



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Työhyvinvoinnin kartoitus

## Case: Vetelin kunnan henkilöstö

---

Pulkkinen, Lotta

2011 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Hyvinkää

Työhyvinvoinnin kartoitus  
Case Vetelin kunnan henkilöstö

Lotta Pulkkinen  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2011

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Hyvinkää  
Liiketalouden koulutusohjelma

Tiivistelmä

Lotta Pulkkinen

**Työhyvinvoinnin kartoitus: Case : Vetelin kunnan henkilöstö**

Vuosi 2011 Sivumäärä 68

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Vetelin kunnan työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvointia. Työhyvinvointikartoitus suoritettiin kvantitatiivisella kyselylomaketutkimuksella keväällä 2010. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty strukturoitua kyselylomaketta, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeena käytettiin samaa lomaketta, jota Vetelin kunta oli käyttänyt aikaisemmissa henkilöstön työhyvinvointikartoituksissa, jotta saataisiin vertailuaineistoa tulevien vuosien kartoituksiin.

Tutkimuksen teoreettisena pohjana on käytetty työhyvinvointiin vaikuttavista asioista liittyvää kirjallisuutta. Kyselylomake lähetettiin 148 Vetelin kunnan työntekijälle kirjeitse ja vastauksia saatiin yhteensä 68. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen siis 46 prosenttia. Tulokset esiteltiin henkilökunnalle työyksiköiden omissa ryhmissä.

Tutkimustulosten perusteella Vetelin kunnan työntekijät kokivat tämän hetkisen työhyvinvointinsa hyväksi. Henkilöstö koki työympäristön, työtoverit ja asiakkaat parhaimmiksi asioiksi työssään. Työntekijät tunsivat saavansa paljon arvostusta antamalleen työpanokselleen niin työtovereiltaan kuin esimiehiltäänkin. Ilmapiiri työyhteisössä koettiin erittäin hyväksi ja kannustavaksi. Yleisesti ottaen työntekijöiden työkyky oli erittäin hyvä. Kehittämisen kohteita työyhteisössä olivat muun muassa tulevaisuuden tavoitteiden sekä oman työn tavoitteiden selkeyttämisessä. Johtamistyöskentelyssä oli myös henkilöstön mielestä parantamisen varaa. Kehitettävää oli myös henkilöstön henkisessä jaksamisessa, stressin hallinnassa sekä vireystilassa.

Asiasanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, kyselytutkimus, työilmapiiri, henkilöstö

Laurea University of Applied Sciences  
Laurea Hyvinkää  
Degree Programme of Business Management

Abstract

Lotta Pulkkinen

**Well-being survey of Veteli municipal employees**

Year	2011	Pages	68
------	------	-------	----

---

The main purpose of this thesis was to identify the state of well-being of Veteli municipal employees. Well-being enquiry was carried out in the spring 2010 by using the method of quantitative questionnaire enquiry. The data collection method was used by structured questionnaire which also contained open-ended questions. The questionnaire was based on the same form as Veteli municipality had used in their previous queries. This will obtain that they can compare the material they get on future. The goal of this thesis was to create material for Veteli municipal from their current well-being situation and to get working tools to do queries on future.

The theory used in this thesis was mainly based on well-being literature. The questionnaire was sent to 148 Veteli municipal employees by letter and 68 responses were received. The Response rate of this enquiry was 46 percent. The results were presented in their own work being groups.

Results of research showed that employees of Veteli municipal felt the current well-being was good. The staff experienced the working environment, colleagues and customers as the best matters in work. Employees also felt they received a lot of appreciation to their contribution from colleagues as well as their superiors. Atmosphere in the workplace was seen extremely good and encouraging. Employees' ability to work was generally speaking very good. The subjects of the developing in the work community were among others clarify the future objectives and their own work goals. There was also room for improvement in management of working, in the mental managing of the staff and stress management.

Keywords: well-being, job satisfaction, a survey of the working environment, employees

## Sisälly

1	Johdanto .....	8
1.1	Taustaa .....	8
1.2	Tavoite.....	8
2	Kohdeorganisaatio Vetelin kunta .....	8
3	Mitä työhyvinvointi on .....	9
3.1	Määrittely .....	9
3.2	Työhyvinvointia tukevat asiat .....	10
4	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä .....	10
4.1	Yksilön fyysinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi .....	11
4.2	Hyvä ja toimiva työyhteisö .....	12
4.3	Asenteet ja arvot .....	13
4.4	Johtaminen .....	14
4.5	Osaaminen .....	15
4.6	Motivaatio .....	16
4.7	Palkkaus & palkitseminen .....	16
5	Työhyvinvoinnin merkitys .....	18
5.1	Työhyvinvointia työlainsäädännön edellytyksin .....	18
5.2	Työvoiman ikääntyminen ja työvoimapula .....	19
5.3	Työhyvinvoinnin merkitys yrityksen talouteen .....	19
6	Työhyvinvoinnin mittaaminen .....	20
6.1	Terve organisaatio -kysely .....	21
6.2	Työstressikysely .....	22
6.3	Vire-mittari .....	22
7	Kyselyn rakentaminen ja toteuttaminen .....	22
8	Työhyvinvointikyselyn tulokset 2010.....	23
8.1	Voimavarat työssä - työtyytyväisyys .....	24
8.1.1	Parasta työssä .....	24
8.1.2	Oman työn onnistuminen viimeisen kuukauden aikana .....	25
8.1.3	Oman työn onnistuminen työtovereiden mielestä .....	26
8.1.4	Oman työn onnistuminen esimiehen mielestä .....	26
8.2	Ansionjako .....	27
8.2.1	Kannustava palaute työstä .....	27
8.2.2	Palaute joka kannustaa parhaiten .....	28

8.2.3	Kenelle kiitos siitä, kuinka on onnistunut ja jaksanut työssä .....	28
8.3	Työtaidot ja kehittyminen .....	29
8.3.2	Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi? .....	29
8.3.3	Asiat jotka ovat auttaneet onnistumaan työssä .....	29
8.3.4	Asiat jotka mahdollisesti tulisivat auttamaan työssä .....	30
8.3.5	Kuinka paljon olet valmis panostamaan työhösi seuraavien 1-2 vuoden aikana? .....	31
8.3.6	Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi tai uraasi koskevista väittämistä? Kysymyksessä 12. käytettiin asteikkoa 1-5 (1= eri mieltä, 5 = samaa mieltä). .....	31
8.3.7	Tärkein kehittämisalue työyhteisössä .....	31
8.4	Elämäntilanne ja työkyky .....	32
8.4.1	Tyytyväisyys nykyiseen elämäntilanteeseen ja sen eri osa-alueisiin .....	32
8.4.2	Mihin suuntaan arvelet elämäsi kehittyvän seuraavan kahden vuoden aikana? ..	33
8.4.3	Millaiseksi arvioit työkykysi tällä hetkellä? .....	33
8.4.4	Miten paljon olet valmis panostamaan terveytesi ylläpitämiseen ja parantamiseen? .....	33
8.4.5	Ajatellen terveydentilaasi, jatkatko työelämässä vielä 5-vuoden kuluttua?....	33
8.4.6	Työterveyshuollon tulisi pyrkiä vaikuttamaan seuraaviin asioihin .....	33
8.4.7	Lisätietoa seuraavista terveyteen liittyvistä asioista .....	34
8.4.8	Kuntoutusta työkyvyn ylläpitämiseksi .....	34
8.4.9	Jos olet osallistunut viimeisten kolmen vuoden aikana johonkin kuntoutukseen, onko sillä ollut vaikutusta työkykyysi ja terveyteesi? .....	35
8.5	Vireystila .....	35
8.5.1	Kuinka vireäksi olet tuntenut itsesi työpäivän /työvuoron jälkeen viimeisten kahden viikon aikana? .....	35
8.5.3	Mistä ja miten Sinun kannattaisi aloittaa, kun ryhdyt toteuttamaan edellisen kysymyksen (24.) vastauksiasi? .....	36
8.6	Ihmissuhteet .....	36
8.6.1	Tuen ja avun saaminen esimieheltä .....	36
8.6.2	Työtovereiden välit työpaikalla .....	37
8.7	Fyysinen työympäristö .....	37
8.7.1	Millainen työympäristö on terveydelle? .....	38
8.8	Kiire ja työnteko .....	38
8.8.1	Täytyykö kiirehtiä suoriutuakseen töistä? .....	38
8.8.2	Töiden tekemättä jättäminen liian suuren määrän takia .....	39
8.8.3	Taukojen ja lepohetkien pitäminen .....	39
8.8.4	Jakautuuko työmäärä epätasaisesti .....	40
8.8.5	Oikeudenmukainen työnjako .....	40
8.8.6	Onko työ liian vaikeaa .....	41
8.9.	Arvostus .....	41

8.9.1	Arvostus työyhteisössä .....	41
8.10	Työroolin selkeys.....	42
8.10.1	Riittävän selvät ohjeet työssä .....	42
8.10.2	Vastuualueet työssä.....	42
8.11	Stressi .....	43
8.11.1	Stressitila .....	43
8.12	Psyykkiset oireet .....	44
8.12.1	Väsymys .....	44
8.12.2	Ovatko muut ihmiset ärsyttäviä .....	44
8.12.3	Masentuneisuus .....	45
8.12.4	Yksinäisyys.....	45
8.12.5	Ajatusten koossa pitäminen ja kesittyminen .....	46
8.13	Somaattiset oireet .....	46
8.13.1	Päänsärky .....	46
8.13.2	Sydämen lyönnit .....	47
8.13.3	Huimaus .....	47
8.13.4	Pahoinvointi .....	48
8.13.5	Rinnan puristus, ahdistus ja kipu .....	48
8.13.6	Vatsakivut.....	49
8.13.7	Unen päästä kiinni saaminen .....	49
8.13.8	Unenlaatu.....	50
8.13.9	Haluan lisätä muita mielipiteitä työstäni tai työoloistani .....	50
9	Johtopäätökset .....	51
	Kuvat .....	55
	Kuviot .....	56
	Liitteet.....	57

## 1 Johdanto

### 1.1 Taustaa

Henkilöstön hyvinvointia pidetään Vetelin kunnan organisaatiossa tärkeänä ja siksi työhyvinvoinnin kartoitus on tullut ajankohtaiseksi. Aikaisempina vuosina työhyvinvointikartoituksen on toteuttanut työterveyshuolto neljän vuoden välein. Tällä kertaa työhyvinvointikartoitus on osa tätä opinnäytetyötä.

Työhyvinvointikyselyä ei järjestetä Vetelin kunnan työntekijöille ensimmäistä kertaa, joten tämän opinnäytetyön kysymyskokonaisuus pohjautuu täysin aikaisempien työhyvinvointikyselykaavoihin, jonka on toteuttanut työterveyshuolto. Kyselylomakekaavake sekä tuloksien apuna käytetty excel-talukko on tehty siten, että niitä voidaan käyttää jatkossakin uusien kyselyjen tekemiseen, Näin varmistetaan kyselyjen toistettavuus ja vertailtavuus tulevaisuudessa.

### 1.2 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Vetelin kunnan työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvointia. Yhtenä osatavoitteena on luoda työvälineet työhyvinvointikyselyn rakentamiseen sekä tulosten kokoamiseen ja analysointiin. Toisena osatavoitteena on luoda helppokäyttöinen vertailupohja tuleville kartoituksille. Lisäksi työn teoriaosuuden tarkoituksena on toimia työhyvinvoinnin tietopakettina kaikille kohde organisaatiossa työskenteleville henkilöille.

Työn tavoite täyttyy, kun opinnäytetyön valmistuttua Vetelin kunnan työntekijöille on suoritettu työhyvinvointikartoitus ja sen tulokset on esitelty työn kohteena oleville työntekijöille. Lisäksi Vetelin kunnalla on käytössään kyselylomakepohja sekä työkalut, jotka jatkossa mahdollistavat kyselyn toistamisen vaivattomasti.

## 2 Kohdeorganisaatio Vetelin kunta

Veteli on elinkeinorakenteeltaan monipuolinen 3 500 asukkaan kunta Keski-Pohjanmaalla. Maaseutumaisista asuinympäristöistä juhlistaa sijainti kolmen joen laaksossa ja komeat kulttuurihistorialliset peltoaukeat. Kulttuuriperintö on voimakasta - Vetelissä toimii useita esiintyviä kuoroja, soitinryhmiä, lausujia, näytelmäryhmiä sekä kirjoittajia ja kuvataiteilijoita. Mediassa on ollut esillä erityisesti Suomen Paras Kuoro 2009 -semifinalisti Äänipäät sekä tv-sarja Kylä ilman naisia



Kunnan palvelutaso on kokoon verrattuna erittäin hyvä. Laadukkaiden peruspalveluiden lisäksi löytyvät muun muassa oma lukio, pääterveysasema vuodeosastoineen, uimahalli ja muutoinkin monipuoliset liikuntapaikat. Vetelin kunnassa on ammattitaitoinen, osaava ja joustavaan toimintaan sitoutunut henkilöstö. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen, viihtyvyyteen sekä hyvinvointiin panostetaan ja hyvän työilmapiirin luomisesta huolehditaan.

Vuonna 2010 Vetelin kunnassa työskenteli 148 työntekijää. Päävastuualueita oli kuusi hallinto & kuntalaiset, opetus, varhaiskasvatus, vapaa-aika, siivous- ja ruokahuolto sekä muu tekninen. Noin puolet työntekijöistä työskenteli opetuksen parissa, vähiten työpaikkoja oli teknisessä työssä sekä vapaa-ajassa.

### 3 Mitä työhyvinvointi on

#### 3.1 Määrittely

Työhyvinvointi on erittäin laaja-alainen termi ja se koostuu useista eri tekijöistä. Koska työhyvinvointi ei ole mitään konkreettista kuten esimerkiksi rakennukset ja laitteet, sitä on vaikea määrittellä. Sitä ei voida pukea numeroiksi kuten yrityksen tulosta tai myyntivoittoa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä kokee kokonaisvaltaista hyvää oloa, tyytyväisyyttä työhönsä, on oma-aloitteinen ja aktiivinen, pystyy tasapainoiseen tilaan työn ja kodin välillä sekä sietää sopivasti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.

Hyvä yksilön ja työn välinen suhde lähtee molemminpuolisen vuorovaikutuksen onnistumisesta. Työntekijän tulisi pyrkiä sellaiseen työhön, josta hän on aina haaveillut, kun vastapainoksi työ antaa työntekijälle sopivia haasteita, mielenkiintoisuutta, monipuolisuutta, itsenäistä työtettä sekä kritiikkiä palautteen muodossa. (Juuti & Vuorela 2002, 67). Toisin sanoen työhyvinvointi ei ole irrallinen asia, vaan se liittyy kaikkeen toimintaan ja näkyy suoraan toiminnan tuloksessa. (Ojala 2003, 7.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät kuten organisaation rakenne, esimiestoiminta ja johtaminen, työilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä työssä, työn organisointiin liittyvät asiat sekä työpaikan vuorovaikutussuhteet ja tavat sekä viimekädessä myös työntekijän oma näkemys työyhteisöstään. Lisäksi myös työntekijän persoonallisuus, oma ammatillinen osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat siihen, millaisena työntekijä kokee työhyvinvoinnin. Edellä mainitut seikat voivat vaikuttaa työhyvinvointiin joko vähentäen tai edistämällä hyvinvointia. Mikäli työpaikalla ei arvosteta ihmistä, yhteistyötä ja luovuutta, on turha puhua työhyvinvoinnista. (Ojala 2003, 8.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on haaste niin yritykselle kuin työntekijälle itselleenkin. Työnantaja ei ole pelkästään vastuussa kenenkään hyvinvoinnista vaan yhtä tärkeää on jokaisen oma halu ylläpitää ja kehittää henkilökohtaista hyvinvointiaan ja näin luoda itselleen mahdollisimman hyvä työpaikka. (Ojala & Ahonen 2005 34. Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön henkilökohtaista vireystilaa sekä toisaalta koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Se on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaisiksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Ojalan mukaan on erittäin tärkeää tiedostaa se, että ennen kuin koko työyhteisö voi voida hyvin, täytyy yksittäisen ihmisen voida hyvin. Ihminen on kokonaisuus, jonka hyvinvoinnin muodostavat: fyysinen, psyykinen, sosiaalinen hyvinvointi (Ojala 2005,15-28)

Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin niin psyykkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Terve ja hyvinvoiva ihminen tekee hyviä tuloksia ja näin pystyy parhaiten hyödyttämään niin asiakkaita, organisaatiota kuin häntä itseäänkin. (Juuti & Vuorela 2002, 64). Hyvinvoiva työyhteisö pystyy vastaamaan menestyksekkäästi niin sidosryhmien odotuksiin kuin liiketoimintavoitteisiinkin. Mikäli työpäivät täyttyvät lisääntyvillä poissaoloilla, huonolla yhteistyöllä, heikolla johtamisella tai uupumuksella ei yritys pysty saavuttamaan yhä kovenevia tavoitteitaan. (Ojala 2003, 14)

### 3.2 Työhyvinvointia tukevat asiat

Työyhteisön hyvinvointiin sisältyvät kaikki työhyvinvointia tukevat näkyvät asiat ja järjestelmät, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Näitä asioita ovat työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyvyys. Erittäin tärkeässä osassa ovat myös työprosessit, tietoverkot sekä työvälineet. (Ojala, Ahonen 2005, 33) Kuloveden mukaan avainlistat havainnollistavat hyvin sen, miksi kannattaa luoda hyvä hyvinvointistrategia tai määritellä hyvinvointia mittaavat mittarit, joilla näemme mihin suuntaan työhyvinvoinnissa ollaan menossa. Luomalla yhdessä avainlistoja ja pohtimalla niitä pystytään ennaltaehkäisemään työpahoinvointia. (Kulovesi 2009, 84-86.)

Työhyvinvoinnin avainsanoja jotka tukevat henkilöstön hyvinvointia työyhteisössä ovat kannustus, motivointi, työn haasteellisuus, luovuus, sosiaalisuus, merkityksellisyys, yhteisöllisyys sekä yksilöllisyys- Työpahoinvoinnin avainsanoja työyhteisössä ovat vihamielisyys, loppuun palaminen, hermostuneisuus, masennus, merkityksettömyyden tunne, väsymys, osaamisen puute sekä sairauspoissaolot. (Kulovesi 2009, 87)

## 4 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat muun muassa henkilön fyysinen-, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Hyvin paljon vaikuttavat myös yksilön arvot, asenteet, ammatillinen osaaminen, tiedot ja taidot sekä motivaatio. Työyhteisön näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat työympäristö, ilmapiiri, työterveyshuolto, johtaminen, palkkaus ja palkitseminen, kannustaminen sekä yhteistyö. Seuraavassa avataan mainitsemiani seikkoja enemmän.

#### 4.1 Yksilön fyysinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi

Yksilön työhyvinvoinnin lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin niin fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti kuin henkisesti. Pysyäksään terveenä ja toimintakykyisenä ihminen tarvitsee kohtuullisesti aikaa kaikille hyvinvoinnin osa-alueille. Jotta elämän laatu ei huononisi askisi, tulisi jokaisesta osa-alueesta kyetä pitämään huolta, koska ihminen on kokonaisuus, jossa hyvinvoinnin eri osa-alueet ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. (Sallinen, Kandolin & Purola 2002, 20.)

Otalan mukaan yksilön työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti tarkastella Maslowin tarvehierarkian avulla. Siinä alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinnon, nesteen ja unen riittävä saanti. Edellä mainittuihin perustarpeisiin voidaan verrata ihmisen fyysistä kuntoa, jaksamista ja terveyttä. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta ja vain jokainen itse voi huolehtia omasta fyysisestä kunnosta huolehtimalla omasta terveydestään ja ylläpitämällä terveellisiä elämäntapoja. Riittävä ravinto, lepo ja unen saanti auttavat työntekijää jaksamaan paremmin työssään, suorituskyky on huipussaan sekä uuden oppiminen tehokkaampaa. (Ojala 2003, 20-23)

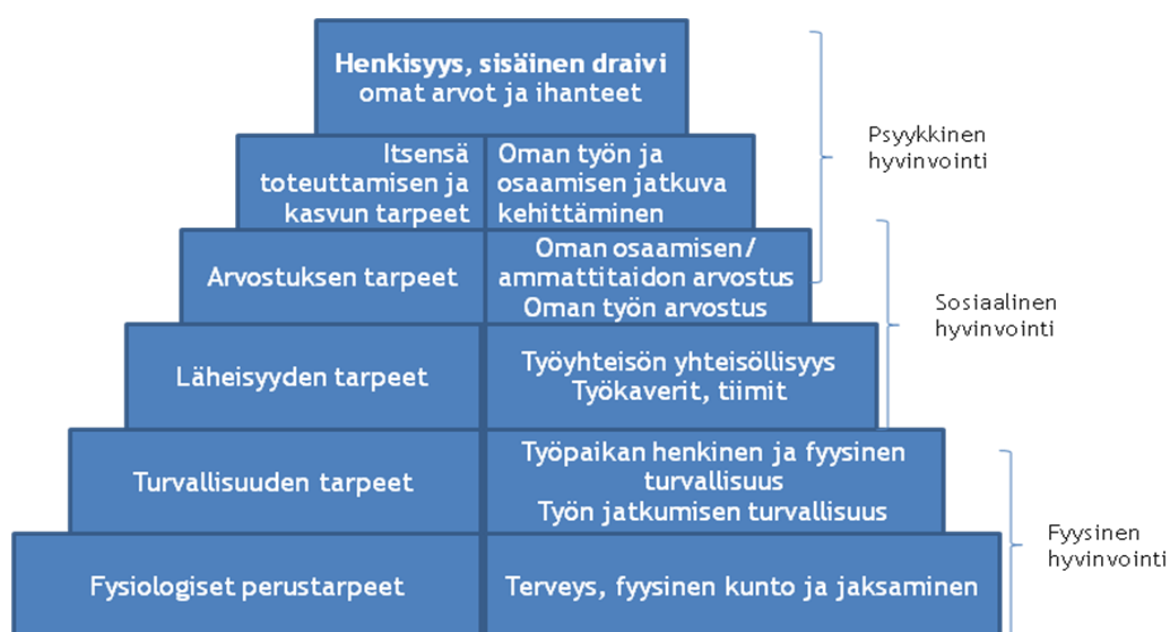
Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Otalan mukaan työssä tarvitaan sekä fyysistä turvallisuutta että myös työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta. Yhtä tärkeää on myös henkinen turvallisuus, johon kuuluu turvallinen työilmapiiri. Turvallinen työilmapiiri on sitä, ettei tarvitse pelätä työssä, eikä työpaikalla kiusata ketään. Turvallisessa työympäristössä tietää mitä kuuluu tehdä ja miten tekemisessään onnistuu. (Ojala 2003 20.)

Kolmanteen eli sosiaalisen tason tarpeisiin liittyy ihmissuhteet työssä ja sen ulkopuolella sekä läheisyys ja halu kuulua johonkin yhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista työhönsä sekä työssä jaksamiseen. (Ojala 2003 20)

Neljännän tason tarpeeseen liittyvät arvostus. Osaaminen ja ammattitaito perustuvat työelämässä paljolti arvostukseen. Nykyajan työelämässä arvostus tuo turvallisuutta sekä tukee sosiaalista hyvinvointia. Osaamisen perusteella ihminen valitaan työryhmiin ja tiimeihin. (Ojala 2003, 21.)

Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet muodostavat viidennen eli korkeimman tason tarpeet. Näihin kuuluvat muun muassa halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään, luovuus sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä. (Ojala 2003, 21.)

Ojala sijoittaa Maslowin tarvehierarkian yläpuolelle vielä yhden ylemmän portaan, joka on henkisyys ja sisäinen innostus. Näillä tarkoitetaan omaa sisäistä energiaa, arvoja ja motiiveja, jotka ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Hänen mukaansa ihmisten on yhä enemmän otettava vastuuta itsestään ja näin myös oma hyvinvointikin lähtee omasta halusta ja itsestä sekä arvoista ja ihanteista. (Ojala 2003, 21-22)



Kuva 1 Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala 2003, 21)

#### 4.2 Hyvä ja toimiva työyhteisö

Lähityöyhteisö on tärkeä työhyvinvoinnin lähde ja sen kehittämiseen kuuluu kaikkien osallistua; niin työnantajien kuin työntekijöidenkin. Pelkästään työnantajan panostus työhyvinvointiin ei riitä, jotta saavutettaisiin tavoiteltu hyvinvointi vaan jokaisen henkilön tulee itse vaalia omaa hyvinvointiaan ja samalla oppia havaitsemaan omat mahdollisuutensa vaikuttaa myös lähityöyhteisön hyvinvointiin. Työhyvinvointityö on ennen kaikkea yhteistyötä omalla työpaikalla. (Ojala 2003, 7). Kannustava ja hyvä ilmapiiri lisää työtyytyväisyyttä, auttaa pitämään yllä korkeaa motivaatiota ja saa työntekijän sitoutumaan yritykseen. (Ruohotie & Honka 1999, 119.)

Kannustavassa työyhteisössä saavutetaan halutut päämäärät sekä menestytään. Ojalan ja Ahosen mukaan työyhteisön yhdessä pitävä voima koostuu yhteisistä tavoitteista sekä arvoista, joissa arvot sanelevat pelisäännöt yhteiselle toiminnalle ja tavoite sen mitä varten yhteistyötä tehdään. (Ojala & Ahonen 2005, 202.)

#### 4.3 Asenteet ja arvot

”Työhyvinvointi on, samoin kuin laatu, paljolti asennekysymys - asenne omaa itseään ja kansaisiänsä kohtaan. Asenne liittyy jokaisen omiin arvoihin ja yhteinen asenne työpaikan yhteisiin arvoihin.” (Ojala 2003, 7-8.)

Yksi tärkeimpiä vaikuttajia työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat omat asenteet ja arvot. Arvot ja asenteet vaikuttavat käyttäytymiseemme ja niiden perusteella ihminen havaitsee ympäristönsä ja sen myötä tulkitsee sen tapahtumia. Lisäksi ne vaikuttavat myös siihen millaisia tavoitteita ja päämääriä asetamme itsellemme. Tästä johtuen jokainen työntekijä näkee työpaikkansa eri tavoin. (Ojala 2003, 8).

Asenteet määräävät muun muassa ihmisen suoritustavoitetta. Työntekijät, jotka ovat tyytymättömiä omaan työhönsä ja esimiehiinsä ovat useimmiten haluttomia ponnistelemaan työssään. Työsuoritukseen vaikuttavat myös yksilön asenteet omasta itsestään eli ns. minäkuva: ihmiset pyrkivät käyttäytymään tavalla, joka on yhdenmukainen heidän minäkuvansa kanssa. Jos työntekijä kokee epäonnistuneensa työssään itsestä johtuvista syistä, todennäköisimmin hänen ponnistelunsa laimenee, ja suoritustaso jää kovin heikoksi. (Ruohotie & Honka 1999, 18.)

Arvot kuvastavat sellaisia asioita, joita pidämme tärkeinä ja joita vaalimme elämässämme. Ne vaikuttavat moniin asioihin kuten valintoihimme, käyttäytymiseemme sekä ajattelutapaamme. Oma arvopohja ohjaa yksilön kaikkea toimintaa, samoin kaikkien työyhteisöjen toiminnan perustalla ovat arvot. Työhyvinvointi perustuu arvoihin, jotka ohjaavat yrityksen panostuksia ja johtamisen tavoitteita. Mikäli yrityksen arvoihin ei kuulu työntekijän tai osaamisen arvostaminen, yritys tuskin tekee työhyvinvointia tukevia valintoja. Täytyy kuitenkin muistaa, että yrityksen ja työntekijöiden arvojen on oltava samassa linjassa. Työntekijän tulisi työskennellä sellaisessa yrityksessä, jonka arvot eivät ole ristiriidassa omien arvojen kanssa. Tällainen arvojen yhteensopivuus on se pohja, jolle työntekijän ja työnantajan välinen sopimus pohjaa. (Ojala & Ahonen 2005, 33-34.)

#### 4.4 Johtaminen

Tutkimusten mukaan esimiestyöllä ja johtamisella on suurin merkitys työhyvinvoinnin kokemiseen, ja siksi johtajavalintoihin ja johtajuusvalmennukseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Huono johtaminen estää ihmisiä sitoutumasta työhönsä, oman osaamisen kehittämiseen ja jakamiseen. Tämän seurauksena huono johtaminen estää työntekijää nauttimasta omista onnistumisistaan ja työnilosta. Työntekijät haluavat tulla kuulluiksi ja tuntea voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Ennen kaikkea esimiehiltä odotetaan oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, ammattimaisuutta, ihmissuhdetaitoisuutta sekä yhdenvertaista johtamista. (Ojala & Ahonen, 2005, 172; Ojala 2003, 45.)

Nykyään, kun tietotyö on muuttanut työntekijöiden ja työvälineiden roolia, on myös johtaminen toimintona kokenut uusia haasteita. Johtamisen työvälineet ja toimintatavat ovat erilaiset kuin silloin, kun tuotanto perustui koneisiin ja ihmisiin koneen jatkeena. Esimiestyöhön sopivalta henkilöltä odotetaan yhä enemmän ihmistuntemusta ja sosiaalisia taitoja. Henkilöpääoman vaaliminen ja kasvattaminen on jokaisen esimiehen keskeinen tehtävä, joten osamista ja sitä tukevaa työhyvinvointia tulee osata kehittää ja johtaa tavoitteellisesti. (Ojala & Ahonen 2005, 172.)

Nyky yhteiskunnan vaativissa oloissa joissa muutokset valtaavat entistä enemmän aikaa ja resursseja tarvitaan äärimmäisen osaavaa johtamista. Henkilöstön johtaminen tuloksellisiin tuloksiin vaatii innostamista, nopeaa päätöksentekoa, analysointia, kehittämistä sekä suunnittelua. Johtaminen on myös valvontaa, vaatimista, delegointia, toisen yksilön tasavertaista ja vuorovaikutteista kohtaamista unohtamattakaan ohjausta sekä seuranta. Työhyvinvoinnin edistäminen ei kuulu pelkästään esimiehille vaan jokaiselle työyhteisössä työskentelevälle, viime kädessä se on kuitenkin organisaation ylimmän johdon vastuulla. Keskeinen ja tärkein vaikuttaja työyksikötasolla on kuitenkin lähiesimies.

Esimiehen velvollisuus on koko ajan tarkkailla työympäristöä, sen tilaa ja turvallisuutta. Hänen tulee huolehtia henkilöstön vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksista, sillä ne vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen ja tätä kautta myös tuloksellisuuteen. Työyhteisön hyvinvoinnin mahdollisista toimenpiteistä vastaa esimies. Hänen tulee tunnistaa eri kuormitustekijöitä ja huolehtia siitä, että jokaisella työntekijällä on sopivasti kuormittava työ. Häneltä edellytetään töiden sisällön tuntemusta sekä tietojen ja taitojen osaamisen lisäksi kykyä vuorovaikutukselliseen ihmisten johtamiseen.

Tärkeää työhyvinvoinnin johtamisessa on puuttua tarpeeksi ajoissa työyhteisössä piileviin ongelmiin. Esimerkiksi tulehtuneet ihmissuhteet saattavat aiheuttaa suurta kärsimystä yksilöille.

Työpaikalla olevat ongelmat saattavat heijastuvat yksityiselämään, minkä seurauksena liian isoksi kasvanut taakka voi aiheuttaa vakavan työuupumuksen. (Rauramo, 2008, 145-147.)

#### 4.5 Osaaminen

Vastuu oman ammattitaidon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään. Oma kiinnostus ja halu pitää yllä ammattitaitoaan ja kehittää osaamistaan jatkuvasti, ovat voimavara, joka on työhyvinvoinnin tukena alati muuttuvassa työelämässä. (Valtiokonttori, 19.8.2005, 2009)

Yrityksen kehitysstrategia on osaamisen kehittämisen lähtökohta ja se perustuu yrityksen vision pohjalta luotuun tulevaisuuden osaamisen kuvaukseen, osaamistarpeisiin sekä nykyisen osaamisen arviointiin. Työympäristön kehittäminen innovaatioon ja oppimiseen innostavaksi on erittäin tärkeää sillä se edistää palvelujen kehittymisen ja luo sujuvuutta ja tehokkuutta. Lisäksi se tuottaa laadukasta ja hyvää asiakaspalvelua sekä lisää henkilöstön aikaansaannoskykyä. Yritys voi tukea henkilöstön osaamista suunnitelmallisilla henkilöstökoulutuksilla sekä ammatillisilla täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksilla. (KT:n yleiskirje 16/2001)

Työn tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilöstö oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään työtään, työtapoja ja työympäristöään sekä hallitsee organisaatiossa käytettävien työvälineiden käytön. Osaamista tukeva ja oikeudenmukainen johto, joka pystyy nauttimaan työntekijöiden luottamusta ja toisaalta pystyy riittävästi jakamaan ja toisaalta kantamaan itse vastuuta vaikuttaa hyvin paljon koko organisaation sekä henkilöstön oppimiseen. (Rauramo 2008, 169-170.)

Työhyvinvointia tukevia oppimisen perusedellytyksiä ovat avoin ja turvallinen työyhteisön ilmapiiri, jossa tietoa jaetaan henkilöstön keskuudessa. Lupa virheisiin ja erehtymisiin sopivassa määrin kuuluvat oppivan organisaation kehittymiseen, sillä niistä voidaan oppia ja uutta kokeilemalla luodaan uusia innovaatioita. Avoin keskustelu työilmapiirin ja työyhteisön ongelmista luo yhtenäisyyttä ja lisää työmotivaatiota. Hyvän työn ja työssä oppimisen perusedellytyksiin kuuluvat myös terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin hoidettu perehdyttäminen sekä asianmukaiset kalusteet. Huolehtiminen omasta terveydestä, riittävästä ravinnosta ja levosta on välttämätöntä työssä jaksamisen ja kehittymisen kannalta. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työssä oppiminen tukee yksilön kokonaisvaltaista kehitystä ja elämän tasapainoa. (Rauramo 2008, 170.)

Osaamisen jakaminen työyhteisössä onnistuu muun muassa seuraavin keinoin: työkierto, mentorointi, benchmarking, hiljainen tieto, perehdytys, työnohjaus ja projektit. Työntekijän osaamisesta saadaan tietoa muun muassa kehityskeskustelujen tai henkilökohtaisen portfolion avulla.

#### 4.6 Motivaatio

Työmotivaation ylläpitämisen edellytyksenä on, että työ tarjoaa onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita sekä mahdollistaa jatkuvan kehityksen ja tarjoaa uusia oppimiskokemuksia. Työ, joka on haasteellista ja tarjoaa oivalluksia ja aikaansaamisentunteita, edistää tuloksellisuutta, hyvinvointia, motivaatiota ja kehittymistä. Motivaatio tuo työn iloa ja mahdollistaa oppimisen. (Rauramo 2008, 169.)

Työmotivaatio vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin merkittävästi ja siihen vaikuttavat monet asiat. Työmotivaatioon vaikuttavia asioita ovat muun muassa avoimet keskustelut yrityksen ja henkilöstön omista tavoitteista, oikeudenmukainen palkitsemisjärjestelmä, viihtyisä ja turvallinen työympäristö, henkilökunnan sitoutuminen yrityksen tavoitteisiin ja toimintaa sekä hyvä työilmapiiri. Kun henkilöstö tietää oman roolinsa osana koko yrityksen tai organisaation toimintaa on työ mielekästä ja motivoivaa.

#### 4.7 Palkkaus & palkitseminen

”Palkka koetaan hyvin henkilökohtaiseksi, sillä se on tavallaan tiivistelmä ihmisen tähänastisesta työurasta. Työtä voimakkaasti arvostavassa kulttuurissa se voi olla jopa ihmisarvon mitta. Sen takia palkkaan kajoaminen, sen laskeminen tai korottaminen, merkitsee aina myös puuttumista työntekijän omanarvontuntoon.” (Ruohotie, Honka 1999, 57)

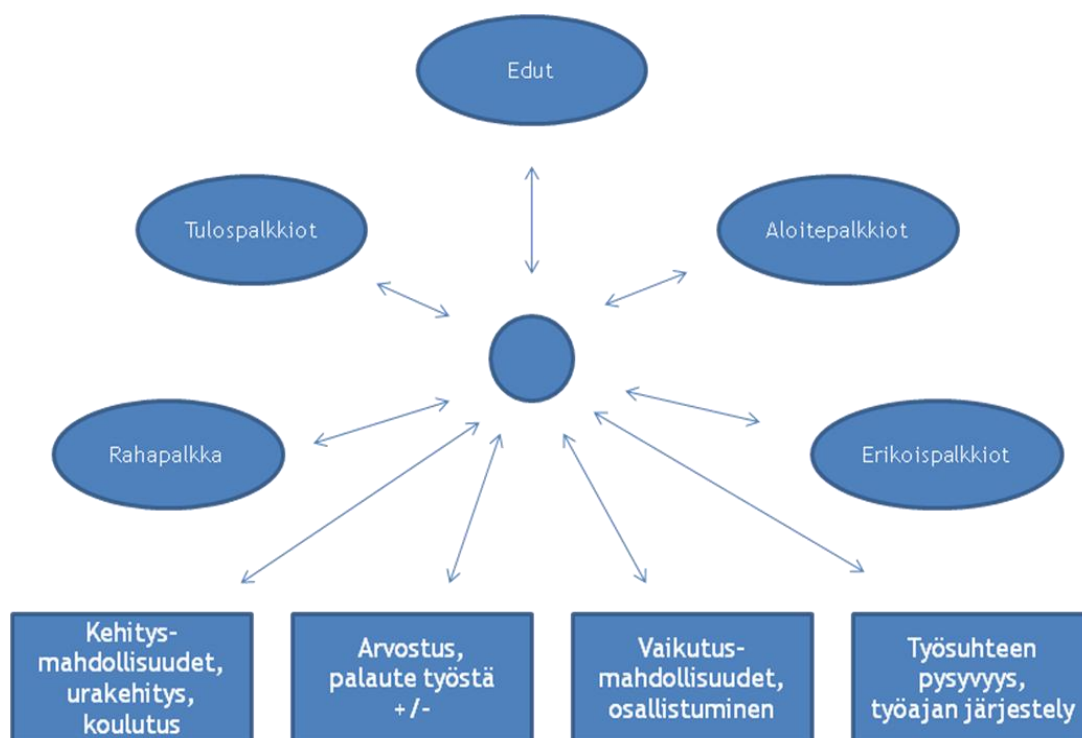
Palkan maksamisella ei tyydytetä pelkästään elämiselle välttämättömiä perustarpeita tai lisätä taloudellista turvallisuuden tunnetta, vaan palkkaus perustuu siihen, että sen avulla voidaan tyydyttää monenlaisia tarpeita kuten arvostuksen ja vallan tarpeita sekä pätemisen tarvetta. Palkan sitominen työntekijän suoritukseen lisää niin sisäistä motivaatiota kuin tuottavuuttakin. Mikäli työntekijä kokee työpanoksensa suureksi, ja työ on vaativaa, on luonnollista toivoa ansaitsevansa suurta palkkaa. Jotta työntekijä voi havaita työpanoksen ja palkan välisen yhteyden, tulee palkkausperusteiden olla erittäin selkeitä. (Ruohotie & Honka 1999, 57-58.)

Palkkaustavalla on vaikutusta myös henkilöstön vaihtuvuuteen. Ruohotien ja Hongan (1999, 60) mukaan työntekijät, jotka tekevät hyviä tuloksia, ovat halukkaimpia vaihtamaan työpaikkaa, kun taas huonommin tuloksia tekevät työntekijät säilyttämään työpaikkansa. Palkitsemalla tuottavia työntekijöitä hyvästä tuloksesta osoittaa yritys arvostavansa heitä. Työntekijöiden tyytymättömyys palkkaan voi aiheuttaa erilaisia ongelmia työpaikalla. Tällaisia ovat muun muassa alhainen työmoraali, lakkoilu sekä runsaat poissaolot jotka taas vaikuttavat alhaiseen tuottavuuteen. Lisäksi palkkaansa tyytymättömät työntekijät ovat vastahakoisia osal-



listumaan uusiin motivaatiota lisääviin ohjelmiin kuten työn rikastamiseen tai laajentamiseen. (Ruohotie & Honka 1999, 61.)

Palkitseminen rahapalkan lisäksi sitouttaa sekä motivoi henkilöstöä. Nykyajan työelämässä pelkkä rahallinen palkka tai -palkitseminen ei tyydytä, vaan ammattitaitoiset ja osaavat työntekijät haluavat myös arvostusta sekä palautetta tekemästään työstä. Seuraavassa kuviossa Helsilän näkemys palkitsemisesta ja kannustimista palkitsemisjärjestelmässä.



Kuva 2 Kuvio 2. Palkkiot ja kannustimet palkitsemisjärjestelmässä. (Helsilä 2002, 68)

Helsilän (2002, mukaan suuremmalle osalle työntekijöistä on nykyisin tärkeää työssä oppiminen, uusien haasteiden saaminen sekä kehittyminen omalla alalla. Koulutetut ja ammattitaitoiset ihmiset arvostavat vaikutusmahdollisuuksia. He haluavat saada mahdollisuuden tuoda oman osaamisensa ja vahvan panoksensa yrityksen kehittämiseen. Huolehtimalla pelkästään kuvion yläosan tekijöistä yritys saa työntekijöikseen kokoajan vain uusia palkkioita hakevan ja usein työpaikkaa vaihtavan joukon. Jos taloudellisia palkkioita ei kuitenkaan pidetä riittävinä ja oikeudenmukaisiksi, ei pelkkä kivijalkakaan auta. Palkitsemisessa tärkeintä on rakentaa kokonaisuus, joka on johtamisideologian mukainen ja huomioi yrityksen strategiat, arvot ja vision. Näin palkitseminen kannustaa henkilöstöä, tukee johtamista sekä organisaation menestystä. (Helsilä 2002, 68-69.)

## 5 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut, sillä

- työlainsäädäntö asettaa yrityksille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia.
- väestön ikääntymisen myötä työvoimapula uhkaa kilpailukykyä. Ihmiset pitäisi saada viihtymään ja jaksamaan entistä kauemmin työssään.
- työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia.
- kilpailukyky perustuu innovatiivisuuteen sekä mahdollisimman nopeaan jatkuvaan opimiseen.
- uudet johtamismallit asettavat johdolle lyhyen ajan taloudellisten tulostavoitteiden lisäksi pidemmän aikavälin tuloskehitykseen vaikuttavia tavoitteita.
- kestävän kehityksen merkitys ja yrityksen yhteiskuntavastuu korostuvat. (Ojala 2005, 35)

Alati muuttuvassa yhteiskunnassa työhyvinvoinnin merkitys työyhteisöissä kasvaa mitä enenevissä määrin. Seuraavassa avaan hieman yllä mainittuja asioita.

### 5.1 Työhyvinvointia työlainsäädännön edellytyksin

Työhyvinvoinnista huolehtiminen työyhteisössä on yrityksille osittain jo lakisääteinen velvollisuus. Viime aikoina työlainsäädäntöön on tehty useita lakimuutoksia, jotka tähtäävät työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseen. Yksi esimerkki näistä on muun muassa työterveys- huollon- ja turvallisuuslainsäädännön uusiminen, jonka keskeisenä pyrkimyksenä on työn henkisen rasittavuuden huomioon ottaminen. Myös tapaturma- ja ammattitautilainsäädännön tulevan uudistamisen pohjalla on tarkoitus ottaa aikaisempaa paremmin huomioon psyykkiset tekijät ja näyttöpäätetyön aiheuttamat rasitusvammat ammattitautien aiheuttajina. Yleisimpiä ja tärkeimpiä työhyvinvointiin liittyviä säädöksiä ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, työterveyshuoltolaki ja laki miesten ja naisten tasa-arvosta. (Ojala 2005, 36.)

Yhteistoimintalakiin kuuluvat muun muassa tiedotusvelvollisuus muutostilanteissa sekä koulutus- ja henkilöstösuunnitelmat. Yhteistoimintalaki opastaa työntekijöiden ja työnantajan edustajia seuraamaan ja kehittämään yhteistyössä työhyvinvoinnin osa-alueita tavoitteellisesti. Työturvallisuuslaki velvoittaa yrityksiä laatimaan työsuojelusuunnitelman ja sille toteutus- seurannan ja jakamaan siihen kuuluvat eri vastuut. Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta säädetään yhteistoimintamenettely yli 10 hengen työpaikoissa sekä toimialakohtaisia erikoismääräyksiä yli 20 hengen työpaikoilla. Työterveyshuoltolaissa työnantaja on velvollinen järjestämään kustannuksellaan työterveyshuoltopalvelut työstä johtuvien terveysvaaro-

jen ehkäisemiseksi. Tasa-arvolain avulla pyritään ehkäisemään sukupuolista syrjintää sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. (Ojala 2005, 36-37.)

## 5.2 Työvoiman ikääntyminen ja työvoimapula

Työvoiman ikääntyminen aiheuttaa tulevaisuudessa työvoimapulaa ja kovenevaa kilpailua ammattitaitoisista ja osaavista työntekijöistä ja tuo samalla yrityksille uudenlaisia ja haasteellisia tilanteita. Samaan aikaan kuin yritysten tulisi pystyä pitämään ikääntyviä osaavia työntekijöitä työelämässä eläkeikään asti, tulisi heidän myös pystyä tarjoamaan uusille lupaille osajille sitä mitä he eniten arvostavat, mahdollisuuksia kehittyä ja kasvaa, yhteisöä ja yksilöllisyyttä sekä hyvinvointia.

Työhyvinvoinnin merkitys edellä mainittujen asioiden kannalta on siis erittäin suuri. Hyvällä ja jatkuvalla työhyvinvoinnin kehittämällä on vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen ja jakamiseen työelämässä. Koska tulevaisuudessa on erittäin kova kilpailu osaavista ja ammattitaitoisista työntekijöistä, tulisi yrityksen kyetä muuttamaan työntekijöiden asennetta pidempää työuraa kohtaan myönteisemmäksi ja ehkäistävä ikäsyrjintää. Näin myös yrityksen imago työvoimamarkkinoilla säilyy hyvänä ja houkuttelevana. Tärkeässä osassa on myös osaamisen siirtäminen uusille työntekijöille. (Ojala 2003, 28.)

## 5.3 Työhyvinvoinnin merkitys yrityksen talouteen

Useiden tutkimuksien mukaan työhyvinvoinnilla on taloudellista merkitystä. Ojalan & Ahosen mukaan työkyvyn ja -hyvinvoinnin merkitystä voidaan mitata muun muassa seuraavanlaisilla malleilla: välittömät talousvaikutukset näkyvät tapaturma- ja sairauskulujen vähentymisenä, tuottavuuden lisääntymisenä sekä työajan tehokkaampana käyttönä. Välilliset talousvaikutukset ilmenevät muun muassa työn tuottavuuden parantumisena sekä kustannusten laskuna. Lopulliset talousvaikutukset ilmenevät kannattavuuden, kilpailukyvyn ja tuottavuuden lisääntymisenä. (Valtiokonttori, 2009.)

Työhyvinvoinnin paraneminen työyhteisössä vähentää sairauspoissaoloista ja tapaturmista aiheutuvia kustannuksia. Työhyvinvoinnin merkitys näkyy myös työtyytyväisyytenä, työmotivaationa ja työilmapiirin kehittymisenä, mikä taas puolestaan luo edellytyksiä palvelutason parantumiselle. Tämän seurauksena asiakastytyväisyys paranee ja koko työyhteisön hyvä menestyminen näkyy tuloksellisuudessa. Työhyvinvoinnin kehittämiseen sijoittamalla yritys voi saada takaisin 10-20-kertaisena sijoittamansa summan. (Tampereen yliopisto 2009.)

Työhyvinvointioppaan (Tampereen yliopisto 2009) mukaan tutkimuksissa on tullut esiin työhyvinvoinnin taloudellisia vaikutuksia yrityksissä. Sen mukaan esimiestoiminta ja henkilöstön

tyytyväisyys olivat yhteydessä yrityksen tuottavuuteen. Myös johtamiskäytäntöjen ja ammatillisen osaamisen parantaminen lisäsi yrityksen kustannustehokkuutta ja tuottavuutta ammattitaitoisen ja yhteistyökykyisen omaavan henkilöstön avulla. Työtapaturmien ehkäisy ja työyhteisön kehittäminen vaikuttavat myönteisesti organisaation kannattavuuteen ja sitä kautta myös kilpailukykyyn. Työhyvinvoinnin avulla muodostunut myönteinen työyhteisön ilmapiiri on havaittu lisäävän tuottavuutta. Henkilöstön vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet vähentävät sairauspoissaoloja ja lisäävät tätä kautta työn tuottavuutta. (Tampereen yliopisto 2009.)

## 6 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Lähtökohtana työhyvinvoinnin kehittämiseksi on se, että tiedetään, missä tilanteessa organisaation hyvinvointi on, ja millä tavoin sitä pystytään arvioimaan. Ennen kuin arviointia voidaan lähteä suorittamaan, on tärkeää että jokaisen tiedossa on organisaation tehtävä, arvot, tavoitteet, päämäärät sekä keinot, joilla tavoitteisiin pyritään, sillä näihin liittyy henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan määrittely sekä tavoitetila. Seuraavaksi voidaan, miettiä mihin pyritään, ja mitkä ovat ne mittarit, jotka parhaiten tukevat seuranta ja joita voidaan aidosti hyödyntää kehityksessä. (Rauramo 2008, 36)

Työhyvinvointia voidaan kartoittaa erilaisilla mittareilla, joita ovat muun muassa työyhteisö-, yksilö- ja työympäristömittarit. Mittareilla voidaan mitata jotain tiettyä ilmiötä tai asiaa tai ne voivat olla kokonaisvaltaisia mittareita. Huomioitavaa on, että mittareilla tapahtuva ilmiöiden ja asioiden mittaaminen ovat yleensä arvioita. Pelkkä mitattavan tiedon kerääminen ei riitä, vaan yritysjohdon on jatkuvasti analysoitava ja tulkittava mitattua tietoa. Säännöllisyys mitattavien asioiden seuraamisessa on mittarin sisältöä tärkeämpää, sillä ainoastaan sillä tavoin voidaan huomata kehitys ja miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet. (Ojala & Ahonen 2005, 232)

Työhyvinvoinnin mittaamista pidetään tärkeänä Tampereen työhyvinvointioppaan mukaan, sillä sen avulla voidaan seurata, ollaanko menossa haluttuun suuntaan. Ennen kuin työhyvinvoinnin mittaamista lähdetään toteuttamaan, tulisi päättää, mitkä mittarit ovat sopivia ja ovatko ne tarkoituksen mukaisia. Hyvien mittareiden ominaisuuksia ovat käytännöllisyys, relevanssi, reliabiliteetti ja validius. Näiden ominaisuuksien avulla pystytään huolehtimaan siitä, että mittaaminen on kustannustehokasta ja helppoa, mitattava asia on olennainen ja tärkeä organisaatiossa, mittari on luotettava ja sillä mitataan sitä mitä on tarkoitus. (Tampereen yliopisto 2009.)

Mittarit ovat työhyvinvoinnin kartoituksen ensimmäinen vaihe. Valitun mittarin käyttöönotto, vastuun jakaminen sekä aikataulus mittaamiselle ovat seuraavia vaiheita. Näiden jälkeen

varmistetaan mittaustuloksien hyödyntäminen ja laaditaan niiden pohjalta mahdollisia kehittämistoimenpiteitä. (Tampereen yliopisto 2009.)

Työhyvinvointioppaan listaus erilaisista työhyvinvoinnin mittareista ovat: henkilöstön määrä, henkilöstön vaihtuvuus ja -osaaminen, sairauspoissaolot, eläköityminen, työympäristö ja tapaturmat, esimiestoiminta ja tiedonkulku. Henkilöstön määrän tarkastelukohteena ovat ikärakenne, sukupuoli- ja työsuhdejakauma. Henkilöstövaihtuvuudesta tarkastellaan sitä, millaisella vaihtuvuudella organisaatio pysyy työkykyisenä ja henkilöstön osaamisen alueella kartoitetaan henkilöstön osaamista, koulutuskuluja ja palveluksessa oloaika. Sairauspoissaolojen tarkastelun kohteena ovat lyhyt- ja pitkäaikaisien sairauspoissaolojen määrät, sairauspoissaolot suhteessa tehokkaaseen työaikaan esimerkiksi ylityön määrä ja ajankäytön toteuma sekä sairauspoissaolojen syyt. Henkilöstön eläköitymisessä tarkastellaan eläkkeille lähtijöiden lukumäärää, eläköitymistä osaamisalueittain sekä eläköitymisen suoria kustannuksia. Työympäristöä ja tapaturmia mitattaessa voidaan tarkastella riskianalyseja ja tapaturmatilastoja sekä työtapaturmien määrää ja kustannuksia. Esimiestoiminnan ja tiedonkulun mittauksissa tarkastellaan muun muassa koulutuspäivien määriä ja kustannuksia, toteutuneiden kehityskeskustelujen ja niistä saatujen palautteiden lukumääriä. Muita terveyteen liittyviä mittareita ovat käytetyt liikuntaedut, erilaiset tyky- ja työterveysindeksit työterveyshuollosta, työtyytyväisyysmittaukset ja työhyvinvointikyselyt. (Tampereen yliopisto 2009.)

Työhyvinvointi koostuu useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja sen edistäminen muodostuu pitkäjänteisestä työstä. Niinpä hyvinvoinnin tilan ja kehityksen seuraaminen vaatii monipuolista mittaristoa. Ojala (2005, 232) jaotteloo kirjassaan Työhyvinvointia tuloksetekijänä työhyvinvoinnin mittareita määrällisiin ja yksiselitteisiin mittareihin sekä kokonaisvaltaisiin mittareihin. Määrällisiin mittareihin lukeutuvat sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, henkilöstön vaihtuvuus, asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyystutkimukset. Kokonaisvaltaisiin mittareihin, jotka useimmiten ovat kyselyjä ja joissa selvitetään henkilöstön tuntemuksia erilaisista asioista lukeutuvat työilmapiiri, työn kuormitus-, stressi- ja tyytyväisyystekijät, työtyytyväisyys, työn muutokset, koetut kehittämistarpeet, organisaation jaksaminen, johtajuus ja johtaminen. Tällaisia kokonaisvaltaisia mittareita ovat seuraavissa kappaleissa esitetyt kyselyt.

## 6.1 Terve organisaatio -kysely

Kyselyn perusajatuksena on työyhteisön terveyden pohjautuminen työn vaatimuksiin, kulttuuriin ja organisaation ilmapiiriin ja näiden vaikutuksien näkyminen taas tuotannon ja palveluiden laadussa. Kyselyssä mitataan työn sisältöä ja järjestelyitä joihin lukeutuvat muun muassa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet, työmäärä ja tavoitteiden selkeys. Lisäksi organisaation toimintatapoja ja ilmapiiriä koskevat kysymykset jotka mittaavat esimerkiksi organisaation johdon toimintaa, koulutusta ja muutoksen hallintaa, tiedonkulkua, tasa-arvoa sekä innovatii-

visuutta. Kysely muodostuu useista eri monivalintakysymyksistä ja käsittää myös yksittäisiä kysymyksiä. Lisäksi siitä on tehty useita versioita, jotta se soveltuisi eri yritysten käyttöön. (Ojala & Ahonen 2005, 234.)

## 6.2 Työstressikysely

Työstressikysely on kyselylomakepohjainen työyhteisön ja psyykkisen kuormituksen arviointimenetelmä. Se on tarkoitettu työn ja terveyden arviointiin ja sillä voidaan selvittää muun muassa työn piirteitä, työtyytyväisyyttä, kehittämisideoita, kuormitustekijöitä, työntekijän tuen tarvetta ja psyykkisiä voimavaroja. Lisäksi myös työn järjestelyyn ja sisältöön sekä ihmisuhteisiin liittyvät asiat ovat osa mittaria.

Mittari muodostuu yksilön taustatekijöistä, säätelevistä tekijöistä, joita ovat ihmisuhteet ja vaikutusmahdollisuudet, koetusta ympäristöstä kuten työn piirteet, kuormitustekijät ja johtaminen sekä stressistä, työtyytyväisyydestä ja työn kehittämisen ja tuen tarpeesta. Kyselystä on olemassa niin laajoja kuin suppeitakin versioita. (Ojala & Ahonen 2005, 235.)

## 6.3 Vire-mittari

Taitovire Valmennus Oy:n kehittämä tietokonepohjainen Vire-mittari mittaa työyhteisön vireyttä ja siihen liittyviä kehitystarpeita. Kyselylomakkeen asioita ovat muun muassa arvojen toteuttaminen ja yrityskulttuurin ihmismyönteisyys, ilmapiirin avoimuus ja tasa-arvo, tavoitteiden selkeys ja oman työn merkitys, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, kehittymismahdollisuudet, tiedonkulku, työolosuhteet sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Tulokset saadaan tekemällä johtopäätös työyhteisön tuloksista laskemalla nk. vireindeksi. (Ojala & Ahonen 2005, 236.)

## 7 Kyselyn rakentaminen ja toteuttaminen

Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena oli kartoittaa Vetelin kunnan työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvointia ja siinä ilmeneviä kehittämiskohteita. Kysely toteutettiin postikyselyinä 3.5.-21.5.2010 välisenä aikana. Työntekijöillä oli 2 viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Kaikille työntekijöille lähetettiin saatekirje sekä työhyvinvointikysely, jotka löytyvät tämän opinnäytetyön lopussa olevista liitteistä. Yksittäiset tulokset jaettiin päävastuualueiden esimiehille, jotta he voivat tarkemmin käydä tulokset läpi omassa ryhmässään.

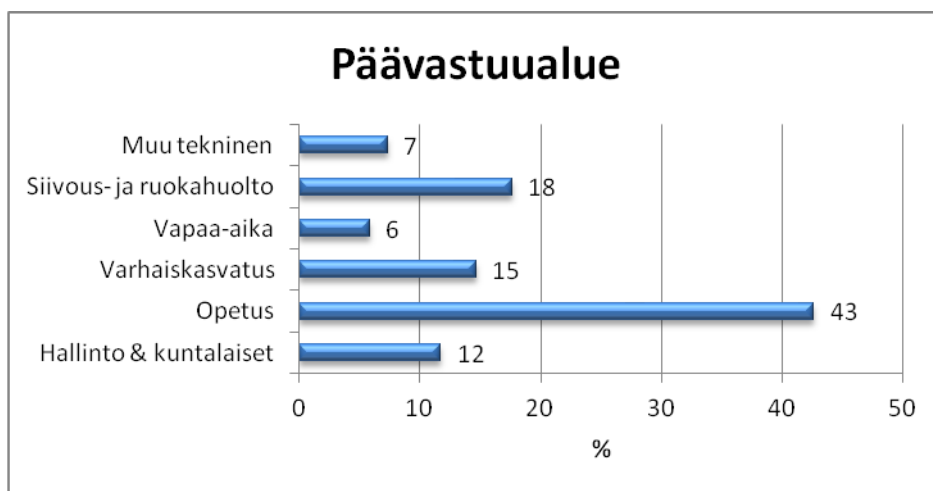
Työhyvinvointikysely rakennettiin Vetelin kunnan aikaisemmin käyttämästä lomakkeesta, jotta saataisiin vertailupohjia tulevien kyselyjen rinnalle. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 53 kysymystä, joista osa oli avoimia kysymyksiä. Lomake koostui eri osa-alueista joita olivat: voimavarat työssä, ansion jako, työtaidot ja kehittyminen, elämäntilanne ja työkyky, vireystila,

ihmissuhteet, fyysinen työympäristö, kiire ja työnteko, arvostus, työroolin selkeys, stressi, psyykkiset oireet ja somaattiset oireet. Kyselyn tulokset esitettiin osittain keskiarvotietoina sekä prosenttijakaumina, mutta lisäksi myös avoimia kysymyksiä. Johtopäätökset Vetelin kunnan työntekijöiden työhyvinvointikartoituksesta esitetään tuloksien jälkeen raportin lopussa.

## 8 Työhyvinvointikyselyn tulokset 2010

Työhyvinvointikyselyyn vastasi yhteensä 68 työntekijää 148 työntekijästä joten vastausprosentiksi saatiin 45,3 prosenttia. Kyselyn tulokset esitettiin henkilöstölle koko Vetelin kunnan organisaation tasolla, sillä vastausmäärä kaikissa muissa paitsi opetustoimesta oli liian pieni. Tämä siitä syystä ettei vastauksien luottamuksellisuus vaarannu ja ettei tuloksista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

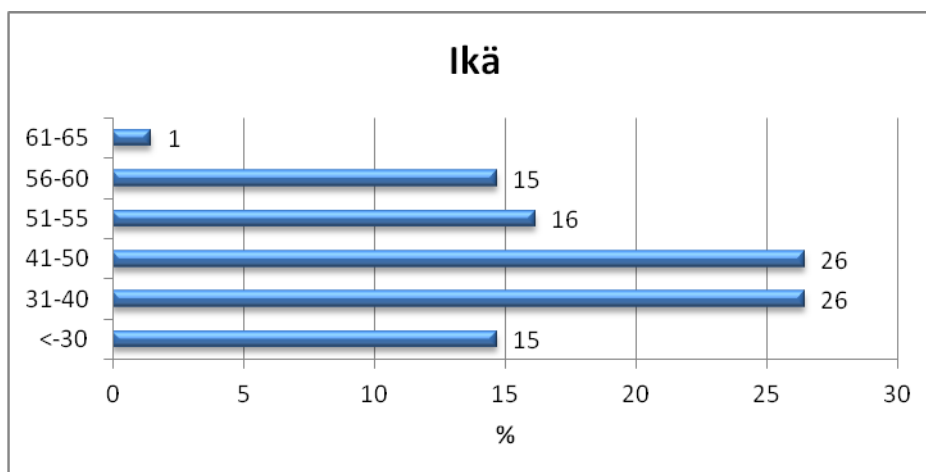
Kaikkiaan työhyvinvointikyselyyn vastasi 68 työntekijää. Vastaaajista 19,1 prosenttia oli miehiä ja 77,9 prosenttia naisia. Kahdesta lomakkeesta ei oltu ympäröity sukupuolta, mutta kaikkiin kysymyksiin oli vastattu joten nämäkin tulokset laskettiin mukaan. Näitä ei identifioituja vastaajia oli 2,9 prosenttia. Seuraavassa kaaviossa ovat kyselyyn vastanneet päävastuualueittain.



Kuvio 1 Päävastuualueet

Opetuksessa saatiin eniten vastanneita, jonka jälkeen vastanneita saatiin aika tasaisesti. Vähiten vastaajia oli vapaa-ajan ja teknisen alueen henkilöissä.

Seuraavassa kaaviossa kyselyyn vastanneet ikäryhmittäin.



Kuvio 2 Kyselyyn vastanneiden ikä

Eniten vastaajia oli ikäryhmissä 31-40 sekä 41-50 vuotta, molemmissa vastaajia oli 26 prosenttia. Ikäryhmissä <- 30 ja 56-60 vuotta, vastaajia oli 15 prosenttia ja 51-60 vuotiaissa 15 prosenttia sekä vähiten vastaajia oli ikäryhmässä 61 - 65 vuotta, jossa vastaajia oli vain yksi prosenttia.

## 8.1 Voimavarat työssä - työtyytyväisyys

### 8.1.1 Parasta työssä



Kuvio 3 Kyselyyn vastanneiden mielestä paras asia työssä

Tässä kysymyksessä tuli ringastaa kolme parasta asiaa ja taulukossa vastaukset kappalemäärinä. Parhaiksi asioiksi työssään vastaajat kokivat tehtävät, työtoverit sekä asiakkaat. Lisäksi myös työympäristö oli isolle osalle vastaajia mieluisa. Vähiten kannatusta saivat työolot, esi-



miehet sekä yritys työpaikkana. Jokin muu, mikä - osiossa kyselyyn vastaajat olivat vastanneet työajat, hyvä yhteishenki, opiskelijat, lasten ilo sekä lyhyt työmatka.

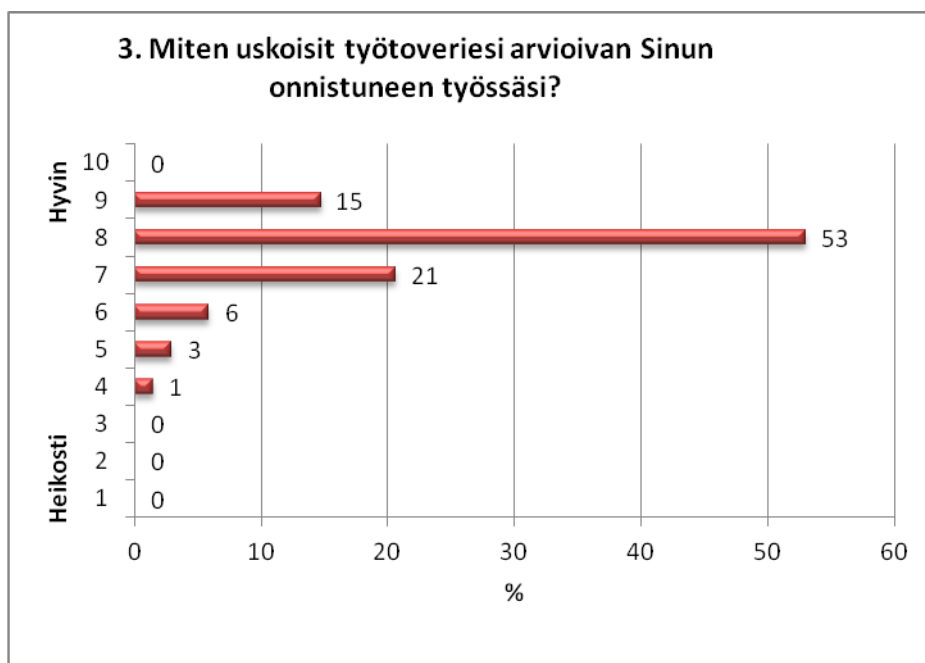
#### 8.1.2 Oman työn onnistuminen viimeisen kuukauden aikana



Kuvio 4 Miten vastanneet ovat arvioineet onnistuneensa työssään

Suurin osa vastaajista koki onnistuneensa työssään kiitettävän hyvin. Muutama työntekijä koki onnistuneensa täydellisesti sekä muutama ei niin hyvin.

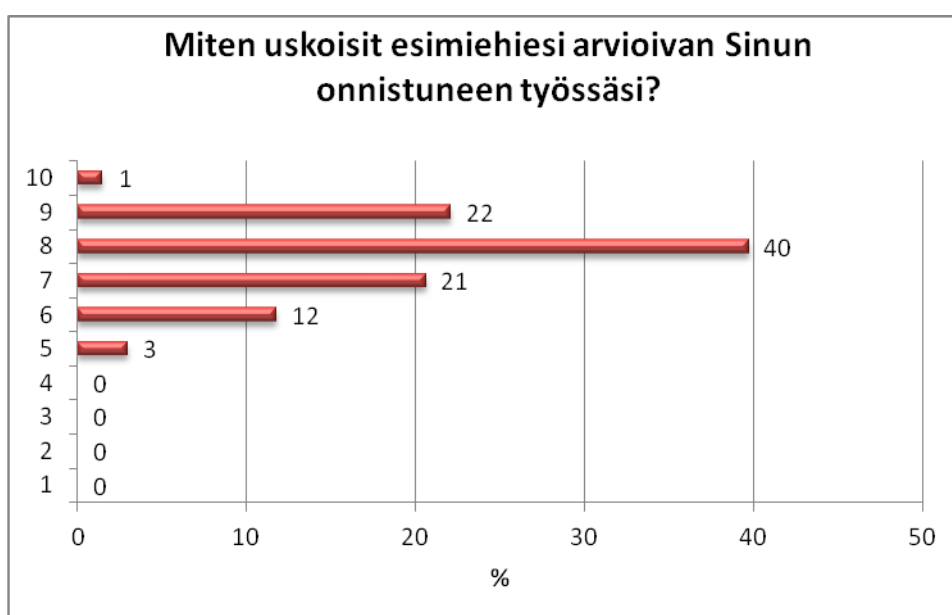
### 8.1.3 Oman työn onnistuminen työtovereiden mielestä



Kuvio 5 Vastanneiden onnistuminen työssään työtovereiden mielestä

Suurin osa antoi hyvän arvosanan työtovereidensa työssä onnistumiseen. 15 prosenttia vastaajista antoi kiitettävän arvosanan ja 21 prosenttia vastaajista antoi tyydyttävän arvosanan kysyttäessä työtovereiden arvioita vastaajien menestyksestä työssään. Vain harvojen mielestä työtovereiden työtovereiden arvio oli välttävä. 1 prosenttia oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

### 8.1.4 Oman työn onnistuminen esimiehen mielestä

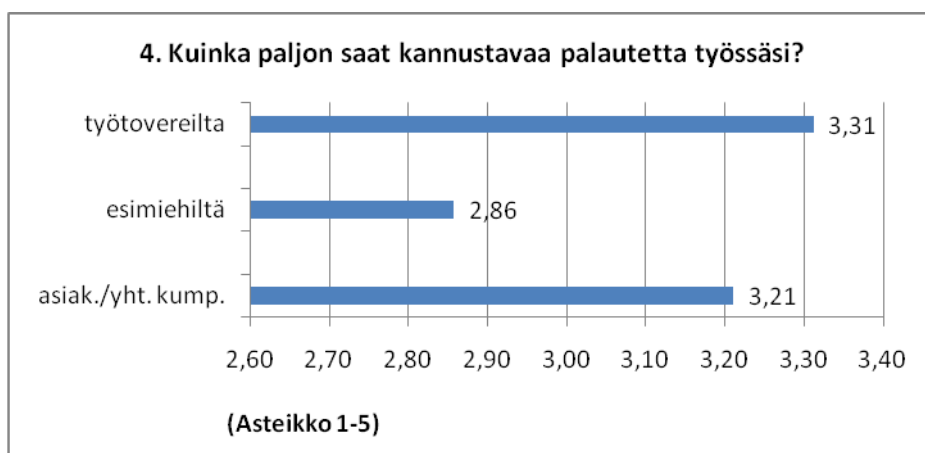


## Kuvio 6 Miten esimies oli arvioinut työntekijöiden onnistuneen työssä

Noin 40 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että esimies arvioisi työntekijän onnistuneen työssään hyvin ja 22 prosenttia oli sitä mieltä, että työntekijät oli onnistunut kiitettävästi. 20,5 prosenttia antoi tyydyttävän arvioin.

### 8.2 Ansionjako

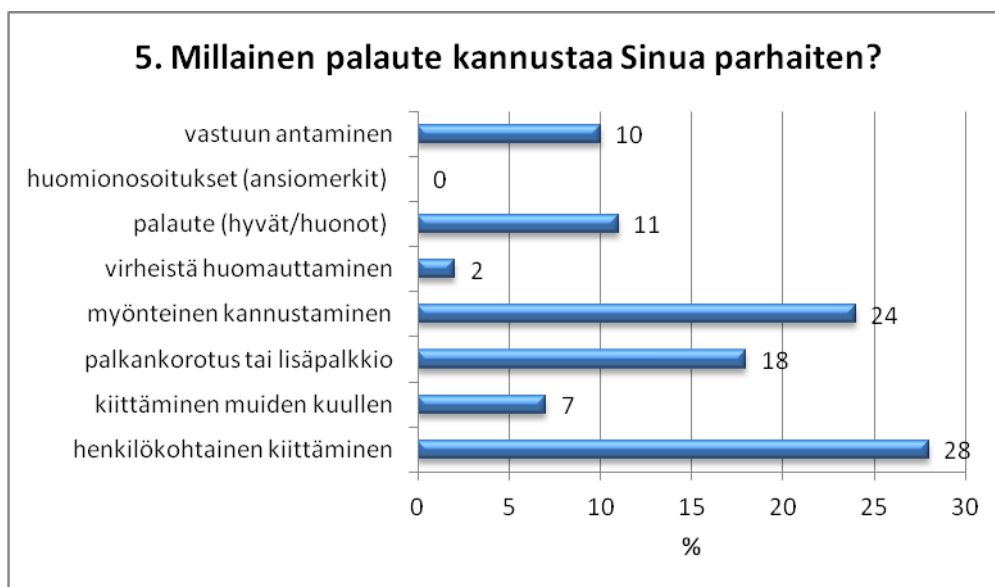
#### 8.2.1 Kannustava palaute työstä



Kuvio 7 Kuinka paljon vastanneet ovat saaneet kannustavaa palautetta

Kysymyksessä 4. asteikko oli 1-5 (1 = huonosti, 5 = hyvin). Työtovereilta saadun kannustavan palautteen määrä sai keskiarvoksi 3,31 ja esimiehiltä 2,86. Asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta saadun kannustavan palautteen määrä sai keskiarvoksi 3,21.

### 8.2.2 Palaute joka kannustaa parhaiten



Kuvio 8 Vastanneiden mielestä kannustavin palaute

Kysymyksessä 5. sai rengastaa kaksi vaihtoehtoa. Vastaaajista 28 prosenttia oli sitä mieltä, että henkilökohtainen kiittäminen työssä kannustaa parhaiten. Toiseksi eniten kannatusta sai myönteinen kannustaminen ja kolmanneksi eniten palkankorotus tai lisäpalkkion saaminen. Myös vastuun antaminen sekä hyvien ja huonojen puolien kertominen sai hieman kannatusta. Kenenkään mielestä huomionosoitukset eivät kannustaneet.

### 8.2.3 Kenelle kiitos siitä, kuinka on onnistunut ja jaksanut työssä



Kuvio 9 Kenelle vastanneet antaisivat kiitokset siitä, että on jaksanut ja onnistunut työssään

Suurimman kiitoksen oman työnsä onnistumisesta ja jaksamisesta vastaajat antaisivat omille työtovereilleen. Ison kiitoksen saivat myös lähesiset, puoliset tms. sekä myös työntekijä itse.

Vastaajat olivat myös sitä mieltä, että asiakkaat sekä yhteistyökumppanit ja esimiehet saisivat jonkin veraan osakseen kiitosta. Yritysjohdo ei saanut minkäänlaista kannatusta vastaajilta.

### 8.3 Työtaidot ja kehittyminen

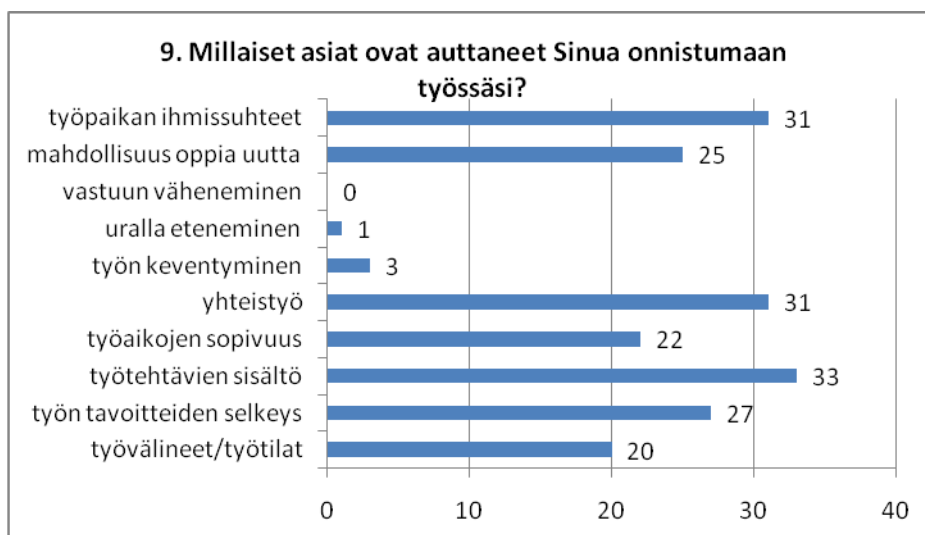
#### 8.3.1 Kuinka hyvin olet voinut käyttää ammattitaitojasi nykyisessä työssäsi?

Kysymyksessä 7. käytettiin asteikkoa 1-10 (1= huonosti, 10 = hyvin). Kyselyyn vastanneet kokivat voivansa käyttää ammatitaitojaan nykyisessä työssään todella hyvin ja keskiarvoksi muodostui kahdeksan.

#### 8.3.2 Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi?

Kysymyksessä 8. käytettiin asteikkoa 1-10 (1= huonosti, 10 = hyvin). Kyselyyn vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikallansa hyvin ja keskiarvoksi muodostui 7,2.

#### 8.3.3 Asiat jotka ovat auttaneet onnistumaan työssä



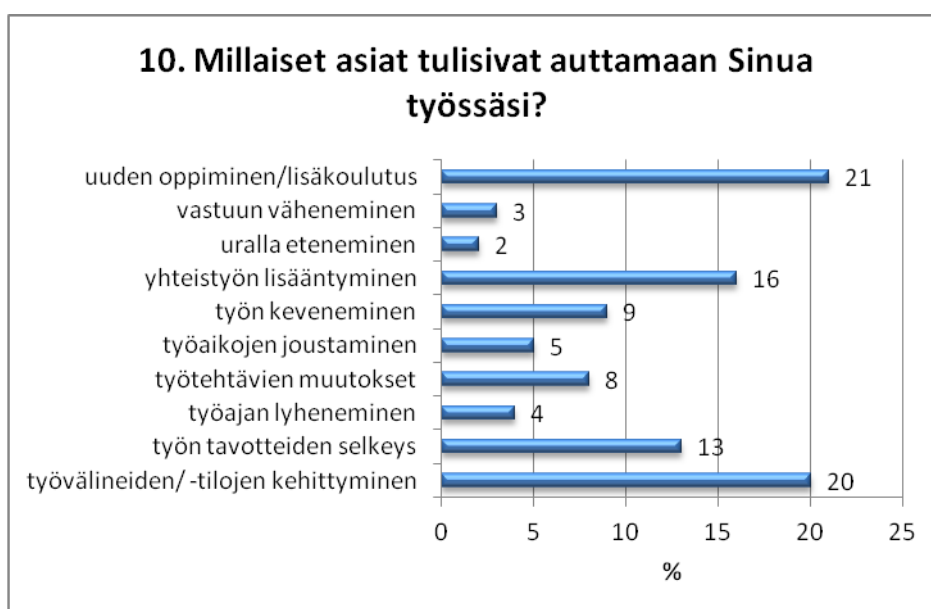
Kuvio 10 Millaiset asiat ovat auttaneet vastanneita onnistumaan työssään

Kysymyksessä 9. tuli rengastaa kolme tärkeintä asiaa. Työtehtävien sisältö, yhteistyö ja työpaikan ihmissuhteet saivat eniten kannatusta niinä asioina joiden kyselyyn vastanneet kokivat auttaneen onnistumaan työssä. Seuraavina asioina olivat mahdollisuus oppia uutta, työaikojen sopivuus, työn tavoitteiden selkeys sekä työvälineet. Vähiten painoarvoa vastaajat

antoivat asioille, jotka olivat uralla eteneminen, työn keventyminen sekä vastuun väheneminen.

Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus myös kertoa tarkemmin avoimella kysymyksellä tähän kysymykseen. Vastaaajien mielestä hyvä yhteistyö kollegoiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa ovat auttaneet onnistumaan työssä. Myös erinomainen ilmapiiri ja ammattitaito ovat auttaneet. Joidenkin mielestä hyvät ympäristölliset resurssit sekä ergonomia ovat myös auttaneet onnistumaan. Selkeä työnkuva sekä uuden oppiminen ovat myös olleet asioita, jotka helpottavat työtä.

#### 8.3.4 Asiat jotka mahdollisesti tulisivat auttamaan työssä



Kuvio 11 Millaiset asiat tulisivat auttamaan vastanneita työssään

Vastaaajien mielestä uuden oppiminen ja lisäkoulutus sekä työvälineiden ja tilojen kehittyminen tulisivat auttamaan työssä eniten. Lisäksi työn tavoitteiden selkeytyminen sekä yhteistyön lisääntyminen olisivat asioita, jotka tulisivat auttamaan työssä. Vähiten auttavia asioita vastaaajien mielestä olisivat uralla eteneminen, vastuun väheneminen, työajan lyheneminen sekä työaikojen joustaminen.

Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus myös kertoa tarkemmin avoimella kysymyksellä tähän kysymykseen. Vastaaajien mielestä luottamushenkilöiden sitoutuminen taavoitteisiin auttaisi onnistumaan työssä myös johdonmukainen esimiestyö poistaisi hierarkisuudesta johtuvaa epäsovua. Ilmapiiri työntekijöiden välillä on hyvä, mutta esimiehet kiistelevät omista tomenkuvistaan. Parempi ergonomia auttaisi joitain vastaaajia suoriutumaan paremmin. Myös

lisäkoulutus olisi vastaajien mieleen. Joidenkin mielestä työlastia keventämällä työ onnistuisi paremmin.

### 8.3.5 Kuinka paljon olet valmis panostamaan työhösi seuraavien 1-2 vuoden aikana?

Kysymyksessä 11. piti rengastaa numero, joka lähinnä kuvaa ajatuksia ja asteikkona käytettiin 1-10 (1= hyvin vähän, 10 = hyvin paljon). Kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että olisivat valmiita panostamaan työhönsä seuraavien 1-2 vuoden aikana kohtalaisen hyvin. Keskiarvoksi saatiin 7,4.

### 8.3.6 Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi tai uraasi koskevista väittämistä? Kysymyksessä 12. käytettiin asteikkoa 1-5 (1= eri mieltä, 5 = samaa mieltä).

- Olen tyytyväinen tähänastiseen urakehitykseeni
- Olisin valmis vaihtamaan työpaikkaa päästäkseni toteuttamaan itseäni nykyistä paremmin
- Olisin halukas viettämään ”sapattivuoden”
- Nykyiset tehtävät ovat kiinnostavampia kuin yleneminen ”uraputkessa”

Vastanneiden mielipide siitä, että oli tyytyväinen tähänastiseen urakehitykseen sai keskiarvoksi 3,8. Keskiarvo 2,9 muodostui kysymyksestä, jossa kysyttiin henkilöstön halukkuutta vaihtaa työpaikkaa päästäkseen toteuttamaan itseään paremmin. Halukkuus viettää ”sapattivuotta” sai henkilöstöltä keskiarvoksi 3,3 ja kysyttäessä mitkä tehtävät ovat kiinnostavampia kuin yleneminen ”uraputkessa” sai keskiarvokseen 3,5.

### 8.3.7 Tärkein kehittämisaalue työyhteisössä



Kuvio 12 Vastanneiden mielestä tärkein kehittämisalue työyhteisössä

Tässä kysymyksessä pisteet jakautuivat tasaisesti, ja tarkemmiksi kehittämisalueiksi vastaajat kokivat yhteistyön, oman työn tavoitteiden, tulevaisuuden tavoitteet eli vision ja johtamisen. Vähiten pisteitä sai tiedonkulku.

Kysymyksessä 13. oli myös mahdollisuus kertoa tarkemmin miten tulisi kehittää. Vastaajien mielestä työyhteisössä tulisi kannustaa enemmän avoimuuteen ja asioiden keskusteluun. Johdolta toivottiin enemmän visiontia, innostamista, rohkaisemista ja tavoitteiden selkeyttämistä. Jossain määrin toivottiin myös panostamista henkilöstön sitouttamiseen työhön. Ajantasainen selkeä tiedonkulku sekä vaikeiden asioiden esille ottaminen poistaisi vastaajien mielestä epävarmuutta. Myös henkilöstön tasapuolinen kohtelu sekä työntekijöiden kuunteleminen parantaisi työyhteisön motivaatiota.

#### 8.4 Elämäntilanne ja työkyky

##### 8.4.1 Tyytyväisyys nykyiseen elämäntilanteeseen ja sen eri osa-alueisiin



Kuvio 13 Kuinka tyytyväisiä vastanneet ovat elämäntilanteeseensa

Kysymyksessä 14. käytettiin asteikkoa 1-10 (1= epätyytyväinen, 10 = tyytyväinen) Kyselyyn vastanneet olivat hyvin tyytyväisiä asumiseen, muihin ihmissuhteisiin, perhe-elämään sekä henkiseen tasapainoon. Vähemmän tyytyväisiä työntekijät olivat taloudelliseen tilanteeseen, työtilanteeseen sekä terveydentilaan.



#### 8.4.2 Mihin suuntaan arvelet elämäsi kehittyvän seuraavan kahden vuoden aikana?

Kysymyksessä 15. käytettiin asteikkoa 1 - 10 (1= huono, 10= hyvä). Keskiarvoksi muodostui 7,5 kysyttäessä mihin suuntaan arvelisi elämän kehittyvän seuraavan kahden vuoden aikana.

#### 8.4.3 Millaiseksi arvioit työkykysi tällä hetkellä?

Kysymyksessä 16. käytettiin asteikkoa 1 - 10 (1= hyvä, 10=huono). Vastaajien keskiarvoksi muodostui 8,1 kysyttäessä millaiseksi arvioivat työkykynsä tällä hetkellä.

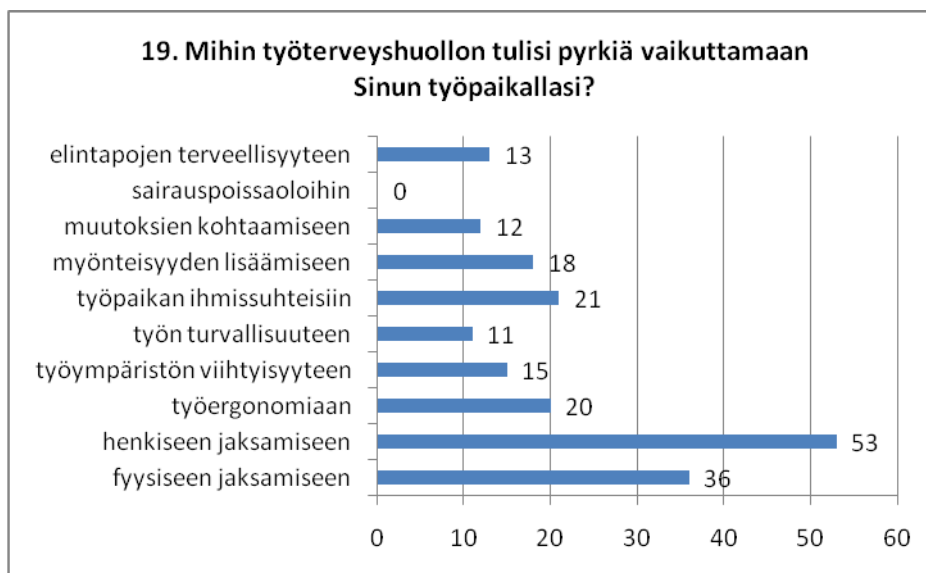
#### 8.4.4 Miten paljon olet valmis panostamaan terveytesi ylläpitämiseen ja parantamiseen?

Kysymyksessä 17. käytettiin asteikkoa 1-10 (1= vähän, 10= paljon). Vastaajien keskiarvoksi muodostui 8,5.

#### 8.4.5 Ajatellen terveydentilaasi, jatkatko työelämässä vielä 5-vuoden kuluttua?

Kysymyksessä 18. käytettiin asteikkoa 1-10 (1= ei jatka, 10= jatkaa). Vastaajien keskiarvoksi muodostui 8.

#### 8.4.6 Työterveyshuollon tulisi pyrkiä vaikuttamaan seuraaviin asioihin



Kuvio 14 Mihin asioihin työterveyshuolto tulisi pyrkiä vaikuttamaan vastanneiden mielestä

Tässä kysymyksessä tuli rengastaa kolme tärkeintä asiaa. Vastaajien mielestä työterveyshuollon tulisi pyrkiä eniten vaikuttamaan henkiseen jaksamiseen. Fyysinen jaksaminen sai seuraavaksi eniten pisteitä. Myönteisyyden lisäämiseen, työpaikan

ihmissuhteisiin sekä työergonomiaan tulisi myös jonkin verran työterveyshuollon pyrkiä vaikuttamaan. Vähiten pisteitä saivat elintapojen terveellisyyteen, muutoksien kohtaamiseen, työn turvallisuuteen sekä työympäristön viihtyvyyteen liittyvät asiat.

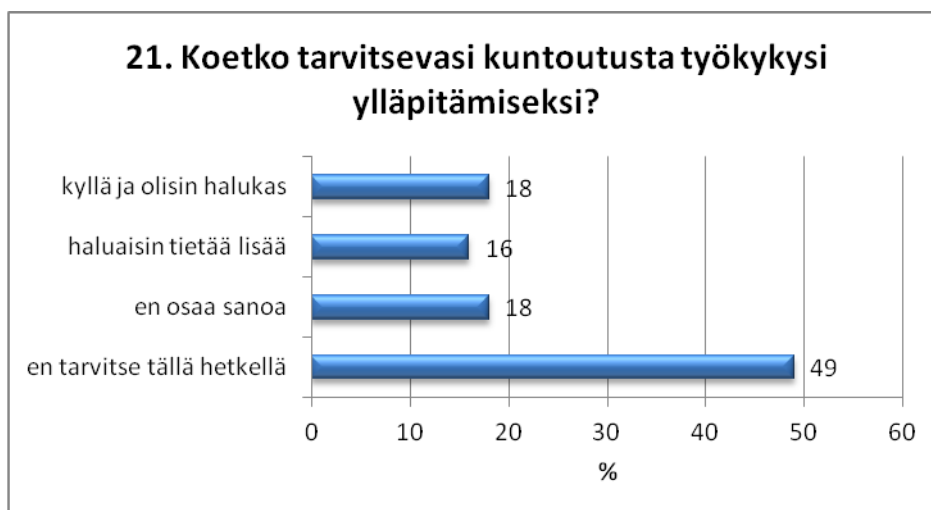
#### 8.4.7 Lisätietoa seuraavista terveyteen liittyvistä asioista



Kuvio 15 Mistä terveyteen vaikuttavista asioista vastanneet haluaisivat lisätietoa

Ylivoimaisesti eniten kyselyyn vastanneet haluaisivat lisätietoa stressin hallinnasta. Liikunnasta ja ravinnosta olisi myös jossain määrin tarvetta saada lisätietoa. Vähiten lisätietoa vastaajat kokivat tarvitsevansa tupakoinnin lopettamisesta sekä alkoholin käytön hallinnasta. Avoimessa kohdassa muutama oli vastannut: oman itsensä kuuntelusta tai oman kehon tuntemisesta olisi tarvetta saada lisätietoa.

#### 8.4.8 Kuntoutusta työkyvyn ylläpitämiseksi



## Kuvio 16 Kokivatko vastanneet tarvitsevansa kuntoutusta

Vastaajista 49 prosenttia ei kokenut tarvitsevansa tällä hetkellä kuntoutusta työkykynsä ylläpitämiseksi. Noin 18 prosenttia koki tarvitsevansa tai haluaisi tietää lisää ja 18 prosenttia ei osannut vastata.

Avoimessa kohdassa vastaajat olivat saaneet kertoa millaista kuntoutusta tarvitsisi. Paljon haluttiin fyysisen kunnon parantavaa ja ylläpitävää kuntoutusta myös psyykkiseen kuntoutukseen oli jossain määrin halukkuutta. Osa halusi lisätietoa erilaisista kuntoutusvaihtoehdoista.

### 8.4.9 Jos olet osallistunut viimeisten kolmen vuoden aikana johonkin kuntoutukseen, onko sillä ollut vaikutusta työkykyysi ja terveyteesi?

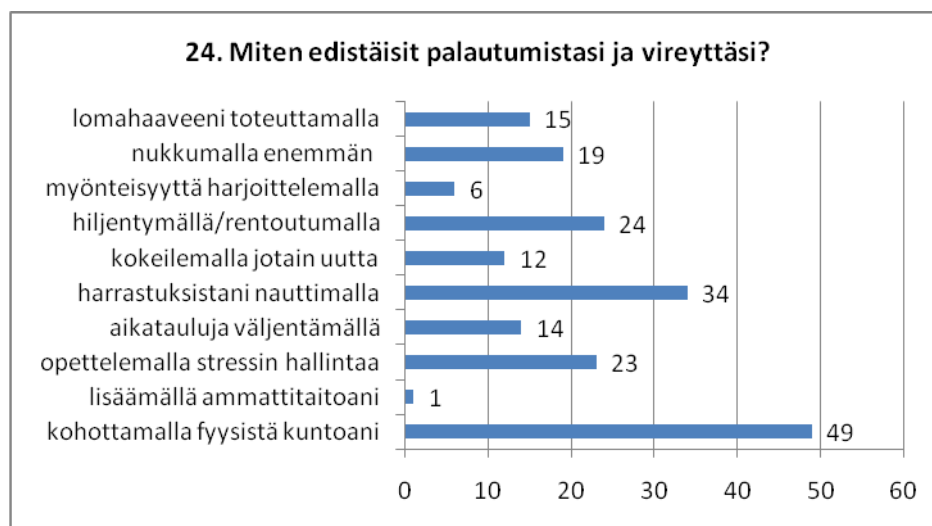
Vastaajista 55 henkilöä ei ollut osallistunut minkäänlaiseen kuntoutukseen viimeisen kolmen vuoden aikana. Ne jotka olivat osallistuneen kuntoutukseen, antoivat keskiarvoksi 7,8 ja kokivat, että kuntoutus oli vaikuttanut hyvällä tavalla omaan työkykyyn sekä terveyteen.

## 8.5 Vireystila

### 8.5.1 Kuinka vireäksi olet tuntenut itsesi työpäivän /työvuoron jälkeen viimeisten kahden viikon aikana?

Kyselyyn vastanneet antoivat keskiarvoksi 5,4 kysyttäessä oliko tuntenut itsensä vireäksi työpäivän jälkeen viimeisten kahden viikon aikana. Eli työntekijät eivät olleet enää työpäivän jälkeen kovin vireitä.

### 8.5.2 Palautumisen ja vireyden edistäminen



Kuvio 17 Miten vastaajat pystyisivät edistämään palautumista ja vireyttä

Kysymyksessä 24. tuli rengastaa kolme tärkeintä kohtaa. Vastaajien mielestä eniten palautumista ja vireyttä edistäisi fyysisen kunnon kohottaminen. Harrastuksista nauttiminen, hiljentyminen ja rentoutuminen sekä stressin hallinnan opetteleminen auttaisivat myös hyvin palautumista ja vireyttä. Vähiten pisteitä saivat ammattitaidon lisääminen sekä myönteisyyden harjoittelu.

### 8.5.3 Mistä ja miten Sinun kannattaisi aloittaa, kun ryhdyt toteuttamaan edellisen kysymyksen (24.) vastauksiasi?

Kyselyyn vastanneet kertoivat haluavansa parantaa palautumista ja vireystilaa muun muassa harrastamalla erilaisia liikuntamuotoja säännöllisesti sekä panostamalla unenlaatuun sekä ruokavalioon. Monet kokivat myös, että töiden jättäminen työpaikalle eikä vieminen kotiin nostaisi vireystilaa. Myös työn sekä vapaa-ajan tarkempi suunnittelu ja aikatauluttaminen selkeyttäisivät omaa toimintaa. Stressin hallitseminen sekä omien tuntemuksien hallinta oli myös monien mielestä vireystilaa nostattava.

## 8.6 Ihmissuhteet

### 8.6.1 Tuen ja avun saaminen esimieheltä



Kuvio 18 Saavatko vastanneet tarvittaessa tukea ja apua esimieheltä

41 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että saavat tukea ja apua esimieheltä hyvin paljon ja 31 prosenttia sitä mieltä, että jonkin verran. Vain harva oli sitä, mieltä ettei saisi lainkaan tukea ja apua. Yksi prosenttia vastaajista ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

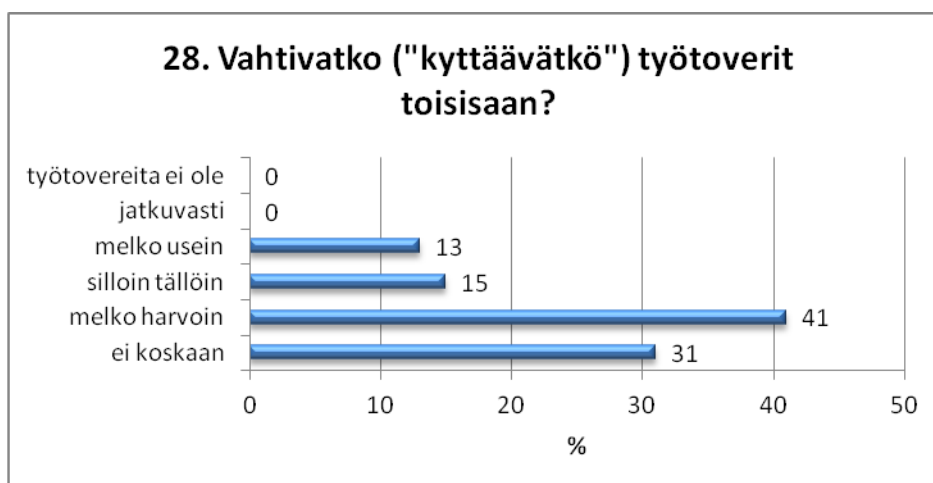
### 8.6.2 Työtovereiden välit työpaikalla



Kuvio 19 Millaisiksi vastanneet kokivat työtovereiden välit työpaikalla

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että työtovereiden välit työpaikalla ovat kiitettävän hyvät. Vain kymmenesosa oli sitä mieltä, että niissä olisi parannettavaa tai kehitettävää.

### Talukko 18. Kytteävätkö työtoverit toisiaan?

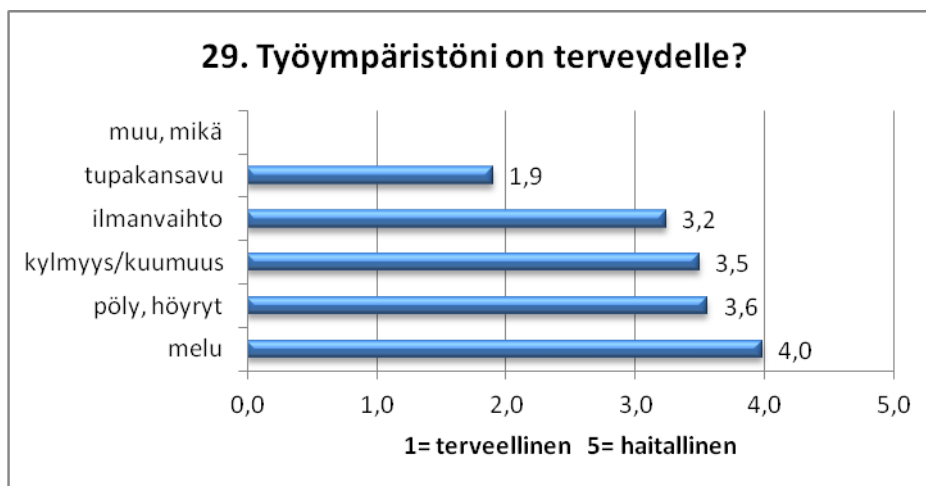


Kuvio 20 Kokivatko vastanneet työtovereiden kytteävän toisiaan

Pääsääntöisesti työntekijät eivät koe työkavereidensa kytteävän työpaikallaan. Vain harva oli sitä mieltä, että työkaverit kytteävät silloin tällöin tai melko usein.

### 8.7 Fyysinen työympäristö

### 8.7.1 Millainen työympäristö on terveydelle?

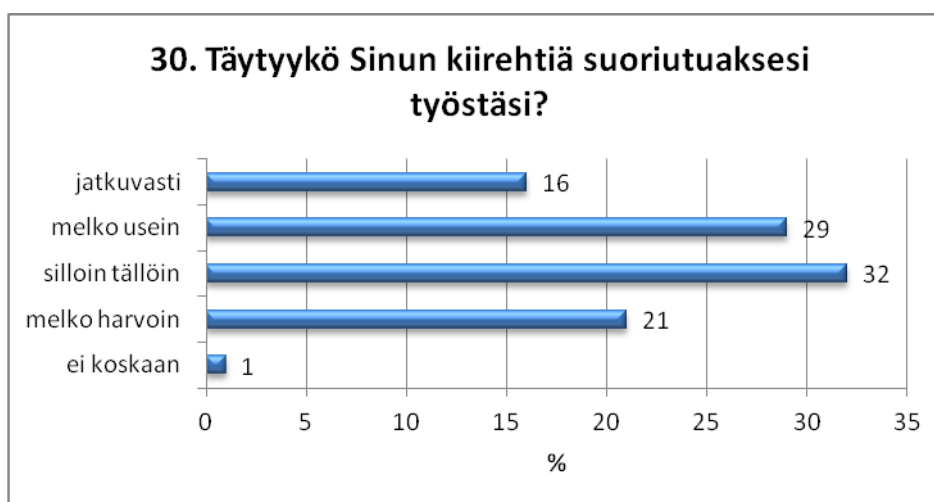


Kuvio 21 Millaiseksi vastanneet kokivat työympäristönsä

Kysymyksessä käytettiin sateikkoa 1-5 (1= ei haitallinen, 5= haitallinen). Vastanneet kokivat melun, pölyn/höyryn, kylmyyden/kuumuuden sekä ilmanvaihdon melko paljon haittaavaksi asiaksi työpaikallaan. Kaikissa edellä mainituissa asioissa keskiarvo ylitti 3,2. Vain tupakansavu koettiin vähemmän haittaavaksi asiaksi.

### 8.8 Kiire ja työnteko

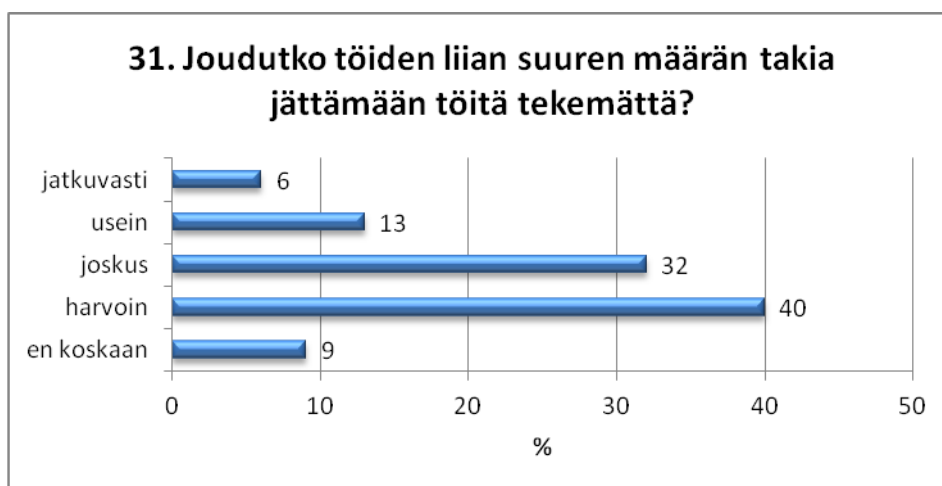
#### 8.8.1 Täytyykö kiirehtiä suoriutuakseen töistä?



Kuvio 22 Kokivatko vastanneet joutuvansa kiirehtimään työssään

Noin 20 prosenttia vastaajista kokivat joutuvansa kiirehtimään työstä vain melko harvoin tai ei koskaan. Loput kokivat melko tasaisesti kokevansa joutuvansa kiirehtimään työstä silloin tällöin, melko usein tai jatkuvasti.

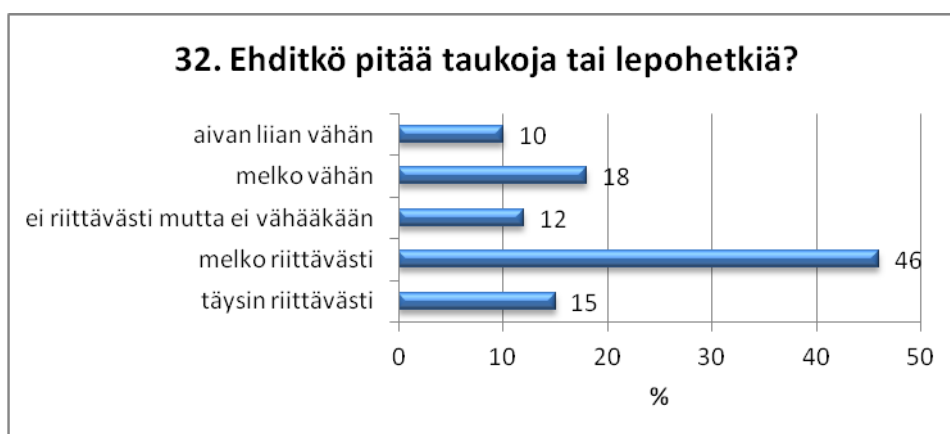
### 8.8.2 Töiden tekemättä jättäminen liian suuren määrän takia



Kuvio 23 Kokivatko vastanneet joutuvansa jättämään töitä tekemättä

Melkein puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että jotui vain harvoin tai ei koskaan jättämään töitä tekemättä töiden liian suuren määrän vuoksi. Hiukan reilu kolmekymmentä prosenttia oli sitä mieltä, että joskus. Vain harva koki joutuvansa jättämään työt tekemättä usein tai jatkuvasti.

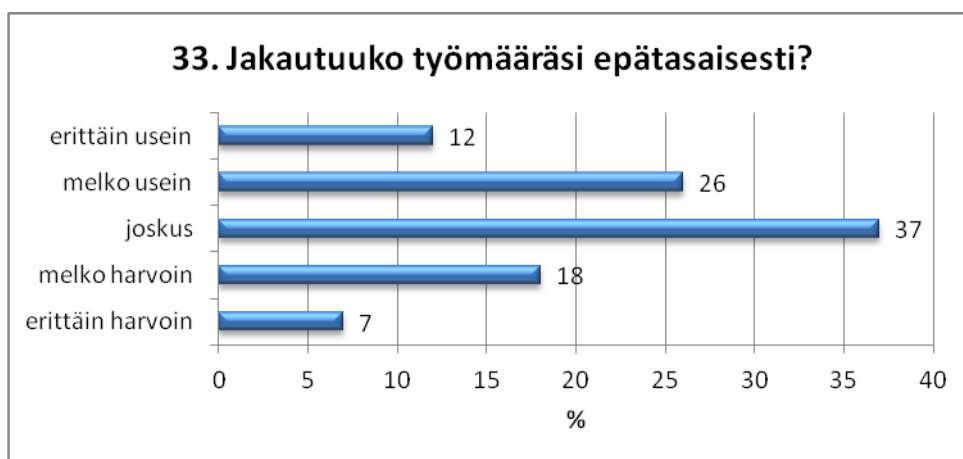
### 8.8.3 Taukojen ja lepohetkien pitäminen



Kuvio 24 Kokivatko vastanneet ehtivänsä pitää taukoja ja lepohetkiä

Yli puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että ehtivät pitää taukoja tai lepoetkiä melko riittävästi tai täysin riittävästi. Vastaajista noin kolmekymmentä prosenttia oli sitä mieltä, että ehtisi aivan liian vähän tai melko vähän pitämään taukoja.

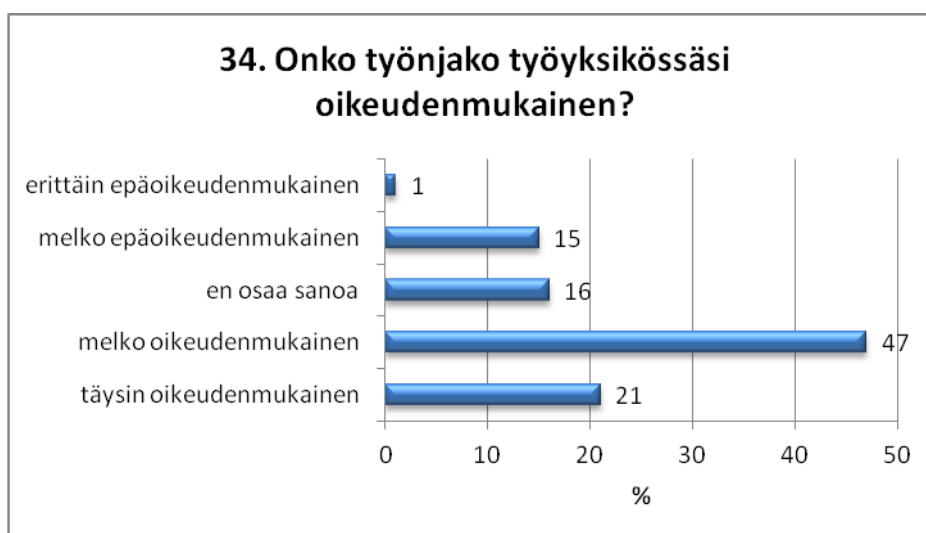
#### 8.8.4 Jakautuuko työmäärä epätasaisesti



Kuvio 25 Jakautuuko työmäärä epätasaisesti vastanneiden mielestä

Reilut 35 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työmäärä jakautuu joskus epämääräisesti ja 26 prosenttia sitä mieltä, että melko usein. Vain harva oli sitä mieltä, että työmäärä jakautuisi erittäin usein tai erittäin harvoin epätasaisesti.

#### 8.8.5 Oikeudenmukainen työnjako

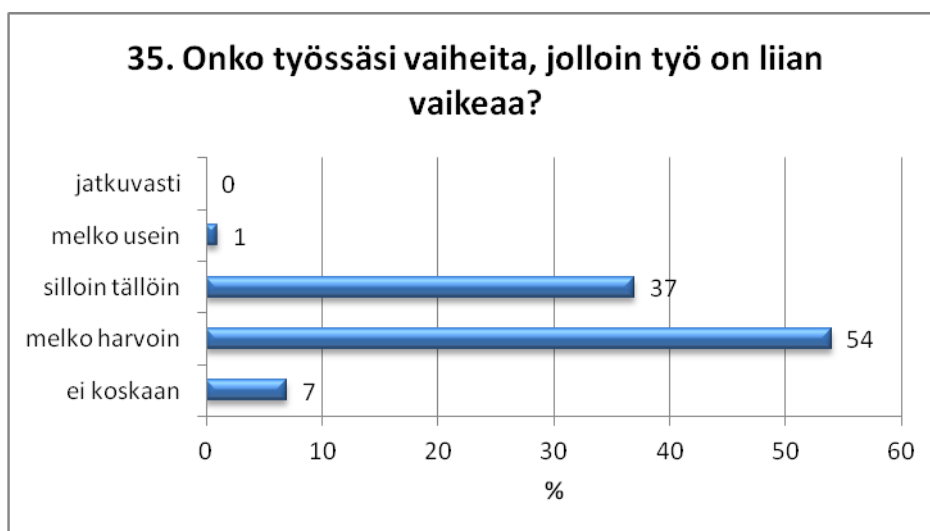


Kuvio 26 Kokivatko vastanneet työnjaon oikeudenmukaiseksi



Melkein puolet vastanneista oli sitä mieltä, että työnjako työyksikössä on melko oikeudenmukaista ja kaksikymmentä prosenttia sitä mieltä, että täysin oikeudenmukaista. Joiltain osin myös oltiin sitä mieltä ettei osaa sanoa tai koki työnjaon melko epäoikeudenmukaiseksi.

#### 8.8.6 Onko työ liian vaikeaa



Kuvio 27 Kokivatko vastaajat vaiheita jolloin työ oli vaikeaa

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työssä on melko harvoin vaiheita jolloin työ on liian vaikeaa. Toiseksi eniten kannatusta sai ”silloin tällöin”. Vain muutamien harvojen mielestä ei ole koskaan vaiheita tai on melko usein vaiheita jolloin työ on liian vaikeaa.

#### 8.9. Arvostus

##### 8.9.1 Arvostus työyhteisössä



Kuvio 28 Kokivatko vastanneet, että heidän työtään arvostettiin

Puolet vastanneista koki, että heidän työpanostaan arvostetaan työyhteisössä melko paljon. Toiseksi eniten sai ääniä ”vaihtelevasti”. Jotkut kokivat myös, että heidän työpanostaan arvostetaan erittäin paljon sekä melko vähän. Vain yhden mielestä työpanostusta ei arvosteta lainakaan.

## 8.10 Työroolin selkeys

### 8.10.1 Riittävän selvät ohjeet työssä



Kuvio 29 Kokivatko vastanneet saavansa riittävän selvät ohjeet

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että he saavat yleensä riittävän selvät työohjeet työtänsä varten. Seuraavaksi eniten kannatusta saivat ”aina tarvittaessa” ja ”silloin tällöin”. Vain harvat kokivat etteivät yleensä tai koskaan saada selviä ohjeita.

### 8.10.2 Vastuualueet työssä



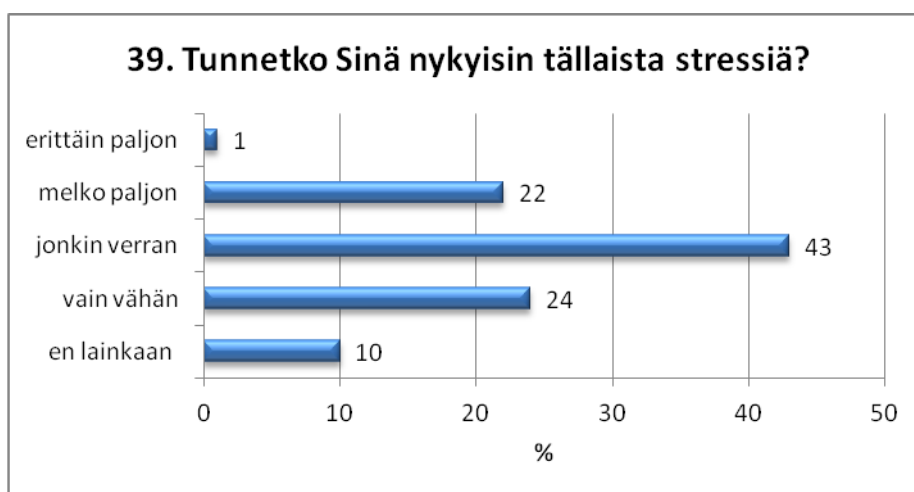
Kuvio 30 Tiesivätkö vastanneet mistä olivat vastuussa työssään

Reilut 40 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että saivat kohtalaisen hyvin tiedot siitä mistä ovat vastuussa työssään. Suurimmaksi osaksi koettiin myös, että oli selitetty erittäin hyvin mistä on vastuussa. Hieman kannatusta sai myös ”suurin piirtein” sekä ”melko huonosti”.

## 8.11 Stressi

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

### 8.11.1 Stressitila



Kuvio 31 Tunsivatko vastanneet stressiä

Melkein puolet vastaajista koki jonkin verran tuntevansa ”tällaista” stressiä. Noin 22 prosenttia vastaajista tunsivat melko paljon ”tällaista” stressiä sekä 24 prosenttia vain vähän. Vain muutama oli sitä mieltä ettei tunne lainkaan stressiä ja yhden mielestä tunsivat erittäin paljon.

## 8.12 Psykkiset oireet

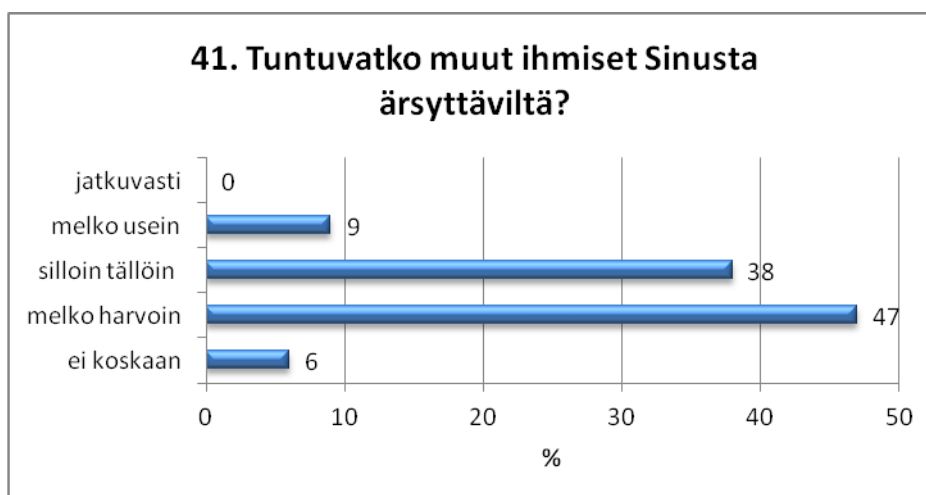
### 8.12.1 Väsymys



Kuvio 32 Kokivatko vastanneet olevansa väsyneitä

Vastaajista 35 prosenttia tunsi olleensa viime aikoina silloin tällöin poikkeuksellisen väsynyt. 29 prosenttia tunsi olleensa melko harvoin poikkeuksellisen väsynyt sekä 28 prosenttia melko usein. Seitsämän prosenttia henkilöstöstä koki tuntelevansa jatkuvasti olevan poikkeuksellisen väsynyt.

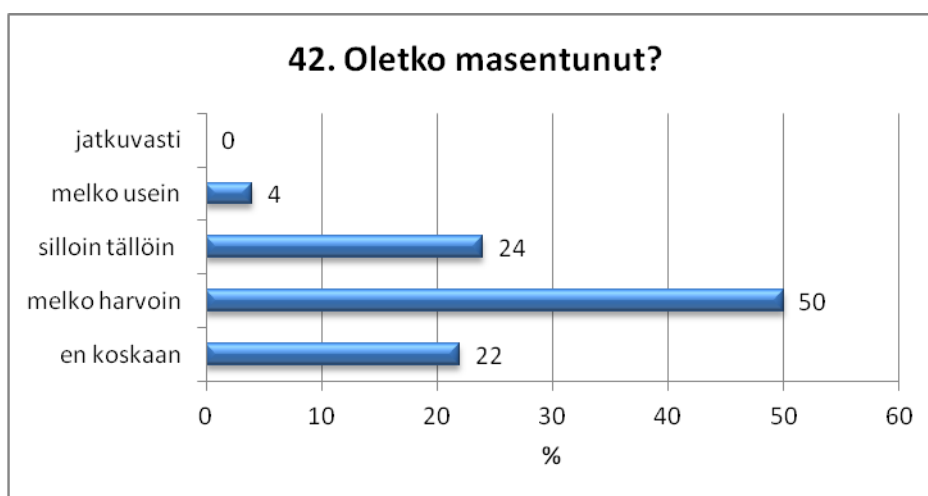
### 8.12.2 Ovatko muut ihmiset ärsyttäviä



Kuvio 33 Olivatko muuta ihmiset ärsyttäviä vastanneiden mielestä

Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työtoverit ole ärsyttäviä. 38 prosentin mielestä työtoverit olivat ärsyttäviä silloin tällöin. Harvojen mielestä kollegat eivät olleet lainkaan ärsyttäviä.

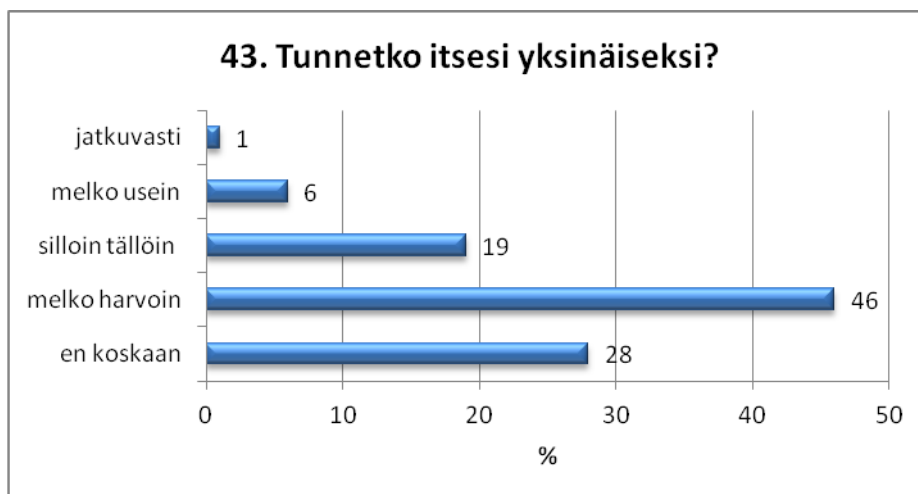
### 8.12.3 Masentuneisuus



Kuvio 34 Kokivatko vastanneet masentuneisuutta

Puolet vastanneista oli sitä mieltä, että tunsi olevansa melko harvoin masentunut. Reilu 20 prosenttia työntekijöistä koki silloin tällöin olleensa masentunut ja saman verran koki ettei ole koskaan masentunut. Vain muutama oli sitä mieltä, että oli melko usein masentunut.

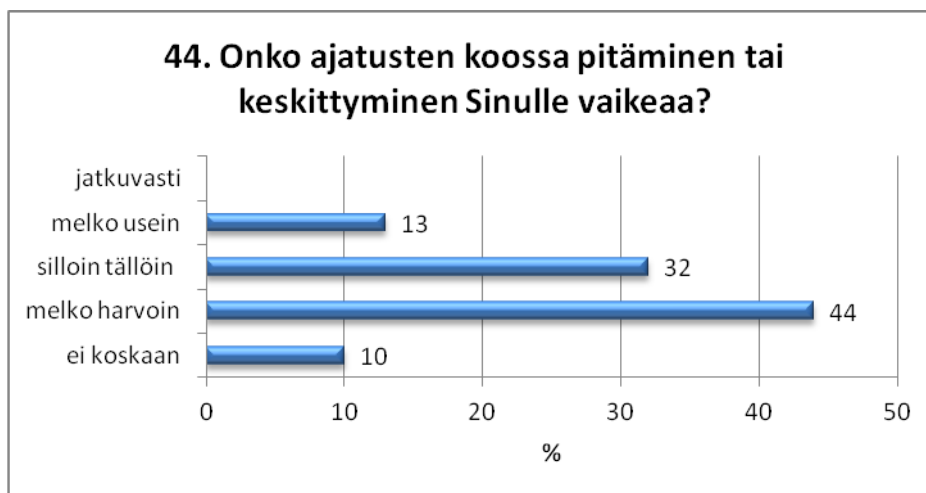
### 8.12.4 Yksinäisyys



Kuvio 35 Kokivatko vastanneet olevansa yksinäisiä

Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tunsi itsensä melko harvoin yksinäiseksi. 28 prosenttia ei tuntenut koskaan olevansa yksinäinen ja 19 prosenttia koki yksinäisyyttä silloin tällöin. Harva tunsi olevansa melko usein yksinäinen ja yhden mielestä jatkuvasti.

### 8.12.5 Ajatusten koossa pitäminen ja keskittyminen

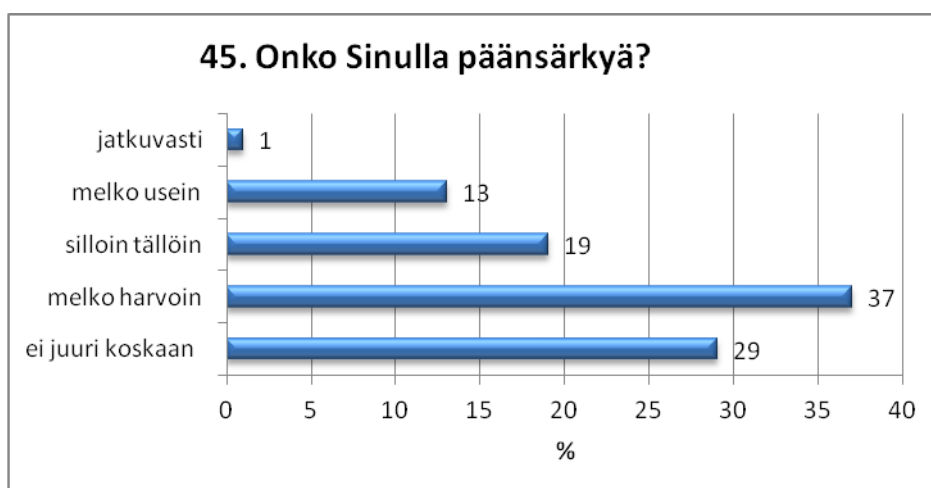


Kuvio 36 Oliko ajatusten koossa pitäminen vastanneiden mielestä vaikeaa

Vastanneista melkein puolet olivat sitä mieltä että tunsivat vain melko harvoin keskittymisen ja ajatusten koossa pitämisen vaikeana. 32 prosenttia työntekijöistä tunsivat silloin tällöin keskittymisen ja ajatusten koossa pitämisen vaikeana. 13 prosenttia tunsivat melko usein ja loput eivät koskaan.

### 8.13 Somaattiset oireet

#### 8.13.1 Päänsärky



Kuvio 37 Tunsivatko vastanneet päänsärkyä

37 prosenttia vastaajista tunsi melko harvoin pääsärkyä. 29 prosenttia ei tuntenut juuri koskaan. 19 prosenttia henkilöstöstä tunsi silloin tällöin pääsärkyä. Loput tunsivat melko usein tai jatkuvasti pääsärkyä.

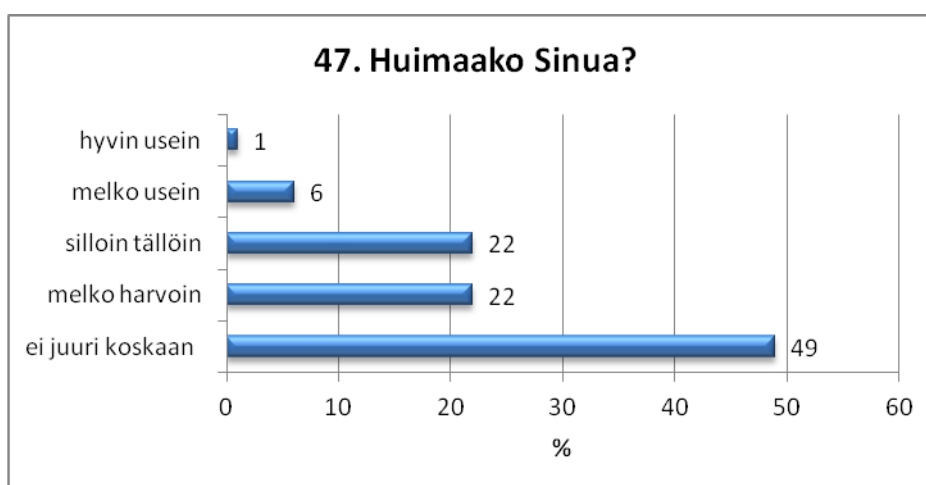
### 8.13.2 Sydämen lyönnit



Kuvio 38 Tunsiko vastanneet sydämen lyöntinsä liian nopeiksi tai epätasaisiksi

40 prosenttia vastaajista ei tuntenut juuri koskaan sydämen lyöntejä liian nopeiksi tai epätasaisiksi. 29 prosenttia tunsi silloin tällöin ja 25 prosenttia melko harvoin. Loput tunsivat sydämen lyönnit liian nopeiksi tai epätasaisiksi melko usein tai hyvin usein.

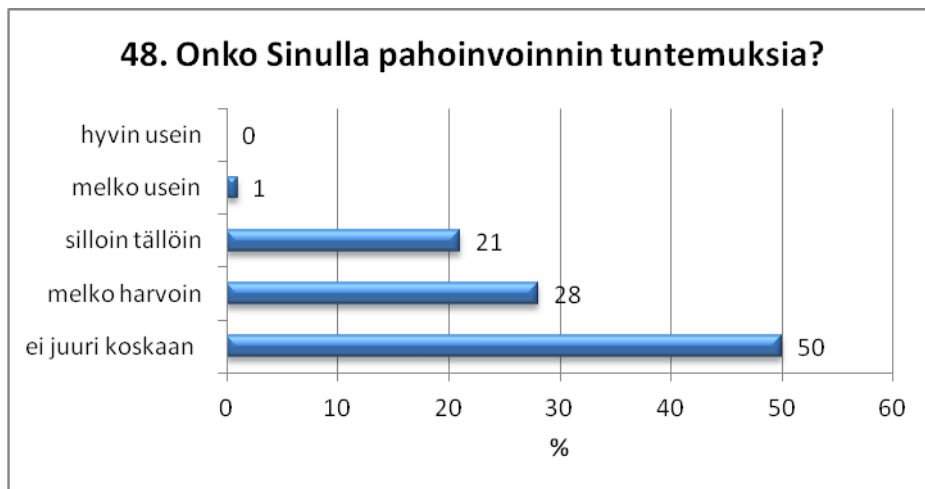
### 8.13.3 Huimaus



Kuvio 39 Tunsivatko vastanneet huimausta

Puolet vastanneista ei tuntenut juuri koskaan huimausta. 22 prosenttia tunsi silloin tällöin ja saman verran tunsi melko harvoin. Loput tunsivat hyvin usein tai melko usein huimausta.

## 8.13.4 Pahoinvointi



Kuvio 40 Tunsivatko vastanneet pahoinvointia

Yli puolet vastanneista ei tuntenut juuri koskaan pahoinvointia ja 28 prosenttia melko harvoin. 21 prosenttia vastanneista tunsivat pahoinvointia silloin tällöin. Harvat eivät tunne pahoinvoinnin tuntemuksia lainkaan.

## 8.13.5 Rinnan puristus, ahdistus ja kipu

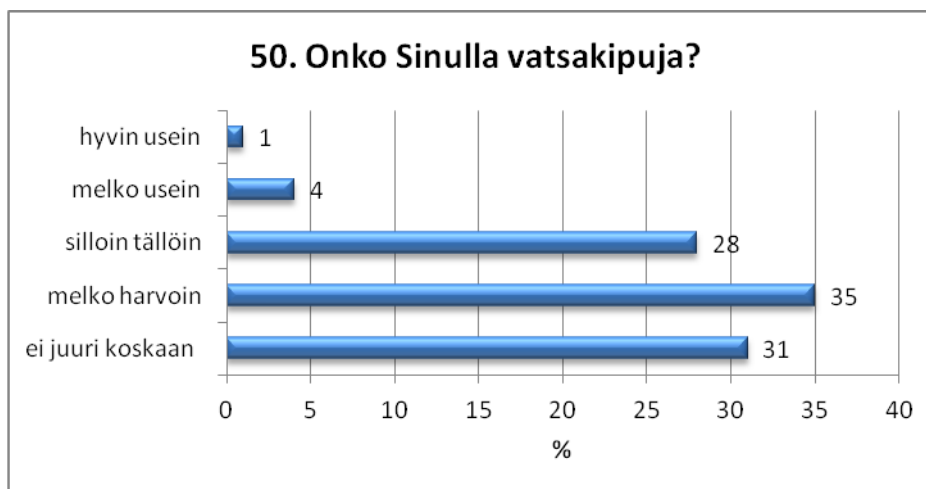


Kuvio 41 Tunsivatko vastanneet puristusta, ahdistusta tai kipua rinnassa

66 prosenttia vastanneista ei tunne juuri koskaan puristusta, ahdistusta tai kipua rinnassa. 20 prosenttia tunsivat melko harvoin ja loput silloin tällöin tai melko usein.



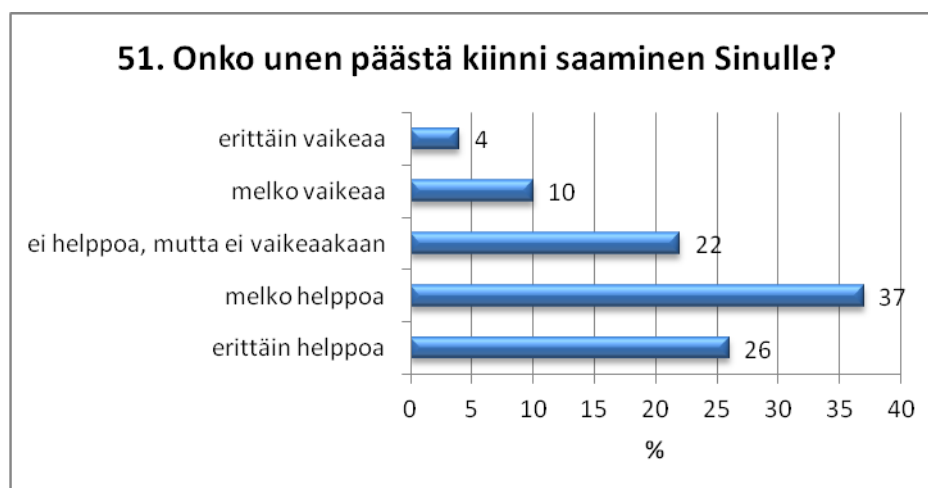
## 8.13.6 Vatsakivut



Kuvio 42 Tunsivatko vastanneet vatskipuja

Vastanneista 35 prosenttia oli sitä mieltä, että tuns melko harvoin vatskipuja ja 31 prosenttia ettei juuri koskaan. 28 prosenttia oli sitä mieltä, että silloin tällöin tuns vatskipuja ja loput melko tai hyvin usein.

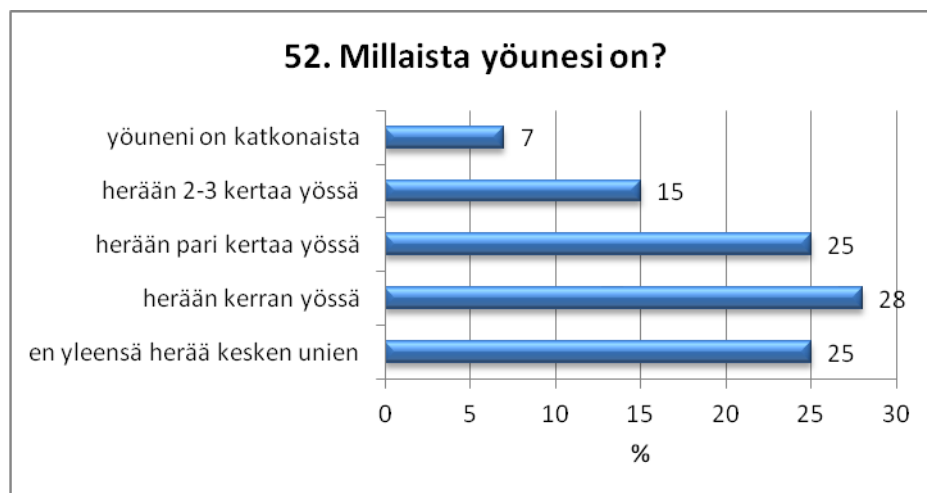
## 8.13.7 Unen päästä kiinni saaminen



Kuvio 43 Oliko unen päästä kiinni saaminen vastanneille helppoa vai vaikeaa

Vastanneista 37 prosenttia oli sitä mieltä, että oli melko helppoa saada unen päästä kiinni ja 27 prosentin mielestä unen päästä kiinni saaminen oli erittäin helppoa. 22 prosenttia oli sitä mieltä, ettei ollut helppoa, mutta ei vaikeaakaan. Loppujen mielestä unen päästä kiinni saaminen oli melko tai erittäin vaikeaa.

## 8.13.8 Unenlaatu



Kuvio 44 Kuinka monta kertaa vastanneet heräsivät yön aikana

Vastanneista 28 prosenttia oli sitä mieltä, että herää kerran yössä. 25 prosenttia oli sitä mieltä, että herää pari kertaa yössä ja saman verran oli myös sitä mieltä ettei yleensä herää kesken unien. 15 prosenttia oli sitä mieltä, että herää 2-3 kertaa yössä ja 7 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä että yöunet ovat katkonaisia.

## 8.13.9 Haluan lisätä muita mielipiteitä työstäni tai työoloistani

Kysymyksessä 53. sai kertoa muita mielipiteitä työstään tai työoloistaan yms. Seuraavassa kerrotaan niistä.

”Koen, että ohjeet ovat ristiriidassa töiden jaon kanssa. esim. säästösyistä kehoitettiin pitämään palkattomia vapaita. Tätä perusteltiin töiden priorisoinnilla. Silti käytännön päätöksenä haluttiin monimutkaisia selvityksiä ja laskelmia säästökohteista. Käytännössä siis lisättiin työntekijöiden töitä entisestään.”

”Kunnan ylintä johtoa ei kiinnosta henkilöstön jaksaminen. Heillä ei ole mitään tietoa mitä meidän töihin kuuluu ja eikä se edes heitä kiinnosta. Olettavat meidän aamuisin istuvan täällä kädet ristissä odottamassa, että joku toisi töitä. Olisi todella aika perehtyä työntekijöiden työssä jaksamiseen. Teettäjiä kyllä löytyy, mutta tekijät alkavat väsymään ja loppumaan.”

Toivottavasti tämän kyselyn myötä ongelmat tuodaan selkeästi esille ja niille myös tehdään jotakin, muuten voi Vetelin lukion kehittymisen unohtaa.

”Rahaa tuntuu maalaisjärjellä ajatellen ihmeellisiin visioihin löytyvän, mutta työssä pakollisista asioista on aina mietittävä mahdollisia säästöjä”

Lisäksi myös joissain paikoissa koettiin työtilat erittäin huonoiksi ja puutteellisiksi. Joidenkin vastaajien mielestä he olivat erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työkavereihinsa.

## 9 Johtopäätökset

Vetelin kunnan työntekijät kokivat tämän hetkisen työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesti hyväksi. Parhaimmiksi ja antoisimmiksi asioiksi työssään henkilöstö piti erityisesti työtehtäviä, työkavereitaan sekä asiakkaita. Työntekijät kokivat pääsääntöisesti onnistuneensa hyvin työtehtävistään, lisäksi työtoverit kokivat omien kollegoidensa onnistuneen hyvin työssään. Tämä on hyvin tärkeä osa henkilöstön hyvinvointia sillä se kertoo siitä, että työ on mielekästä ja mukavaa näin heidän oma panostuksensa työhön on korkea.

Esimiestyöskentely Vetelin kunnassa oli henkilöstön mielestä hyvällä pohjalla. Kannustavaa palautetta osattiin antaa hyvin niin esimiehiltä, työtovereilta kuin myös asiakkailta. Kannustavimmaksi palautteeksi koettiin henkilökohtainen kiittäminen sekä myönteinen kannustaminen.

Henkilöstö koki pystyvänsä käyttämään erittäin hyvin ammattitaitoaan työssään sekä vaikuttamaan itseensä koskeviin asioihin hyvin. Yhdeksi työhyvinvoinnin tärkeimmiksi seikoiksi lukeutuu työn merkityksellisyys, ja sitä vahvistaa, mikäli henkilöstö pystyy käyttämään työssään omaa ammattitaitoaan. Työpaikan ihmissuhteet, yhteistyö sekä työtehtävien sisältö auttoivat työntekijöitä onnistumaan työssään hyvin. Vetelin kunnan henkilöstö oli pääsääntöisesti tyytyväisiä työnantajaansa, sekä valmiita jatkamaan uraansa Vetelin kunnassa.

Työkyky sekä vireystila Vetelin kunnan henkilöstöllä oli erittäin hyvä, lisäksi henkilöstö oli valmis panostamaan omaan hyvinvointiinsa sekä terveyteensä hyvin paljon muun muassa harrastamalla aktiivista liikuntaa sekä rentoutumalla kukin omalla tavallaan. Työpaikan ihmissuhteet koettiin hyväksi eikä henkilöstö kokenut juuri lainkaan, että työpaikalla ”kytättäisiin” muiden tekemisiä. Työpaikan ergonomia koettiin joidenkin asioiden kohdalla hyvin heikoksi. Tällaisia asioita olivat muun muassa melu, ilmanvaihto sekä lämpötilojen vaihtelu.

Henkilöstö ei kokenut töiden aiheuttavan liiallista kiirettä työssään tai työt eivät jääneet tekemättä liian suuren työmäärän vuoksi. Sitä vastaan koettiin, että työmäärä jakautuisi useammin hieman epätasaisesti. Työnjako työyhteisössä sekä työn selkeys koettiin hyväksi työyhteisössä. Lisäksi työntekijät kokivat että heidän antamaansa työpanostaan arvostettiin paljon.

Stressin hallinta oli yksi merkittävimmistä työpahoinvoinnin aiheuttajista Vetelin kunnan henkilöstössä ja sen hallitsemiseen haluttiinkin paljon lisätietoa. Myös organisaation tulevaisuuden tavoitteista sekä oman työn tavoitteissa oli henkilöstön mielestä parantamisen varaa. Paikoin myös johtamisen kehittämiseen sekä oman henkisen hyvinvoinnin jaksamiseen haluttiin parannusta.

## Lähteet

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOY.
- Blom, R., & Hautaniemi, A., 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudemus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Furman, B., Ahola, T., 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Helsilä M., 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Jabe, M., 2010. Voitko hyvin työssäsi? - opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy
- Juuti, P., Vuorela, A., 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus
- Järvinen, P., 2005. Onnistu esimiehenä. Juva: WS Bookwell Oy
- Kurttila, M., Laane, T., Saukkola, K., Tranberg, K., 2010. Arvostus - valmentava kirja esimiehille. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Liukkonen, P., 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum Media Oy
- Markkanen, S., Kohonen, S-M., Nieminen, A., 2007. Ohjatusti työhön - oppiminen, motivointi ja sosiaalinen yrittäjäyys. Tampere; Juvenes Print Oy
- Nevalainen, V., 2007. Ihminen ja työ. Helsinki: Edita Prima Oy
- Otala, L-M., Ahonen, G., 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WS Bookwell Oy
- Otala, L-M., Ahonen, G., 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WS Bookwell Oy
- Rauramo, P., Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita publishing Oy
- Riikonen, e., Tuomi, K., Vanhala, S., Seitsamo, J., 2003. Hyvinvoiva henkilöstö - menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos
- Ruohotie, P., 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P., Honka, J., 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab
- Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointia. Forssa: Aseman Lapset ry.
- Sallinen, M., Kandolin, I., Purola, M., 2002. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. 1.-2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sarala, U. & Sarala, A. 2001. Oppiva organisaatio - oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. 7. painos. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, R., 2006. Onnistu alaisena - näin johdan esimiestäni ja itseäni. 5. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Sydänmaanlakka, P., 2004. Älykäs johtajuus. Helsinki: Talentum Media Oy
- Työympäristötutkimuksen aikakauskirja - Työ ja Ihminen

Valtiokonttori, Kaiku-palvelut. 2009. Strategia ja työhyvinvointi. Helsinki.

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2003/Sivut/0903.aspx>

<http://www.valtiokonttori.fi/public/default.aspx?nodeid=16584#>

## Kuvat

Kuva 1 Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala 2003, 21) .....	12
Kuva 2 Kuvio 2. Palkkiot ja kannustimet palkitsemisjärjestelmässä. (Helsilä 2002, 68) .....	17

## Kuviot

Kuvio 1 Päävastuualueet .....	23
Kuvio 2 Kyselyyn vastanneiden ikä .....	24
Kuvio 3 Kyselyyn vastanneiden mielestä paras asia työssä .....	24
Kuvio 4 Miten vastanneet ovat arvioineet onnistuneensa työssään .....	25
Kuvio 5 Vastanneiden onnistuminen työssään työtovereiden mielestä .....	26
Kuvio 6 Miten vastanneiden mielestä esimies on arvioinut työntekijöiden onnistuneen työssä .....	27
Kuvio 7 Kuinka paljon vastanneet ovat saaneet kannustavaa palautetta .....	27
Kuvio 8 Vastanneiden mielestä kannustavin palaute .....	28
Kuvio 9 Kenelle vastanneet antaisivat kiitokset siitä, että on jaksanut ja onnistunut työssään .....	28
Kuvio 10 Millaiset asiat ovat auttaneet vastanneita onnistumaan työssään .....	29
Kuvio 11 Millaiset asiat tulisivat auttamaan vastanneita työssään .....	30
Kuvio 12 Vastanneiden mielestä tärkein kehittämisaalue työyhteisössä .....	32
Kuvio 13 Kuinka tyytyväisiä vastanneet ovat elämäntilanteeseensa .....	32
Kuvio 14 Mihin asioihin työterveyshuolto tulisi pyrkiä vaikuttamaan vastanneiden mielestä .....	33
Kuvio 15 Mistä terveyteen vaikuttavista asioista vastanneet haluaisivat lisätietoa .....	34
Kuvio 16 Kokivatko vastanneet tarvitsevansa kuntoutusta .....	35
Kuvio 17 Miten vastaajat pystyisivät edistämään palautumista ja vireyttä .....	36
Kuvio 18 Saavatko vastanneet tarvittaessa tukea ja apua esimieheltä .....	36
Kuvio 19 Millaisiksi vastanneet kokivat työtovereiden välit työpaikalla .....	37
Kuvio 20 Kokivatko vastanneet työtovereiden kyttävään toisiaan .....	37
Kuvio 21 Millaisiksi vastanneet kokivat työympäristönsä .....	38
Kuvio 22 Kokivatko vastanneet joutuvansa kiirehtimään työssään .....	38
Kuvio 23 Kokivatko vastanneet joutuvansa jättämään töitä tekemättä .....	39
Kuvio 24 Kokivatko vastanneet ehtivänsä pitää taukoja ja lepoa .....	39
Kuvio 25 Jakautuuko työmäärä epätasaisesti vastanneiden mielestä .....	40
Kuvio 26 Kokivatko vastanneet työnjaon oikeudenmukaiseksi .....	40
Kuvio 27 Kokivatko vastaajat vaiheita jolloin työ oli vaikeaa .....	41
Kuvio 28 Kokivatko vastanneet, että heidän työtään arvostettiin .....	42
Kuvio 29 Kokivatko vastanneet saavansa riittävän selvät ohjeet .....	42
Kuvio 30 Tiesivätkö vastanneet mistä olivat vastuussa työssään .....	43
Kuvio 31 Tunsivatko vastanneet stressiä .....	43
Kuvio 32 Kokivatko vastanneet olevansa väsyneitä .....	44
Kuvio 33 Olivatko muuta ihmisiä ärsyttäviä vastanneiden mielestä .....	44
Kuvio 34 Kokivatko vastanneet masentuneisuutta .....	45
Kuvio 35 Kokivatko vastanneet olevansa yksinäisiä .....	45
Kuvio 36 Oliko ajatusten koossa pitäminen vastanneiden mielestä vaikeaa .....	46
Kuvio 37 Tunsivatko vastanneet päänsärkyä .....	46
Kuvio 38 Tunsiko vastanneet sydämen lyöntinsä liian nopeiksi tai epätasaisiksi .....	47
Kuvio 39 Tunsivatko vastanneet huimausta .....	47
Kuvio 40 Tunsivatko vastanneet pahoinvointia .....	48
Kuvio 41 Tunsivatko vastanneet puristusta, ahdistusta tai kipua rinnassa .....	48
Kuvio 42 Tunsivatko vastanneet vatsakipuja .....	49
Kuvio 43 Oliko unen päästä kiinni saaminen vastanneille helppoa vai vaikeaa .....	49
Kuvio 44 Kuinka monta kertaa vastanneet heräsivät yön aikana .....	50



## Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

Liite 1 Saatekirje

Laurea ammattikorkeakoulu  
Hyvinkää

Hyvä vastaanottaja,

Saamanne työhyvinvointikysely on osa opinnäytetyötä jonka tarkoituksena on kartoittaa Vetelin kunnan työntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi opinnäytetyön teoriaosuuden tarkoituksena on toimia työhyvinvoinnin tietopakettina kohdeorganisaatiolle.

Pyydän Teitä ystävällisesti palauttamaan täytetyn kyselylomakkeen suljetussa kuoressa Vetelin kunnanviraston neuvonnan palautelaatikkoon 21.5.2010 mennessä. Työhyvinvointikyselyn palautetilaisuus pidetään alku syksystä, josta enemmän informaatiota myöhemmin.

Mielipiteesi on tärkeä; voit siten olla vaikuttamassa työyhteisösi työhyvinvointiin sekä työsi kehittymiseen!

Kiitos ajastasi ja aurinkoista kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin  
Lotta Pulkkinen

puh. 044 2577 430

S-posti: Lotta.Pulkkinen@laurea.fi

## Liite 2 Kyselylomake

VETELIN KUNNAN TYÖHYVINVOINTIKYSELY V. 2010

Päiväys  
\_\_\_\_\_Päävastuualue

		Sukupuoli	Nainen	1
			Mies	2
Hallinto & kuntalaiset	1			
Opetus	2			
Varhaiskasvatus	3	Ikä	< 30 v	1
Vapaa-aika	4		31 - 40 v	2
Siivous - ja ruokahuolto	5		41 - 50 v	3
Muu tekninen	6		51 - 55 v	4
			56 - 60 v	5
Kuinka monta vuotta olet työskennellyt			61 - 65 v	6

- nykyisessä tehtävässä \_\_\_\_\_

## VOIMAVARAT TYÖSSÄ

TYÖTYTYVÄISYYS

## 1. Mikä on parasta työssäsi?

(Rengasta kolme tärkeintä)

asiakkaat	1	
työtoverit	2	
tehtävät	3	
työympäristö	3	
työolot	4	
esimiehet	5	
yritys työpaikkana	6	
jokin muu, mikä	7	_____

## 2. Miten omasta mielestäsi arvioisit onnistuneesi työssäsi viimeisen kuukauden aikana?

ANSIONJAKO

## 4. Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta työssäsi? (Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa tilannetta)

	liian	riittä-
	vähän	västi
asiakkailta/yhteis-		
työkumppaneilta	1 2 3 4 5	
esimiehiltä	1 2 3 4 5	
työtovereilta	1 2 3 4 5	

## 5. Millainen palaute kannustaa Sinua parhaiten?

(Rengasta kaksi tärkeintä)

henkilökohtainen kiittäm. 1

heikosti erittäin hyvin  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**3. Miten uskoisit työtoveriesi ja esimiehiesi arvioivan Sinun onnistuneen työssäsi?**  
(Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa tilannetta)

**a) Työtovereiden mielestä?**

heikosti erittäin hyvin  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**b) Esimiesten mielestä?**

heikosti erittäin hyvin  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Työtaidot ja kehittyminen

**7. Kuinka hyvin olet voinut käyttää ammattitaitojasi nykyisessä työssäsi?** (Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa tilannetta)

liian vähän hyvin paljon  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**8. Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi?**

liian vähän hyvin paljon  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**9. Millaiset asiat ovat auttaneet Sinua onnis-**

kiittäminen muiden kuullen 2  
palkankorotus / lisäpalkkio 3  
myönteinen kannustaminen 4  
virheistä huomauttaminen 5  
palaute, jossa todetaan  
hyvät ja huonot puolet 6  
huomionosoitukset 7  
vastuun antaminen 8

**6. Kenelle kaikille antaisi kiitosta siitä, että olet onnistunut ja jaksanut työssäsi?**

itselle 1  
läheisille / puolisolle 2  
työtovereille 3  
asiak. /yht.työkump 4  
esimiehille 5  
yrittäjyysjohdolle 6

**11. Kuinka paljon olet valmis panostamaan työhösi seuraavien 1-2 vuoden aikana?**  
(Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa ajatuksiasi)

hyvin vähän hyvin paljon  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**12. Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi/uraasi koskevista väittämistä?** (Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa ajatuksiasi)

eri samaa  
mieltä mieltä

a) Olen tyytyväinen tähän

tumaan työssäsi? (Rengasta kolme tärkeintä)

työvälineet/työtilat	1
työn tavoitteiden selkeys	2
työtehtävien sisältö	3
työaikojen sopivuus	4
yhteistyö	5
työn keventyminen	6
uralla eteneminen	7
vastuun väheneminen	8
mahdollisuus oppia uutta	9
työpaikan ihmissuhteet	10

Kerrotko tarkemmin:

---



---



---



---

**10. Millaiset asiat tulisivat auttamaan Sinua työssäsi? (Rengasta kolme tärkeintä)**

työvälin. /-tilojen kehittyminen	1
työn tavoitteiden selkeys	2
työajan lyheneminen	3
työtehtävien muutokset	4
työaikojen joustaminen	5
työn keveneminen	6
yhteistyön lisääntyminen	7
uralla eteneminen	8
vastuun väheneminen	9
uuden oppiminen/lisäkoulutus	10

Kerrotko tarkemmin:

tiseen urakehitykseeni

1 2 3 4 5

b) Olisin valmis vaihtamaan työpaikkaa päästäkseni toteuttamaan itseäni nykyistä paremmin

1 2 3 4 5

c) Olisin halukas viettämään ”sapattivuoden”

1 2 3 4 5

d) Nykyiset tehtävät ovat kiinnostavampia kuin yleneminen ”uraputkessa”

1 2 3 4 5

**13. Mikä on mielestäsi tärkein kehittämisalue Sinun työyhteisössäsi? (Rengasta yksi)**

johtaminen	1
tavoitteet eli visio	2
oman työn tavoitteet	3
yhteistyö	4
tiedonkulku	5

Voitko tarkentaa, miten tulisi kehittää?

---



---



---



---

---



---



---



---



---



---



---

### Elämäntilanne ja työkyky

**14. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen elämäntilanteeseesi ja sen eri-osa-alueisiin? (Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa tilannettasi)**

	erittäin tyytymätön					erittäin tyytyväinen				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a)terveydentilaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b)työtilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c)henkiseen tasapainoon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d)perhe-elämään	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e)muihin ihmisiin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
f)taloudelliseen tilanteeseen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g)asumiseen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**15. Mihin suuntaan arvelet elämäsi kehittyvän seuraavan 2 vuoden aikana? ( Rengasta numero, joka lähinnä kuvaa ajatuksiasi)**

paljon huonompaan					paljon parempaan				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**16. Millaiseksi arvioit työkykysi tällä hetkellä?**

**19. Mihin työterveyshuollon tulisi pyrkiä vaikuttamaan Sinun työpaikallasi? (Rengasta kolme tärkeintä)**

fyysiseen jaksam.	1
henkiseen jaksam.	2
työergonomiaan	3
työymp. viihtyis.	4
työn turvallisuuteen	5
työpaikan ihmissuht.	6
myönteisyyden lisääm	7
muutoksien kohtaam.	8
sairauspoissaoloihin	9
elintapojen terveellis.	10

**20. Mistä terveyteen vaikuttavista asioista haluaisit lisätietoa?**

ravinnosta	1
liikunnasta	2
stressin hallinnasta	3
tupakoinnin lopettam.	4
alkoholin käytön hal.	5
muusta, mistä	6

---



---

**21. Koetko tarvitsevasi kuntou-**



**täsi? (Rengasta kolme tärkeintä)**

kohottamalla fyysistä kuntoani	1
lisäämällä ammattitaitoani	2
opettelemalla stressin hallintaa	3
aikataulujani väljentämällä	4
harrastuksistani nauttimalla	5
kokeilemalla jotain uutta	6
hiljentymällä/rentoutumalla	7
myönteisyyttä harjoittelemalla	8
nukkumalla enemmän	9
lomahaaveeni toteuttamalla	10

**27. Minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikallasi?**

erittäin hyvät	1
kohtalaisen hyvät	2
ei hyvät / ei huonot	3
hiukan ongelmalliset	4
huonot	5
työtovereita ei ole	6

**28. Vahvistatko ("kyttäävätkö") työtoverit toisiaan?**

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5
työtovereita ei ole	6

**FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ**

**25. Mistä ja miten Sinun kannattaisi aloittaa, kun ryhdyt toteuttamaan edellisen kysymyksen (24) vastauksiasi?**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**29. Työympäristöni on terveydelleni?**

	terveel.	haital.
melu	1 2 3 4 5	
pöly, höyry	1 2 3 4 5	
kylm./kuum.	1 2 3 4 5	
ilmanvaihto	1 2 3 4 5	
tupakansavu	1 2 3 4 5	
muuta_____	1 2 3 4 5	



Kiire ja työnteko

**30. Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?**

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

**31. Joudutko töiden liian suuren määrän takia jättämään töitä tekemättä?**

en koskaan	1
harvoin	2
joskus	3
usein	4
jatkuvasti	5

**32. Ehditkö pitää taukoja tai lepohetkiä?**

täysin riittävästi	1
melko riittävästi	2
ei riittävästi mutta ei vähääkään	3
melko vähän	4
aivan liian vähän	5

**33. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti?**

erittäin harvoin	1
melko harvoin	2
joskus	3
melko usein	4
erittäin usein	5

**35. Onko työssäsi vaihteita, jolloin työ on liian vaikeaa?**

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

### ARVOSTUS

**36. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössä?**

erittäin paljon	1
melko paljon	2
vaihtelevasti	3
melko vähän	4
ei lainkaan	5

### TYÖROOLIN SELKEYS

**37. Saatko riittävän selvät ohjeet työtäsi varten?**

aina tarvittaessa	1
yleensä kyllä	2
silloin tällöin	3
yleensä en	4
en koskaan	5

**38. Onko sinulle selitetty, mistä juuri Sinä olet työssäsi vastuussa?**

**34. Onko työnjako työyksikössäsi oikeudenmukainen?**

täysin oikeudenmukainen	1
melko oikeudenmukainen	2
en osaa sanoa	3
melko epäoikeudenmukainen	4
erittäin epäoikeudenmukainen	5

erittäin hyvin	1
kohtalaisen hyvin	2
suurin piirtein	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

**STRESSI**

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

**39. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?**

en lainkaan	1
vain vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
erittäin paljon	5

**44. Onko ajatusten koossa pitäminen tai keskittyminen Sinulle vaikeaa?**

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

**SOMAATTISET OIREET**

**PSYKKISET OIREET**

**40. Oletko viime aikoina ollut poikkeuksellisen väsynyt?**

en koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

ei juuri koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

**46. Lyökö sydämesi liian nopeasti tai epätasaisesti?**

ei juuri koskaan	1
------------------	---

		melko harvoin	2
		silloin tällöin	3
<b>41. Tuntuvatko muut ihmiset sinusta ärsyttäviltä?</b>		melko usein	4
		hyvin usein	5
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
<b>42. Oletko masentunut?</b>			
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
<b>43. Tunnetko itsesi yksinäiseksi?</b>			
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
<b>49. Tunnetko puristusta, ahdistusta tai kipua rinnassa?</b>			
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
<b>50. Onko sinulla vatsakipuja?</b>			
	1		
		<b>47. Huimaako Sinua?</b>	
		ei juuri koskaan	1
		melko harvoin	2
		silloin tällöin	3
		melko usein	4
		hyvin usein	5
		<b>48. Onko Sinulla pahoinvoinnin tuntemuksia?</b>	
		ei juuri koskaan	1
		melko harvoin	2
		silloin tällöin	3
		melko usein	4
		hyvin usein	5

melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
hyvin usein	5

**51. Onko unen päästä kiinni saaminen sinulle?**

erittäin helppoa	1
melko helppoa	2
ei helppoa mutta ei vaikeaakaan	3
melko vaikeaa	4
erittäin vaikeaa	5

**52. Millaista yöunesi on?**

en yleensä herää kesken unien	1
herään kerran yössä	2
herään pari kertaa yössä	3
herään 3-2 kertaa yössä	4
yöuneni on katkonaista	5

**53. Haluan lisätä muita mielipiteitä työstäni, työoloistani tms.**

---



---



---



---



---



---

**KYSELYLOMAKE PALAUTETAAN  
KIRJALLISENA SULJETUSSA  
KUORESSA KUNNANVIRASTON  
NEUVONNAN PALAUTELAATIK  
KOON 21.5 MENNESSÄ**

**Tarkista vielä että olet vastannut kaikkiin kysymyksiin.**

**Kiitos, että olet täyttänyt lomakkeen huolellisesti.**

Lähteet: Voimavarat työssä -kysely, Työstressikysely