. Sen tähden haluankin tutkia teollisuuden alan työhyvinvointia.

Vuonna 2008 yritykset jakaantuivat henkilöstömäärän mukaan kokoluokkiin seuraavaan taulukon mukaisesti (Tilastokeskus 2009).

Suuruusluokka	Yrityksiä	Osuus %	Henkilöstö
Pk-yritykset	320 296	99,8	942 831
- pienyritykset	317 855	99,0	696 944
- keskisuuret	2441	0,8	245 887
Suuret yritykset	656	0,2	559 382
Yhteensä	320 952	100,0	1 502 213

Kuvio 2. Pk- ja suurten yritysten määrä, henkilöstö ja liikevaihtovuonna 2008
(Orjala 2008)

Rajaan opinnäytetyöstäni pois suuret yritykset, sillä Suomessa toimii vain 656 suurta yritystä. Pk-yrityksiä on huomattavasti enemmän, yhteensä 320 296. Opinnäytetyöni tuloksia voi näin ollen soveltaa laajemmalle alalle. Tutkin opinnäytetyössäni lähinnä työnantajan kannalta, käsittelemäni myös alaisasioita, mutta pääpaino on työnantajassa. Jätän opinnäytetyöni ulkopuolelle juridisen näkökulman.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössäni käytän konkreettista aineiston hankintaa painetuista ja sähköisistä lähteistä, sekä empiriaosuudessa kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Teoreettisessa tutkimuksessa tutkimusaihetta tutkitaan aiemman tutkimuskirjallisuuden avulla.

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on menetelmä, jossa kohdetta kuvataan ja tulkitaan tilastojen ja numeroiden avulla. (Kurssi – ja materiaalipione Koppa 2008.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa voidaan kerätä tilastoista, rekistereistä, tietokannoista, tai tiedot voidaan kerätä itse (Heikkilä, 2008,18).

Reliabiliteetti eli luotettavuus kertoo tulosten tarkkuuden. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia, vaan niitten tulee aina olla toistettavissa. Tutkimukseni reliabiliteettia parantavat luotettavat ja monipuoliset painetut sekä sähköiset lähteet.

Validiteetti kertoo, onko tutkimus pätevä, eli onko tutkimuksessa onnistuttu mittaamaan sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Validiteettia edesauttaa se, että asetetaan selkeät tavoitteet, muuten tutkitaan helposti vääriä asioita. Huolellinen suunnittelu ja harkittu tiedonkeruu ovat avainasemassa. Validin tutkimuksestani tekee se, että vastaan tarkasti tutkimusongelmiini, ja noudatan tutkimukseni rakennetta. Tulokset ovat myös helposti toistettavissa.

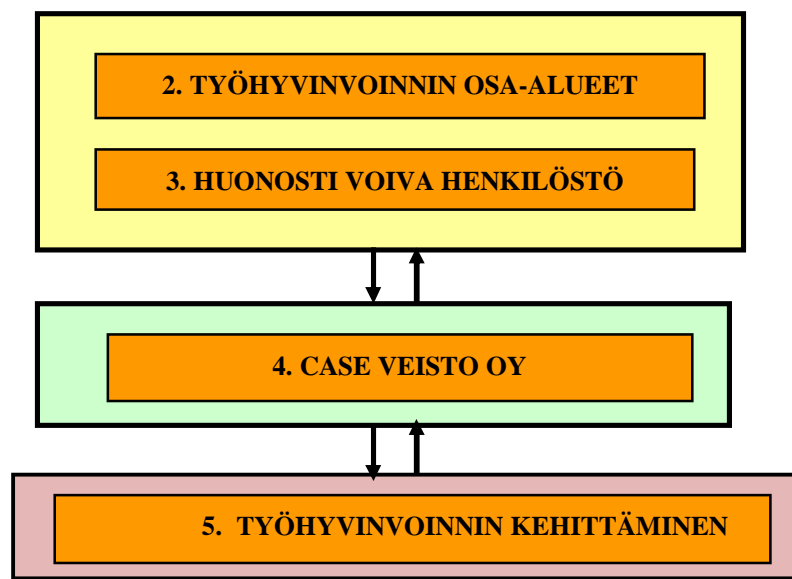
Objektiivisuus kertoo tutkimuksen puolueettomuuden, sillä tutkimustulokset eivät saa riippua tutkijasta. Omien poliittisten tai moraalisten vakaumusten ei saa antaa vaikuttaa tutkimustuloksiin. Empiirisessä osiossa tutkimani yritys on minulle entuudestaan tuttu, mutta suhtaudun objektiivisesti keräämääni tietoon (Heikkilä, 2008, 30–31).

Empiirisessä osassa kerään aineiston itse case-yrityksen työntekijöiltä kyselylomakkeella, jossa esitän monipuolisesti monivalinta – ja avoimia kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen. Kyselylomake on tässä tutkimuksessa parempi menetelmä kuin haastattelu, sillä aiheeseen liittyvät kysymykset ovat arkaluontoisia ja henkilökoh-

taisia, ja vaativat väin ollen anonyymin kyselyn. Opinnäytetyöni empiirisessä osassa suoritan siis kokonaistutkimuksen, jossa otan tutkimukseeni mukaan koko Veisto Oy:n Mäntyharjun toimipisteen henkilöstön.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Alla olevassa kuviossa 3 näkyy opinnäytetyöni rakenne teoriaosuudesta empiriaosuuteen.



Kuvio 3. Opinnäytetyön rakenne

Toinen pääluku käsittelee työhyvinvoinnin osa-alueita; mistä työhyvinvointi syntyy, johtajan ja alaisen rooli työyhteisöissä, motivaation ja vuorovaikutustaitojen merkitystä, sekä yhteisöllisyyden käsitettä.

Kolmas pääluku käsittelee huonosti voivaa henkilöstöä, toisin sanoen, mitä tapahtuu jos työhyvinvoinnissa on puutteita. Kolmannen pääluvun alalukuja ovat stressi ja työuupumus. Tässä pääluvussa käsittelem myös tyky -toimintaa.

Neljäs pääluku esittelee case -yritys Veisto Oy:n, ja empiria osuuden tutkimuksen Veisto Oy:n henkilöstön työhyvinvoinnista.

Viides pääluku on yhteenveto koko opinnäytetyöstä. Tässä luvussa kerron lisäksi omista kokemuksistani opinnäytetyötä kirjoittaessa.

2. TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

”Töissä voi nauraa ja itkeä, jos siltä tuntuu (ilman, että työkaverit pitävät kahjona)”

”Työilmapiiri, yhteisöllisyys, työkaverit, yhdessä tekeminen, toisen auttaminen, yhdessä yhteisen päämäärän eteen toimiminen”

”Ymmärretään, että ihminen on silti vain ihminen, jolla on rajalliset voimavarat”

”Siitä tietää mikä on työhyvinvointia, kun aamulla on mukava lähteä töihin”

”Tuntee kuuluvansa yhtenä tärkeänä osana työyhteisöön”

”Kaikki otetaan tasapuolisesti väheksymättä huomioon”

”Jaetaan yhdessä työntulokset (kaikkien arvostus)”

Edellä olevat vastaukset ovat Veisto Oy:n työntekijöiden vastauksia kysymykseen mitä työhyvinvointi on. Suoritin nimettömän kyselyn caseyritys Veisto Oy:ssä, sillä halusin kartoittaa työntekijöiden käsitystä työhyvinvoinnista, ja mitä siihen koetaan kuuluvan. Yhteinen piirre vastauksissa oli se, että työntekijät haluttiin nähdä ennen kaikkea ihmisinä vaillinaisuuksineen ja vikoineen. Kukaan ei ole täydellinen työko-
ne, joka työskentelisi taukoamatta ja väsymättä.

Ihmisen yksityiselämä vaikuttaa automaattisesti työelämään, vaikuttaen näin työpanokseen. Esimiehen tulisi olla ymmärtäväinen, ja ennen kaikkea ihmisläheinen, toisin sanoen hyvä ihmisjohtaja. Valitettavan usein näin ei kuitenkaan ole, vaan johtajat näkevät työntekijät ainoastaan voittojen ja riihikuivan tekijöinä. Toisaalta, työntekijöiden motivaatio ei ole aina kohdillaan. Asioista valitetaan usein, vaikka oikeastaan ei olisi mitään valitettavaa.

Parhaimmillaan organisaatio toimii kuin orkesteri, jossa yhteinen sävel ja puhdas sointi tuottavat iloa ja nautintoa. Siinä soitannossa jokaisen ääni on tärkeä ja antaa tilaa myös improvisoinnille .

(Kaivola, Launila, 2007, 10).

Yritysten olisi siis aika panostaa työhyvinvointiin, sillä laskelmien mukaan yritykset voivat saada 20 – kertaisina takaisin ne rahat, jotka investoidaan työhyvinvointiin (Nummelin, 2007, 91). Työhyvinvointiin panostaminen ei välttämättä tarkoita suuria taloudellisia investointeja, vaan ratkaisuja voidaan löytää arkipäivän oivalluksista tai uusista toimintamalleista. Ideoita varmasti löytyy, on vaan järjestettävä aikaa avoimelle keskustelulle.

(Nummelin, 2007, 93.)

Työhyvinvointi on asia, josta keskustellaan tänä päivänä vilkkaasti, silti suomenkielinen Word – ohjelma ei tunnista sanaa työhyvinvointi. (Salojärvi, 2010). Olen myös huomannut asian opinnäytetyötäni kirjoittaessa. Yritysten työhyvinvointia ja tuottavuutta ei osata yhdistää, vaan niitä käsitellään kahtena erillisenä asiana. Työhyvinvointi on jotain, mitä naispuoliset henkilöstöammattilaiset harjoittavat, tuottavuus kun on taas miespuolisten insinöörien alaa. Työhyvinvointia pitäisi siis olla, mutta vastuu siitä katsotaan kuuluvan jollekin muulle kuin itselle. (Salojärvi 2010)

2.1 Työhyvinvointi syntyy työstä

Saavutetaanko työhyvinvointi koulutuksilla tai kenties virkistyspäivillä? Työhyvinvointi ei synny päivässä, ulkopuolinen ei voi sitä tuottaa, eikä se ole ostettavissa (Kaivola&Launil 2007, 127 - 128). Työyhteisön pitää olla toimiva, jotta työntekijät voivat hyvin. Työhyvinvoinnin luo jokainen työntekijä omalla toiminnallaan. Yrityksen johdon ja esimiesten tehtävänä on luoda toiminnalle sellaiset puitteet, että työhyvinvointi voi toteutua mahdollisimman hyvin. (Castren, 2010.)



Kuvio 4. Toimivan työyhteisön elementit (Kaivola, Launila, 2007, 134).

Perustehtävä on yrityksen olemassaolon syy. Sen toimivuuden ja tuottavuuden kannalta on kuvioden muiden asioiden oltava kunnossa. Johtajilla ja työntekijöillä on omat vastuunsa ja roolinsa, jotta työpaikka olisi kaikille mukava paikka tulla. Positiiviseen yhteisöllisyyteen kuuluu hyvä henki työntekijöiden keskuudessa, luottamus ja yhteenkuuluvuuden tunne. Työntekijöillä on aito yhteys toisiinsa ja keskustelulle järjestetään tilaa. Avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku yhdistävät organisaatiossa toimivat ihmiset toisiinsa, ja antavat näin tilaa ideoinnille. Vuorovaikutuksesta seuraa kehittymistä, sillä kehittyminen vaatii keskustelua. Toimivat rakenteet ja riittävät resurssit pitävät sisällään yhteiset pelisäännöt. Työjärjestelyt, rajat, vastuut ja vapaudet ovat työntekijöillä selvillä, työvälineet ovat turvalliset, sekä työyhteisö viihtyisä.

Mikään työpaikka ei ole ristiriidaton ja ongelmaton, mutta hyvässä työpaikassa ristiriidat osataan tunnistaa ja käsitellä oikealla tavalla. Hyvässä työpaikassa ongelmiin puututaan lisäksi välittömästi.

Kyllin hyvä johtaja on oikeudenmukainen ja avoin. Hyvä johtaja antaa työntekijän olla oma itsensä, sekä kannustaa ja antaa palautetta kaikille, ei ainoastaan esimiehille (Kaivola, Launila, 2007, 135.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Ihminen on kokonaisuus, jonka hyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Teoreetikko Abraham Maslow'n motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen tarve (Rauramo, 2004, 39). Työstä, niin kuin elämisestäkin, on nautittava, on oltava motivaatiota toimia, muuten työstä, tai elämisestä yleensäkin ei tule mitään. Alla olevasta kuvista 5 ilmenee Maslow'n tarvehierarkian viisi porrasta.



Kuvio 5. Maslow'n tarvehierarkia (Rauramo, 2004, 40)

Alempien portaiden tarpeiden on oltava kunnossa, että päästään etenemään portaita ylöspäin. Korkeinta tarvehierarkian porrasta ei voida saavuttaa jos alemman tason tavoitteissa on puutteita. (Rauramo, 2004, 40.)

Maslow'n teoriaa on kritisoitu paljon, sillä sen mukaan ihminen on alati tarpeidensa armoilla. Teoriaa on kuitenkin käytetty paljon työelämässä, sillä sen on havaittu vaikuttavan huomattavasti ihmisen työmotivaatioon ja sen sisältöön. Suomalaisessa työelämässä alemmat tarpeiden tasot on usein tyydytetty, ja kiinnostus onkin ylemmissä portaissa. (Lämsä, Hautala, 2005, 83.)

2.3 Johtajan rooli

Tuo osoittaa, että Risto Reipas oli hyvä päällikkö”, sanoi muukalainen. ”Päällikkö on vilpittömästi kiinnostunut alaisistaan ja välittää heistä. Yksi tapa osoittaa se on pitää hyvää huolta heidän tarpeistaan ja välittää heidän hyvinvoinnistaan
(Allen, 1994, 101).

Jokainen ihminen on erilainen, eri ihmiset tarvitsevat näin ollen erilaisia käsittelytapoja. Ihmisten erilaisuus on asia, joka työyhteisön johtajien tulee ottaa huomioon. Toinen työntekijä saattaa tarvita paljon kannustamista, kolmas ohjeistusta ja neljäs haluaa työskennellä täysin itsenäisesti ilman, että hänen työhönsä puututaan.

Johtajan asema on haasteellinen, sillä johtajien odotetaan olevan yli-ihmisiä, jotka tunnistavat jokaisen ihmistyyppin, ovat empaattisia, mutta samalla myös jämeriä. Haasteet johtamisessa korostuvat huonoina aikoina: kun lama iskee, on johtajien tehtävä joskus vaikeitakin päätöksiä. Epävarmuus työpaikoilla saa ihmiset käyttäytymään eri tavalla kuin ennen. Motivaatio laskee, ja pelko saa ihmiset oireilemaan. Paras tapa johtaa henkilöstöä vaikeina aikoina on avoin, rehellinen ja runsas viestintä. Rehellisyys maan perii, sanotaan vanhassa sananlaskussakin. (Rainisto, 2010, 40.)

2.3.1 Minkälaista johtajaa tarvitaan

Johtajan tulisi olla oikeudenmukainen, mutta onko oikeudenmukaisuus aina haluttava piirre johtajassa, jos yrityksen tuottoja mietitään? Antiikin Kreikan Odysseia - eepoksessa on kohta, jossa muistutetaan, että johtajan ei tulisi olla oikeudenmukainen. Odysseus oli kohdellut alamaisiaan aina oikeudenmukaisesti, mutta alamaiset eivät silti olleet kiitollisia. Historiasta ilmenee useita tapauksia epäoikeudenmukaisen johtajien paremmasta selviytymisestä. (Castren, 2001, 32-33.)

Oikeudenmukainen tai ei, johtajuus edellyttää jatkuvaa havainnointia ja vuorovaikutusta, päämääränä suunnata työntekijöiden voimavarat yhteisen tavoitteen suuntaan (Palmu, 2003, 172). Edellinen lause kiteyttää lyhyesti johtajan olemisen tarkoituksen.

Johtaja tasapainoilee ammatillisen roolin ja oman persoonansa välissä, hän on esimerkki ja malli, hän on lähellä työtä, mutta samanaikaisesti riittävän etäällä. Johtaja näkee todellisuuden ja tunnistaa oleellisen. (Palmu, 2003, 172.)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. VAADIN!2. VÄLITÄN!3. VIRKISTÄN! |
|--|

Kuvio 6. Valmentavan johtamisotteen ydin (Korpi, Tanhua, 2008, 23)

Yllä olevasta kuviosta 6 ilmenee johtajan kolme tärkeintä tehtävää. Työntekijöiltä pitää vaatia sitoutumista ja heidän hyvinvoinnistaan pitää välittää järjestämällä asianmukaista virkistäytymistä.

2.3.2 Menestyvä johtaja

Principis est virtus maxima nosse suos-

Tuntea oma väkensä on johtajan suurin voima

-Martialis (Helsilä, 2002, 6).

Jotkut sanovat, että johtajaksi ei tulla, vaan johtajaksi synnyttään. Sanonnan mukaan toisilla ihmisillä olisi siis synnynnäinen taipumus johtajuuteen. (Lönnqvist, 2007, 47). Johtajuuden ydin on kuitenkin se, että nauttii johtamistyöstä. Johtajan on hyväksyttävä, että johtamiseen kuuluu niin ylä- että alamäkiä, ja jokaisessa vaiheessa on oltava valmis johtamaan työntekijöitä eteenpäin (Palmu, 2003, 175). Yleensä kaikille johtajille tyypillisiä piirteitä ovatkin aloitteellisuus ja aktiivisuus. (Jalava, 2001,8.)

Hyvältä ja menestyvältä johtajalta on löydyttävä tieto-taitoa, eli niin sanottua teknistä pätevyyttä, kykyä työskennellä ihmisten kanssa, eli sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja. Lisäksi johtajan tulee osata hahmottaa kokonaisuuksia ja eri toimintojen vaikutuksia. (Palmu, 2003, 175).

Kaikki lähtee johtajan riittävän hyvästä itsetunnosta, ja halusta toimia ihmisten johtajana. Johtajan on arvostettava omaa johtajuuttaan ja oltava itsekriittinen työnsä suhteen. (Järvinen, 2000, 27)

2.3.3 Vuorovaikutustaidot

”Tervetuloa töihin”, yksinkertainen lause, mutta harvoin kuultu johdon tai esimiehen suusta. Vuorovaikutustaidot ovat erittäin tärkeä ominaisuus johtajalla, vaikka niitä joskus onkin pidetty pehmoilijoiden taitoina. Voisi kuvitella, että alainen työskentelee tehokkaammin, jos hänellä on kannustava ja mukava esimies. Hyviä vuorovaikutustaitoja voi käyttää arkisissa käytävätilanteissa. Tervehdykset on se mistä aloitetaan, mutta johtajan olisi hyvä silloin tällöin kävellä alaisen työpisteelle ja vaihtaa tämän kanssa muutama rento sana. (Savaspuro, 2009, 51.)

Vuorovaikutustaitoihin kuuluu myös palautteen antaminen. Jos työntekijä ei koskaan saa palautetta, ei hän voi tietää missä kohdin hänen tulee kehittyä. (Savaspuro, 2009.) Työntekijän itsetuntoon ei voi kohota, jos positiivista palautetta ei koskaan anneta. Palaute on aina tärkeää, on se sitten huonoa tai hyvää, sillä ainoastaan huomioimalla työntekijää tuntee työntekijä itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä.

2.4 Alaisen rooli

Käsittelin aikaisemmin johtajan roolia työyhteisössä; sitä millainen johtajan tulee olla, että työyhteisö toimii. Tulee kuitenkin muistaa, että alaisella on oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämässä ja saavuttamisessa. Esitin aiemmin työhyvinvoinnin portaattimallin, jossa askel askeleelta siirrytään ylöspäin kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia. Jokaisen askelman on oltava kunnossa, että ihminen kokee tyytyväisyyttä elämässään. Ihmisen yksityiselämä vaikuttaa työhön, mutta myös työ yksityiselämään. Henkilökunta on aina ensisijaisesti ihmisiä ja sitten vasta työvoimaa (Haapalainen, 2005, 43).

2.4.1 Hyvä alainen

Johtajalta vaaditaan hyviä sosiaalisia taitoja, mutta myös alaisen tulee osata hyvät vuorovaikutustaidot. Alaisen tulla olla vastaanottavainen erityisesti palautteen suhteen, eikä ajatella, että kaikki saatu palaute on aina negatiivista.

Alla olevassa kuviossa 7 on kolme alaisen tärkeintä tehtävää työelämässä. Alaisen tulee olla sitoutunut työntekoon, hänen tulee arvostaa työtänsä, ja työtovereitaan, sekä kehittää itseään ja omia taitojaan.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. SITOUUDUN!2. ARVOSTAN!3. KEHITÄN! |
|--|

Kuvio 7. Valmentavan johtamisotteen ydin (Korpi, Tanhua, 2008, 31)

Työelämässä kaikki alkaa ihmisestä, sillä ihminen päättää itse miten suhtautuu työhönsä. Ajatus lähtee positiivisesta asenteesta työkavereita ja esimiestä kohtaan. Työstä ja työn tuloksista pitää välittää, me-henki kuuluu työpaikoille. Työtä pitää osata arvostaa ja olla tietyllä tavalla nöyrä, sillä työnteko ei ole koskaan itsestään selvyys. Välittäminen omasta työstään johtaa siihen, että itseä haluaa jatkuvasti kehittää. Halu olla parempi siinä mitä tekee, on hyvä motivaation lähde.

2.4.2 Motivaatio

Missä on tahtoa, siinä on tie.

(Suomalainen sanalasku)

Jollekin matemaattiset kaavat ja laskut tuottavat täyttä tuskaa, toinen taas nauttii visaisten pulmien selvittämisestä. Eri ihmisillä on eri kiinnostuksen kohteet, luontaiset taipumukset tehdä jotain tiettyä asiaa. On kyse motivaatiosta, joka ajaa ihmistä eteenpäin toimimaan sellaisen asian parissa mistä nauttii. Mikään työ ei siis sinänsä ole innostava tai tylsä. On vaan löydettävä oikeat ihmiset tekemään oikeita, juuri hänelle sopivia töitä. (Helin, 2004,72). Motivaatiota voidaan kutsua toiminnan sytykkeeksi. Maslow'n tarvehierarkian mukaan motivaatio riippuu ihmisen sisäisistä tarpeista, ja sitä voidaan vahvistaa ulkoisilla kannusteilla. Ulkoisia kannusteita ovat rahalliset palkkiot ja kiitokset. Toiset eivät ulkoisia kannusteita tarvitse, vaan oma sisäinen tarve ajaa heitä eteenpäin.(Strömmer, 1999, 150).

Motivaatio syntyy kolmen tekijäryhmän yhteisvaikutuksesta; työntekijän persoonallisuudesta, työstä ja työympäristöstä. Näiden kolmen tekijän yhteisvaikutuksesta syntyy motivaatio, ihmisen taipumus suhtautua työhön ja elämään yleensäkin. Työntekijän persoonallisuuteen kuuluu hänen mielenkiinnon kohteensa ja harrastuksensa. Asenteet työtä ja itseä kohtaan kuuluvat myös työntekijän persoonallisuustekijöihin. Lisäksi tarpeet, kuten liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet vaikuttavat persoonallisuuteen. Työhön kuuluu työn sisältö, mielekkyys, vaihtelevuus, saavutukset, eteneminen ja kehittyminen. Lisäksi vastuu, itsenäisyys ja saatu palaute ja kiitos vaikuttavat työmotivaatioon. Kolmantena tekijänä motivaatioon vaikuttaa työympäristö. Työympäristö voidaan jakaa kahteen: taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät, sekä sosiaaliset tekijät. Taloudellisiin ja fyysisiin ympäristötekijöihin kuuluu mm. palkkaus, työolosuhteet ja työn järjestely, kuten työturvallisuus. Sosiaalsiin tekijöihin luetaan johtamistapa, sosiaaliset palkkiot ja organisaation ilmapiiri.

(Strömmer, 1999, 151.)

Keskeinen asia työhyvinvointiin johtavassa toiminnassa on motivaatio. Motivaatiota pitää löytyä niin työnantajan, kuin työntekijänkin puolelta. Motivaatiota löytyi Dalmed Oy Ab:n johtavalta työterveyslääkäriltä Ove Näsmanilta, sekä Ruotsinkielisen kauppakorkeakoulun Hankenin professori Guy Ahoselta. He kehittivät ratkaisukeskeisen Druvan –mallin (**DR**agsfjärd, **UtV**eckling och **arbetsförmågAN**). Druvan (rypäleet tertussa), kuvaa myös sitä, miten yksilöiden tiivistä yhteistyöstä syntyy jotain suurta. Druvan-malli on käytännönläheinen tapa kehittää johtamista, työympäristöä, työyhteisöä ja työntekijöiden työkykyä. Druvan-mallia on kokeiltu Dragsfjärdin kunnassa vuosina 2002-2005 hyvin tuloksin. (Rissa, 2007, 10.) Sairaupoissaolot vähenivät vuoden 2001 17,1 sairauspoissaolopäivästä 12,2:een vuonna 2005 (Rissa, 2007, 62).

2.5 Yhteisöllisyys

Organisaatiot koostuvat ihmisistä, joilla on yhteinen tavoite ja tehtävä. Työelämässä toisen ihmisen merkitys korostuu entistä enemmän, sillä kaikki organisaation jäsenet työskentelevät yhdessä saman päämäärän eteen. (Kaivola, Launila, 2007, 77.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokaisen organisaation jäsenen tulisi ajatella asioista samalla tavalla. Riittää, että työntekijät jakavat yhteisen näkemyksen työn kohteesta ja tavoitteista. (Borgman, Packalen, 2002, 107-108.)

Yhteisöllisyys käsitetään usein väärin: luullaan, että vastuuta ja organisaatio rakennetta ei ole, vaan työntekijät keskittyvät ainoastaan yhdessäoloon. Tosiasia kuitenkin on, että yhteisöllisyys ja sitä kautta syntyvä me-henki on suoraan verrannollinen yrityksen tulokseen. Yhteisöllisyys tukee työelämässä terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. (Kaivola, Launila, 2007, 77.)

Me-hengen syntymiseen vaikuttavat tehtävän arvo ja arvostus. Mitä innokkaammin ja intohimoisemmin johonkin tehtävään suhtaudutaan, sitä enemmän sitä varten

taistellaan, ja sitä suurempi on työntekijöiden sitoutuminen. Kriisitilanteet, ja ennen kaikkea niistä selviytyminen vahvistavat me-henkeä. (Korpi, Tanhua, 2008, 104.)

3. HUONOSTI VOIVA HENKILÖSTÖ

Sairauspoissaolot lisääntyvät uhkaavasti aiheuttaen yhteiskunnalle kovia kustannuksia; vuosittain sairaudet aiheuttavat yhteiskunnalle 20 miljardin euron kustannukset. Teollisuuden aloilla luvut ovat kaikista korkeimmat, sillä vuosittain 6,5 prosenttia työpanoksesta menetetään sairauden tai tapaturman vuoksi.

(Salo, 2007).

Yritykset joutuvat tehostamaan toimintojaan pysyäkseen mukana alati muuttuvassa yritysmaailmassa. Muutokset kohdistuvat työntekijöihin, joilta yhtäkkiä saatetaan odottaa laajempaa kielitaitoa, työn monipuolistumista, sekä lisää haasteita ja vastuuta. (Luoma, 1990, 41.) Muutokset ja sen mukana tuomat paineet lisäävät työntekijöiden stressiä.

3.1 Stressi

Erilaiset muutokset organisaatiossa kuormittavat henkilöstöä ja paineet käyvät joskus liian suuriksi, syntyy stressiä. (Luoma, 1990, 41.)

Stressitöntä elämää kukaan tulee tuskin koskaan kokemaan, sillä stressi kuuluu osana ihmisen elämään. Stressi ei välttämättä ole negatiivinen asia, vaan se saattaa auttaa ihmistä selviytymään tiukoista tilanteista, ja ylittämään rajojaan. Stressiä on kuitenkin kahdenlaista, positiivista ja negatiivista. (Salminen, Heiskanen, 2009, 26.) ”Hyvä” stressi vie ihmistä eteenpäin, mutta ”huonon” stressin seuraukset voivat olla tuhoisatkin. Pahimmillaan stressi voi johtaa pitkiin sairauspoissaoloihin, ja näin ollen yrityksen tuottavuuden ja tehokkuuden heikentymiseen. (Luoma, 1990, 41.)

Itävaltaisakanadalainen Hans Selye lanseerasi stressi-käsitteen 1930-luvulla.

Selyen mukaan stressi tarkoittaa kaikkia niitä reaktioita, joita elimistössä esiintyy siihen kohdistuvien ulkoisten tekijöiden seurauksena. Stressi tarkoittaa siis fyysistä tai henkistä rasitusta, johon elimistö reagoi puolustusmekanismeilla sopeutuakseen tilanteeseen.

1970-luvulla esitetyn yksilö-ympäristö yhteensopivuus -teorian (PEF – teorian) eli työstressi teorian mukaan stressi syntyy yksilön ja hänen työympäristön välisessä vuorovaikutustilanteessa. Kun yksilön kyvyt ja ympäristön vaatimukset ovat ristiriidassa, syntyy stressiä. (Lämsä, Hautala, 2005, 69.)

Usein sanotaan, että pieni stressi parantaa tuloksia. Stressistä ja kiireestä onkin tullut jonkinlaisia statussymboleita. Totuus on kuitenkin se, että vaikka työt ovat fyysisesti keventyneet, ovat ihmisten henkiset paineet lisääntyneet. Henkinen paine voikin kuormittaa ihmistä salakavalasti. (Nykänen, 2009, 22–23.)

3.2 Stressistä syntyvät seuraukset

Stressi aiheuttaa ihmisellä erilaisia fysiologisia, psykologisia ja käyttäytymiseen liittyviä oireita. Psykologisiin oireisiin kuuluvat muun muassa ahdistus, apaattisuus, tylsyys, masennus, jännitys, syyllisyys ja pettymyksen tunne. Käyttäytymiseen liittyvät oireet näkyvät esimerkiksi työntekijän jatkuvina poissaoloina, motivaation puuttumisena ja syrjävetäytymisenä.

(Lämsä, Hautala, 2005, 71.)

Stressaantuneen ihmisen mieliala laskee. Tarkkaavaisuus, keskittymiskyky, muisti sekä oppimistoiminnot heikkenevät. Ulkopuolisista häiritsevistä tekijöistä tulee entistä hankalampia käsitellä, ja ihminen kokee, ettei hän ole tilanteen hallitsija. Kykenemättömyyden ja epäonnistumisen tunteet valtaavat mielen, sillä mikään ei onnistu, mitään ei jaksu, eikä missään pärjää. (Nykänen, 2009, 49.)

Työstressi voi pahimmillaan aiheuttaa sydän- ja verisuonitauteja, sekä mielenterveysongelmia. Jos stressistä tulee pysyvää, sydäninfarktirisiki nousee ja verenpaine kohoaa. (Nykänen, 2009, 22-23.)

Opinnäytetyössäni on tullut useasti ilmi se, että henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Tärkeimmästä voimavarasta on siis pidettävä huolta. Työstressiin voidaan pyrkiä vaikuttamaan usealla eri tavalla: työtä ja työympäristöä kehittämällä, sekä kehittämällä yksilön valmiuksia selviytyä työstressistä. Työn sisältöön voidaan

muun muassa vaikuttaa työkierrolla, jolloin työntekijä siirtyy tehtävästä toiseen, näin saadaan aikaan vaihtelua. Myös laajennettaessa työtä työntekijälle tarjotaan vaihtelua, tällöin työhön lisätään uusia tehtäviä. Erilaisilla koulutuksilla pyritään lisäämään työntekijöiden tietoja ja taitoja, mutta myös opetetaan miten selviytyä stressaavista tilanteista paremmin. (Luoma, 1990, 46.)

3.3 Työuupumus

Pahimmillaan työstressi voi kehittyä työuupumukseksi, eli burnoutiksi. Työuupumus on vakava krooninen stressioireyhtymä, joka kehittyy stressistä, mutta on paljon stressiä vakavampi tila. (Lämsä, Hautala, 2005, 74.) Työuupumus voi kehittyä kenelle tahansa, mutta persoonallisuuden ohella tietyt yksilön ominaisuudet lisäävät sen riskiä. Näitä ominaisuuksia ovat ikä, sukupuoli, rooliodotukset, siviilisäät, perhesuhteet ja koulutus. Myös tietenkin itse työ ja työympäristö voivat aiheuttaa työuupumusta, kuten liian pitkät työajat tai työn yksitoikkoisuus. (Lämsä, Hautala, 2005, 77 - 78.)

Fyysisesti uupunut henkilö on alati väsynyt, ja hänen energiatasonsa on alhainen. Muita fyysisiä oireita on muun muassa säännöllinen päänsärky, pahoinvointi ja uni-vaikkeudet. Tunneperäinen uupumus aiheuttaa masennusta, avuttomuuden ja ansassa olemisen tunnetta. Depersonalisaatio on käyttäytymistapa, jossa ihminen on kyyninen, ja kohtelee muita huonosti. (Lämsä, Hautala, 2005, 78.)

Työuupumus voi olla ihmiselle uudelleen orientoitumisen paikka, joka opettaa ihmisen kuuntelemaan itseään ja omia rajojaan. Lisäksi, työuupumus voi opettaa ihmisen sanomaan liialle kuormitukselle ajoissa ei. (Hiltunen, 2009.)

Organisaatiot reagoivat tilanteeseen usein vasta, kun useampi henkilö jää sairauslomalle. Tällöinkin uupumus nähdään yksilötason ongelmana, eikä sen katsota vaikuttavan koko organisaatioon. (Seuri, Suominen, 2009, 182.)

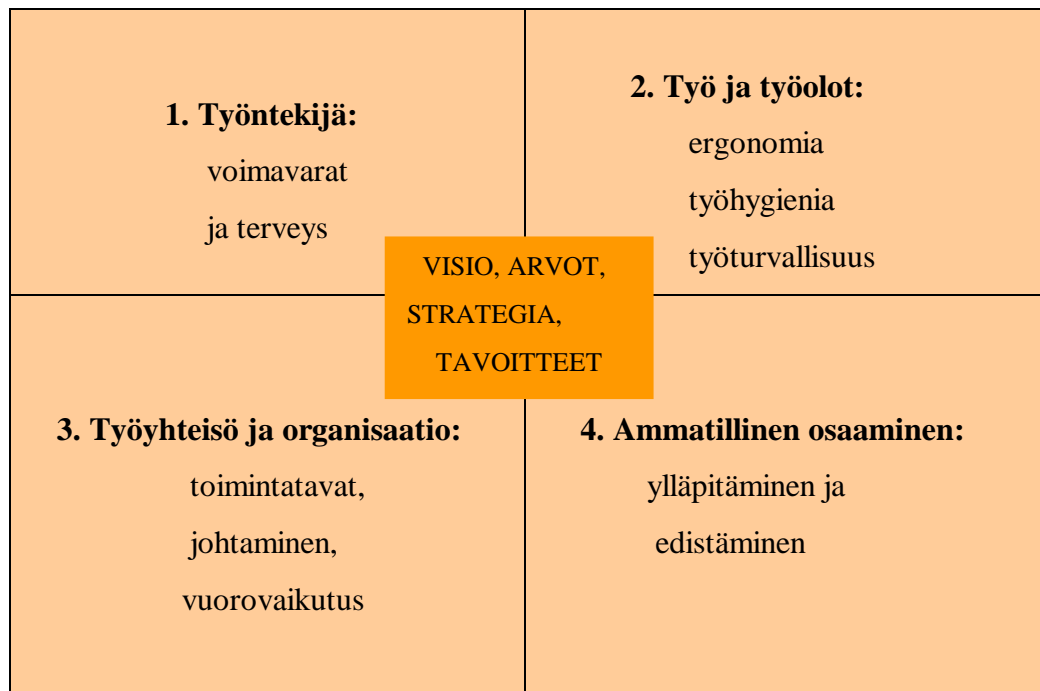
3.4 TYKY –toiminta

Kun henkilöstö voi hyvin menestyy organisaatio myös taloudellisesti hyvin. Näiden kahden asian on todettu olevan yhteydessä toisiinsa, ja siksi yritykset ovatkin alkaneet panostaa tyky -toimintaan, eli työkykyä ylläpitävään toimintaan yhä enemmän. (Rauramo, 2004, 29.) Työkykyä ylläpitävä toiminta panostaa henkilöstön terveyden edistämiseen, mutta työympäristöön ja työyhteisöön pyritään myös vaikuttamaan asenteita, arvoja, tietoja ja taitoja uudistamalla ja kehittämällä. (Rauramo, 2004, 30).

Tyky-toiminnan mittareina voidaan pitää työtapaturmien ja sairauspoissaolojen määrää ja keskimääräistä eläkeikää. Ongelmana on kuitenkin se, että useimmiten mittarit tyky – toiminnalle puuttuvat kokonaan. Virkistyspäivän tai viikoittaisen kuntoilutuokion vaikutuksia ei osata mitata. (Yrjölä, 2006.)

Erillisten työkykyohjelmien laatiminen yrityksissä on nykyaikana normaalia (Helsinki, 2002, 172). Yritys saattaa nimetä keskuudestaan erillisen tyky –ryhmän, joka ylläpitää ja valvoo tyky –toiminnan toteutumista. Jokaisella organisaation jäsenellä on oma roolinsa tyky – toiminnan toteutumisessa, sillä onnistuminen perustuu pitkälti yhteistyöhön. (Rauramo, 2004, 31.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen voidaan jakaa neljään kohdeluokkaan alla olevan kuvion 8 mukaan:



Kuvio 8. Tyky – toiminnan kohteet, joita organisaation visio, arvot ja strategia ohjaavat (Rauramo, 2004, 30).

Suomen parhaaksi työpaikaksi (Great Place to Work) valittiin vuonna 2010 kolmannen kerran ohjelmistoyhtiö Reaktor. Helsinkiläinen Reaktor voitti suositun yleisen sarjan, johon saa osallistua kaikki yritykset, joiden henkilöstömäärä on enemmän kuin 50, mutta vähemmän kuin 500. Reaktorissa ilmapiiri on avoin, sillä kenelläkään ei ole omaa huonetta. Yrityksen saunassa on aina peruslämpö päällä, ja torstaisin se on henkilöstön vapaassa käytössä. Firman pakettiauto ostettiin henkilöstön käyttöön. Reaktorin liikevaihto kasvoi vuonna 2009 20 prosenttia, tämän johdosta yhtiö maksoi henkilöstölle jouluna tuplapalkan.

Keväällä Reaktor antoi jokaiselle työntekijälle lahjaksi jopon, jolla haluttiin kannustaa henkilöstöä työmatkapyöräilyyn.

Pienten työpaikkojen sarjan voitti helsinkiläinen antureita valmistava Sick. Kun työntekijä allekirjoittaa yrityksessä työsopimuksen, saa hän samana päivän koko perheelle osoitetun kukkalähetyksen kotiinsa. Sick tekee parhaansa, että työntekijä saa itse päättää omiin töihinsä liittyvistä asioista. Yritys kiittää työntekijöitään kukin ja hedelmäkorein. Lahjana on jopa ollut kotisiivous. Yrityksessä on tehty hyvin selväksi se, että kaikki ovat yhdenvertaisia. Jos esimies lähtee kesken päivän kotiin, saavat muutkin lähteä. Sick on voittanut sarjassaan kolme kertaa. (Mikkonen, 2010.)

4. CASE VEISTO OY

Case yritykseni on pk-yritys, ja se toimii konepajateollisuuden alalla.

Veisto Oy on 1964 perustettu mäntyharjulainen 200 henkeä työllistävä perheyrittäjä. Yrityksen tuotteita ovat HewSaw -merkkiset sahakoneet ja sahalinjat, Polaria kylpyhuonekalusteet ja Vera mäntysahatavara. Veistolla on lisäksi myös oma saha Kissakoskella Hirvensalmella.

Yritys toimii maailmanlaajuisesti, viennin osuus tuotannosta on noin 80%. Viime vuosina vientiä on ollut mm. Ruotsiin, Saksaan, USA:han, Kanadaan, Australiaan, Ranskaan, Belgiaan, Chileen, Venäjään, Uuteen-Seelantiin, Latviaan ja Romaniaan. Veisto Oy:llä on sahakonepuolella tytäryhtiöitä Ruotsissa, Saksassa, Kanadassa, USA:ssa ja Australiassa. Lisäksi yrityksellä on useita agentteja eri maissa edustamassa sitä. Veisto Oy:n arvoja ovat tuotto, innovaatio, korkea laatu, asiantuntemus, työssä viihtyvyys, joustavuus ja luotettavuus (Veisto Oy 2010.)

4.1 Työhyvinvointikysely case-yrityksessä

Suoritin Veisto Oy:ssä anonyymien työhyvinvointikyselyjen Mäntyharjun toimipisteen työntekijöille. Jaoin työhyvinvointikyselyn 112 työntekijälle, eli kaikille Mäntyharjun toimipisteessä työskenteleville henkilöille, joiden nimet olivat yrityksen henkilöluettelossa. Vastauksia sain yhteensä 73. Vastausprosentti oli näin ollen n. 65 %, mikä on erittäin hyvä.

Julkaisin kyselyn 10. helmikuuta 2010 ja vastausaikaa oli 1. maaliskuuta 2010 asti. Kyselyyn oli siis aikaa vastata 20 päivää. Ennen kyselyn julkistamista testasin kyselyä satunnaisella henkilöllä, ja lopulta hyväksyin kyselyn ohjaavalla opettajallani, sekä työnantajallani. Jaoin kyselyn jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti. Kyselyyn sai palauttaa joko Veiston ruokalan ilmoitustaululla olevaan lukittuun aloitelaatikkoon, tai konepajan ilmoitustaululla olevaan laatikkoon. Vastauspaikkoja

oli kaksi, sillä suurin osa konepajan työntekijöistä ei käy Veiston ruokalassa kahvila tai syömässä.

Kyselyni oli kattava kvantitatiivinen kysely (liite 1), jossa käsittelin kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä; fyysistä hyvinvointia, työyhteisöä ja johtamista, henkistä hyvinvointia, osaamista sekä omaa jaksamista.

Kyselyssä oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Taustamuuttujina kyselyssäni olivat ikä ja työssäolovuodet Veistolla.

Alla olevassa kuviossa 9 näkyy työhyvinvointikyselyn aikataulu.

VAIHE	PÄIVÄMÄÄRÄ
kyselyn ensimmäinen versio	<i>2.2.2010</i>
kyselyn muokkaus	<i>8.2.2010</i>
kyselyn testaus	<i>8.2.2010</i>
opettajan hyväksyntä	<i>8.2.2010</i>
työnantajan hyväksyntä	<i>9.2.2010</i>
kysely julki	<i>10.2.2010</i>
viimeinen vastauspäivä	<i>1.3.2010</i>
analysointi	<i>2.3.2010</i>

Kuvio 9. Työhyvinvointikyselyn aikataulu

4.2 Työhyvinvointikyselyn aihe-alueet

Alla olevassa kuviossa 10 näkyy kaikki työhyvinvointikyselyn kysymykset, sekä kysymyksen tyyppi. Kaksi ensimmäistä kysymystä olivat taustamuuttujia, kysymykset 3,4,7,8 ja 10 monivalintakysymyksiä, sekä kysymykset 5,6,9 ja 11-13 avoimia kysymyksiä.

1. Ikä
2. Työssäolovuodet Veistolla
3. Fyysinen hyvinvointi (*monivalinta*)
4. Työyhteisö (*monivalinta*)
5. Tyky-toiminta (*monivalinta*)
6. Mistä saat työssäsi tyydytystä, iloa ja voimaa (*avoin*)
7. Henkinen hyvinvointi (*monivalinta*)
8. Osaaminen (*monivalinta*)
9. Miten ongelmatilanteet ratkaistaan työpaikallasi? (*avoin*)
10. Oma jaksaminen (*monivalinta*)
11. Missä kohdin työpaikallasi ollaan onnistuttu? (*avoin*)
12. Missä kohdin työpaikallasi ei olla onnistuttu? (*avoin*)
13. Vapaa sana (kiitokset ja kommentit) (*avoin*)

Kuvio 10. Työhyvinvointikyselyn kysymykset

4.3 Työhyvinvointikyselyn vastaukset

Seuraavaksi esittelen kyselyn vastaukset.

Etenen vastauksissa kyselyn ensimmäisestä kysymyksestä viimeiseen. Case-
osuuden kysymykset on johdettu teoriaosuudesta.

4.3.1 Ikä ja työssäolovuodet Veistolla

Ensimmäinen kysymys ja ensimmäinen taustamuuttuja koski ikää.

Suurin osa vastaajista kuului ryhmään 46 - 55 - vuotiaat (30 %). Toiseksi suurin ryhmä oli 26 - 35 – vuotiaat (25 %). Alle 20-vuotiaita henkilöitä ei työskennellyt yhtään Veisto Oy:n palveluksessa (0 %).

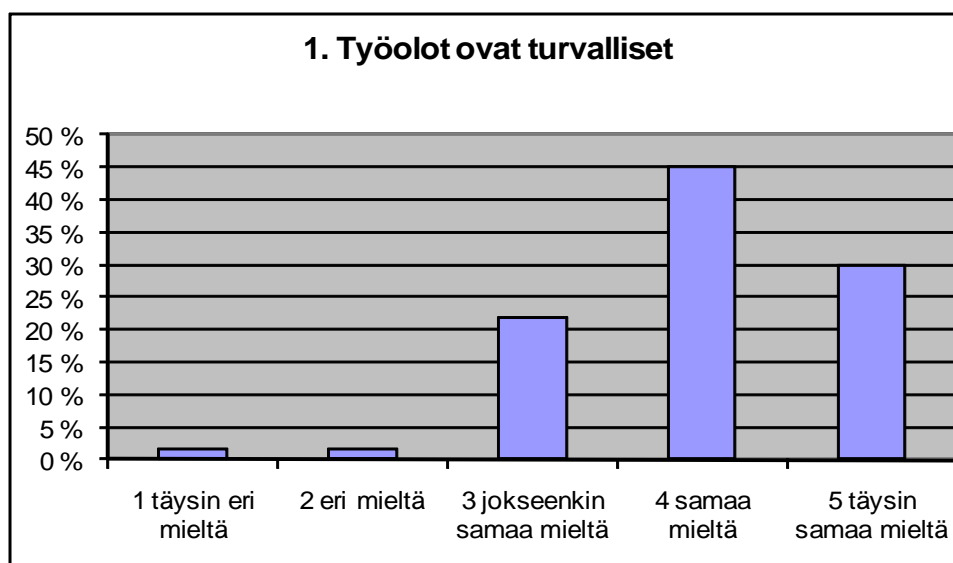
Toisena taustamuuttujana, ja toisena kysymyksenä olivat työntekijöiden työssäolovuodet Veistolla.

Suurin osa vastaajista oli työskennellyt alle 5- vuotta (29 %) Veiston palveluksessa.

4.3.2. Fyysinen hyvinvointi

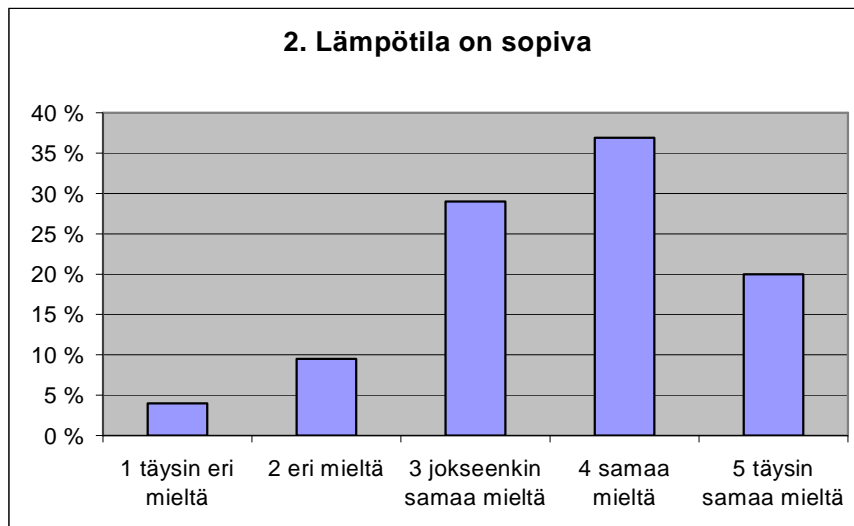
Fyysinen hyvinvointi oli kyselyn kolmas kysymys, ja ensimmäinen monivalintakysymys. Fyysinen hyvinvointi- kysymyksessä kysyttiin seuraavia asioita: työolojen turvallisuus, lämpötila, ilmanvaihdon toimivuus, valaistuksen riittävyys, työympäristön ergonomia, työympäristön siisteys, työvälineet, työnantajan/esimiehen terveyden edistäminen, työntekijän omasta terveydestä huolehtiminen sekä työntekijän terveellisten elämäntapojen noudattaminen.

Työntekijät olivat tyytyväisiä työolojen turvallisuuteen, sillä 45 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä oli 1,5 % vastaajista.



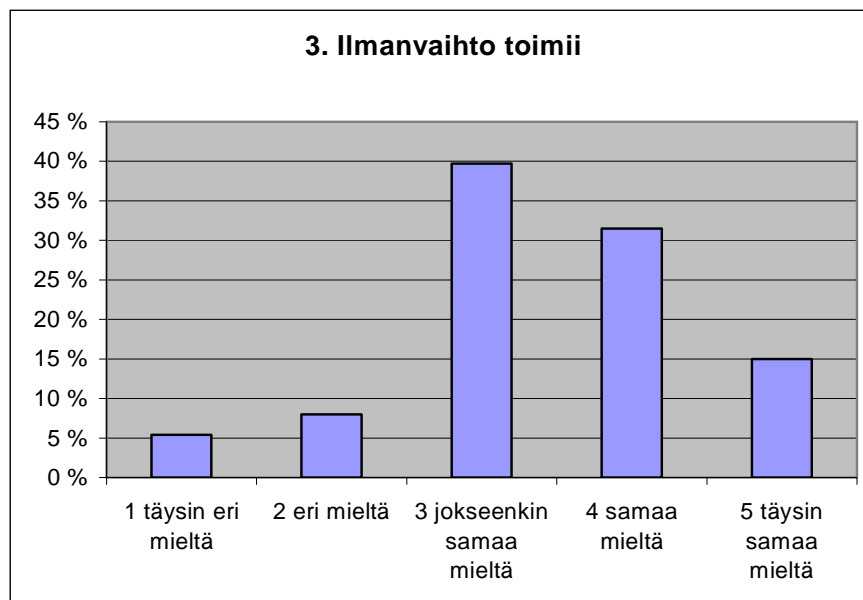
Kuvio 11. Työolojen turvallisuus (n=73)

Vastaajat olivat tyytyväisiä lämpötilaan, sillä 37 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista.



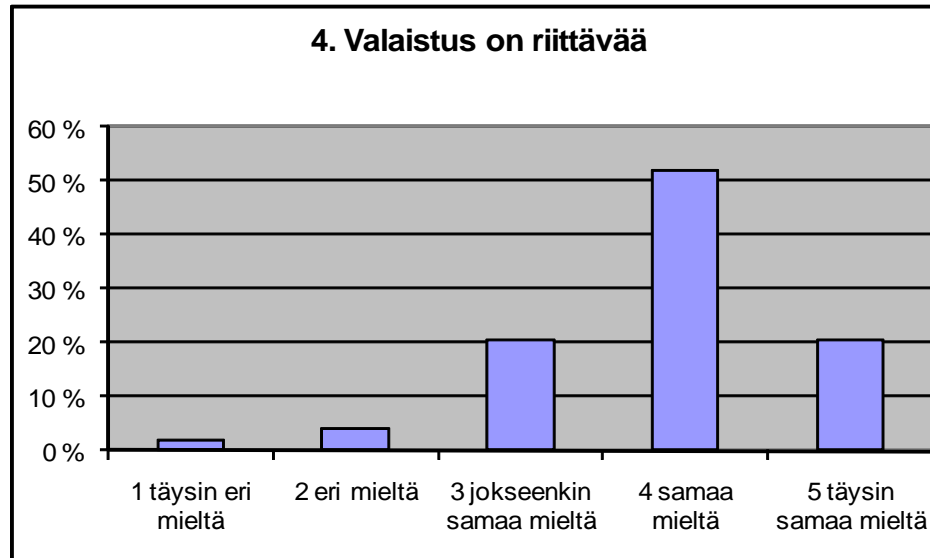
Kuvio 12. Lämpötila (n=73)

40 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että yrityksen ilmanvaihto toimii. Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista.



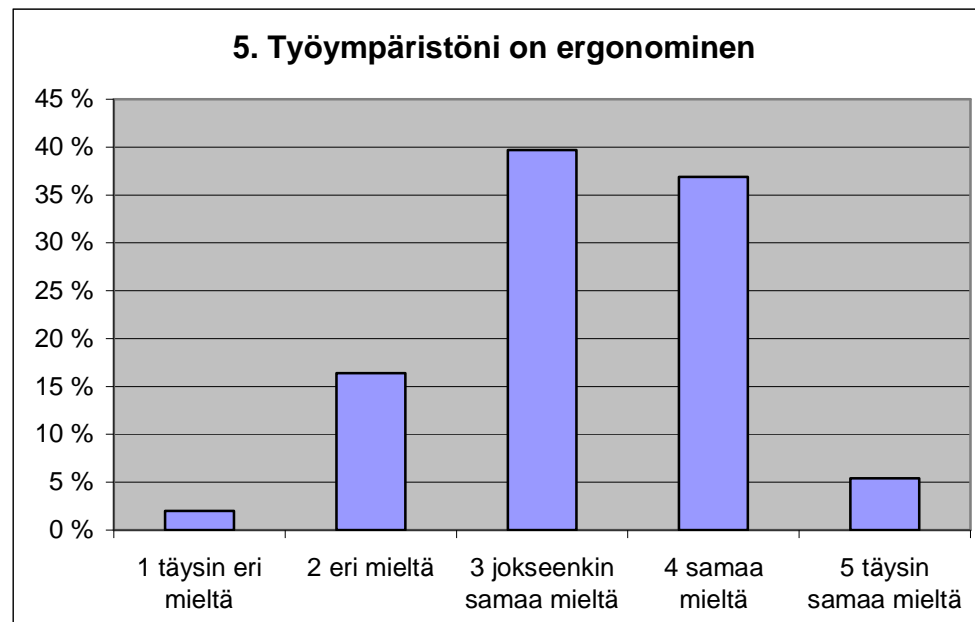
Kuvio 13. Ilmanvaihto (n=73)

Yli puolet vastaajista, 52 % oli samaa mieltä siitä, että yrityksen valaistus riittävää. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 2 % vastaajista.



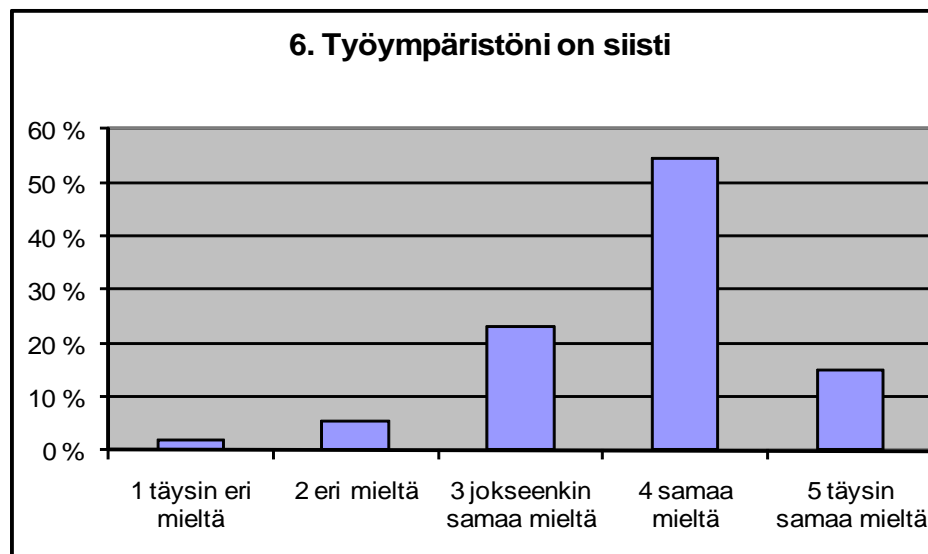
Kuvio 14. Valaistus (n=73)

40 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä työympäristön ergonomiasta. Täysin eri mieltä oli 2 % vastaajista.



Kuvio 15. Työympäristön ergonomia (n=73)

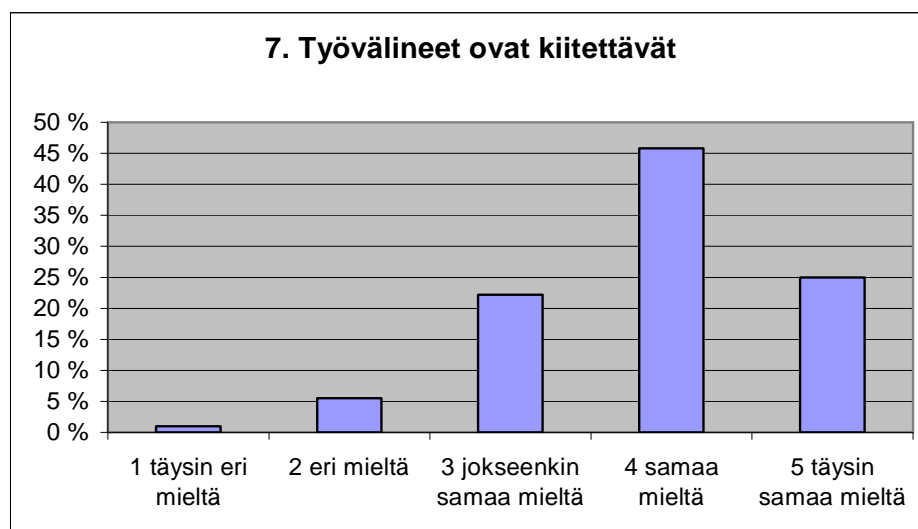
Suurin osa vastaajista, 40 % oli samaa mieltä työympäristön siisteystestä. Täysin eri mieltä oli 2 % vastaajista.



Kuvio 16. Työympäristön siisteys (n=73)

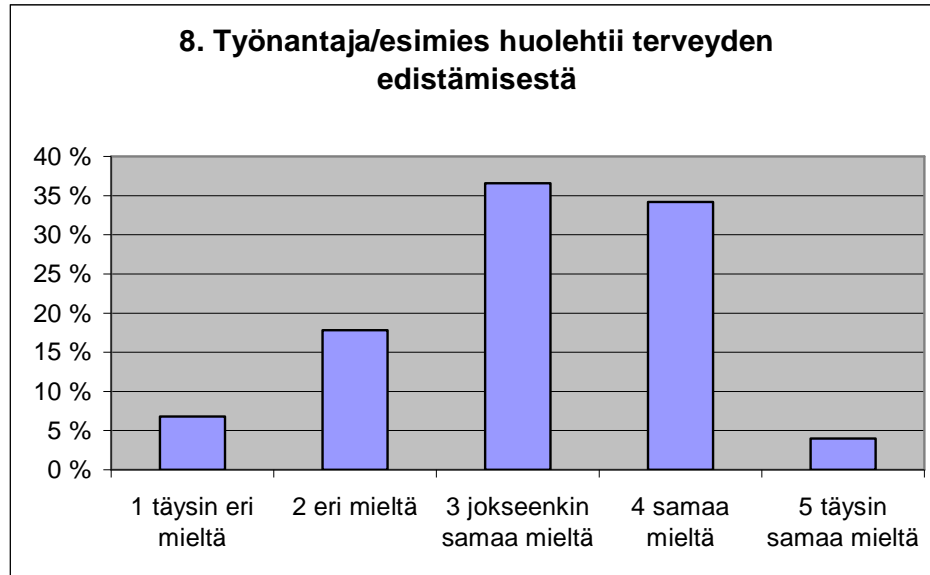
Lähes puolet vastaajista, 46 % oli samaa mieltä väittämän kanssa.

Täysin eri mieltä oli ainoastaan 1 % vastaajista.



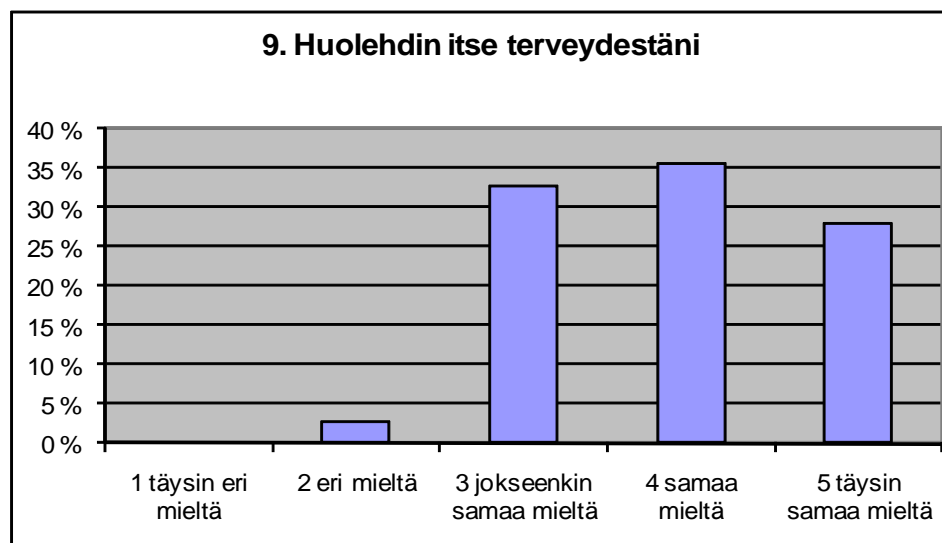
Kuvio 17. Työvälineet (n=72)

Suurin osa, 37 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantaja/esimies huolehtii terveyden edistämisestä. Täysin eri mieltä oli 7 % vastaajista.



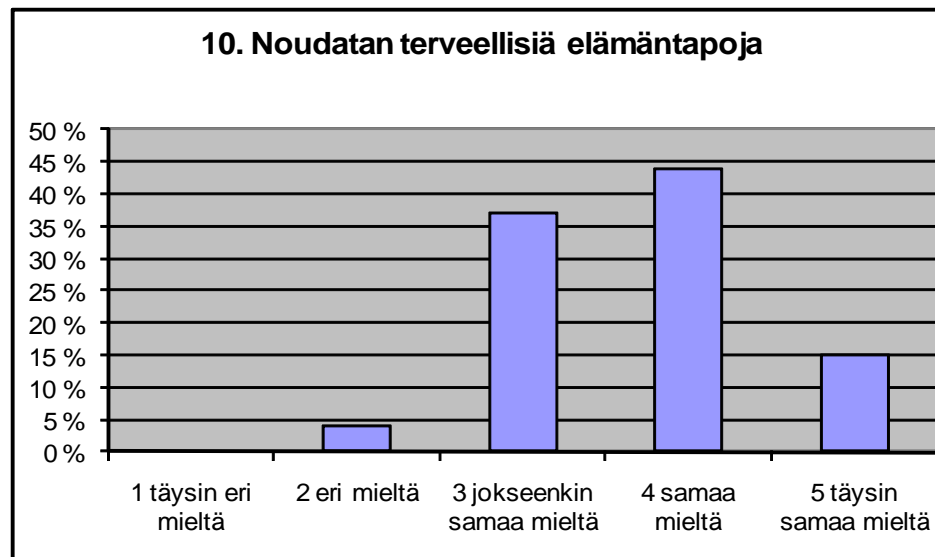
Kuvio 18. Työnantajan/esimiehen huolehtiminen terveyden edistämisestä (n= 73)

36 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä 0 %.



Kuvio 19. Omasta terveydestä huolehtiminen (n=73)

Suurin osa vastaajista 44 %, oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä 0 %.



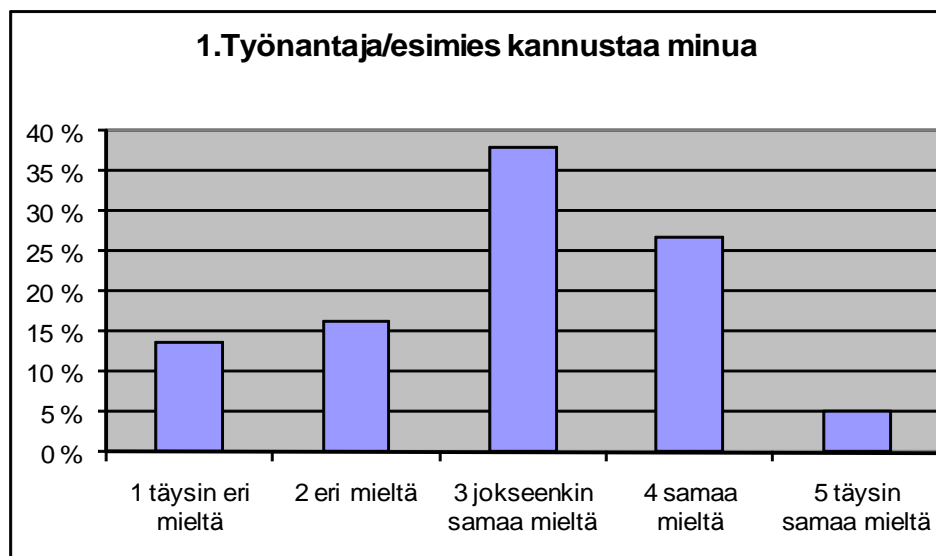
Kuvio 20. Noudatan terveellisiä elämäntapoja (n=73)

4.3.3 Työyhteisö

Kyselyn neljäs kysymys oli monivalintakysymys ja siinä käsiteltiin työyhteisöön liittyviä asioita: työnantajan/esimiehen kannustusta, työnantajan/esimiehen kuuntelutaitoja, työnantajan/esimiehen oikeudenmukaisuutta, työnantajan/esimiehen vuorovaikutustaitoja, työaikajärjestelyiden onnistuneisuutta, työtovereilta saatua kannustusta, työtovereiden ystävällisyyttä, tiedonkulun toimivuutta, työilmapiirin motivoivuutta, työilmapiirin ystävällisyyttä, työnantajan/esimiehen joustamista, palkitsemistapojen onnistuneisuutta sekä tyky – toiminnan riittävyttä.

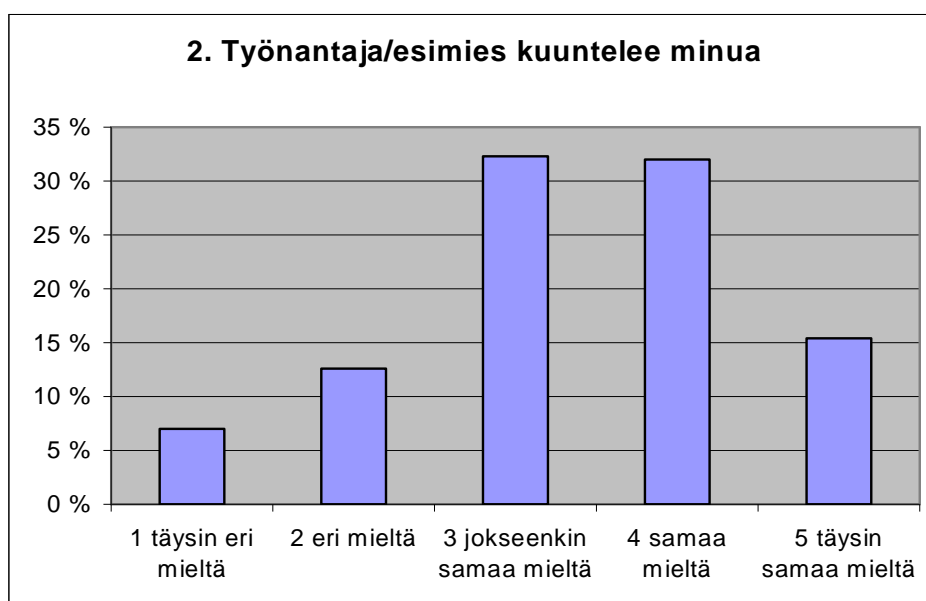
Suurin osa vastaajista, 38 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

Täysin eri mieltä oli 14 % vastaajista.



Kuvio 21. Työnantajan/esimiehen antama kannustus (n=71)

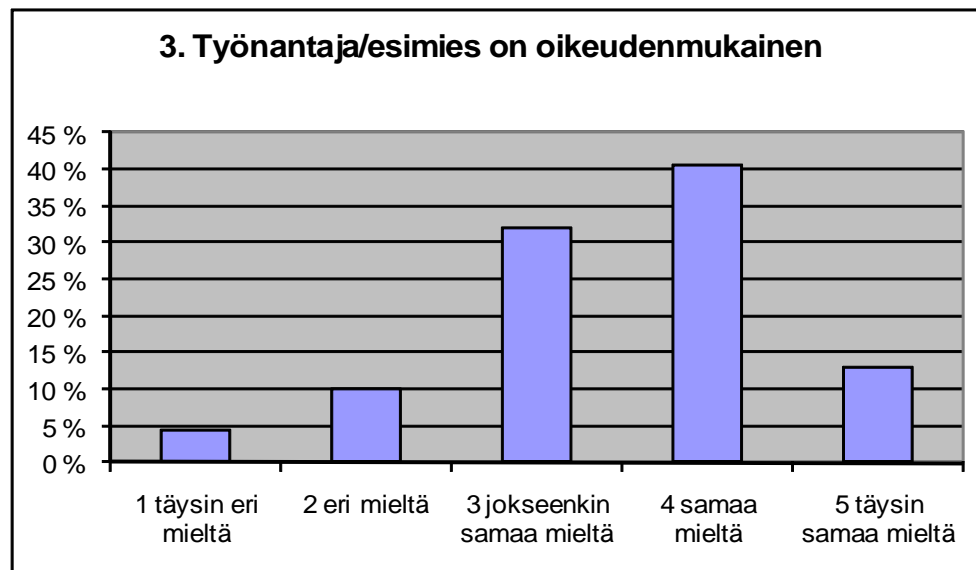
Vastaajista 32 % oli jokseenkin samaa mieltä työnantajan/esimiehen kuuntelutaidoista. 7 % vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 22. Työnantaja/esimiehen kuuntelutaidot (n=71)

Vastaajista 41 % oli samaa mieltä työntekijän/esimiehen oikeudenmukaisuudesta.

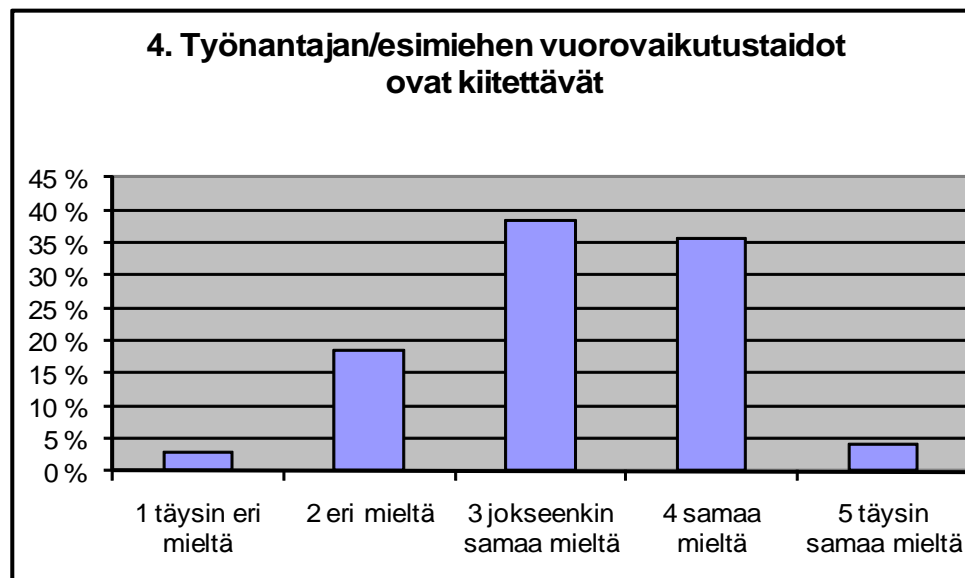
Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista.



Kuvio 23. Työnantajan/esimiehen oikeudenmukaisuus (n= 69)

39 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

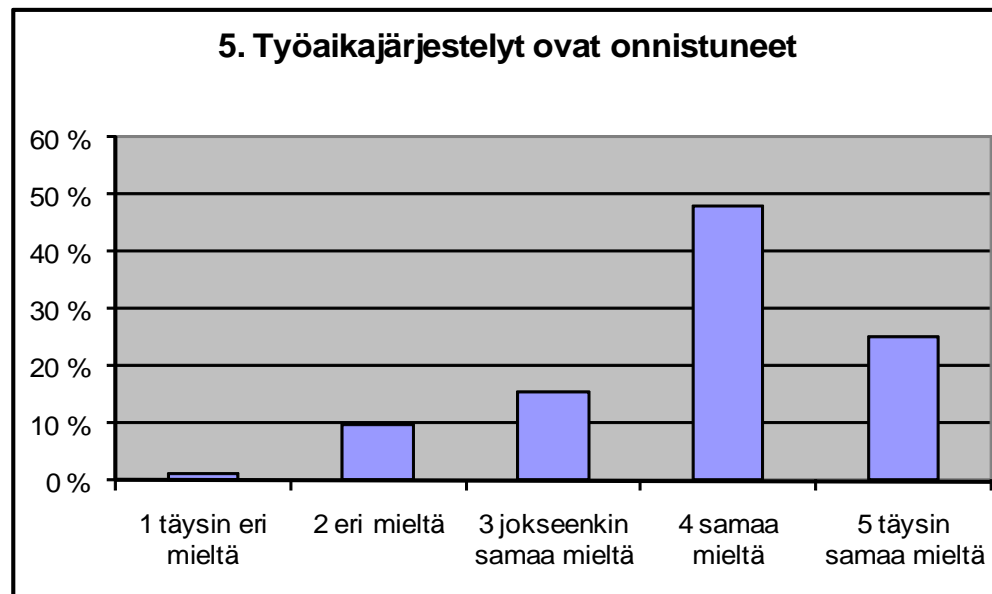
Täysin eri mieltä oli 3% vastaajista.



Kuvio 24. Työnantajan/esimiehen vuorovaikutustaidot (n= 70)

Vastaajista 48 % oli samaa mieltä työaikajärjestelyiden onnistuneisuudesta.

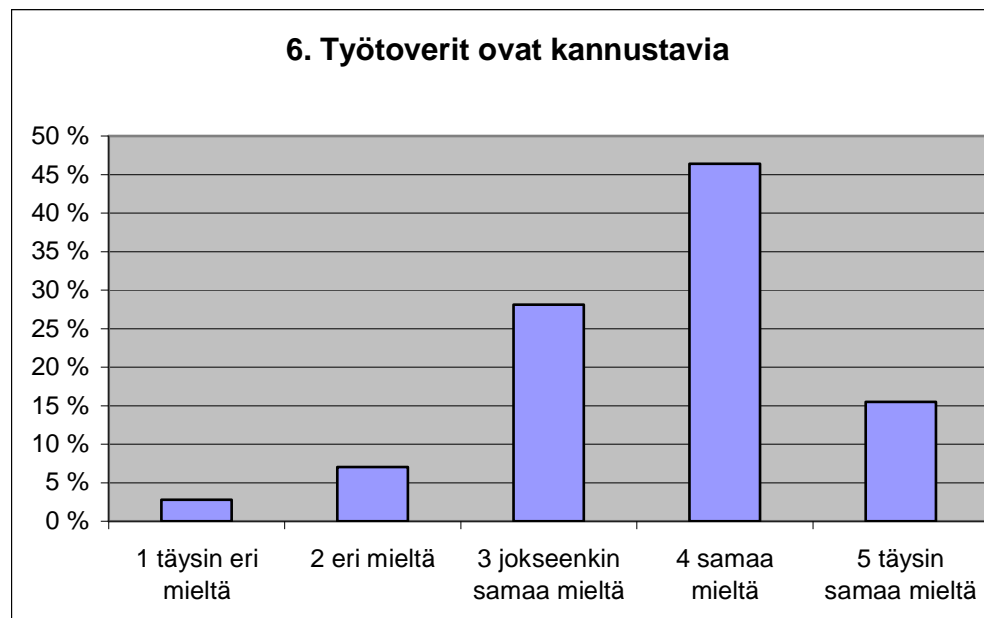
Täysin eri mieltä oli 3 % vastaajista.



Kuvio 25. Työaikajärjestelyiden onnistuneisuus (n=71)

Vastaajista 46 % oli samaa mieltä siitä, että työtoverit ovat kannustavia.

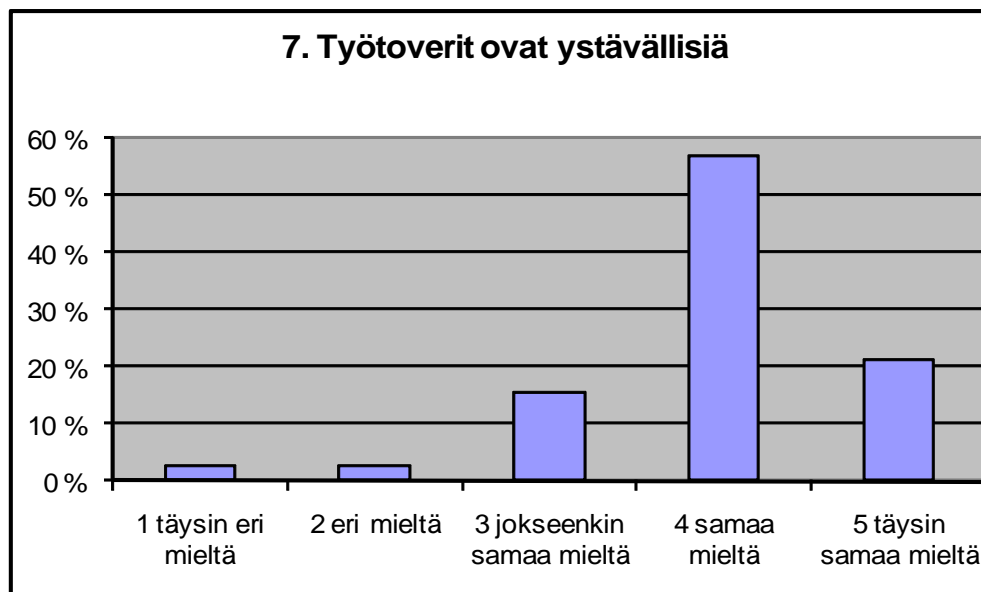
Täysin eri mieltä oli 3 % vastaajista.



Kuvio 26. Työtovereilta saatu kannustus (n=71)

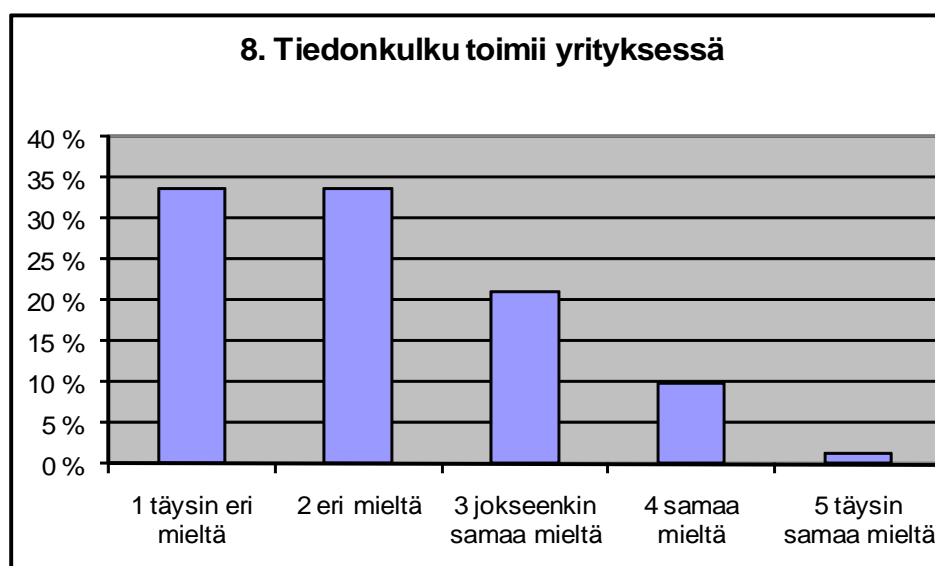
Vastaajista 57 % oli samaa mieltä siitä, että työtoverit ovat ystävällisiä.

Vastaajista 3 % oli täysin eri mieltä.



Kuvio 27. Työtovereiden ystävällisyys (n=70)

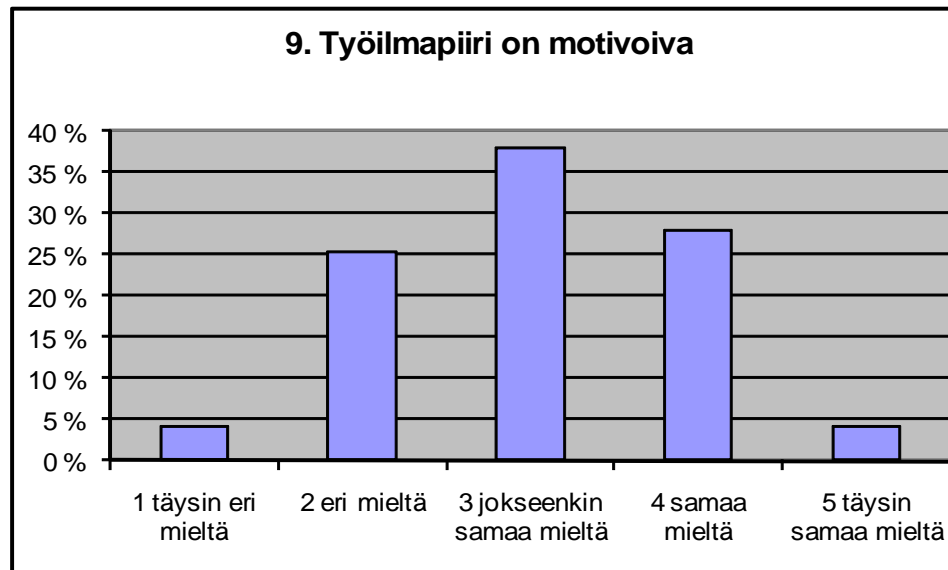
Vastaajista 34 % oli täysin eri mieltä, ja samoin 34 % vastaajista eri mieltä väittämän kanssa. 1 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että tiedonkulku toimii yrityksessä.



Kuvio 28. Tiedonkulun toimivuus yrityksessä (n=71)

Vastaajista 38 %, oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

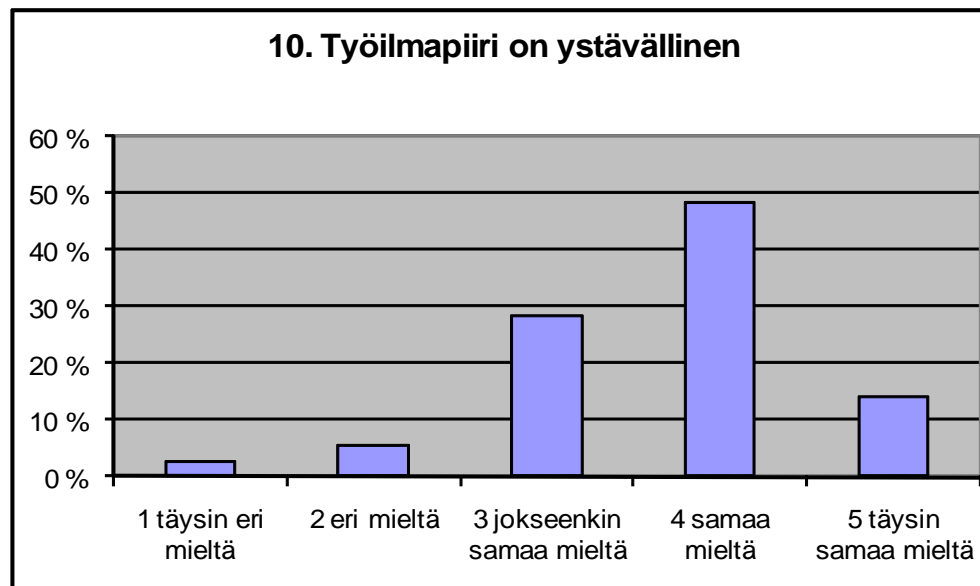
Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista.



Kuvio 29. Työilmapiirin motivaatio (n=71)

Vastaajista 49 % oli samaa mieltä työilmapiirin ystävällisyydestä.

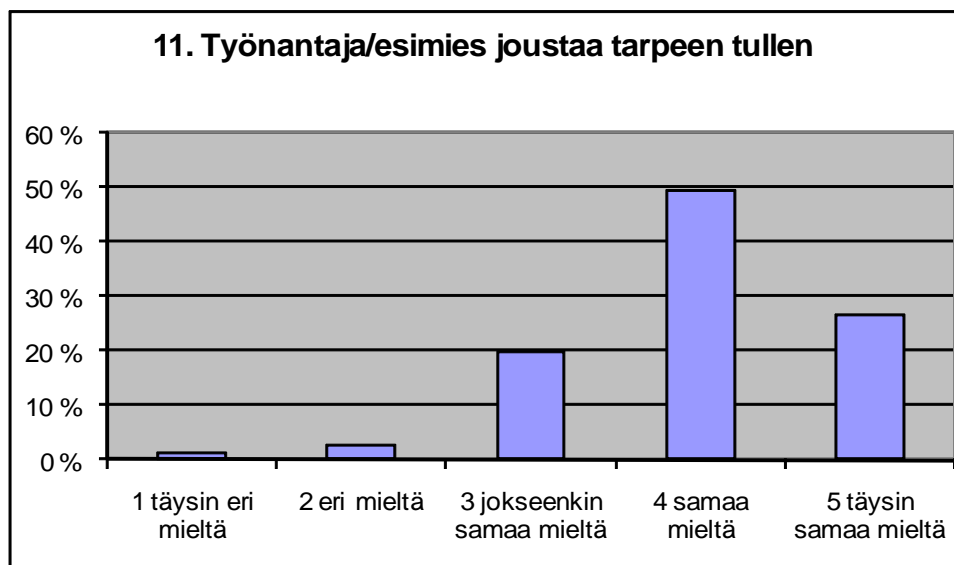
Täysin eri mieltä oli 3 % vastaajista.



Kuvio 30. Työilmapiiri (n=70)

Vastaajista 49 % oli samaa mieltä väittämän kanssa.

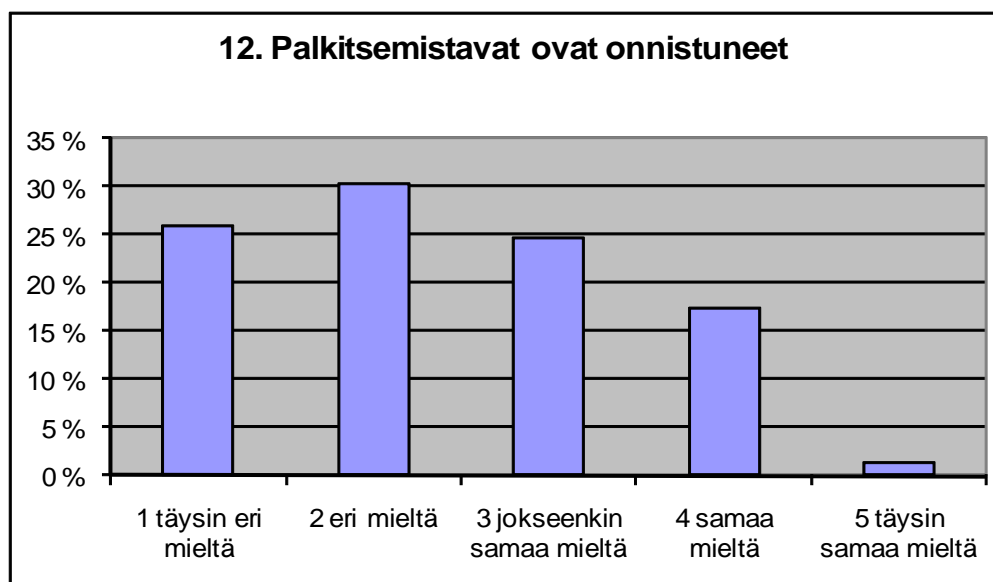
Täysin eri mieltä oli 1 % vastaajista.



Kuvio 31. Työnantajan/esimiehen joustaminen (n=71)

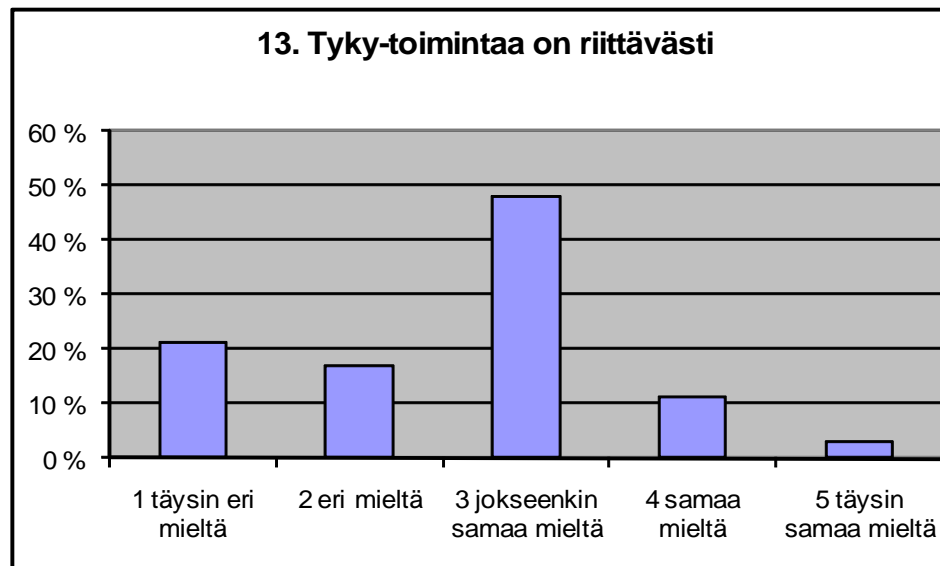
Suurin osa vastaajista, 30 % oli eri mieltä väittämän kanssa.

Täysin samaa mieltä oli 1 % vastaajista.



Kuvio 32. Palkitsemistapojen onnistuminen (n= 69)

Vastaajista 48 % oli samaa mieltä siitä, että työkykyä ylläpitävää toimintaa on riittävästi. Täysin eri mieltä oli 21 % vastaajista.



Kuvio 33. Tyky -toiminnan riittävyys (n=71)

4.3.4 Tyky-toiminta

Kyselyn viides kysymys oli ensimmäinen avoin kysymys, jossa kysyttiin millaista tyky-toimintaa työnantajan tulisi tarjota. Tähän kysymykseen vastasi 42 työntekijää, vastausprosentti oli näin ollen noin 58%. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tyky-toimintaan liittyvät asiat ovat nyt jo kunnossa, mutta toiset taas kaipasivat ”ihan mitä tahansa toimintaa, sillä nyt ei ole mitään”.

Olen jaotellut kysymyksen yleisimmät vastaukset alle neljään eri ryhmään: urheilu, kulttuuri, kehonhuolto ja yhteistoiminta.

Urheilu

”Jääkiekko tai jalkapallo ottelut”

”Liikuntaseteli käyttöön, muualla on jo käytössä”

”Matkoja urheilutapahtumiin”

”Kuntokortti- systeemi käyttöön”

”Uimahalli ja kylpyläaikoja”

”Ohjattua liikuntaa enemmän”

”Ulkoilupäivä, kuten vuosi sitten Anttolanhovissa”

”Laskettelua”

”Ulkoilupäivä koko perheelle, kustannus liikuntaharrastuksiin, esimerkiksi liikuntasetelit”

”Yhteisiä liikuntatapahtumia”

”Viikonloppuja Lapissa laskettelemassa”

”Liikuntakerho”

Kulttuuri

”Kulttuuriseteli”

”Elokuvat

”Risteilyjä ja konsertteja”

”Virikeseteli, voi itse valita harrastaako kulttuuria vai urheilua”

”Teatteri ja messukäynnit”

Kehonhuolto

”Hierojapalvelut”

”Kuntoutusta”

”Lihahuoltoa fysioterapeutin johdolla”

Yhteistoiminta

”Tiimeissä yhteistä tekemistä, iltapäivä puuhastelua”

”Yhteistä tekemistä, joka ei vaadi kalliita välineitä, ja johon mahdollisimman moni voi osallistua”

”Retkiä, työntekijä voisi tarvittaessa maksaa pienen osuuden itse”

”Liikuntaan liittyvää toimintaa, jolla saadaan porukka kerättyä yhteen”

4.3.5. Mistä saat työssäsi tyydytystä, iloa ja voimaa

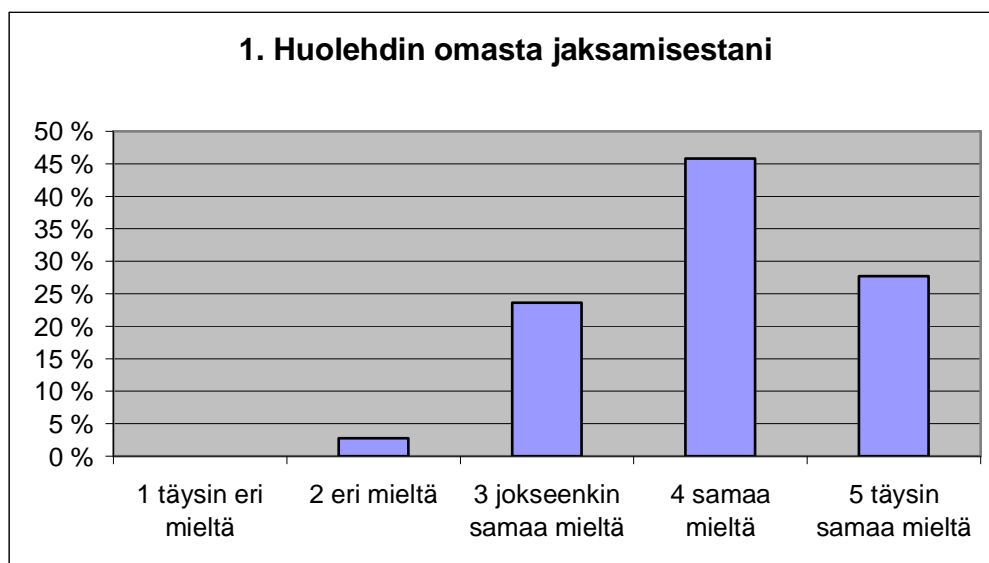
Kuudes kysymys oli myös avoin kysymys, ja siinä käsiteltiin työntekijän omia motivaation lähteitä. Kuudenteen kysymykseen vastasi 45 työntekijää, tämän kysymyksen vastausprosentti oli noin 62%.

Onnistumiset, oli selkeästi yleisin vastaus kysymykseen, mistä työntekijä saa työssään tyydytystä, iloa ja voimaa. Myös *työkaverit* oli yleinen vastaus kysymykseen. *Oman työn tekeminen niin hyvin kuin osaa* oli selkeästi myös yksi vastaajien suurimmista ilon lähteistä. *Kiitokset* toivat myös iloa, vaikka niitä toivottiin kuultavan enemmän. *Joustavaa ilmapiiriä* myös kiiteltiin.

4.3.6. Henkinen hyvinvointi

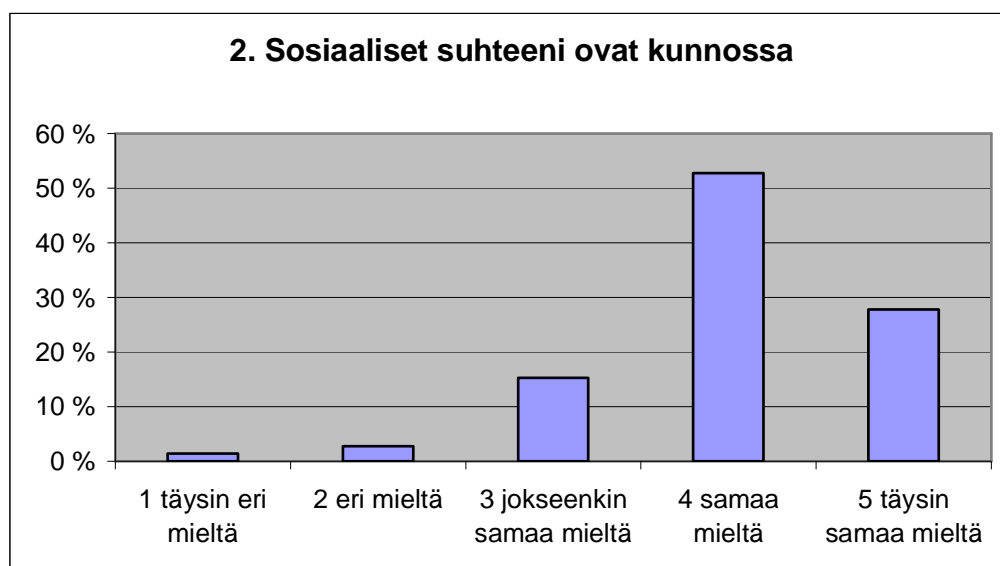
Henkinen hyvinvointi oli kyselyn seitsemäs kysymys ja samalla monivalintakysymys, jossa kysyttiin seuraavia asioita: omasta jaksamisesta huolehtiminen, sosiaaliset suhteet, omasta virkistäytymisestä huolehtiminen, työnantaja/esimies huomioi mahdolliset elämäntilanteen muutokset sekä työn mielekkyys ja palkitsevuus.

Suurin osa vastaajista, 46 % oli samaa mieltä siitä, että huolehtii omasta jaksamisesta. Täysin eri mieltä väittämän kanssa ei ollut kukaan vastaajista.



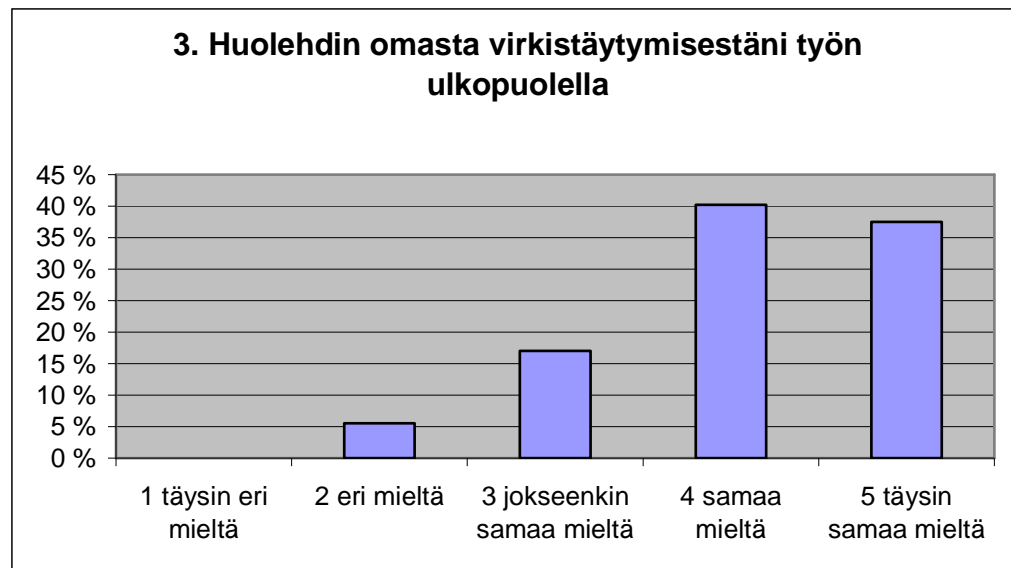
Kuvio 34. Omasta jaksamisesta huolehtiminen (n=72)

Yli puolet vastaajista, 53 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä oli 1 % vastaajista.



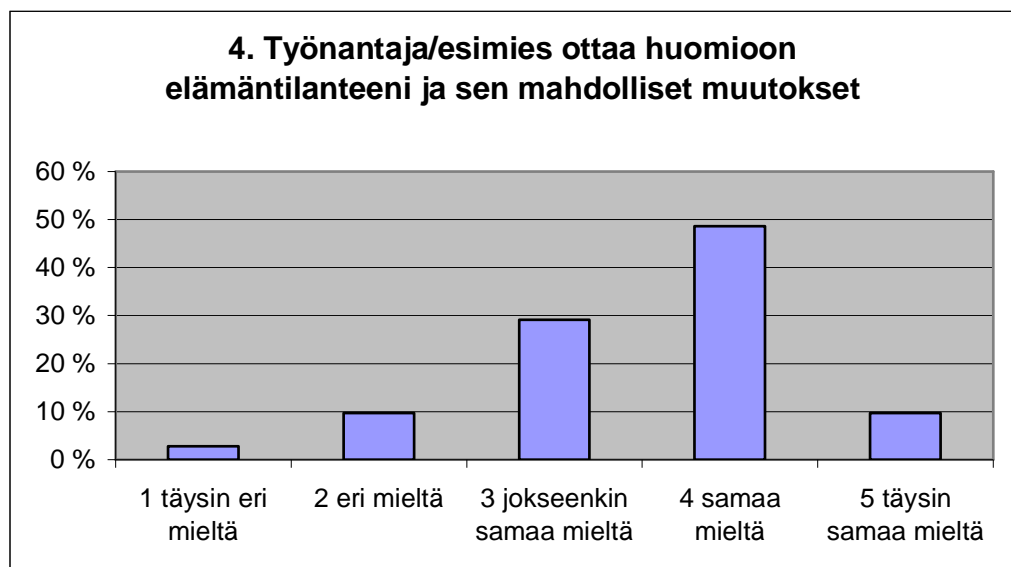
Kuvio 35. Sos.suhteet (n= 72)

Vastaajista 40 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa 0 %.



Kuvio 36. Omasta virkistytymisestä huolehtiminen (n=72)

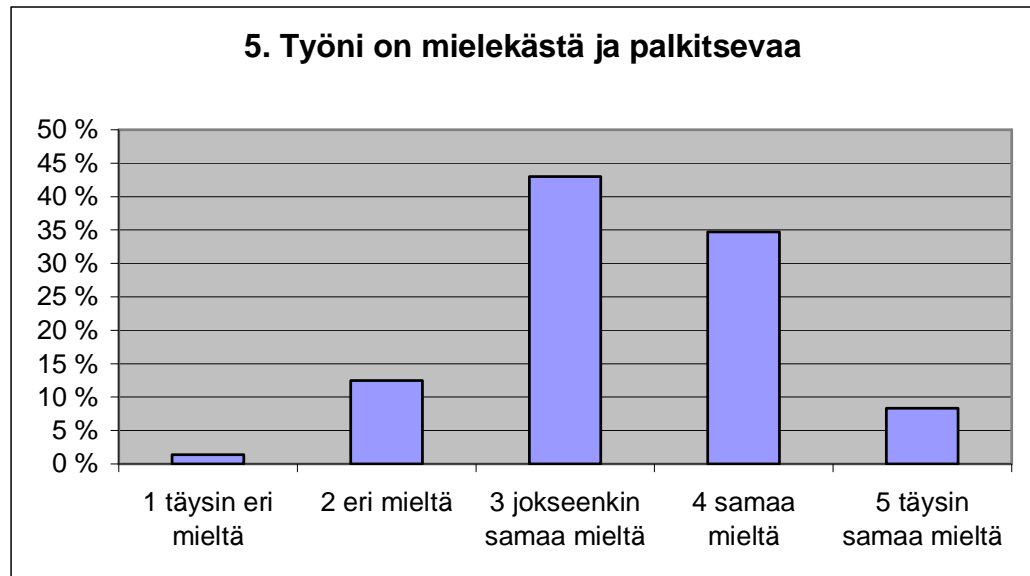
Vastaajista 49 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä oli 3 % vastaajista.



Kuvio 37. Työnantaja/esimies huomioi työntekijän elämäntilanteen (n=72)

Vastaajista 43 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

Täysin eri mieltä oli 1 % vastaajista.

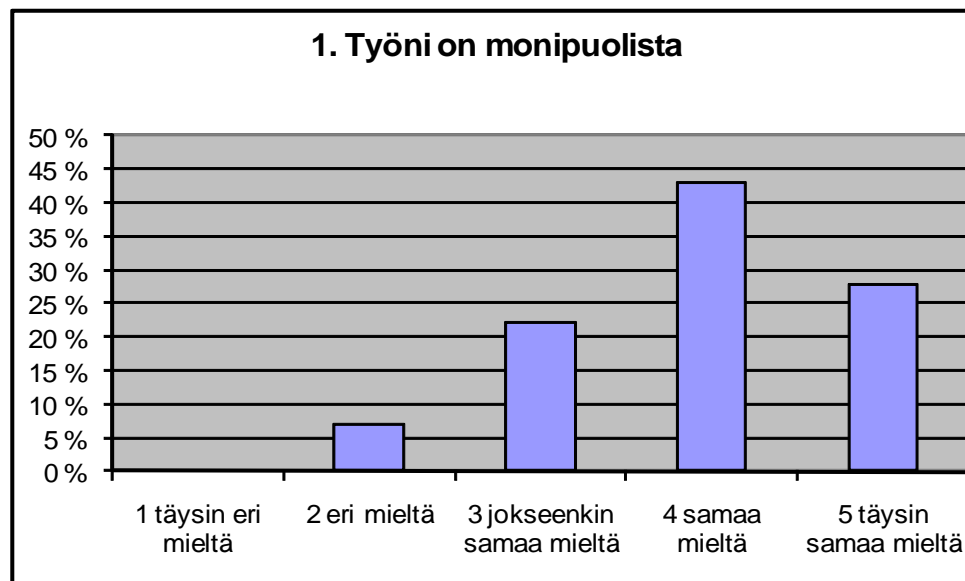


Kuvio 38. Työn mielekkyys ja palkitsevuus (n=72)

4.3.7. Osaaminen

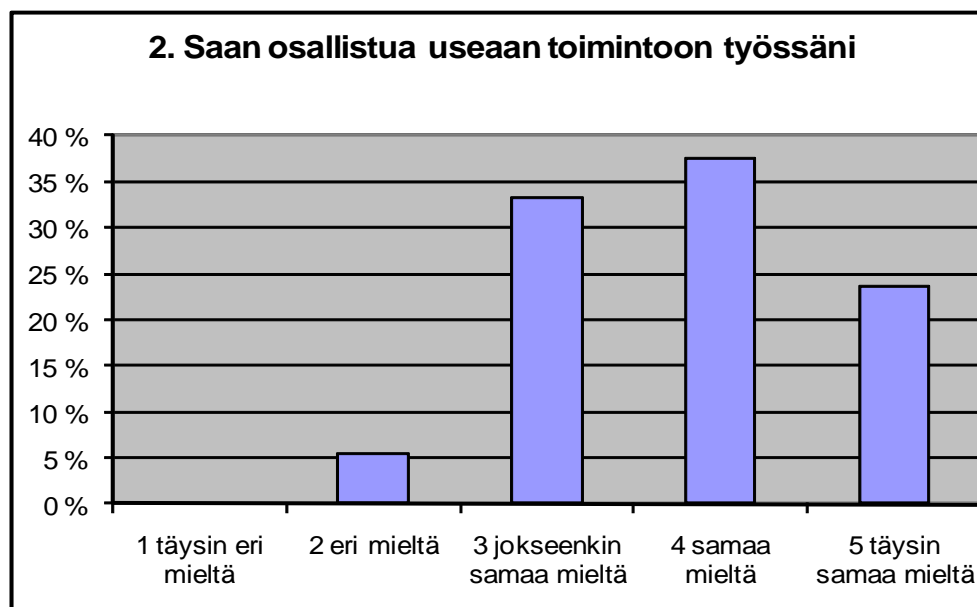
Kyselyn kahdeksas kysymys oli monivalintakysymys jossa kysyttiin työntekijän osaamista: työn monipuolisuus, mahdollisuus osallistua useaan toimintoon työssä, työn vaikutusmahdollisuudet, mahdollisuus vaikuttaa työn kehittämiseen sekä työssä oppiminen.

Vastaajista 43 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä 0 %.



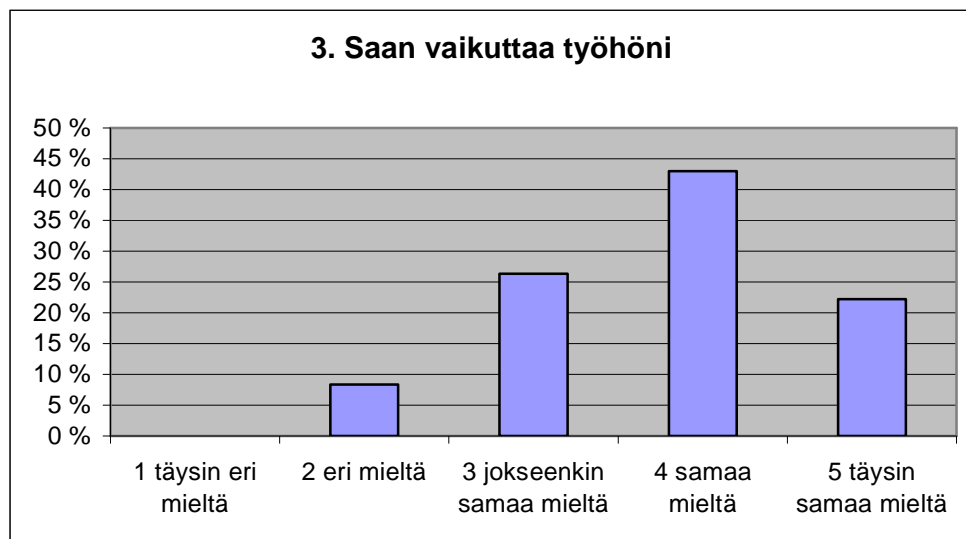
Kuvio 39. Työn monipuolisuus (n=72)

Suurin osa vastaajista, 38 % oli samaa mieltä siitä, että saa osallistua työssään useaan toimintoon. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista.



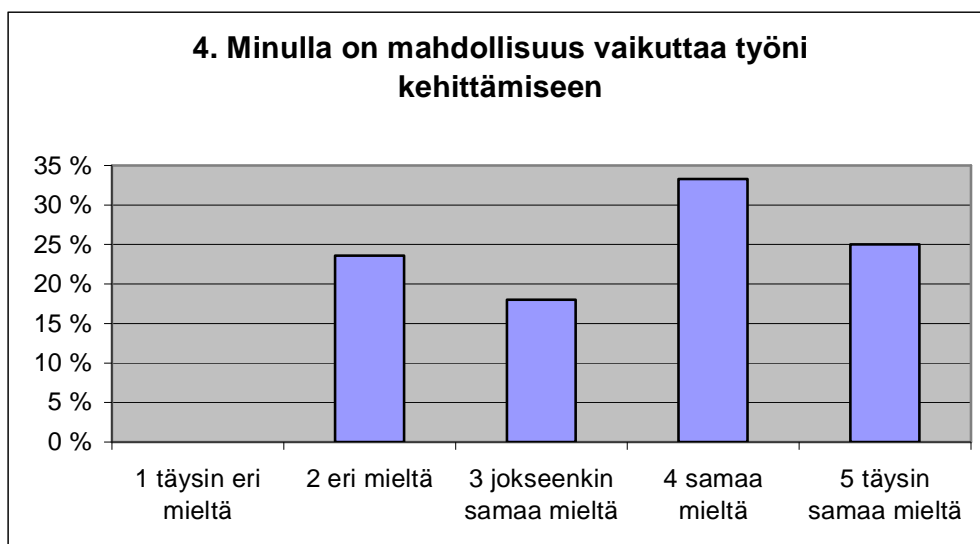
Kuvio 40. Mahdollisuus osallistua useaan toimintoon työssä (n=72)

Vastaajista 43 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä 0 %.



Kuvio 41. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä (n=72)

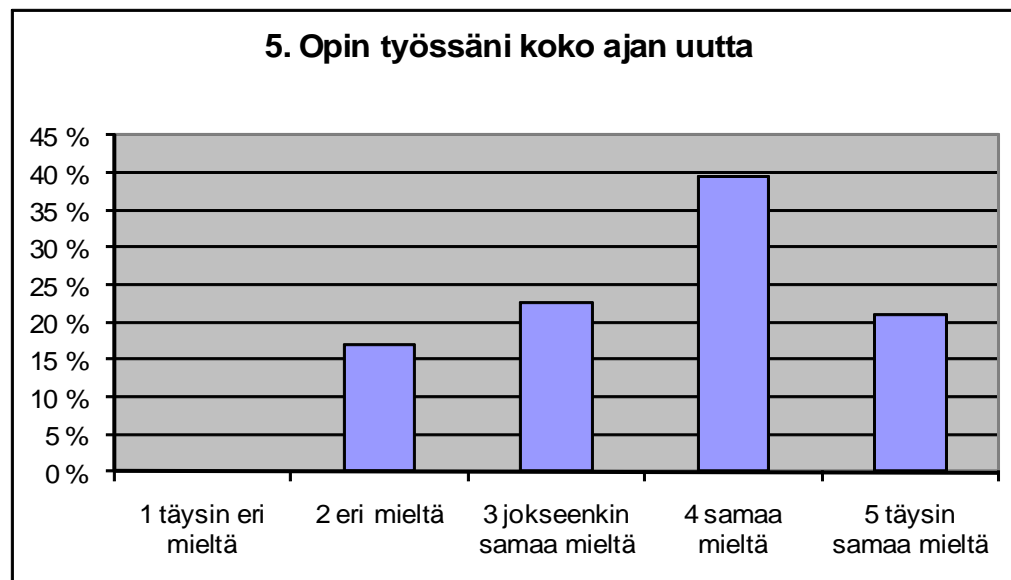
Vastaajista 33 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä 0 %.



Kuvio 42. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työnsä kehittämiseen. (n= 72)

Vastaajista 39 % oli samaa mieltä siitä, että oppii työssään koko ajan uutta.

Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa 0 %.



Kuvio 43. Työssä oppiminen (n=71)

4.3.8. Ongelmatilanteiden ratkaiseminen työpaikalla

Yhdeksäs kysymys oli avoin kysymys, jossa kysyttiin ongelmatilanteiden ratkaisemisesta työpaikalla.

40 työntekijää vastasi tähän kysymykseen, ja 28 näistä vastauksista oli positiivisia, ja 12 negatiivisia.

Positiivisissa vastauksissa yleisin vastaus kysymykseen oli ”*keskustelemalla*”.

Myös *maalaisjärkeä* korostettiin.

Negatiivisissa vastauksissa ilmeni tyytymättömyys siihen, miten vaikeat asiat hoidetaan. Asioista ”*vaietaan*”, ja odotetaan, että ongelmat ratkeavat itsestään tai ovat lopulta niin pahoja, että on pakko tehdä asialle jotain”. Myös ilmoitustaulun käyt-

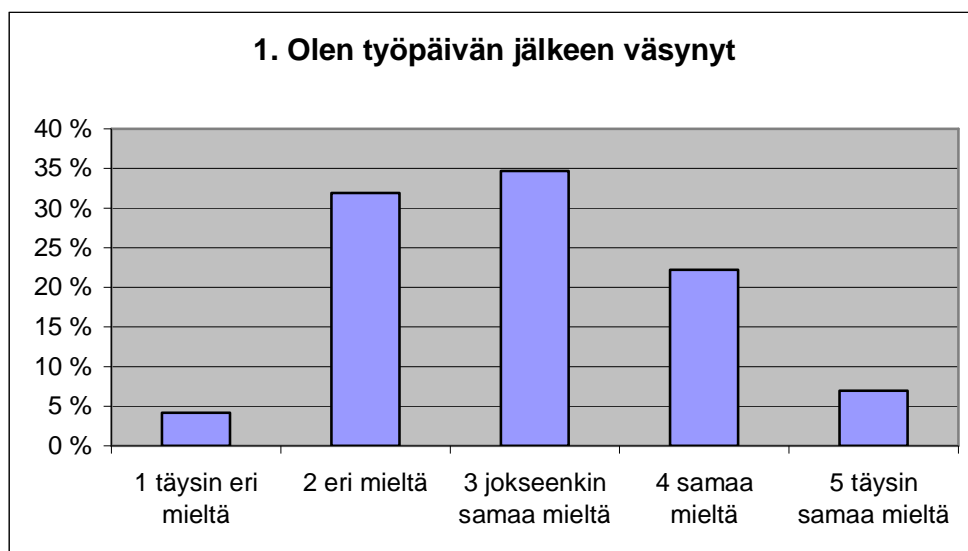
töä ongelmatilanteiden ratkaisijana arvosteltiin. Osa koki, että heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa asioihin, vaan ”arvovaltaisin henkilö tekee päätöksen”.

4.3.9. Oma jaksaminen

Kyselyn kymmenes kysymys oli monivalintakysymys, ja siinä kysyttiin työntekijän jaksamisesta: väsymys työpäivän jälkeen, lähdän töistä kotiin iloisin mielin, tulen aamulla töihin motivoituneena, koen työpäivän aikana väsymystä sekä olen tekeytynyt sairaaksi välttääkseni työntekoa.

Vastaajista 35 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

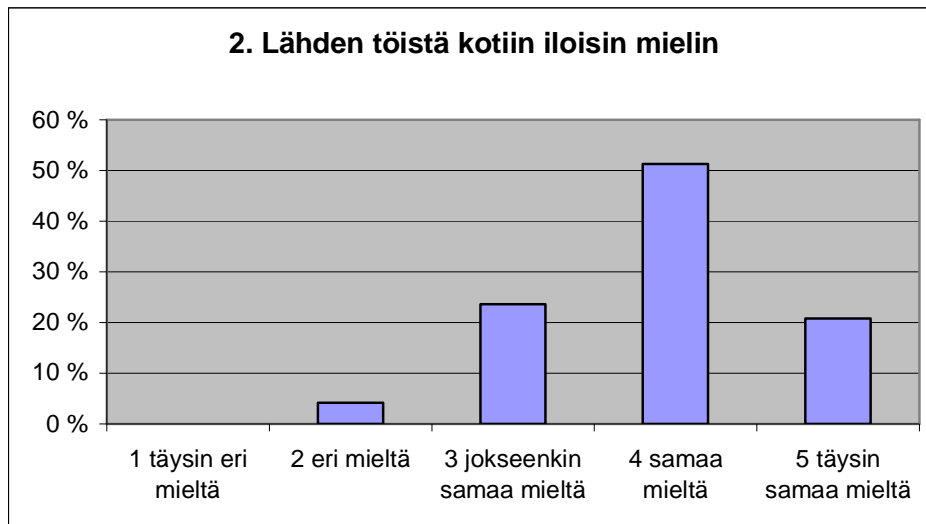
Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista.



Kuvio 44. Väsymys työpäivän jälkeen (n=72)

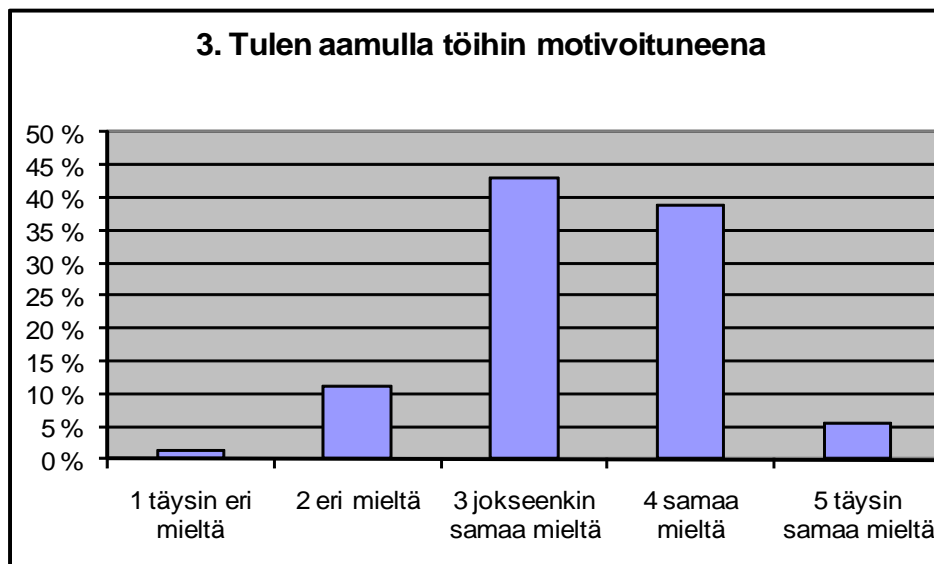
Yli puolet vastaajista, 51 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista 0 %.



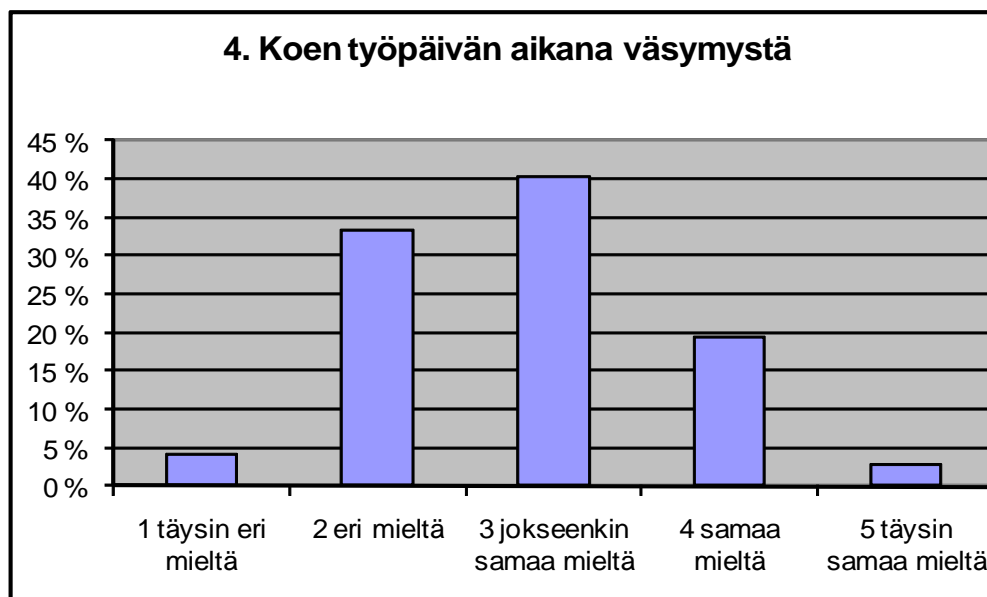
Kuvio 45. Lähdän töistä kotiin iloisin mielin (n= 72)

Vastaajista 43 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 1 % vastaajista oli täysin eri mieltä.



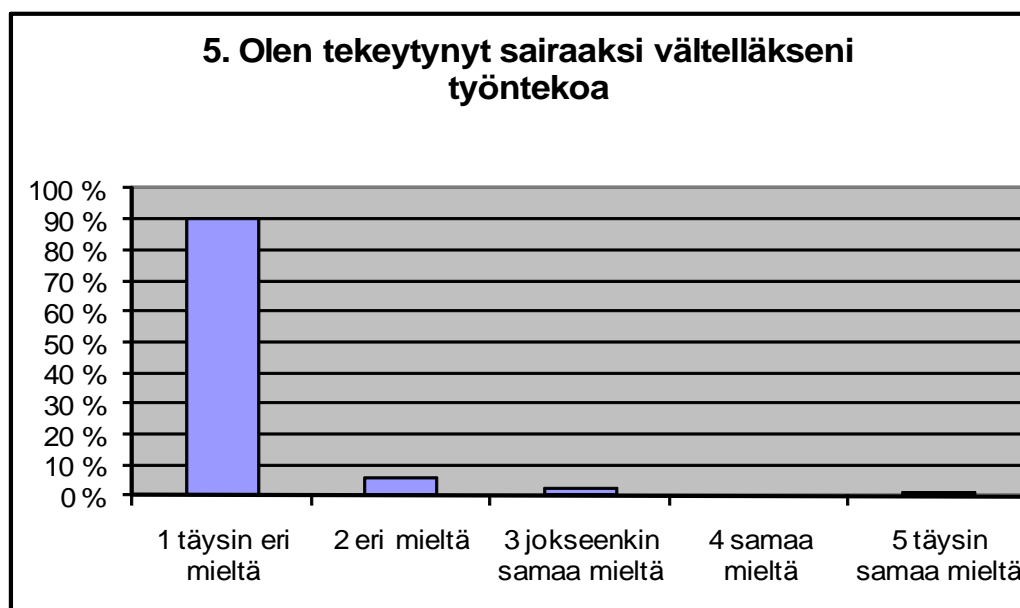
Kuvio 46. Tulen aamulla töihin motivoituneena (n= 72)

Jokseenkin samaa mieltä oli 40 % vastaajista. Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista.



Kuvio 47. Koen työpäivän aikana väsymystä (n=72)

Vastaajista 90 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Täysin samaa mieltä oli 1 % vastaajista.



Kuvio 48. Olen tekeytynyt sairaaksi vältelläkseni työntekoa (n=72)

4.3.10 Työpaikan onnistuminen

Yhdestoista kysymys oli avoin kysymys, ja siinä kysyttiin työntekijöiden mielipiteitä siitä, missä työpaikalla on onnistuttu. 46 työntekijää vastasi tähän kysymykseen vastausprosentin ollessa noin 55 %.

Eniten kiitosta saivat *hyvät työolosuhteet, työympäristö ja työkalut*. Myös se, että *töitä on pystytty tarjoamaan kaikille*, sai kiitosta. *Yhdessä tekeminen* oli myös melko yleinen vastaus kysymykseen.

4.3.11 Työpaikan epäonnistuminen

Kahdestoista kysymys oli myös avoin kysymys, ja vastapainona edelliselle kysymykselle, kysyttiin nyt, missä kohdin työpaikalla ei ole onnistuttu. Tähän kysymykseen vastasi 45 työntekijää. Tämän kysymyksen vastausprosentti oli noin 62 %.

Tiedottaminen oli yleisin tekijä, johon toivottiin parannusta. 26 vastaajaa nimesi sen suurimmaksi epäkohdaksi yrityksessä.

Töiden organisointi sai myös kritiikkiä: konepajan työruuhkiin, tuotannon suunnittelun virheisiin ja osatilausten myöhästymiseen toivottiin parannusta.

Palkkaus oli myös asia, joka koettiin epäonnistuneeksi yrityksessä: palkan ei katsottu suosivan pitkää työsuhdetta.

Yhteishenkeä eri osastojen välille toivottiin myös.

4.3.12 Vapaa sana (kommentit ja kiitokset)

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys, ja siinä vastaajalle annettiin vapaan sanan mahdollisuus. Tähän viimeiseen kysymykseen vastasi 17 työntekijää, ja vastausprosentti oli näin ollen noin 23 %. Vapaan sanan kommenteista huokui muutoshalu:

”Esimiehet esimieskoulutukseen. Henkilösuhteita ei osata hoitaa ollenkaan. Tilinpäätöksen valmistuttua tiedotustilaisuus henkilökunnalle missä mennään”

”Työntekijää pitäisi arvostaa enemmän, eikä aina vaan ajatella, että koneen pitää pyöriä. Tuntuu, että mikään ei riitä”

”Konepajaelämässä voi myös ennakoida tulevaa, kuten liikenteessä. Konepelti pystyssä ei näe eteensä tai jos on liian tummat aurinkolasit päässä niin kompastuu jo pajan kynnykseen”

”Huonompaan päin menossa koko homma”

”Kiitos kyselystä, toivottavasti johtoporras herää horroksesta, eletään jo 2000-lukua”

”Veistolla on liian paljon riitoja eri ihmisten ja myös eri osastojen välillä”

Kiitoksiakin kuitenkin esitettiin, muun muassa työkavereille, ja todettiin, että *”negatiiviset ihmiset eivät viihdy missään töissä ja myrkyttävät olemuksellaan”*

Ainoastaan yksi vastaaja halusi kiittää työnantajaa *”kiitos hyvästä työpaikasta, jossa olen viihtynyt jo yli 16 vuotta”*.

4.4 Kyselytulosten analysointi

Työntekijöiden tyytyväisyys työpaikan asioihin on keskimääräistä parempaa.

Lähes kaikissa kysymyksissä, lukuun ottamatta kolmea kysymystä, paras vastausvaihtoehto työhyvinvoinnin kannalta on 5, täysin samaa mieltä.

Yleisesti ottaen työntekijät ovat samaa mieltä (4) väittämien kanssa, sillä 25 kysymyksessä prosenttiosuudet ovat suurimmat tämän vastausvaihtoehdon kohdalla.

Vastausvaihtoehto jokseenkin samaa mieltä (3) on suosituin 11 kysymyksessä.

Tyytyväisyys on näin ollen keskimääräistä parempaa.

Väittämät, joiden kanssa työntekijät ovat eniten eri mieltä ovat: *”Tiedonkulku toimii yrityksessä”* ja *”Palkitsemistavat ovat onnistuneet”*.

Seuraavassa ilmenee suurimmat epäkohdat yrityksen työhyvinvoinnissa. Lisäksi kullekin epäkohdalle on listattu kehitysehdotuksia.

1. TIEDONKULKU TOIMII YRITYKSESSÄ

- 34 % vastaajista täysin eri mieltä
- 34 % eri mieltä

Kehitysehdotukset:

- yhteiset tiedotustilaisuudet
- lähin esimies tiedottaa alaisiaan, ilmoitustaulun käyttöä vähennettävä tiedotuskanavana
- kaikkea ei tarvitse kertoa, tiedottamista tulisi kuitenkin tapahtua koko organisaatiota koskevissa asioissa, kuten esimerkiksi organisaation rakennemuutoksissa, uusien ihmisten tullessa taloon tai poistuessa talosta
- kehityskeskustelut pienemmissä ryhmissä. Esimies keskustelee alaistensa kanssa ryhmässä ja vie mahdolliset epäkohdat eteenpäin johtoryhmälle à epäkohtiin puututaan heti, tyytymättömyys asioihin ei pääse kasvamaan suuriin mittakaavoihin
- tavoitteena ilmapiiri, joka luo mahdollisuuden tasavertaiseen keskusteluun, ilman, että kenenkään tarvitsee pelätä työpaikkansa puolesta.
- vuorovaikutustaitojen kehittäminen

2. PALKITSEMISTAVAT OVAT ONNISTUNEET

- 30 % eri mieltä
- 26 % täysin eri mieltä

Kehitysehdotukset:

- tyky- toimintaan panostaminen
- yhteishenkeä parantavaa toimintaa
- vapaa-ajalle rentouttavaa toimintaa, osan kustannuksista työntekijä voisi maksaa itse, osan työnantaja voisi kustantaa

3. TYKY –toiminta

Kehitysehdotukset:

- yritys kustantaa hierontapalveluja niska-hartia-selkä – vaivoihin ennalta ehkäisevä toimintaa, pyritään välttämään pitkiä sairauslomia, sekä enenaikaisia sairaseläkkeitä

4.5 Empiirisen osan reliabiliteetti, validiteetti ja objektiivisuus

Tutkimukseni reliabiliteetti eli luotettavuus on suhteellisen hyvä. Reliabiliteettia laskevia tekijöitä ovat kyselyn melko arka ja henkilökohtainen aihe, yrityksen pieni koko ja avointen kysymysten määrä.

Kyselyni aihe on arka, sillä siinä kysytään monipuolisesti erilaisia asioita työpaikan hyvinvointiin liittyen. Osa vastaajista saattaa pelottaa arvostella esimiestänsä tai työnantajaansa. Työntekijä ei ehkä halua syyttää ketään, vaikka muutosta kaipaisikin. Lisäksi Veisto Oy on pieni yritys, työntekijä ei ehkä uskalla vastata totuudenmukaisesti, tai uskalla vastata kenties ollenkaan, koska pelkää henkilöllisyytensä paljastuvan.

Avoimet kysymykset ovat usein ongelma kyselyissä, sillä niihin katsotaan olevan liian vaikeata vastata. Moni vastaaja ei jaksa paneutua avoimeen kysymykseen, vaan kokee sen liian vaivalloiseksi, ja jättää näin ollen vastaamatta. Tämä näkyi myös minun kyselyssäni. Avointen kysymysten vastausprosentit olivat seuraavanlaiset: 58 %, 62 %, 55 %, 55 %, 62 % ja 23 %. Avoimiin kysymyksiin vastasi yleisesti ottaen ainoastaan vähän yli puolet työntekijöistä. Avoimet kysymykset eivät ehkä näin ollen anna kokonaiskuvaa tilanteesta.

Kyselyyni vastasi riittävä määrä henkilöitä, ja se antaa näin ollen hyvän kuvan siitä millaisessa tilassa työntekijät kokevat työpaikkansa työhyvinvoinnin olevan.

Tutkimukseni on validi, sillä siinä mitataan juuri sitä mitä on tarkoituskin mitata. Kyselyni käsittelee laajasti jokaista työhyvinvoinnin osa-aluetta, mitään osa aluetta enemmän korostamatta tai pois jättämättä. Sain siis monipuolisia vastauksia eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyen.

Tutkimukseni objektiivisuutta voisi katsoa heikentävän se tosiasia, että olen työskennellyt tutkimusyriyksessä aiemmin useaan otteeseen. En kuitenkaan anna oman kokemukseni vaikuttaa tutkimukseen, vaan käsittelen tutkimusaineistoa objektiivisesti, mitään ylimääräistä tai omaa mielipidettä siihen lisäämättä. Teen tutkimuksen ulkopuolisen silmin, asioihin kantaa ottamatta.

5. KEHITTYVÄ TYÖHYVINVOINTI

Tämän päivän arkea leimaa jatkuva kiire ja ainainen suorittamisen paine. Yhteiskunta vaatii yrityksiltä sekä ihmisiltä menestymistä ja nopeita voittoja. Ihmiskehoa ei kuitenkaan ole rakennettu jatkuvaan suorittamiseen ja siitä aiheutuvaan stressiin. Yrityksissäkin on huomattu, että menestyksen takana on pieni ihminen, joka toimii rajallisin voimavaroin. Vasta lähiaikoina yritykset ovat heränneet huomaamaan, että yrityksen tulos ja henkilöstön hyvinvointi ovat suorassa vuorovaikutussuhteessa toisiinsa.

Työhyvinvointi näyttääkin olevan tämän päivän sana. Case yrityksessä työskennellessäni sain useasti kuulla, miten sähköposti, puhelin ja kirjeposti täyttyivät eri yritysten tarjoamista työhyvinvointitutkimuksista – ja palveluista. On hienoa, että suomalaiset ovat ottaneet asiakseen huolehtia kansakunnan hyvinvoinnista. Toisaalta taas voidaan miettiä työhyvinvointipalveluja tarjoavien yritysten tarkoituspäiriä: ovatko he laman saattamana löytäneet uuden ja tehokkaan rahastuskeinon? Eikö työhyvinvoinnin pitäisi syntyä yrityksessä itsessään, eikä ulkopuolisten tarjoamana? Työkalut työhyvinvoinnin saavuttamiseksi voidaan toki saada muualta, mutta itse hyvinvointiin johtavan työn on tultava yrityksestä itsestään.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tarkastella työhyvinvointia, sen koostumusta ja kehittymistä. Työssäni pohdin miksi työhyvinvointi on tärkeää, ja mitä ongelmia aiheutuu, jos työhyvinvoinnissa on puutteita.

Tutkin erityisesti johtajan ja alaisen roolia työhyvinvoinnin koostumisessa.

Hyvinvoivaan työyhteisöön pyrkiminen on ryhmätyötä, jossa jokaisen organisaation jäsenen panos on merkittävä. Organisaation johtajan on tiedettävä ja tunnettava vastuunsa, ja etuoikeutettu asemansa. Johtajan pitää ymmärtää miten suuri merkitys hänellä on työhyvinvoinnin muodostumisessa: hän johtaa kymmeniä, usein satoja ihmisiä, valtaa seuraa aina vastuu.

Alaisen roolia ei kuitenkaan sovi vähätellä. Motivaatio on avaintekijä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Työntekijän pitää arvostaa asemaansa yrityksessä, sillä

jos työntekijä ei välitä työstään, hän tuskin haluaa taistella työhyvinoinninkaan puolesta.

Vuorovaikutustaidot ovat molempien, niin johtajien kun alaistenkin tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä. Se, miten puhuu ja kohtelee toista vaikuttaa suuresti siihen miten itseen suhtaudutaan.

Ehkä tärkeimpänä asiana kuitenkin työhyvoinnin kannalta on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyys saa johtajat ja alaiset toimimaan yhteisen päämäärän vuoksi. Silloin ei ole väliä kuka on organisaatorakenteessa ylempänä, vaan väliä on ainoastaan sillä, että työskennellään yhdessä yhteisen hyvän saavuttamiseksi.

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli minulle haastavaa, sillä olen tottunut kirjoittamaan luovaa tekstiä. Oli vaikeaa muistaa, että jokaiselle väittämälle tulee olla allekirjoittaja. Omia sanoja ei saa laittaa toisten suuhun. Lähteiden merkitseminen olikin ehkä haasteellisinta koko projektissa: pitää olla tarkkana, ettei plagioi toisen sanomaa omaksi. Kaiken kaikkiaan oli kuitenkin hienoa tehdä ensimmäistä kertaa elämässä näin suuri työ. Tiedon hakeminen ei sinänsä tuottanut minulle ongelmia, toisaalta työhyvinvointi onkin tämän päivän sana, tietoa löytyy useista lähteistä. Jatkotutkimuksia ajatellen, olisi mielenkiintoista selvittää paranisiko case- yrityksen työhyvinvointi entisestään, jos kehitysehdotukset toteutettaisiin.

Työhyvoinnin etsiminen tuo meidät ihmiset taas takaisin toistemme luo. Jossain vaiheessa kaiken kiireen keskellä ihmiset kadottivat yhteyden toisiinsa ja unohtivat huolehtia lähimmäisistään. Ihminen viettää suuren osan elämästään työpaikallaan, siksi onkin tärkeää, että työpaikasta muodostuu toinen koti, toisin sanoen paikka jonne on hyvä tulla. Niin esimiehen kun alaisenkin on herättävä huomaamaan kanssaihminen. Neuvoja ja apuja työhyvoinnin kehittämiseen löytyy vaikka millä mitalla, paras apu kuitenkin löytyy läheltä, työntekijöiltä itseltä. Kuuntelemisen aika on koittanut.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Allen, R.E. 1999. Nalle Puh ja johtamisen taito. Helsinki: Wsoy.

Borgman, M. & Packalèn, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi .

Castrèn, P. (toim.) 2001. Viisas valta –johtamisen paradoksit. Ekonomia –sarja. Helsinki: Wsoy.

Haapalainen, I. 2005. Jämäkkä esimies vaikeiden työsuhdetilanteiden ratkaisijana. – Helsinki: Edita Prima Oy.

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

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Otava.

Helin, K. 2004. Ihmisten erilaisuus, 16 tyyppiä työelämässä. Vantaa: Innotiimi Oyj.

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.

Jalava, U. 2001. Esimiestyö –valmentaminen ja uudistuminen. Helsinki: Tammi.

Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Ekonomia –sarja. Helsinki: Wsoy

Kaivola, T., Launila, H., 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Korpi, R., Tanhua, P., 2008. Yhteispeli työelämässä, kasva esimiehenä. AjatusKirjat. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Luoma, J. (toim.) 1990. Johdatus työpsykologiaan. Otatiето. Helsinki: Hakapaino.

Lämsä, A-M., Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lönnqvist, J. 2007. Johtajan ja johtamisen psykologiasta, kohti parempaa johtamista. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mönkkönen, K., Roo, S., 2009. Työyhteisötaidot. Helsinki: UNIpress

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö, opitaan kokemuksesta. Helsinki: WsoyPro Oy.

Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä, kymmenen askelta parempaan elämään. Docendo -tuotteet. Helsinki: WsoyPro Oy.

Palmu, H. 2003. Osaanko kuunnella ja johtaa. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rissa, K. 2007. Druvan-malli, Tulosta & Hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Salminen, J. , Heiskanen, P. , 2009. Taltuta kiire, viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön. Talentum. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Seuri, M. , Suominen, R. , 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Strömmer, R. , Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Aikaus –ja sanomalehtiartikkeli

Castrèn, P. 2010. Työhyvinvointi nyt! Johdonmukaisuus luo turvallisuutta. Soneran asiakastiedote 2010. 1 ja 8.

Hiltunen, E. 2009. Uupumus, kehon arvokas varaventtiili. Talouselämä 38/2009, 29.

Mikkonen, A. 2010. Hauskin duuni päällä maan. Talouselämä 4/2010, 20.

Rainisto, S. 2010. Piiskaa lisää ja puhu totta. Talouselämä 3/2010, 40.

Salojärvi, S. 2010. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä. Talouselämä 8/2010, 14.

Savaspuro, M. 2009. Puhu oikein alaiselle. Kauppalehti Optio19/2009, 51-53.

Internet

Lehto, A-M. , Sutela, H., 2008. Tilastokeskus, Työolojen kolme vuosikymmentä, työolotutkimuksen tuloksia 1997-2008.

[viitattu 3.2.2010]

Saatavissa:

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Lähdesmäki, T. , Hurme, P. , Koskimaa, R. , Mikkola, L. , Himberg, T. , 2010a, Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta.

[viitattu 2.2.2010]

Saatavissa:

<https://webapps.jyu.fi/koppa/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/teoreettinen-tutkimus>,

Lähdesmäki, T. , Hurme, P. , Koskimaa, R. , Mikkola, L. , Himberg, T. , 2010b, Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta.

[viitattu 2.2.2010]

Saatavissa:

<https://webapps.jyu.fi/koppa/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Orjala, H. 2008. Tilastokeskus, Yritysrekisterin vuositilasto 2008.

[viitattu 2.2.2010]

Saatavissa:

http://www.stat.fi/til/syr/2008/syr_2008_2009-11-27_fi.pdf

Salo, I. 2007. Sairaanterveet suomalaiset. Talouselämä.

Viitattu [11.1.2010]

Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/uutiset/article162121.ece>

Tapiola 2010. Työhyvinvoinnin osa-alueet.

Viitattu [12.2.2010]

Saatavissa: <http://www.tapiola.fi/NR/rdonlyres/6ADA0174-206F-400B-AD0A-324BD5081C05/0/main.swf>

Työmarkkinat, Tilastokeskus.

[viitattu 3.2.2010]

Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama.html

Yrjölä, E. 2006. Tykytoiminta on uskon asia. Talouselämä.

Viitattu [11.1.2010]

Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article161654>.

LIITE 1

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Opiskelen Lahden Ammattikorkeakoulussa liiketalouden alalla kolmatta vuotta.

Teen opinnäytetyötäni aiheesta *työhyvinvointi*, case yrityksenä Veisto Oy. Nyt haluaisinkin tietää sinun mielipiteesi työpaikkasi työhyvinvoinnista. Palauta kyselylomake **ruokalan ilmoitustaululla olevaan aloitelaatikkoon 1.3.2010 mennessä**. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Lisätietoja numerosta 044-290 37 04.

Terveisin Riitta Koivisto.

1. Ikä

Alle 20 -vuotta 20-25 26-35

36-45 46-55 yli 55 -vuotta

2. Työssäolovuodet Veistolla

Alle 5 -vuotta 5-9 10-15

16-30 31-40 yli 40 -vuotta

3. Fyysinen hyvinvointi

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

1. täysin eri mieltä
2. eri mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Työolot ovat turvalliset	1	2	3	4	5
Lämpötila on sopiva	1	2	3	4	5
Ilmanvaihto toimii	1	2	3	4	5
Valaistus on riittävää	1	2	3	4	5
Työympäristöni on ergonominen	1	2	3	4	5
Työympäristö on siisti	1	2	3	4	5
Työvälineet ovat kiitettävät	1	2	3	4	5
Työnantaja/esimies huolehtii terveyden edistämisestä (liikuntapalvelut yms.)	1	2	3	4	5
Huolehdin itse terveydestäni	1	2	3	4	5
Noudatan terveellisiä elämäntapoja	1	2	3	4	5

4. Työyhteisö ja johtaminen

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

1. täysin eri mieltä
2. eri mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Työnantaja/esimies kannustaa minua	1	2	3	4	5
Työnantaja/esimies kuuntelee minua	1	2	3	4	5
Työnantaja/esimies on oikeudenmukainen	1	2	3	4	5
Työnantajan/esimiehen vuorovaikutus- taidot ovat kiitettävät	1	2	3	4	5
Työaikajärjestelyt ovat onnistuneet	1	2	3	4	5
Työtoverini ovat kannustavia	1	2	3	4	5
Työtoverini ovat ystävällisiä	1	2	3	4	5
Tiedonkulku toimii yrityksessä	1	2	3	4	5
Työilmapiiri on motivoiva	1	2	3	4	5
Työilmapiiri on ystävällinen	1	2	3	4	5
Työantaja/esimies joustaa tarpeen tullen	1	2	3	4	5
Palkitsemistavat ovat onnistuneet	1	2	3	4	5
Tyky –toimintaa (työkykyä ylläpitävää toimintaa) on riittävästi?	1	2	3	4	5

5. Millaista tyky -toimintaa haluaisit työnantajasi tarjoavan?

(urheilu, teatteri jne.)

6. Mistä saat työssäsi tyydytystä, iloa ja voimaa?

7. Henkinen hyvinvointi

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

1. täysin eri mieltä
2. eri mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Huolehdin omasta jaksamisestani	1	2	3	4	5
Sosiaaliset suhteeni ovat kunnossa	1	2	3	4	5
Huolehdin omasta virkistäytymisestä työn ulkopuolella	1	2	3	4	5
Työnantaja/esimies ottaa huomioon elämäntilanteeni ja sen mahdolliset muutokset	1	2	3	4	5
Työni on mielekästä ja palkitsevaa	1	2	3	4	5

8. Osaaminen

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

1. täysin eri mieltä
2. eri mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Työni on monipuolista	1	2	3	4	5
Saan osallistua useaan toimintoon työssäni	1	2	3	4	5
Saan vaikuttaa työhöni	1	2	3	4	5
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni kehittämiseen	1	2	3	4	5
Opin työssäni koko ajan uutta	1	2	3	4	5

9. Miten ongelmatilanteet ratkaistaan työpaikallasi?

10. Oma jaksaminen

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

1. täysin eri mieltä
2. eri mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Olen työpäivän jälkeen väsynyt	1	2	3	4	5
Lähden töistä kotiin iloisin mielin	1	2	3	4	5

Tulen aamulla töihin motivoituneena	1	2	3	4	5
Koen työpäivän aikana väsymystä	1	2	3	4	5
Olen tekeytynyt sairaaksi vältelläkseni työtettä	1	2	3	4	5

11. Missä kohdin työpaikallasi on onnistuttu?

12. Missä kohdin työpaikallasi ei ole onnistuttu?

13. Vapaa sana (kommentit ja kiitokset)

Kiitos vastauksista ja parannusehdotuksista työhyvinvointiin liittyen!

Terveisin, Riitta Koivisto

