

Heidi Saarikoski
Työturvallisuuden ja työtyytyväisyyden kehittäminen
Tutkimus henkilöstön näkemyksistä

Opinnäytetyö
Kevät 2012
Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö
Liiketalouden koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liikatalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalalan yksikkö

Koulutusohjelma: Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä: Heidi Saarikoski

Työn nimi: Työturvallisuuden ja työtyytyväisyyden kehittäminen: tutkimus henkilöstön näkemyksistä

Ohjaaja: Ulla Autio

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 53

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä, osaamista ja kehittämisalueita. Tutkimus tehtiin yhteistyössä jurvalaisen puuteollisuusyrityksen kanssa. Tutkimukseen vastanneet henkilöt olivat yrityksen toimihenkilöitä ja tuotannon työntekijöitä.

Työssä käytettiin tutkimusmenetelmänä kyselyä. Kyselylomakkeissa esitettiin väittämiä, joita yrityksen johto halusi työntekijöiltä selvittää. Ensimmäisellä lomakkeella tarkoituksena oli saada vastauksia nimettömänä koko organisaatiolta; näiden tulosten pohjalta yrityksen johto pystyi kohdentamaan kehitystyötään paremmin. Toinen osa kyselystä palautettiin nimettynä, ja näitä vastauksia käytettiin henkilökohtaisten kehityskeskustelujen runkona

Tutkimuksessa kävi ilmi, että yrityksessä tulisi kiinnittää enemmän huomiota henkilöstön osaamiseen ja sen parantamiseen, perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen. Nimettyinä palautettujen vastausten avulla työntekijöiden henkilökohtaisiin kehityskeskusteluihin saatiin arvokasta tietoa ja kehittämisalueita sekä uudistettua kehityskeskusteluprosessia.

Avainsana: työturvallisuus, työsuojelu, työtyytyväisyys, Herzberg, kaksifaktori-teoria

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business School

Degree programme: Business Management

Author: Heidi Saarikoski

Title of thesis: Development of work safety and job satisfaction: survey of employees' opinions

Supervisor: Ulla Autio

Year: 2012

Number of pages: 53

Number of appendices: 4

The aim of this thesis was to find out employees' job satisfaction, skills and development areas. The empirical data was collected at a Jurva-based woodworking industry company.

The research method used was anonymous survey. The purpose of the questions presented was to find answers to statements defined by the management of the company. The aim of first form was to obtain anonymous results from the whole organisation. The results of the enquiry allowed the management to allocate their development work better. The second part of the enquiry was returned named, and those answers were used as framework for performance appraisal interviews.

The results of the study show that, in the company, more attention should be paid to the employees' skills and improvement, introduction and work safety. The named results provided valuable information and development areas to the employees' performance appraisal interviews, making it also possible to improve the appraisal interview process.

Keywords: work safety, jobs satisfaction, Herzberg, dual factor theory

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	6
1 JOHDANTO	8
1.1 Taustaa	8
1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelma	8
1.3 Työn kuvaus.....	9
2 TAVOITTEENA TYÖTURVALLISUUS	10
2.1 Työhyvinvointi	10
2.2 Työsuojelu.....	10
2.3 Työympäristön turvallisuuden ja tuottavuuden yhteys	11
2.4 Työsuojelulainsäädäntö apuna ja toimintavelvoitteena	15
2.4.1 Työturvallisuuslain rangaistussäännökset.....	16
2.4.2 Työsuojelun edistäminen EU:ssa.....	16
2.4.3 Työsuojelun edistäminen Suomessa	17
2.4.4 Työsuojelun edistäminen omalla työpaikalla.....	19
3 TYÖTYTYVÄISYYS.....	22
3.1 Työtyytyväisyyden käsite	22
3.2 Työtyytyväisyyden ja tuottavuuden suhde.....	23
3.3 Herzbergin kaksifaktorigen teoria.....	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET	26
4.1 Kohdeorganisaation esittely	26
4.2 Työtyytyväisyyskyselyn merkitys kohdeyritykselle	26
4.3 Kyselylomakkeiden toteutus.....	27
4.4 Kehityskeskustelu-lomake.....	27
4.4.1 Työn sisältö ja kuormittavuus.....	28
4.4.2 Työn kehittäminen ja vastuu	30

4.4.3	Esimiehen toiminta.....	33
4.4.4	Työturvallisuus	35
4.4.5	Omin sanoin vastatut kysymykset.....	37
4.5	Organisaation osaaminen -lomake.....	38
4.5.1	Ammattitaito	39
4.5.2	Toiminnallinen osaaminen	43
4.5.3	Sisäinen viestintä	45
4.5.4	Tiimityötä vai yksintekemistä.....	46
4.5.5	Työturvallisuus	47
4.5.6	Työtyytyväisyys.....	49
4.5.7	Yleisarvosana yrityksestä.....	51
5	POHDINTA	52
	LÄHTEET	54
	LIITTEET.....	56

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työympäristön kehittämisen panokset ja hyödyt.....	12
Kuvio 2. Sairaudesta aiheutuvien kustannusten muodostuminen	13
Kuvio 3. Metalliteollisuuden työympäristön, tapaturmariskin ja tuottavuuden suhteellinen kehitys vuosina 1996-2007	14
Kuvio 4. Olen tyytyväinen tämänhetkisen työni sisältöön.....	28
Kuvio 5. Nykyinen työni kuormittaa liikaa.	29
Kuvio 6. Työntekijöillä on mahdollisuus saada vastuuta osaamisen kasvaessa. ..	30
Kuvio 7. Olisin valmis ottamaan enemmän vastuuta työssäni.	31
Kuvio 8. Minulla on mahdollisuus kehittää omaa työtäni.....	31
Kuvio 9. Haluaisin kokeilla muissa työtehtävissä työskentelemistä.....	32
Kuvio 10. Saan esimieheltäni työstäni riittävästi palautetta.....	33
Kuvio 11. Esimies tuntee hyvin työntekijän ominaisuudet, tiedot ja taidot.....	33
Kuvio 12. Olen keskustellut esimieheni kanssa asioista, joissa minun on kehitettävä osaamisestani.....	34
Kuvio 13. Esimies / alaiskeskusteluja on riittävän usein.	34
Kuvio 14. Kehittämistoiminnan tavoitteet on esitetty selkeästi.	35
Kuvio 15. Työturvallisuus on varmistettu työpisteessäni.	36
Kuvio 16. Koneiden suojarusteet ovat kunnossa.....	36
Kuvio 17. Henkilökohtaiset suojarusteet ovat kunnossa.	37
Kuvio 18. Osaan käyttää oman osaston koneita.	39
Kuvio 19. Osaan käyttää muiden osastojen koneita.	40
Kuvio 20. Osaan lukea työpiirustuksia.	40
Kuvio 21. Tunnen tuotteissa käytettävät materiaalit.....	41
Kuvio 22. Haluan lisätä ammattitaitoani koulutuksella.	41
Kuvio 23. Minun ammattitaitoni on hyvä.	42
Kuvio 24. Esimiesteni ammattitaito on hyvä.....	42
Kuvio 25. Tiedän työpisteeltäni vaadittavan laatutason.	43
Kuvio 26. Tiedän vaadittavan työskentelyn nopeuden.	43
Kuvio 27. Saan uuteen työhöni riittävästi opastusta.....	44

Kuvio 28. Tiedän sovitut toimitusajat.....	44
Kuvio 29. Tiedän yrityksemme toimitusvarmuuden.....	45
Kuvio 30. Yrityksen asioista tiedotetaan työntekijöille.....	46
Kuvio 31. Pidän tiimityöskentelystä.....	46
Kuvio 32. Pidän itsenäisestä työskentelystä.....	47
Kuvio 33. Osastoni työturvallisuudesta huolehditaan.....	47
Kuvio 34. Pidän työpisteeni siistinä.....	48
Kuvio 35. Haluaisin, että järjestystaso paranee.....	48
Kuvio 36. Olen valmis itse parantamaan järjestystasoa.....	49
Kuvio 37. Viihdyn työssäni.....	49
Kuvio 38. Olen ylpeä omasta työstäni.....	50
Kuvio 39. Työyhteisömme ilmapiiri on hyvä.....	50
Kuvio 40. Toivon yrityksen yhteistä virkistystoimintaa.....	51
Taulukko 1. Yhden työntekijän sairauspoissaolopäivän kustannukset.....	13

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Tutkimus tehtiin jurvalaiselle puuteollisuusyritykselle joka valmistaa kodinkalusteita sekä julkiskalusteita. Yritys on tehostanut toimintaansa viime vuosien ajan kilpailun kiristyessä. Yrityksessä halutaan panostaa henkilöstön työtyytyväisyyteen ja sen tason selvittämiseen, jotta voitaisiin parantaa tehokkuutta myös silläkin sektorilla. Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset on mietitty johdon kanssa ja ne peilaavat yrityksen toimintastrategiaa ja tulevaisuuden visioita. Työtyytyväisyyden vaikutusta työn tuottavuuteen on tutkittu kansainvälisesti sekä myös Suomessa.

Työn teko on kaikenlaisessa murroksessa tänä päivänä. Tuottavuuden täytyy nousta Suomessa, muuten emme pärjää taloustilanteessa kehittyviä markkinoita, esimerkiksi Intiaa ja Kiinaa vastaan. Väestön ikärakenne osoittaa että eläkkeelle on siirtymässä tulevaisuudessa paljon työntekijöitä ja he elävät pidempään. Nuorten työkyvyttömyyseläkkeet, nuorisotyöttömyys ja syrjäytyminen verottavat työntekijöitä työuran alkupäästä. Työn laatu muuttuu; kiire, paine ja työympäristö vaatii työntekijöiltä yhä enemmän selviytymiskykyä ja kykyä huomioida asioista oleellinen. Työelämän muutoksessa ihminen on kuitenkin pysynyt samanlaisena, hän ajattelee ja tuntee samalla tavalla kuin esimerkiksi 100 vuotta sitten. Työntekijöiden psyykinen ja fyysinen hyvinvointi ja työkyky tulevat olemaan tulevaisuuden haaste.

1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä kohdeorganisaation työntekijöiden mielipiteitä työstään kyselylomakkeiden avulla. Lomakkeissa on väittämiä ja kysymyksiä henkilöstön työtyytyväisyydestä, osaamisesta, tiedoista, taidoista ja mahdollisista kehittämisalueista niin yksilönä kuin organisaationa.

Tutkimusongelmia ovat:

- Millaista osaamista henkilöstöllä on?
- Millainen työntekijöiden työympäristö on?
- Ovatko työntekijät tyytyväisiä työhönsä?

Tutkimus toteutettiin kaksiosaisella kyselylomakeella sekä info- ja keskustelupalavereilla, jossa tuloksia purettiin pienryhmissä. Pienryhmät, noin 7-10 henkilöä, koostuvat työntekijöistä sekä yrityksen johdosta. Kyselyn vastausten perusteella pystytään korjaamaan esille tulleita epäkohtia ja paikataan mahdollisia puutteita järjestämällä täsmäkoulutuksia ja säännöllisiä palavereita. Toinen kyselylomake on palautettu nimettynä, jota käytetään runkona jokaisen työntekijän henkilökohtaisessa kehityskeskustelussa.

1.3 Työn kuvaus

Työn ensimmäisessä osiossa tarkastellaan miten työhyvinvointi vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja sitä, miten nämä yhdessä vaikuttavat työturvallisuuteen, saaden aikaan tehokkaampaa ja taloudellisempaa tulosta. Kyselyn myötä esiin tullutta työturvallisuuden tason vaikutusta työhyvinvointiin tarkastellaan Herzbergin kaksifaktoriteorian avulla. Luvussa neljä esitellään kohdeorganisaatio ja tutkimuksen merkitys yritykselle sekä tutkimuksen tulokset kuvioina ja niiden analyysin. Kappaleessa viisi on teorian ja tulosten pohdinta.

2 TAVOITTEENA TYÖTURVALLISUUS

Hyvä ja turvallinen työympäristö lisäävät henkilöstön hyvinvointia. Hyvinvoiva ja terve työntekijä on työnantajalleen tuottava. Luvussa käydään pääpiirteittäin Suomessa oleva kattava työturvallisuuslainsäädäntö, joka tarkoitus on toimia työnantajien apuna ja toimintavelvoitteena.

2.1 Työhyvinvointi

Suonsivun (2010, 41) mukaan työhyvinvointi on ajankohtainen käsite, siinä kohtaavat inhimillinen, ymmärtävä kokemusmaailma ja taloudellinen resurssimaailma. Työhyvinvointi on osa ihmisen hyvinvointia, siksi on tärkeää, että ihminen on terve ja voi hyvin henkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti (Juuti & Vuorela 2002, 64). Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos [12.9.2011]).

Kiinnostava työ, arvostava ja tukeva työyhteisö sekä kehittymisen ja uuden oppimisen mahdollisuudet ovat ihmiselle tärkeitä voimavaroja ja ne tuovat elämään mielekkyyttä. Hyvinvoiva henkilöstö työskentelee tehokkaasti, oppii, kehittyy sekä tuottaa luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. (Viitala 2007, 212). Hyvinvoiva henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi (Sosiaali- ja terveysministeriö [12.9.2011]). Hyvinvoiva ja terve ihminen kykenee suorituksiin, jotka hyödyttävät asiakkaita, organisaatiota ja myös häntä itseään (Juuti & Vuorela 2002, 64).

2.2 Työsuojelu

Työsuojelu ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäisee tapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä.

Työsuojelua on myös hyvä työympäristö, johon luetaan työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. (Kämäräinen, Lappalainen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Saarela, Sillanpää & Soini 2003, 8).

Työpaikolla työsuojelulla on poistettu monia terveys- ja turvallisuusongelmia sekä lisätty viihtyisyyttä ja kehittävyttä. Työsuojelulla on saatu lisättyä tuottavuutta ja kilpailukykyä, tuloksellisuutta ja kannattavuutta. Työsuojelu vähentää kustannuksia, parantaa työilmapiiriä, osaaminen ja työmotivaatio kehittyä ja normaali toiminta sujuu häiriöttä ja laatu parantuu. Työsuojelulla parannetaan työikäisen väestön yleistä terveydentilaa ja se lisää työelämän tasa-arvoa ja osallistumismahdollisuuksia sekä työsuojelu auttaa pääsemään työvoimatavoitteeseen eläkeiän nostamisesta. Työsuojelulla saadaan kansantaloudellisia säästöjä, työtapaturmien, ammattitautien ja sairauspoissaolojen vähentymisellä. (Kämäräinen ym 2003, 9).

2.3 Työympäristön turvallisuuden ja tuottavuuden yhteys

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on selvittänyt Suomessa laajasti työympäristön taloudellisia vaikutuksia. Henkilöstö on organisaation toiminta-ajatuksen keskeinen toteuttaja. Osaaminen, työkyky ja työhalu on toiminnallisena ja laadullisena tuotannontekijänä kiistaton, joten työympäristön kehittäminen on taloudellisesti järkevää. Vakava työtapaturma tai ammattitauti on aina menetys, jota ei voi rahalla korvata. Työtapaturmat ja sairauspoissaolot voivat aiheuttaa työpaikoille isojaakin taloudellisia kustannuksia. Työympäristön parantamiseen sijoitettavat rahat ovat tuottavia investointeja (kuviossa 1). (Juuti & Vuorela 2002, 136).

Työorganisaation kehittäminen
 Työtaitojen kehittäminen
 Työolojen parantaminen
 Työterveyshuolto
 Turvallisuustekniikka

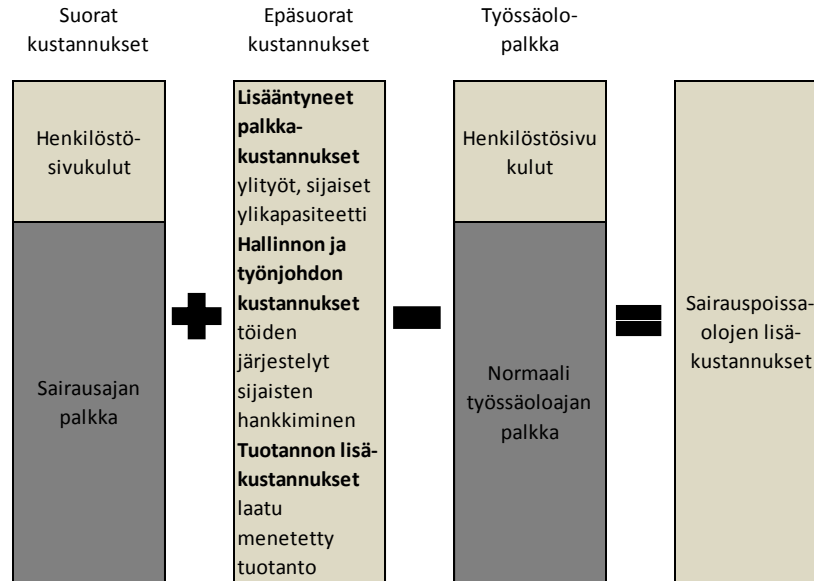


Vähemmän tapaturmia
 Läsnäolo ja työkyky
 Osaaminen
 Työn tuottavuus
 Toiminnan laatu
 Asiakaspalvelu

Kuvio 1. Työympäristön kehittämisen panokset ja hyödyt
 (Juuti & Vuorela, 2002, 136)

Kämäräinen ym (2002, 31) ovat tutkineet että alentunut työkyky aiheuttaa kansantaloudelle joka vuosi noin 17 miljardin euron menetykset. Työterveyslaitoksen selvitysten mukaan työikäisen väestön terveystmenetykset ovat vuosittain yli 12 miljardia euroa. Työperäiset sairaudet maksavat vuodessa 3,3 miljardia euroa ja liian varhainen eläkkeelle siirtyminen on iso kansantaloudellinen ongelma.

Sairauspoissaolot ovat Viitalan (2007, 213) mukaan yksi selkeämmistä mittareista arvioitaessa henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin tilaa yrityksessä. Sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle merkittävät kustannukset, ne vaikuttavat toiminnan sujuvuuteen sekä yrityksen talouteen. Kuviossa 2 Viitala havainnollistaa pylväillä mistä osista lisäkustannukset muodostuvat.



Kuvio 2. Sairaudesta aiheutuvien kustannusten muodostuminen (Viitala 2007).

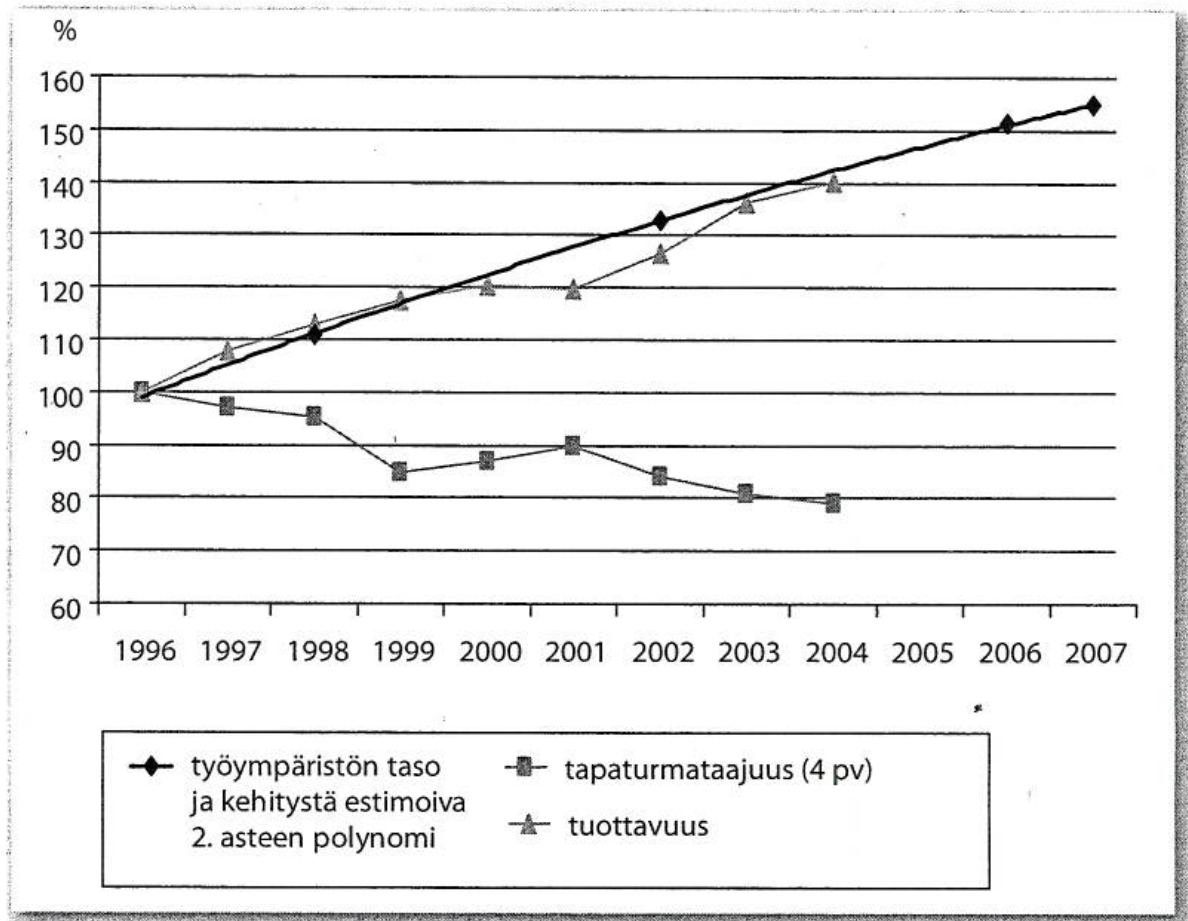
Taulukossa 1 on esitetty euroina eri kuukausipalkoilla työnantajan kustannukset työntekijän sairauspoissaolosta.

Taulukko 1. Yhden työntekijän sairauspoissaolopäivän kustannukset . (Granvik M. 2011)

Palkka €/kk	1000	1200	1500	2000
Palkkakustannus €/päivä	46,51	55,81	69,77	93,02
Sivukulut € / päivä	79,07	94,88	118,6	158,14
Kokonaiskustannus €/päivä	163,97	196,77	245,96	327,95

Tuottavuus ja työympäristön turvallisuus paranee samassa tahdissa. Laitinen ja Simola (2009) ovat tutkineet valtakunnallisen työturvallisuuskampanjan vaikutuksia vuonna 2007. Raportista ilmenee, että metalliteollisuudessa tuottavuus parani noin 40

prosentilla vuosina 1996 – 2007. Standardoidulla Elmeri-havaintomenetelmällä selvitetty fyysisen työympäristön taso nousi samaan aikaan saman verran. Myös työtapaturmien taajuus aleni, tosin vain 20 prosentilla samaan aikaan (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Metalliteollisuuden työympäristön, tapaturmariskin ja tuottavuuden suhteellinen kehitys vuosina 1996-2007 (vuosi 1996 = 100). (Laitinen ym 2009 54)

Yrityksille tuottavuuden kehittäminen on elinehto ja tuottavuuden parantamisen keinot pitää valita niin, että samalla edistetään työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Paras lopputulos saadaan ottamalla huomioon sekä tuotannon tehostaminen että turvallisuuden parantaminen samaan aikaan. Investoimalla tekniikkaan sekä kehittämällä työprosesseja ja henkilöstön ammattitaitoa saadaan myös henkilöstö

osallistumaan ja sitoutumaan kehittämiseen. Tuottavuutta parantamalla paranee työympäristö, työturvallisuus ja -terveys. Ja toisinpäin: parempi työympäristö vähentää työtapaturmien ja työperäisten sairauksien aiheuttamia kustannuksia. Työergonomian ja työpaikan järjestyksen ja siisteyden kohentuessa saadaan töitä sujuvammiksi ja tuottavammiksi. Tuottavuuden, työturvallisuuden ja -terveyden parantaminen on ainoa kestävä keino päästä kansantalouden yhteiseen päämäärään, jossa ihmisten elintaso ja hyvinvointi paranee. (Laitinen ym. 2009, 54-55).

2.4 Työsuojelulainsäädäntö apuna ja toimintavelvoitteena

Oman työpaikan työsuojelulainsäädäntö ja sen vaikutukset on tunnettava. Työsuojelulainsäädäntö sisältää yleisiä ja yksityiskohtaisia velvotteita siitä, miten työolot ja työympäristö on järjestettävä, jotta työntekijöiden terveys ei vaarannu. Laki velvoittaa edistämään kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla voidaan parantaa työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. (Kämäräinen ym. 2003, 32).

Työturvallisuuslaissa torjuntaperiaatteet ovat prioriteettijärjestyksessä ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhdyttävä, jos olosuhteet aiheuttavat vaaraa terveydelle tai turvallisuudelle:

1. vaaratekijän syntyminen ehkäiseminen
2. vaaratekijän poistaminen tai lieventäminen
3. yleisesti vaikuttavat ennen yksilöllisesti vaikuttavia

Työnantajan täytyy seurata tekniikan ja muiden torjuntakeinojen kehittymistä ja otettava se huomioon jatkuvan parantamisen periaatteena. (Laitinen ym. 2009, 215).

Työturvallisuuslainsäädäntö määrittelee työturvallisuuden vähimmäistason ja työpaikoilla on monia vaihtoehtoja, jolla velvoitteet täytetään. Tärkeimpiä työsuojelulakeja ovat työturvallisuuslaki, ns. työsuojelun valvontalaki, laki nuoren työntekijän suojelusta, työterveyshuoltolaki, laki työsuojelun hallinnosta,

tapaturmavakuutuslaki, ammattitautilaki ja –asetus, rikoslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. (Kämäräinen ym. 2003, 32).

2.4.1 Työturvallisuuslain rangaistussäännökset

Työturvallisuuslaissa kuvataan kuusi yksilöityä tekoa, joiden laiminlyönnistä rangaistaan sakolla työturvallisuusrikkomuksena. Vastaava rangaistus säädetään myös suojalaitteen tai varoitusmerkinnä poistamisesta. (Kämäräinen ym, 2009, 33). Rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaiseen työturvallisuusrikkokseen voidaan tuomita:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai

2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava *työturvallisuusrikkoksesta* sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. (Rikoslaki [14.9.2011])

2.4.2 Työsuojelun edistäminen EU:ssa

Työolojen kohentaminen, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu ja inhimillisten voimavarojen kehittäminen on kirjattu Euroopan unionin perustamisasiakirjassa sosiaalipolitiikan tavoitteisiin. Jäsenvaltioiden toimintaa tuetaan ja täydennetään erityisesti työympäristön parantamisessa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Jäsenvaltioiden sisäisestä erilaisuudesta johtuen unioni antaa direktiivein työympäristöä koskevia säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan käytäntöön asteittain. Direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia rasituksia, jotka vaikeuttavat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista tai

kehittämistä. Jäsenvaltiot itse voivat laatia vähimmäisvaatimuksia tiukempia suojaustoimenpiteitä. (Laitinen ym. 2009, 110).

Euroopan komissio on laatinut kaksi työsuojelustrategiaa. Ensimmäisen vuosiksi 2002-2006 laaditun työsuojelustrategian keskeisiä asioita olivat kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin, riskien ehkäisyyn vahvistaminen, eri poliittisten välineiden yhdistäminen, yhteistyökumppanuudet ja taloudellisten vaikutusten huomioon ottaminen. Toisen, voimassa olevan strategian otsikko on ”Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: Yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007-2012”. (Euroopan yhteisön komission tiedonanto [12.9.2011]).

2.4.3 Työsuojelun edistäminen Suomessa

Sosiaali ja terveysministeriön (STM) työsuojeluosasto vastaa Suomessa työsuojelun lainsäädännön ja sen valvonnan kehittämisestä. Osasto jakautuu vielä neljään toiminta yksikköön:

- Toimintapolitiikka-yksikkö, joka valmistelee työsuojelu ja –hyvinvointi strategioita, toimintapolitiittisia linjauksia, toteuttaa kehittämishankkeita ja kehittää alan tutkimusta.

- Valvontayksikkö, joka ohjaa piirihallintoa, välittää työsuojelupiirien työpaikoista tulevia tarpeita päätöksentekoon ja vaikuttaa valmistajiin ja maahantuojiin, että markkinoilla myytävät tuotteet ovat turvallisia.

- Säädösyksikkö joka valmistelee työsuojelua koskevat lait, asetukset ja säädökset. Antaa ohjeet säädösten toimeenpanosta ja seuraa säädösten edellyttämän tason täyttymistä.

- Palvelu- ja tukiyksikkö hoitaa esikuntatehtävät. (Laitinen ym. 2009, 122)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) vastaa työelämää koskevan lainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä. Siihen kuuluvat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki ja yhteistoimintalaki.

Useimmilla työpaikolla työsuojelun yhteistoiminta perustuu työehtosopimukseen (TES), mutta sopimuksen puuttuessa laissa on säädetty vähimmäisyhteistoimintatapa. Työsuojelupäällikkö on työpaikalla työnantajan puolella työsuojeluyhteistoimintaa hoitava henkilö, jos tätä ei ole nimetty, työnantaja hoitaa tehtävää itse. Hän avustaa työnantajaa ja linjaesimiehiä työsuojelua koskevan asiantuntemuksen saamisessa ja yhteistyössä työsuojeluviranomaisen kanssa. Työsuojelupäällikön on oltava pätevä yhteistoimintatehtävään ja perehtynyt työturvallisuussäännöksiin, mitään erityistä tutkintoa tai koulutusta ei kuitenkaan vaadita.

Työsuojeluvaltuutettu valitaan vähintään kymmenen hengen työpaikoilla, työntekijät valitsevat hänet ja kaksi varavaltuutettua vaalilla. Työsuojeluvaltuutettu on perehtynyt työpaikkansa työturvallisuusasioihin ja työsuojelusäännöksiin. Hän osallistuu työturvallisuustarkastuksiin ja kiinnittää myös työntekijöiden huomiota työturvallisuuden edistämiseen. Valtuutetulla on oikeus saada työpaikan työturvallisuutta koskevia tietoja, tutustua asiakirjoihin, saada työsuojelukoulutusta työaikana sekä hänellä on luottamusmieheen verrattava irtisanomissuoja. Valtuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttava työ edustamisensa työntekijöiden osalta. Keskeytyksestä on ilmoitusvelvollisuus työnantajalle.

Työsuojelutoimikunta perustetaan yli 20 työntekijän työpaikoilla. Siinä ovat edustajina työnantaja, työntekijät ja toimihenkilöt. Toimikunta käsittelee samoja yhteistoiminta asioita kuin työsuojeluvaltuutettu, mutta sillä ei ole päätösvaltaa ohi työnantajan. (Laitinen ym. 2009, 123).

Työturvallisuuden ja terveyden tutkimus Suomessa on kansainvälisestikin katsoen hyvin resursoitu. Näistä tärkeimpiä instituutioita ovat Työterveyslaitos ja VTT sekä korkeakoulut ja yliopistot:

-VTT on TEM:n alainen tutkimuslaitos, joka kehittää uutta tekniikkaa sekä tuottaa tutkimus-, kehitys-, testaus-, ja tietopalveluita. Työturvallisuuden kehitystoimintaa on pääasiassa Tampereella.

-Työterveyslaitos (TTL) on STM:n alainen työterveyteen painottuva monitieteinen tutkimuslaitos.

-Korkeakoulut ja yliopistot, Aalto-yliopistossa tuotantotalouden laitoksessa on työpsykologian professuurit, Tampereen teknillisessä yliopistossa on työturvallisuuteen painottuvat turvallisuustekniikan professuurit, Tampereen yliopistossa on työelämän tutkimuskeskus, Itä-Suomen yliopistossa annetaan opetusta ja tehdään tutkimusta työhygienian ja työterveyshuollon osa-alueella, Oulun yliopistossa on työtieteen professuuri ja Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa on turvallisuustekniikan lehtoraatti, erikoisalana meluntorjunta. (Laitinen ym. 2009, 122-124).

2.4.4 Työsuojelun edistäminen omalla työpaikalla

Sekä työturvallisuus- että työsopimuslaissa on säädetty työntekijälle ilmoitusvelvollisuus haittaa tai vaaraa aiheuttavista työoloista, koneista, laitteista ja työmenetelmistä. Työturvallisuuslaki myös velvoittaa työntekijän mahdollisuuksiensa mukaan välittömästi poistamaan havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet, toimenpiteestä on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Kaikki työoloihin, työturvallisuuteen tai työsuhteeseen liittyvä ongelmat on saatettava työnantajan tietoon, muuten työnantaja ei voi ottaa asiaan kantaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin asian korjaamiseksi. Ilmoituksen voi tehdä myös yhdessä työsuojeluasiamiehen, työsuojeluvaltuutetun tai luottamushenkilön kanssa. Työnantajan tulee kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. Ellei ilmoitus työnantajan mielestä aiheuta toimenpiteitä, myös siitä on ilmoitettava epäselvyyksien välttämiseksi. (Työsuojeluhallinnon toimintaohjeita ongelmatilanteisiin [14.9.2011]).

Työnantajan velvoitteiden noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen ja -tarkastaja, 2006 voimaan tulleella lailla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan

työsuojeluyhteistöinnä. Suomi oli jaettu työsuojelupiireihin ja vuoden 2010 alusta ne on liitetty valtion aluehallinnon piiriin, työsuojeluhallinnoksi. Tehtävät ja toimintamuodot ovat entisellään. (Laitinen ym. 2009, 134-135).

Työolosuhteita valvotaan tarkastuksilla, joko käymällä työpaikalla tai asiakirjojen perusteella. Tarkastajalla on oikeus päästä työpaikalle ja tavallisesti tarkastuksesta on ilmoitettava etukäteen työnantajalle, mutta tarkastuksen voi tehdä myös ennalta ilmoittamatta, jolloin siitä on ilmoitettava tarkastajan saapuessa työpaikalle. Työsuojelupiiri tutkii myös kuolemaan tai vaikeaan vammaan johtaneet työtaturmat. Työnantaja on niistä ilmoitus velvollinen työsuojelupiirille ja poliisille. (Laitinen ym. 2009, 135).

Tarkastuksessa on läsnäolo-oikeus työnantajan edustajalla, työsuojeluvalltuutetulla ja myös työntekijöillä sekä heillä on oikeus esittää käsityksensä ja kysymyksiä. Tarkastajalla on oikeus ja pyydettyä myös velvollisuus kahden keskiseen keskusteluun heidän kanssaan. (Laitinen ym. 2009, 135).

Tarkastajalla on oikeus saada tarkastuksen kannalta tarpeelliset tiedot, muun muassa työpaikan vaarojen selvitykset, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon sopimukset ja työpaikkaselvitykset. Havainnoinin ja haastattelujen lisäksi tarkastaja voi tehdä työpaikalla työhygienisiä mittauksia, ottaa näytteitä raaka-aineista ja tuotteista sekä työnantajan luvalla tai perustelluista syistä myös kuvata. (Laitinen ym. 2009, 137).

Tarkastaja laatii kuukauden sisällä työsuojelutarkastuksesta tarkastuskertomuksen ja toimittaa sen työnantajalle ja työsuojeluvalltuutetulle. Kertomuksesta ilmenee tarkastuksen kulku ja havainnot. Tarkastajan huomattessa säännösten rikkomuksia, hänen on annettava toimintaohje olotilan korjaamisesta sekä hän voi myös suositusluontoisesti antaa neuvoja työsuojelun edistämiseksi. (Laitinen ym. 2009, 137-138)

Järeämpiä keinoja joudutaan käyttämään silloin, kun vaara tai haitta on vähäistä suurempi, jolloin tarkastaja antaa määräaikaisen kehotuksen, jos haittaa ei voida

poistaa heti. Tarkastaja on velvollinen seuraamaan kehotuksen noudattamista ja tarvittaessa esitettävä asia eteenpäin työsuojelupiiriin käsiteltäväksi. Työsuojelupiiri velvoittaa uhkasakolla, teettämis- tai keskeyttämisuhalla työnantaja korjaamaan asian. Työsuojelupiiri voi kieltää uhkasakolla työnteon jatkamisen tai vaaraa aiheuttavan työvälineen käytön jos epäkohta aiheuttaa hengen tai terveyden menettämisen vaaran. Myös tarkastaja havaitessaan välittömän vaaran voi antaa väliaikaisen käyttökiellon. Tarkastajan on vietävä asian viipymättä työsuojelupiiriin käsiteltäväksi, ennen päätöstä on varattava kuitenkin työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. (Laitinen ym. 2009, 137-138)

3 TYÖTYTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyys on useiden tekijöiden summa. Tutkimusten mukaan työtyytyväisyys ei nouse vaikka palkka nousee vaan se pysyy neutraalina. Suomessa ja pohjoismaissa työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

3.1 Työtyytyväisyyden käsite

Juutin (2007, 28) mukaan työtyytyväisyys on työn aiheuttama emotionaalinen reaktio, siihen vaikuttavat työn sisältö, työmäärä, työkaverien suhtautuminen toisiinsa, esimiehen johtamistapa ja organisaation ilmapiiri. Työtyytyväisyys ei kuvaa työympäristöä, vaan henkilön tyytyväisyyttä työympäristöönsä. Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat eri asioita. Työmotivaatio kuvaa henkilön käsitystä palkkiosta, jonka hän tulee saamaan ja työtyytyväisyys kuvaa henkilön käsitystä niistä palkkioista, jotka hän on jo saanut. (Työtyytyväisyys [luettu 18.10.2011]).

Kansainvälisessä työtyytyväisyystutkimuksessa tuli ilmi että, työn sisältö näytti olevan hyvin tärkeä itsenäinen tekijä, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Jokaisessa tutkimukseen osallistuvassa maassa johtajilla tai ylemmillä toimihenkilöillä on korkeampi työtyytyväisyys kuin matalammalla hierarkkisella tasolla työskentelevillä yksilöillä. Huomattavaa on, että tämä tulos pätee, vaikka tulotaso vakioidaan. Eli työn laatu, jossain mielessä on tärkeä työtyytyväisyydelle. (Johansson 2010).

Työn laatuun, joka lopulta muodostaa työtyytyväisyyden, liittyvistä asioista sovitaan kansainvälisellä tasolla. Työjärjestö ILO (International Labour Organization) toimii YK:n erityisjärjestönä. ILO pyrkii parantamaan työoloja ja vaikuttamaan työsuojeluasioihin yhdessä jäsen maidensa kanssa. Suomessa ILO-yhteistyötä koordinoi työ- ja elinkeinoministeriö. Pohjoismaissa työelämän sääntely on viety vielä ILO:n vaatimuksiakin pidemmälle ja syy kehitykselle on Pohjoismaiden pitkälle järjestäytynyt työmarkkinamalli. (Mäenniemi 2008).

3.2 Työtyytyväisyyden ja tuottavuuden suhde

Greenin (2006) mukaan työtyytyväisyys ei ole noussut elintason mukana. Työelämän laatu on kohonnut teollisuusmaissa nousseiden palkkojen ja pysyvien työpaikkojen lisääntymisen vuoksi. Silti työn raskaus on voinut lisääntyä ja turvallisuuden tunne vähentyä ja työtä pidetään entistä vaativampana. Samanlaisia ongelmia on havaittu myös Suomessa. (Mäenniemi 2008).

Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos yhdessä Työterveyslaitoksen, Helsingin kauppakorkeakoulun sekä työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) kanssa tutkivat keväällä 2009 yritysten menestystekijöiden ja henkilöstön työkyvyn välisiä yhteyksiä (Tarkka, 2009). Tutkimukseen osallistuneet tutkijat käyttivät hyväkseen samaa Tilastokeskuksen tekemää kyselyä vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden yrityksille ja henkilöstölle, tutkimus on alkanut tammikuussa 2009 ja päättynyt joulukuussa 2011. Tutkimus on osa aiempaa Työterveyslaitoksen tekemää tutkimusta; Työkyky ja yrityksen menestyminen vuosina 1997–2007.

Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen tutkimus on yksi neljästä tuotoksesta. Tutkimuksessa selvitettiin tilastollisen mallin avulla tuottavuuden ja henkilöstön henkisten voimavarojen välistä suhdetta. Selville saatiin, että mitä paremmat työntekijän henkiset voimavarat olivat, sitä suurempi oli keskimäärin myös yrityksen liikevaihto työntekijää kohti. Yrityksen parantunut työtyytyväisyys ja henkilöstön hyvä työkyky hyödyttävät omistajia eniten. Tuottavuus kasvaa, voitto lisääntyy, ja sitä kautta myös yrityksen arvo kasvaa sekä osakkeista saatavat osingot. Työtyytyväisyys on kuitenkin harvoin se asia mitä taloustaantumassa mietitään, vaikka työtyytyväisyyteen panostaminen olisikin nähtävä investointina yrityksen tulevaisuuteen. (Mäki-Fränti, 2009).

Tuottavuus on talouskasvun päätekijä. Se on tuotosten ja niiden synnyttämiseksi käytettyjen panosten välinen suhde. Työn tuottavuuden merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa työikäisen väestön vähentyessä työpanosten eli työtuntien määrä ei voi kasvaa. Talouden tuottavuuden kasvu riippuu pääosin työn

tuottavuuden kasvusta. Koulutus ja osaaminen tulevat korostumaan, koska ollakseen yritykselle tuottavaa, osaamisen tulisi olla oikeanlaista.

Yhteiskunta muuttuu jatkuvasti ja muutoksia usein selitetään globalisaatiolla. Sen tärkein ilmenemismuoto on talouden kansainvälistyminen. Yrityksille se tarkoittaa kovenevaa ja nopeasti muuttuvaa kilpailutilannetta. Suomelle ja muille kehittyneille teollisuusmaille tilanne on haasteellinen. Talouskasvu tekee kehitysmaista ja kehittyvistä talouksista kovia kilpailijoita, koska kustannukset (esim. palkat) niissä ovat matalampia ja ne pystyvät tarjoamaan yrityksille yhä enemmän koulutettua työvoimaa. Kehittyvien maiden ainoa vaihtoehto on työn tuottavuuden korottaminen. Jotta siinä onnistutaan, niin työoloja on kehitettävä kilpailukykyisiksi, koska heikot työolot ja työpahoinvointi syövät tuottavuutta. (Mäenniemi 2008).

3.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin kahden faktorin teoria työtyytyväisyydestä on ehkä tunnetuin. Teoria koostuu kahdesta tekijästä, työtyytyväisyyden edellytyksistä, jotka on nimetty motivaatiotekijöiksi kannustusvaikutuksen takia ja näitä ovat:

- Työ sinänsä
- Saavutukset
- Eteenpäin pääsy
- Vastuu
- Tunnustus

Työtytymättömyyttä työntekijä kokee hygieniehtekijöiden ollessa huonoja, mutta vaikka niiden ollessa parhaimmillaan, ne eivät saa aikaan työtyytyväisyyttä vaan neutraalin suhtautumisen. Hygieniehtekijöitä ovat:

- Esimiehet
- Yrityspolitiikka ja hallinto
- Palkka
- Työolosuhteet
- Suhteet työtovereihin. (Juuti 2006, 28: Vähähaka 2009, 18)

Herzbergin tutkimuksessa tuli esille kaksi löydöstä. Tekijät jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen, ovat eri tekijöitä kuin ne jotka vaikuttavat työtytymättömyyteen. Nämä ovat kaksi toisistaan riippumatonta kokonaisuutta joilla on eri perusajatus ja tämä kaksiosainen luonne onkin Herzbergin teoriassa todentamattomin osa, jonka vuoksi teoria on saanut osakseen paljon huomiota mutta myös kritiikkiä. (Juuti 2009, 27). Esimerkiksi Aspin ja Peltosen (1991, 60) mukaan Herzberg ei ole nähnyt tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä saman ulottuvuuden eri päihin sijoittuvina, vaan lähinnä eri ulottuvuuksina. Useissa tutkimuksissa onkin todennettu, että samat tekijät vaikuttavat sekä kokonaistyytyväisyyteen että kokonaistyytymättömyyteen (Juuti 2009, 29). Pöyhösen (1975, 58) mielestä työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys ovat yhtenäinen jatkumo. Hänen mukaan Herzbergin teoria on vain empiirinen yleistys, joka pätee vain tietyillä ehdoilla ja tulosten merkittävyys vain sattumanvaraisia.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET

4.1 Kohdeorganisaation esittely

Tämän opinnäytetyön kohteena oleva yritys valmistaa sekä kodin kalusteita että komponentteja muille yrityksille, sisustaa hotelleja ja julkisia tiloja, valmistaa hyttikalusteita suurille Suomessa valmistuvilla risteilijäaluksilla sekä on aiemmin valmistanut myös asuntovaunukalusteita. Yritys on perustettu vuonna 1965 ja se työllisti työtyytyväisyyskyselyn aikaan 55 henkilöä. Liikevaihto oli vuonna 2006 4,3 miljoonaa euroa, 80 prosenttia muodostui alihankinnasta, 15 prosenttia tuli omasta kirjahylymallistosta ja loput 5 prosenttia muodostui erilaisista projekteista.

Tuotteet valmistetaan pääosin lastulevystä, joka viilutetaan aidolla puuviilulla itse. Tuotanto on suunniteltu toimimaan lähinnä sarjatuotantoperiaatteella. Komponenttivalmistus tapahtuu aina asiakkaan tilauksen pohjalta, varastoon tavaraa ei tehdä. Yritys valmistaa B2B-markkinoille muun muassa pöydänkansia, kaapinosia, auditoriokomponentteja ja hyttikalusteita. Kodinkalustemarkkinoilla yrityksellä on tällä hetkellä kolme tärkeää huonekaluketjua asiakkaana: Maskun Kalustetalo, Koti-Idea ja Asko. Yritys toimii myös projektikalustamisen alueella toimittaen mm. hotellien huonekalusteita, laivojen hyttikalusteita ja julkitilakalusteita. Yritys on osakkaana jurvalaisessa yhteisyhteisössä, joka toimii sekä projektikalustamisen että kodinkalusteiden tarjoajana.

4.2 Työtyytyväisyyskyselyn merkitys kohdeyritykselle

Yritys on muiden saman alan toimijoiden tapaan kärsinyt viime vuosien kalusteteollisuuden muutoksista. Suuren volyymin asiakkaita on menetetty halvemman työvoiman maihin ja ulkomaisten kilpailijoiden tuotteiden tulo Suomen kalustemarkkinoille kutistaa kotimaan markkinoita.

Toiminnassa onkin haluttu tuoda esiin muita arvotekijöitä kuin alhainen hinta. Yritys tarjoaa joustavaa tuotantoa modernilla konekannalla valmistettuna, se voi valmistaa tuotteet asiakkaalle loppuun saakka koottuina tai pelkkinä aihioina, joita asiakas voi itse jalostaa. Yritys myös tarjoaa asiakkaalle suunnittelu- ja piirtopalveluja. Hotellikalustus-projekteissa hyödynnetään laajaa alihankintaverkostoa, jolloin asiakkaalle pystytään tarjoamaan suurempia kokonaisuuksia.

Työtyytyväisyyskysely teetettiin henkilöstölle, jotta tiedettäisiin heidän mielipiteensä työtyytyväisyydestä, omasta osaamisesta, tiedoista, taidoista ja mahdollisista kehittämialueista niin yksilönä kuin organisaationa. Kyselyjä ja niissä esiin tulleita asioita käytetään pienryhmäpalavereissa aiheina ja keskustelun runkona jokaisen henkilökohtaisessa kehityskeskustelussa.

4.3 Kyselylomakkeiden toteutus

Henkilöstölle jaettujen kyselylomakkeiden kysymykset suunniteltiin yhdessä yrityksen johdon kanssa. Opinnäytetyön tekijä antoi ehdotuksia kysymysten aihealueista ja joitakin kysymyksiäkin. Tutkimus suoritettiin paperikyselyinä, joka jaettiin ennen joulua henkilöstölle. Kyselyn saivat kaikki 45 työntekijää ja lomakkeita palautui määräpäivään mennessä vain 25 prosenttia, joten kyselyn tuloksia on pidettävä suuntaa antavina.

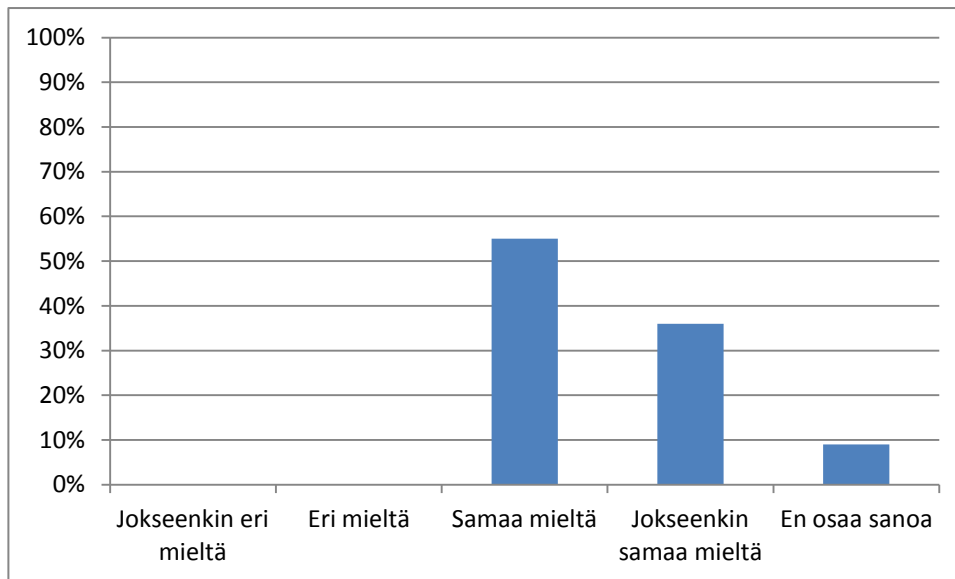
4.4 Kehityskeskustelu-lomake

Kaksiosaisen kyselyn kehityskeskustelu-lomake (liite 2) palautettiin omalla nimellä. Lomake käydään läpi esimiehen ja työntekijän kesken kehityskeskustelussa. Vaihtoehdot olivat ensimmäisellä sivulla valmiina, josta jokainen valitsi oman mielipiteensä sekä toisella sivulla vastattiin vapaasti esitettyihin kysymyksiin. Lomakkeessa kysyttiin työntekijän tuntemuksia ja ajatuksia mm. työtyytyväisyydestä,

oman työn kehittämisestä, omasta työnkuvasta sekä esimiehen toiminnasta ja yrityksen työturvallisuudesta.

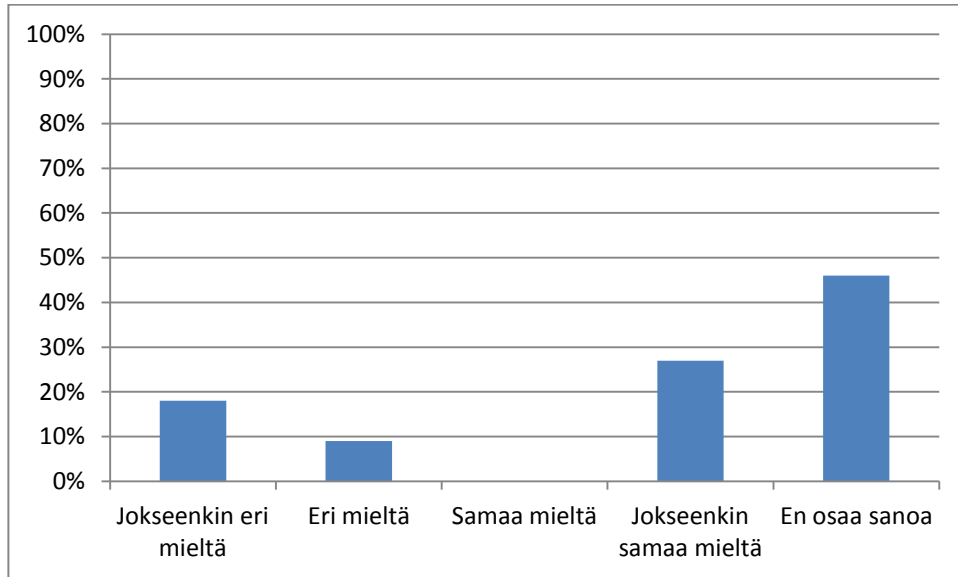
4.4.1 Työn sisältö ja kuormittavuus

Vastanneista yli puolet ovat tyytyväisiä työnsä sisältöön (kuvio 4). Työtä liian kuormittavana ei pitänyt yksikään (kuvio 5).



Kuvio 4. Olen tyytyväinen tämänhetkisen työni sisältöön

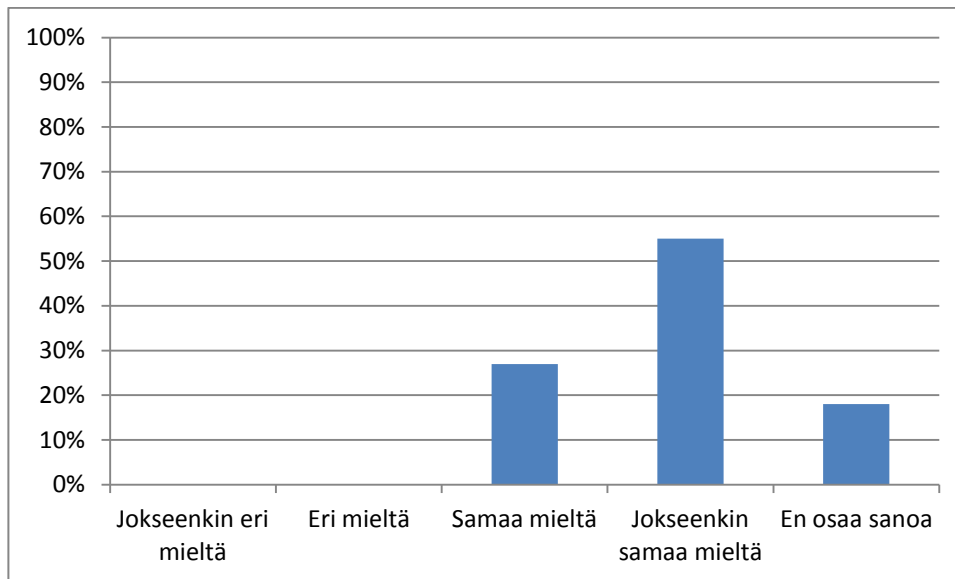
Empimistä kuormittavuudesta oli melkein puolella, jotka olivat valinneet ”en osaa sanoa” vastauksen. Saattaa olla, että työ kuormittaa liikaa vain kausittain, mikä ei ole jatkuvaa kuormitusta, johon kysymyksen muoto enemmänkin johdatti.



Kuvio 5. Nykyinen työni kuormittaa liikaa.

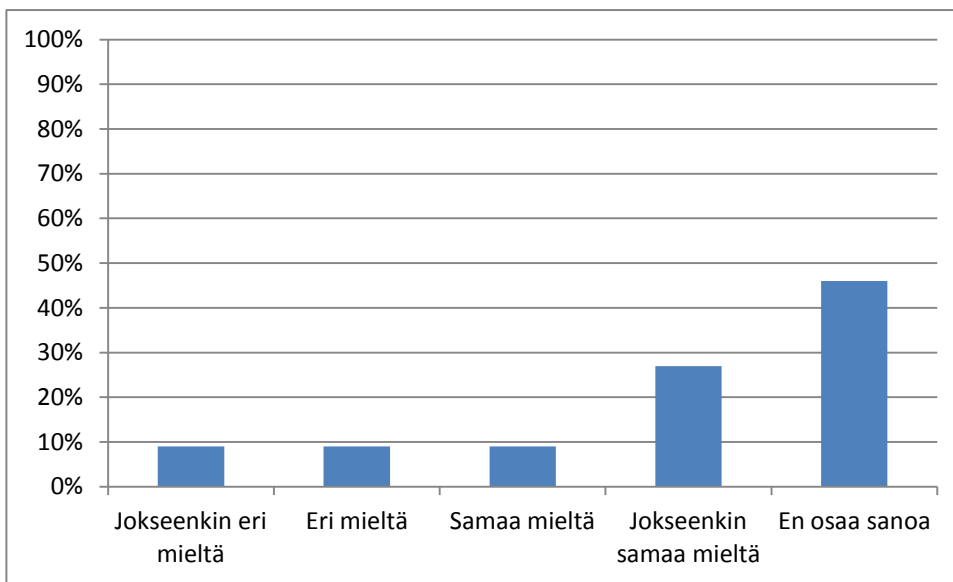
4.4.2 Työn kehittäminen ja vastuu

Työntekijöiden mahdollisuuteen saada lisää vastuuta osaamisen kasvaessa oltiin hyvin samaa mieltä (kuvio 6). Vaikuttaisi siltä että, esimiehet mielellään vastuuttavat työntekijöilleen tehtäviä.

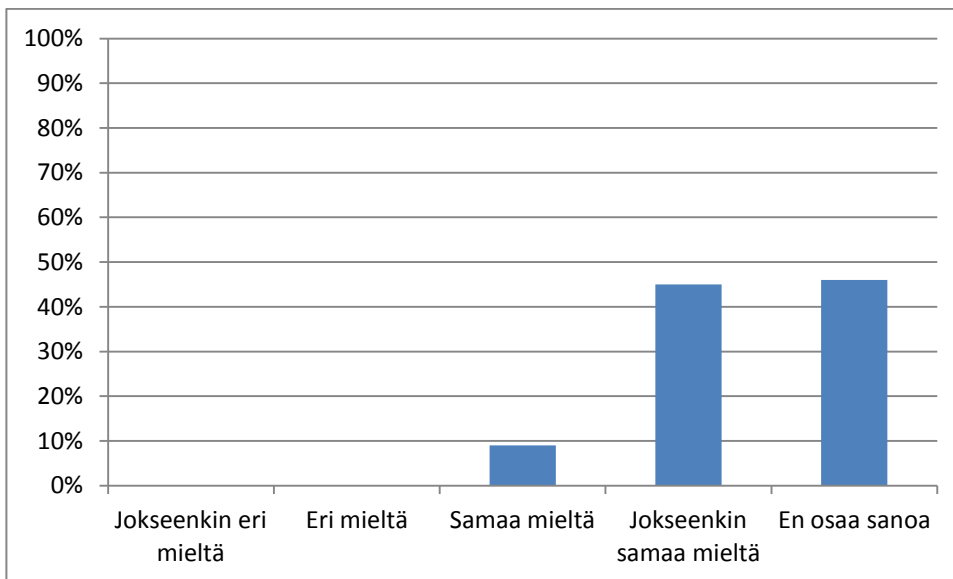


Kuvio 6. Työntekijöillä on mahdollisuus saada vastuuta osaamisen kasvaessa.

Halusta ottaa henkilökohtaisesti enemmän vastuuta työssä (kuvio 7), hajonta oli yllättävää, melkein puolet vastanneista eivät osanneet esittää mielipidettään. Se, onko tässä työntekijän epäily omista kyvyistä kantaa vastuuta vai haluttomuudesta ottaa vastuuta, pitää selvittää juuri kehityskeskustelussa jokaisen vastanneen kanssa henkilökohtaisesti.

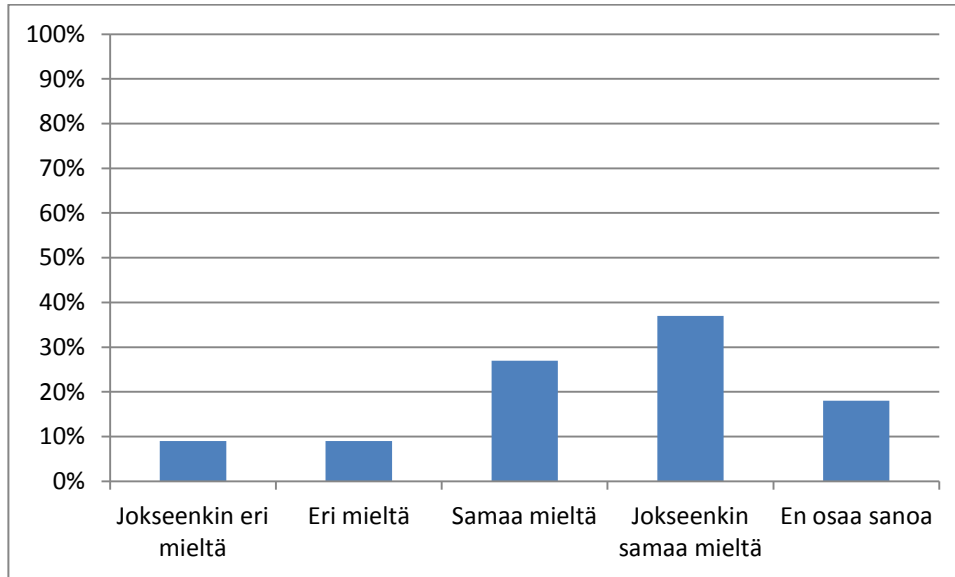


Kuvio 7. Olisin valmis ottamaan enemmän vastuuta työssäni.



Kuvio 8. Minulla on mahdollisuus kehittää omaa työtäni.

Jossakin määrin työntekijä saattaa sokeutua vuosien aikana työhönsä eikä enää osaa kehittää sitä itse (kuvio 8). Työn kiertoa ja rikastamista kannattaa reilu puolet vastanneista (kuvio 9).

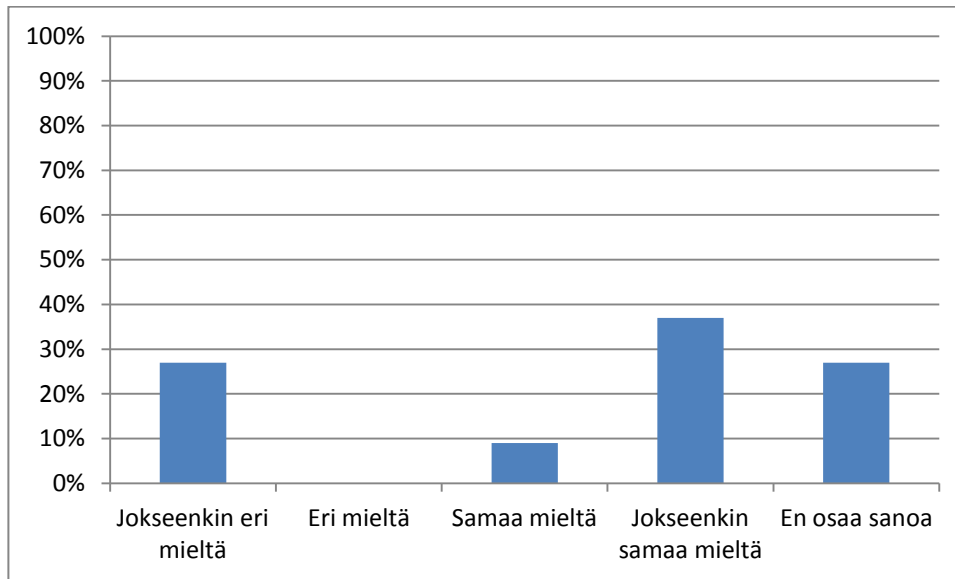


Kuvio 9. Haluaisin kokeilla muissa työtehtävissä työskentelemistä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työntekijät tietävät, että heillä on mahdollisuus saada vastuuta osaamisen kehittyessä. Kuitenkin heille on hieman epäselvää, onko mahdollista kehittää omaa työtä tai että miten sitä kehittäisi. Työntekijät haluaisivat kokeilla muitakin tehtäviä, mutta suuremman vastuun ottamista hieman pelätään. Työn kierrolla työntekijät voivat oppia näkemään uusia kehittämismahdollisuuksia toisen työpisteessä ja sitä kautta oppia kehittämään omia ja toistenkin työtapoja ja saada itseluottamusta.

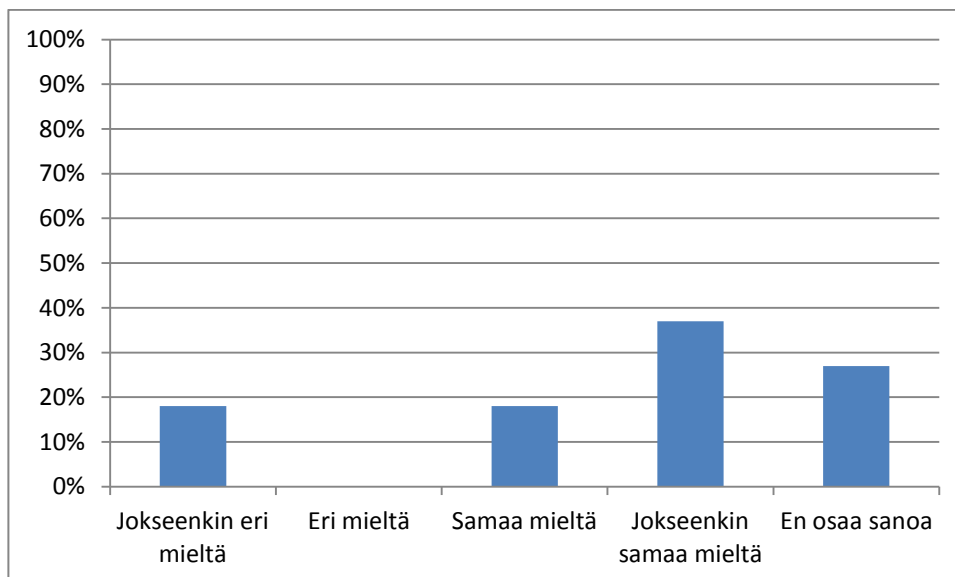
4.4.3 Esimiehen toiminta

Vastaajista 44 prosenttia eli lähes puolet saavat esimieheltään riittävästi palautetta, mutta noin joka neljäs vastanneista on jokseenkin eri mieltä (kuvio 10).



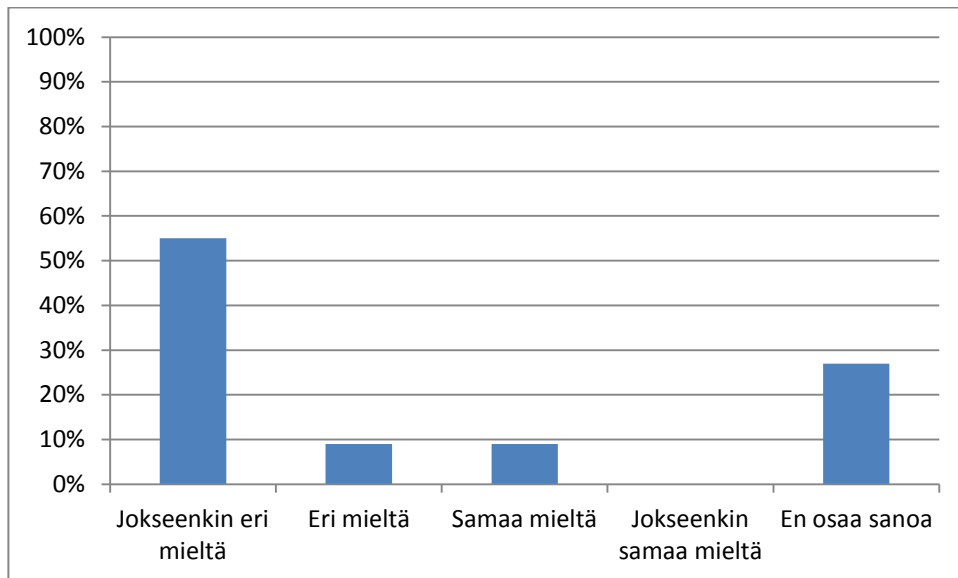
Kuvio 10. Saan esimieheltäni työstäni riittävästi palautetta.

Vastanneista 55 prosentin mielestä esimies tuntee hyvin heidän ominaisuudet ja harvempi kuin joka viides on vastannut olevansa jokseenkin eri mieltä (kuvio 11).



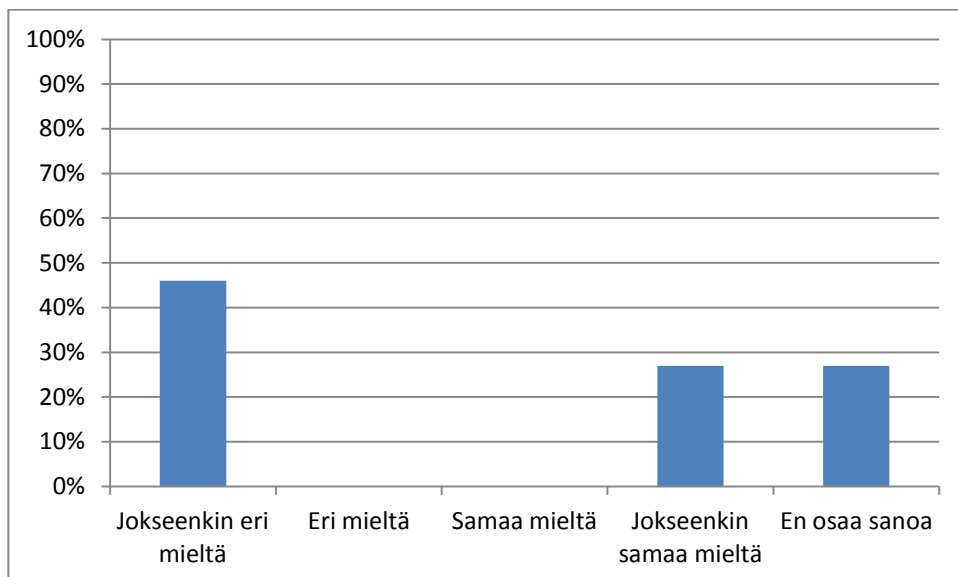
Kuvio 11. Esimies tuntee hyvin työntekijän ominaisuudet, tiedot ja taidot.

Suurin osa vastanneista ei ole keskustellut esimiehensä kanssa omasta osaamisesta ja sen kehittämisestä kovinkaan perusteellisesti (kuvio 12).



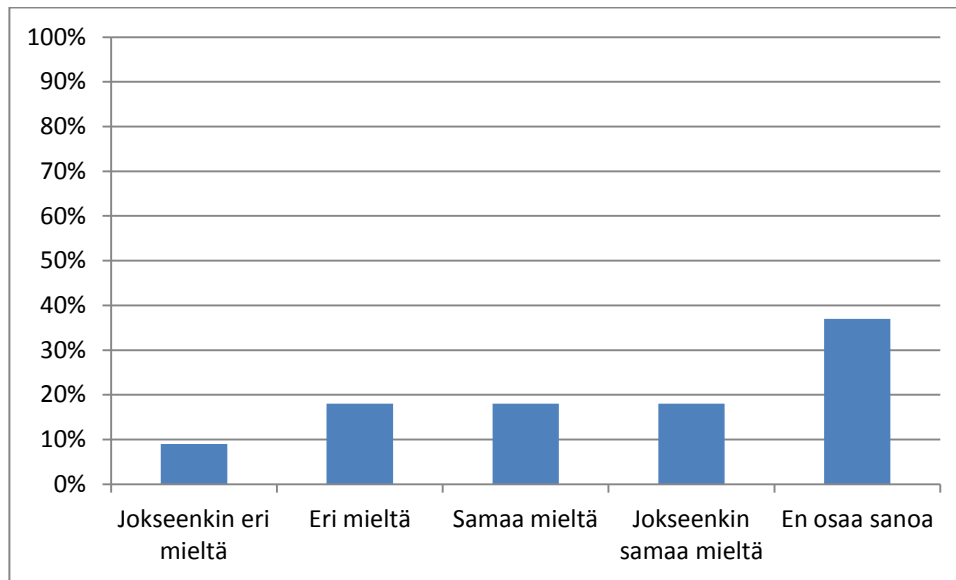
Kuvio 12. Olen keskustellut esimieheni kanssa asioista, joissa minun on kehitettävä osaamisestani.

Pienissä yrityksissä esimiehet tuntevat alaisensa ilman erityisiä keskusteluja työn kautta. Vastausten perusteella on kuitenkin nähtävissä että, esimies / alaiskeskusteluja on käyty, mutta ei riittävän usein (kuvio 13).



Kuvio 13. Esimies / alaiskeskusteluja on riittävän usein.

Kehittämistoiminnan tavoitteita ei ole esitetty riittävän selkeästi (kuvio 14). Lähes joka kolmas vastaajista on erimieltä ja kolmannes ei osaa sanoa.

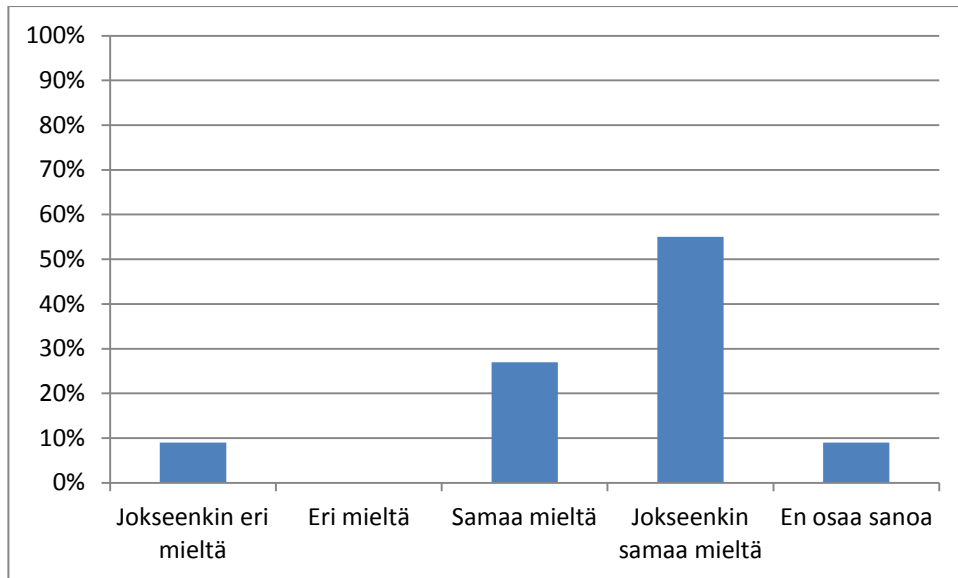


Kuvio 14. Kehittämistoiminnan tavoitteet on esitetty selkeästi.

Yrityksessä tuotannon kehittämistoimintaa on vasta alettu käynnistellä ja myös tämä kysely on osa uutta toimintamallia.

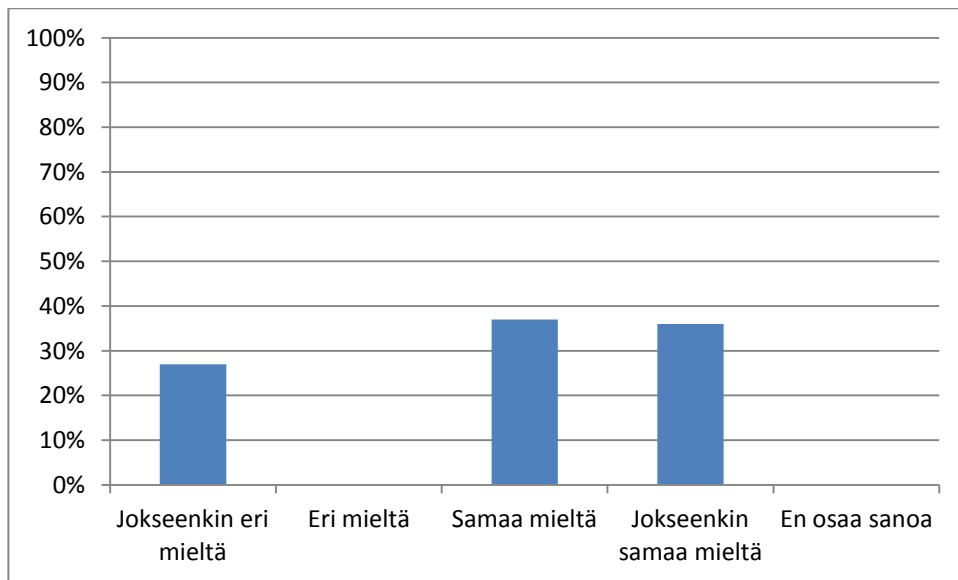
4.4.4 Työturvallisuus

Työturvallisuus kysymyksissä tulisi olla nollatoleranssi eri mieltä vastauksissa, kysely toi kuitenkin kehityksen ja tarkastamisen paikkoja. 80 prosenttia vastaajista pitää työpisteensä työturvallisuutta varmistettuna ja joka kymmenes vastaajista on eri mieltä työturvallisuudesta (kuvio 15). Työturvallisuusasioissa on aina paljon palaveriaiheita ilman laajempia kyselytutkimuksiakin. Tämän tutkimuksen ansiosta kun kysymyksiin on vastattu nimellä, esimies pystyy jokaisen työntekijän kohdalla kehityskeskustelussa katsomaan vastauksen ja puuttumaan välittömästi jokaisen henkilökohtaisiin työturvallisuutta heikentäviin epäkohtiin.



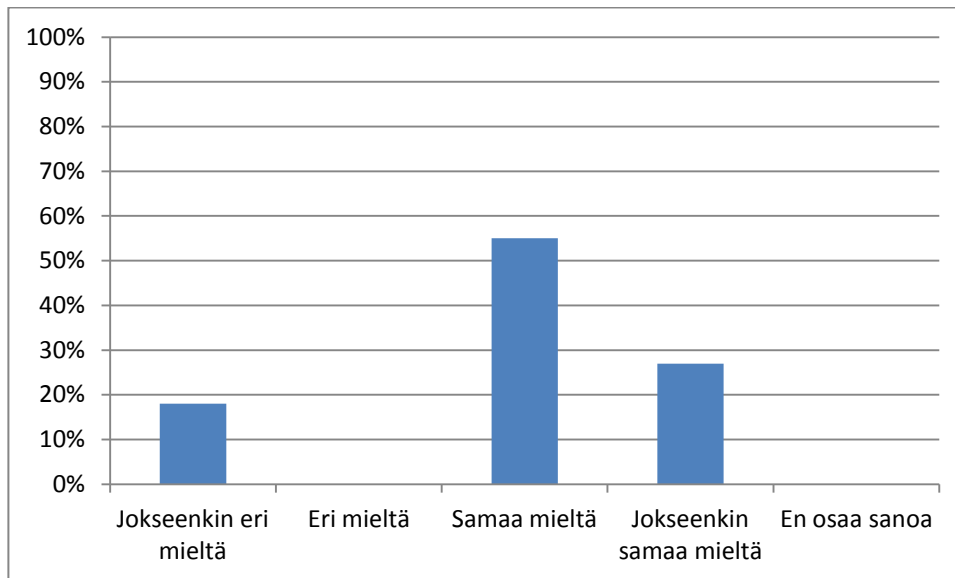
Kuvio 15. Työturvallisuus on varmistettu työpisteessäni.

Koneiden suojarusteet ovat kunnossa suurimmaksi osaksi, mutta joka neljäs on vastannut, että koneiden suojarusteet eivät ole kunnossa kaikilta osin (kuvio 16).



Kuvio 16. Koneiden suojarusteet ovat kunnossa.

Henkilökohtaisten suojarusteiden kunnosta pitää huolen lähes kaikki, mutta kuitenkin joka viides vastanneista ilmoittaa niissäkin olevan puutteita (kuvio 17).



Kuvio 17. Henkilökohtaiset suojarusteet ovat kunnossa.

4.4.5 Omin sanoin vastatut kysymykset

Kehityskeskustelu-lomakeessa oli toisella sivulla (liite 3) kysymyksiä joihin työntekijät vastasivat omin sanoin. Vastaus halukkuus oli hieman heikkoa, mutta kysymykset ovat hyviä pohdittavaksi kehityskeskustelussa.

1. Mitä uutta haluat oppia ja missä kehittyä?

"Master camin". "En halua oppia enää, tämä tieto ja taito piisaa." "Olisi kiva oppia myös kasaamaan tuotteita eli työskennellä kasaamossa." "Kaikki uudet asiat yritetään oppia, mikäli niistä on apua työssä." "Ikä asettaa omat ehdot."

2. Mitä haluat olla yhdessä toisten kanssa luomassa ja mitä suurta päämäärää haluat olla mukana tavoittelemassa?

"Kannattavuutta." "Menestyvää yritystä." "Tämän hetkisen tilanteen huomioon ottaen että tämä yritys pysyisi pystyssä ja meille kaikille olisi työtä tulevaisuudessakin"

3. Kysymys tai ehdotus, jota et ole rohjennut vielä ottaa työpaikallasi esille?

"Ei ole." "WC:n siisteys täysin kuralla, miksi?"

4. Jos saisit työhösi kolme uutta asiaa, niin mitkä ne olisivat?

"Tavarantoimituksen nopeus." "Palkkaa, vastuuta, paremmat työolosuhteet!" "Ainut vaihtoehto opetella ne, ja sen jälkeen katsotaan onnistuiko vai tuliko susi." "Työpiirustukset selkeämpiä ja kaikki mitat."

5. Kun ajattelet uusia, juuri ja juuri näkyviä virtauksia alallasi, mitä teillä ei ole vielä keksitty tai hyödynnetty? Mitä sellaista kilpailijoilla on, jota teillä ei ole?

"En osaa sanoa."

6. Onko omassa työpisteessäsi työturvallisuusepäkohtia? Mitä?

"Kaikki on suurin piirtein kunnossa." "Kaikki on kunnossa". "Ei ole." "Ei ole." "Turvamatto epäkunnossa." "Purunpoisto heikko-" "Toinenkin paineilmakärri olisi hyvä olla olemassa."

7. Mitä puutteita koneiden tai sinun henkilökohtaisissa suojarusteissa on?

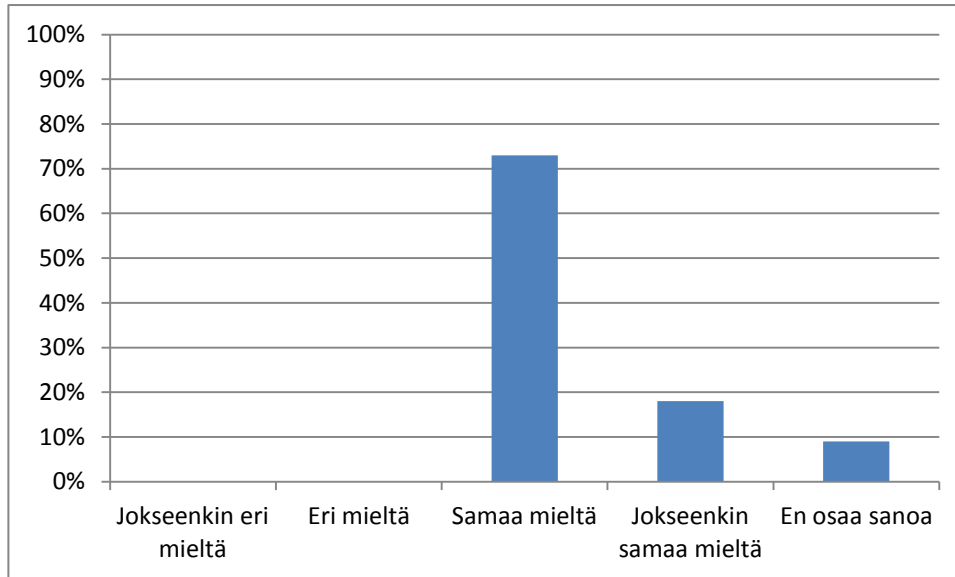
"Kaikki on suurin piirtein kunnossa." "Ei mitään puutteita." "Omissa ei ole, mutta imurit saisi olla parempia, tomajaa niin pirusti." "Ei ole." "Turvakengät puuttuu." "Valaistusta voisi parantaa koneen yllä."

4.5 Organisaation osaaminen -lomake

Organisaation osaaminen -lomake (liite 3) palautettiin nimettömänä ja se käsitteli työntekijän osaamista ja tunteja omasta työstä. Kysymysten perusteella yhtiön johto saa käsityksen kaikkien työntekijöiden osaamisen tasosta ja koulutustarpeesta sekä kertoo suuntaa organisaation työtyytyväisyydestä.

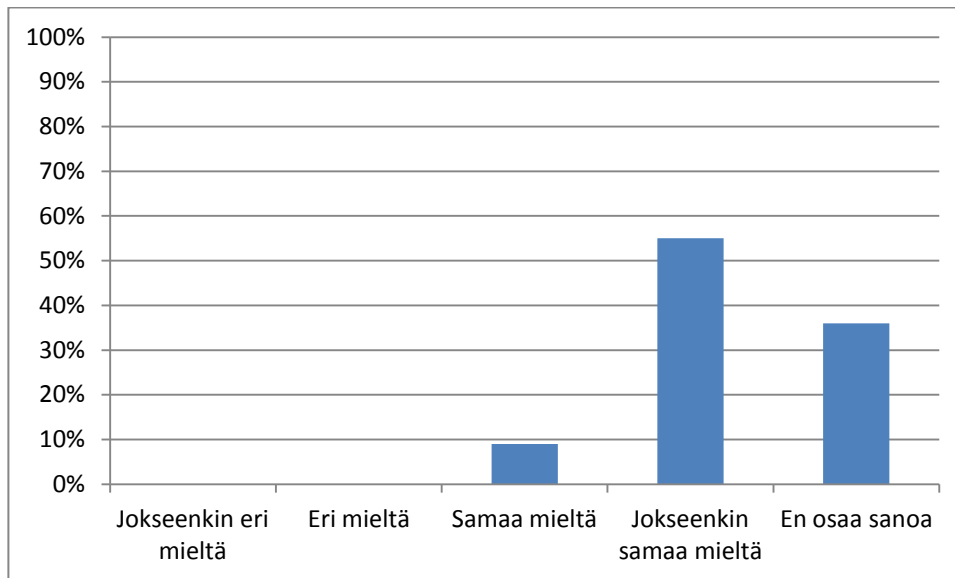
4.5.1 Ammattitaito

Ensimmäisen kysymysosion vastaukset antavat vahvistusta kehityskeskustelulomakkeen johtopäätökselle työntekijöiden oman työn kehittämistarpeesta. Lähes kaikki vastaajista osaa käyttää oman osaston koneita, kuitenkin joka kymmenes ei ole ihan varma osaamisestaan (kuvio 18).



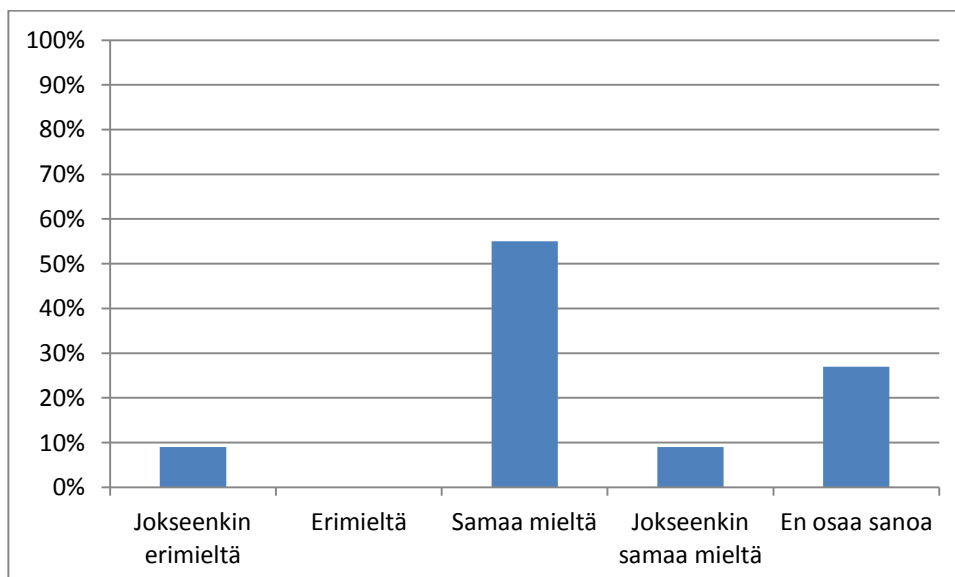
Kuvio 18. Osaan käyttää oman osaston koneita.

Koko yrityksen konekanta osaa käyttää yli puolet eli 64 prosenttia vastanneista, kun vastaavasti 36 prosenttia ei ole varmoja osaamisestaan (kuvio 19).



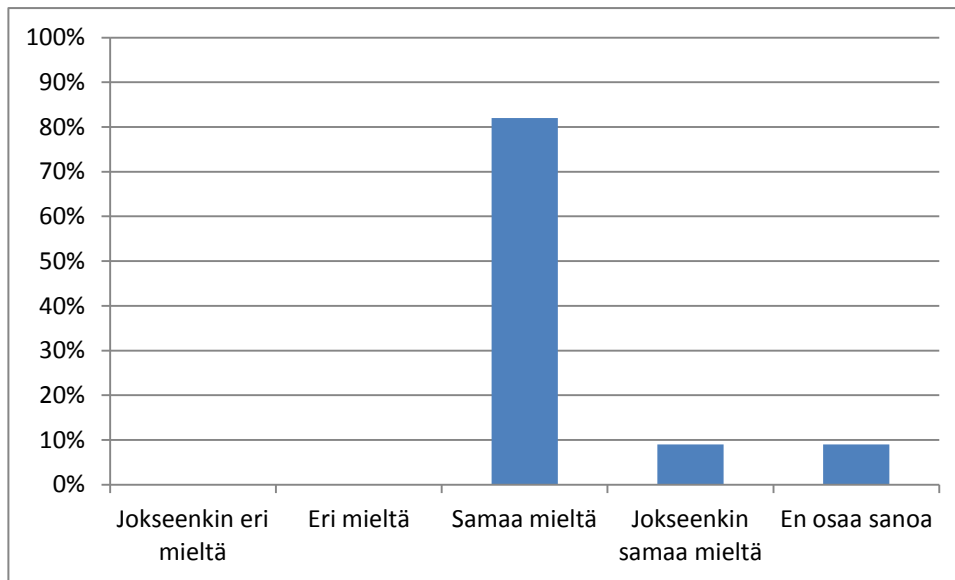
Kuvio 19. Osaan käyttää muiden osastojen koneita.

Työpiirustuksia ymmärtävät puolet vastanneista, tulee kuitenkin huomioida että kaikki työntekijät ei tarvitse piirustuksia työssään (kuvio 20).



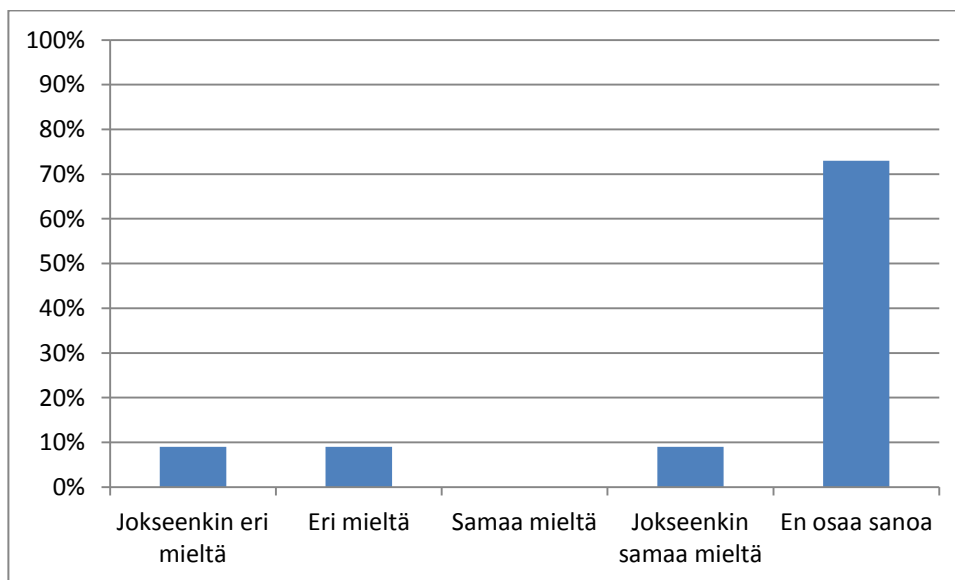
Kuvio 20. Osaan lukea työpiirustuksia.

Tuotteiden materiaalit tuntee varmasti 90 prosenttia vastanneista (kuvio 21).

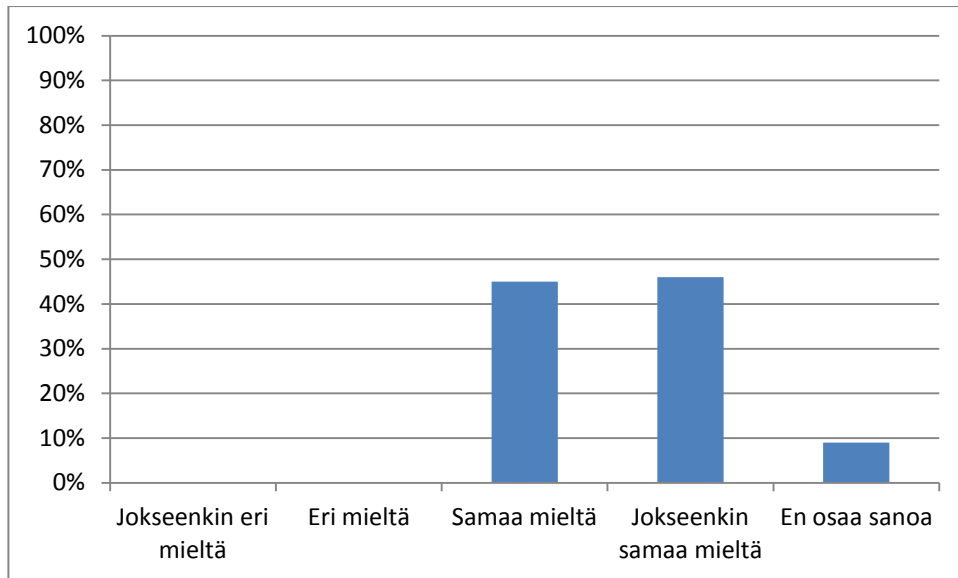


Kuvio 21. Tunnen tuotteissa käytettävät materiaalit.

Koulutushalukkuuteen oli vastattu epävarmasti, suurin osa, yli 80 prosenttia, ehkä voisi kouluttautua ja lähes joka viides vastanneista ei haluaisi koulutusta lainkaan. (kuvio 22). Yksikään vastanneista ei ollut suoraan nimennyt koulutuskohdetta.

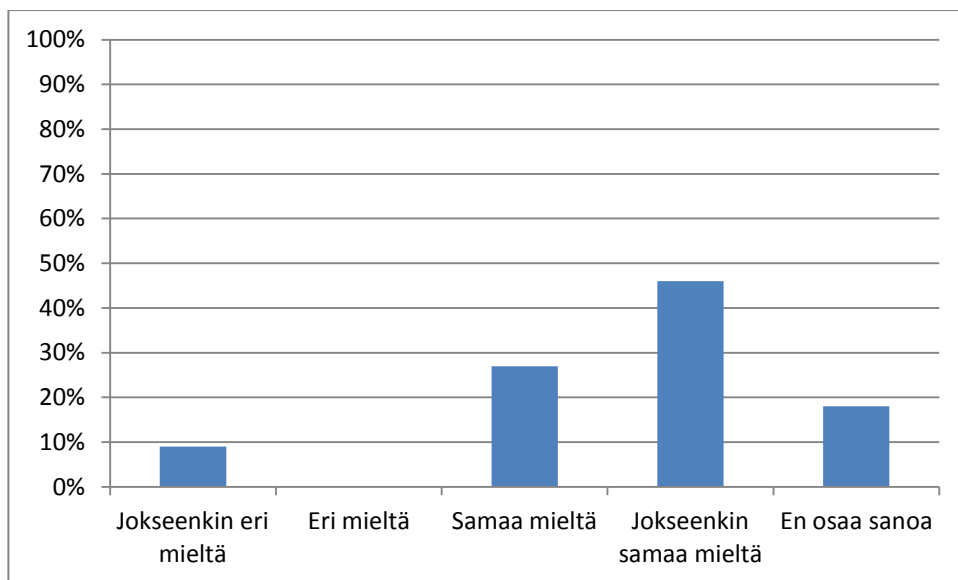


Kuvio 22. Haluan lisätä ammattitaitoani koulutuksella.



Kuvio 23. Minun ammattitaitoni on hyvä.

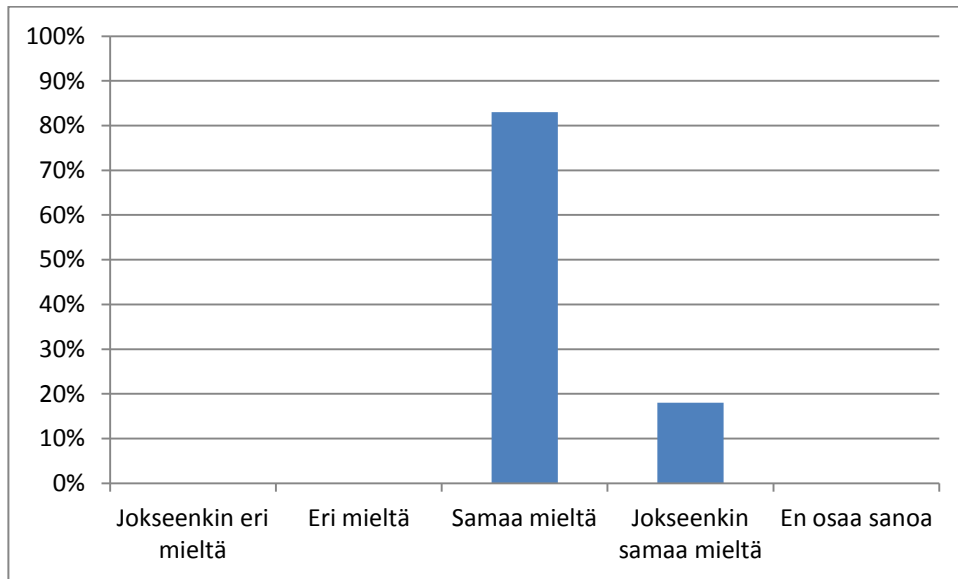
Oman ja esimiesten ammattitaidon vastaajat olivat arvioineet hyväksi (kuviot 23, 24).



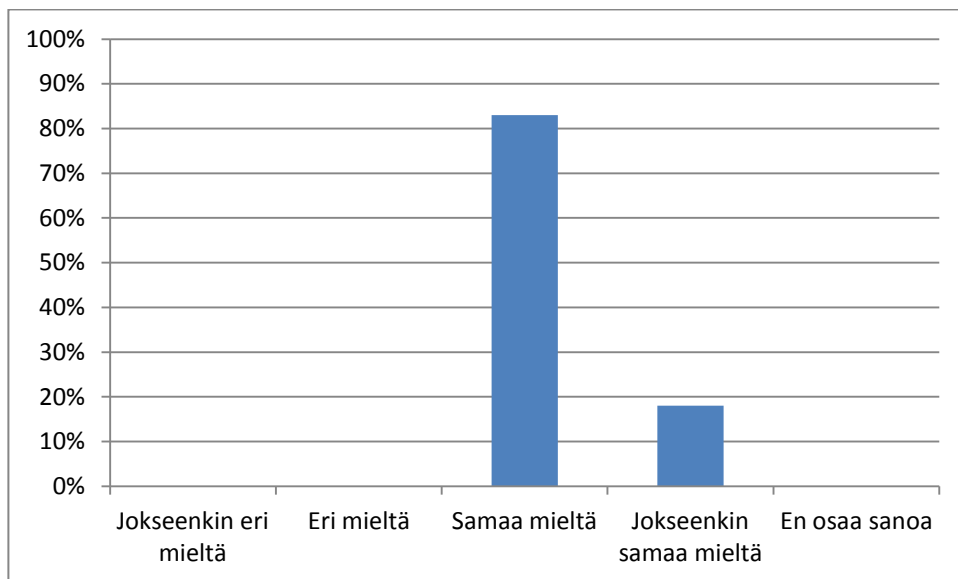
Kuvio 24. Esimiesteni ammattitaito on hyvä.

4.5.2 Toiminnallinen osaaminen

Kaikki vastanneet tietävät oman työpisteensä laatuvaatimukset sekä oikean työskentelynopeuden (kuvio 25, 26).

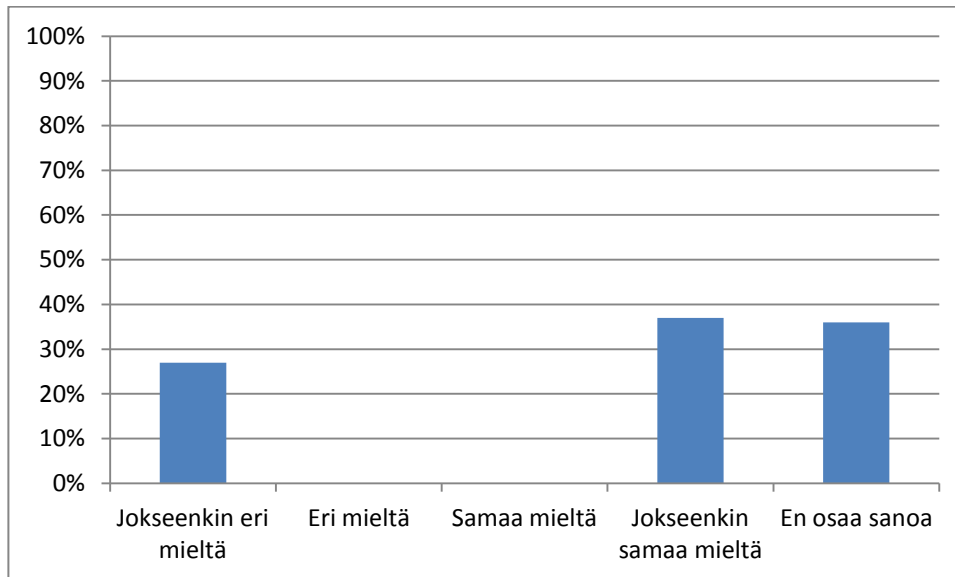


Kuvio 25. Tiedän työpisteeltäni vaadittavan laatutason.



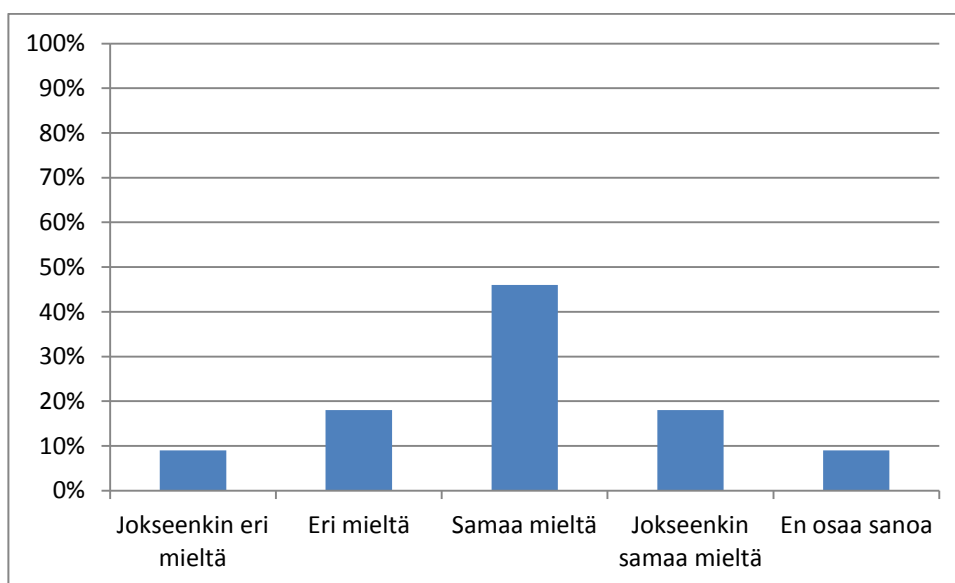
Kuvio 26. Tiedän vaadittavan työskentelynopeuden.

Täysin riittävää työhönopastusta ei saa kukaan, vaan jopa 64 prosenttia vastanneista on sitä mieltä että, opastus on puutteellista (kuvio 27). Tähän liian kevyeen perehdyttämiseen sortuvat tänäpäivänä monet työnantajat.



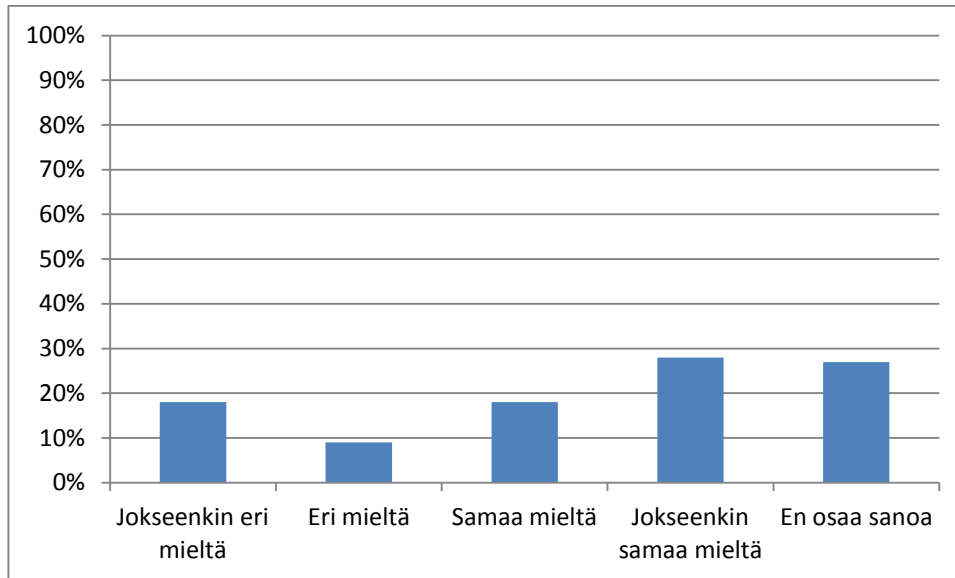
Kuvio 27. Saan uuteen työhöni riittävästi opastusta.

Yrityksen toimitusajat tietää melkein puolet työntekijöistä ja vastaavasti loput vastanneista eivät tiedä sovittua toimitusaikaa aina (kuvio 28).



Kuvio 28. Tiedän sovitut toimitusajat.

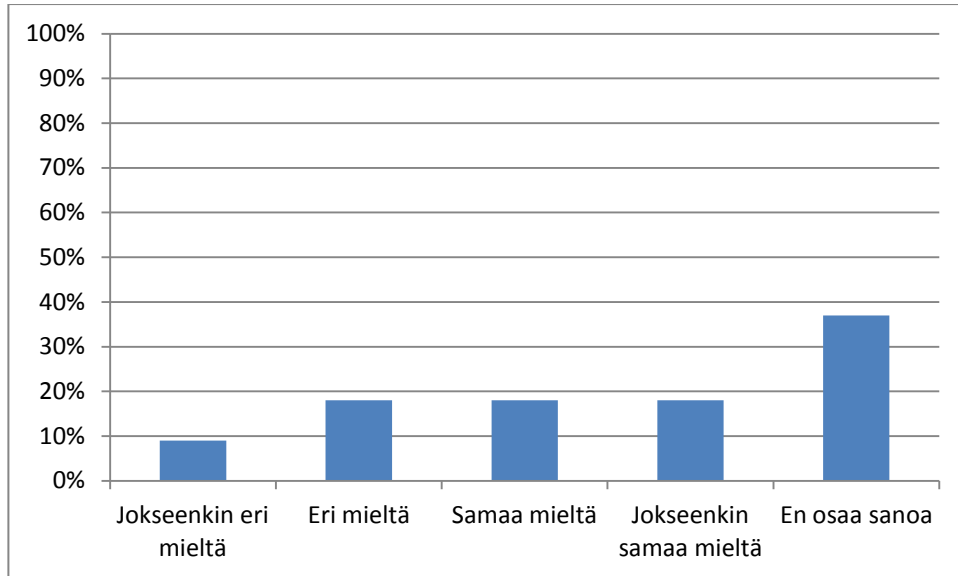
Myöskään yrityksen toimitusvarmuus ei ole työntekijöiden tiedossa, sillä vain viidennes vastanneista tietävät sen varmasti (kuvio 29). Johtopäätöksenä kysymysalueesta ilmenneiden seikkojen perusteella, tiedonkulku, nimenomaan kaksisuuntaisena, tulisi myös olla tämän organisaation kehittämiskohteena.



Kuvio 29. Tiedän yrityksemme toimitusvarmuuden.

4.5.3 Sisäinen viestintä

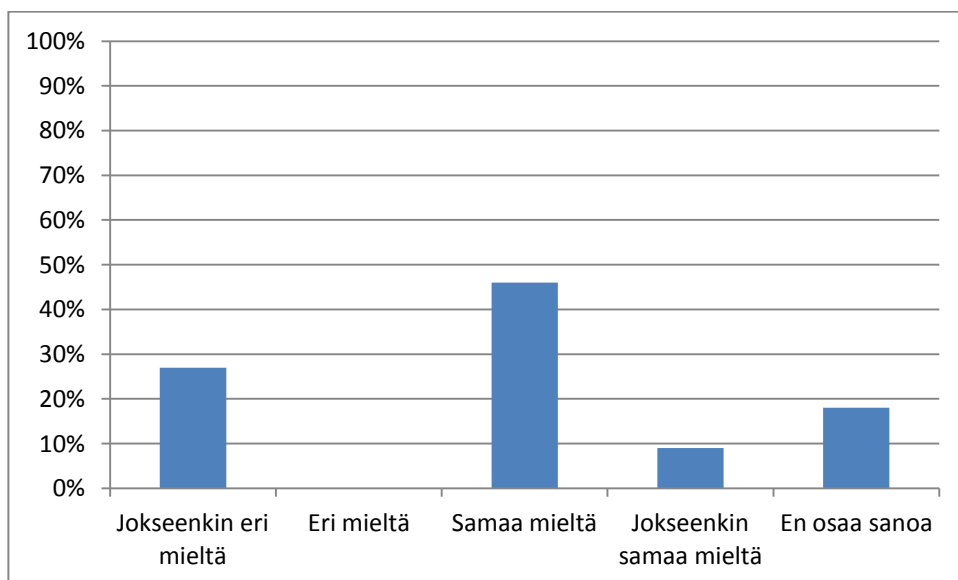
Kuten jo edellisen kappaleen johtopäätöksessä todettiin, myös työntekijöiden mielestä yrityksen asioista ei tiedoteta riittävästi, vain joka kolmas vastanneista on sitä mieltä, että tieto kulkee työntekijöille saakka (kuvio 30). Tiedon kulku on kuitenkin monitahoinen asia, tietoa tulee kokoajan valtavasti. Toiset lukevat ilmoitustaulun tarkasti, toiset eivät koskaan. Toiset keskustelevat ryhmässä ja toiset vetäytyvät, jolloin ”puskaradiokaan” ei aina tavoita kaikkia työntekijöitä.



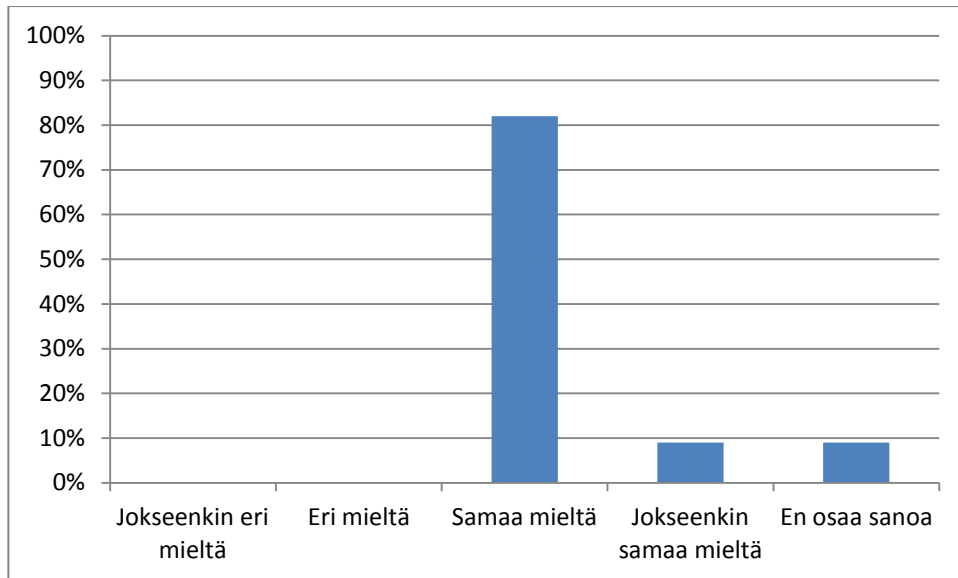
Kuvio 30. Yrityksen asioista tiedotetaan työntekijöille.

4.5.4 Tiimityötä vai yksintekemistä

Vastanneista reilu puolet pitää tiimityöskentelystä (kuvio 31), mutta itsenäisestä työskentelystä pitää 90 prosenttia eli lähes kaikki työskentelevät mielellään yksin (kuvio 32).



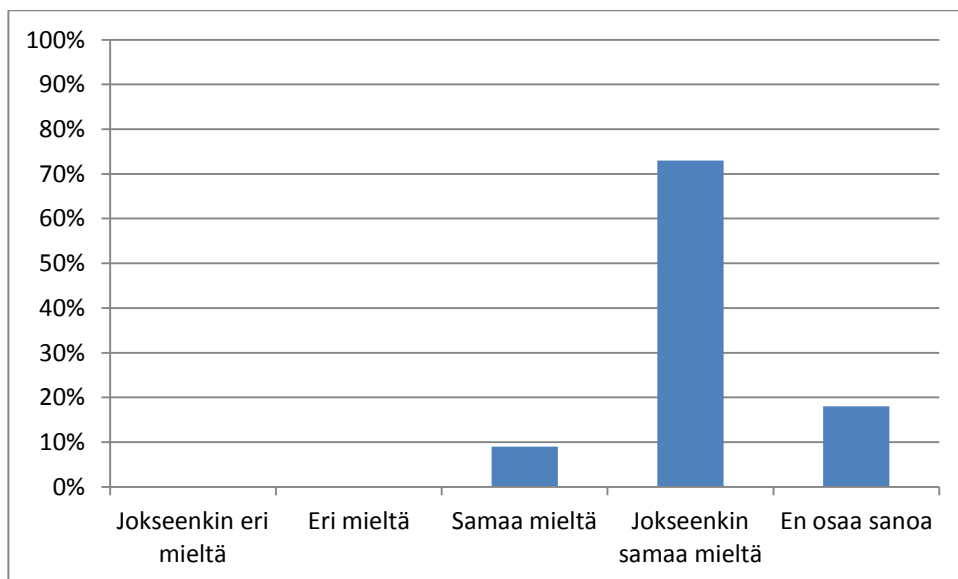
Kuvio 31. Pidän tiimityöskentelystä.



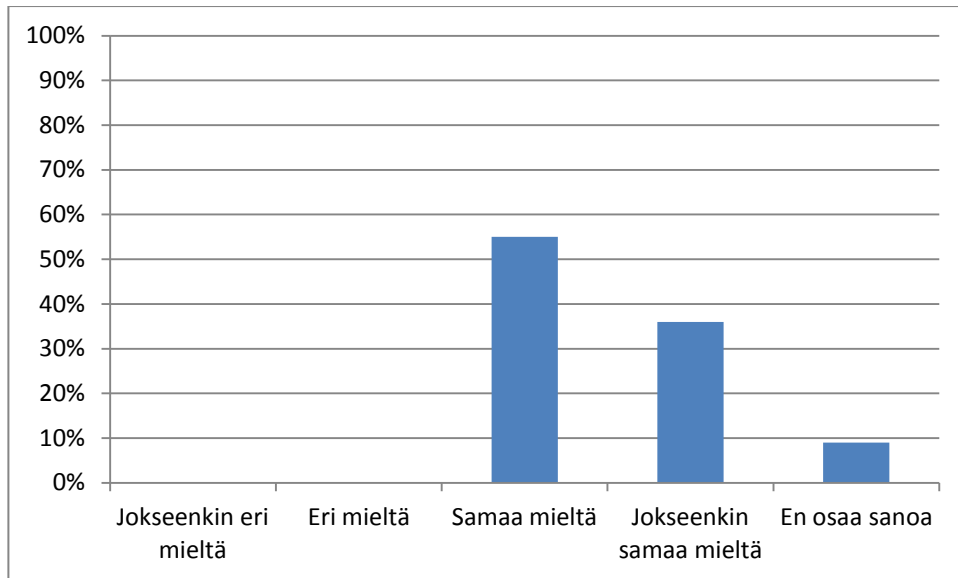
Kuvio 32. Pidän itsenäisestä työskentelystä.

4.5.5 Työturvallisuus

Osastojen työturvallisuus on riittävällä tasolla, 80 prosenttia vastauksista (kuvio 33).

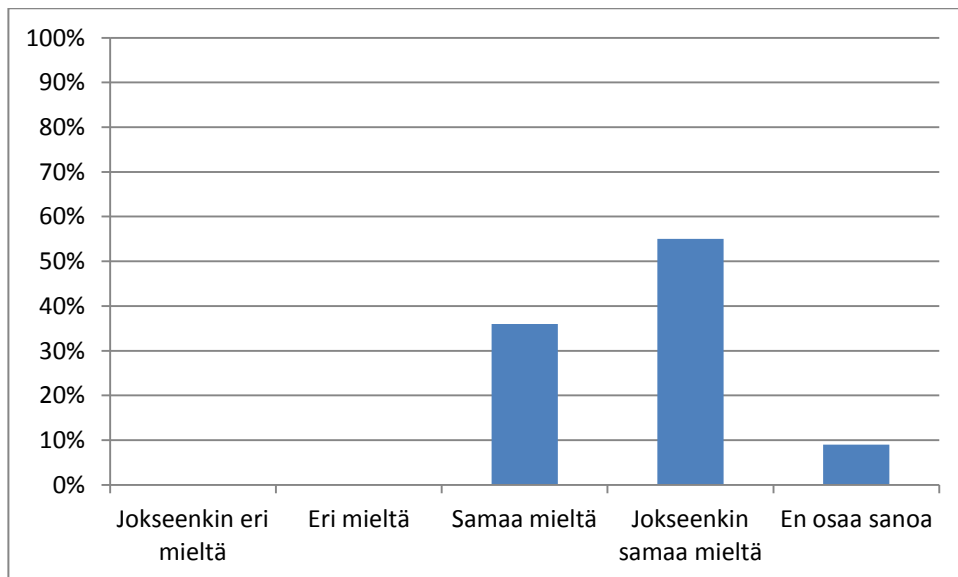


Kuvio 33. Osastoni työturvallisuudesta huolehditaan.



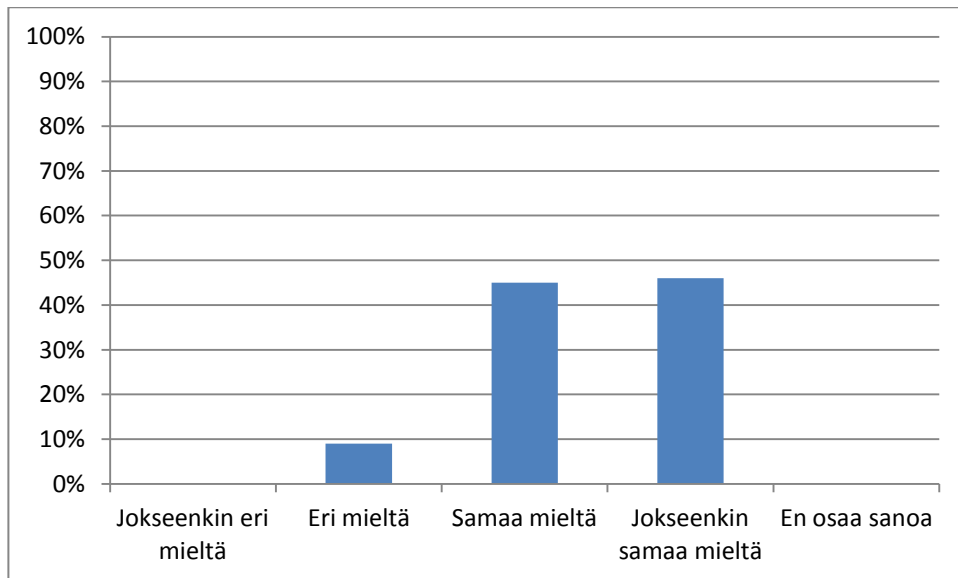
Kuvio 34. Pidän työpisteeni siistinä.

Melkein kaikki vastanneista pitävät työpisteensä siistinä (kuvio 34) ja ilmoittavat, että yleisessä järjestystasossa on parannettavaa (kuvio 35).



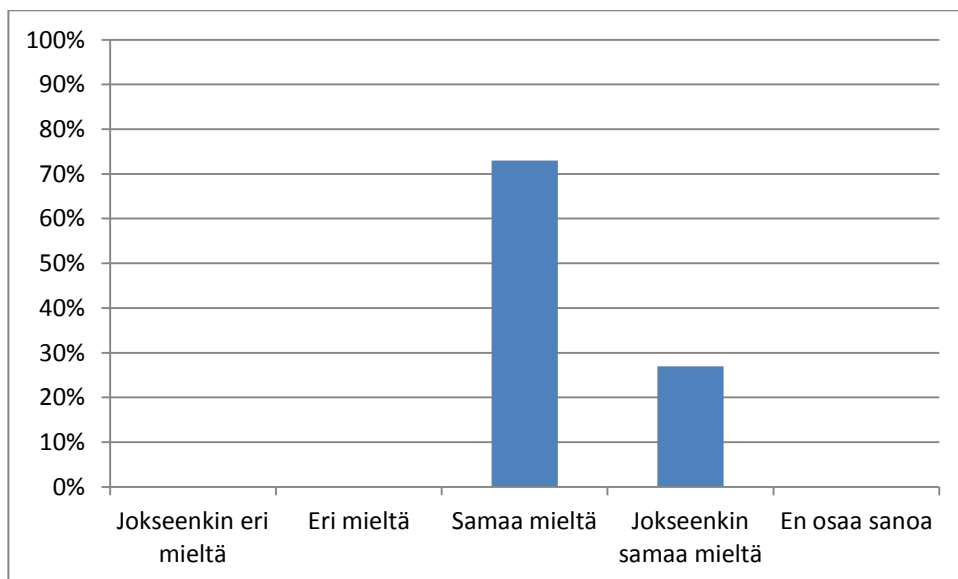
Kuvio 35. Haluaisin, että järjestystaso paranee.

Vastanneista vain 90 prosenttia ovat valmiita itse parantamaan järjestystä (kuvio 36).



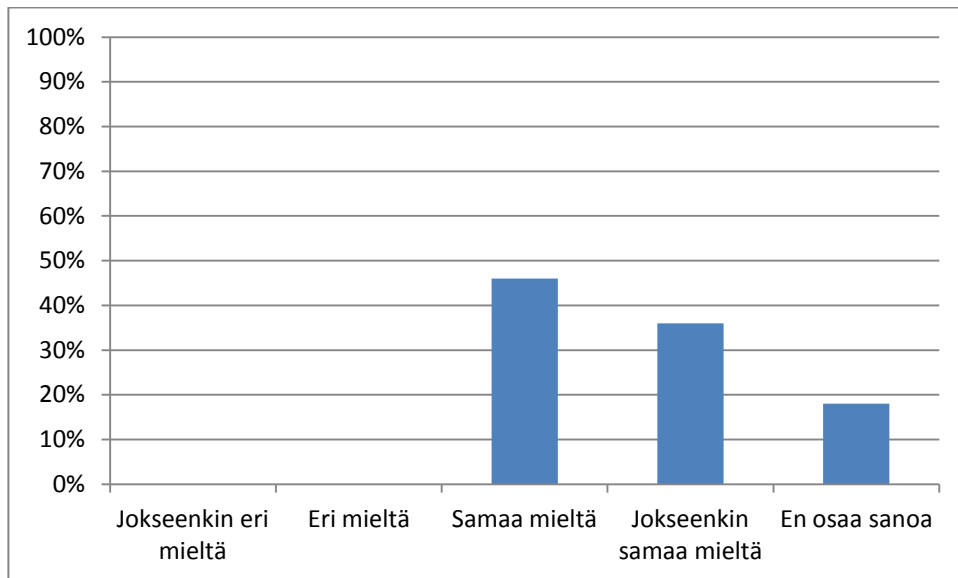
Kuvio 36. Olen valmis itse parantamaan järjestystä.

4.5.6 Työtyytyväisyys



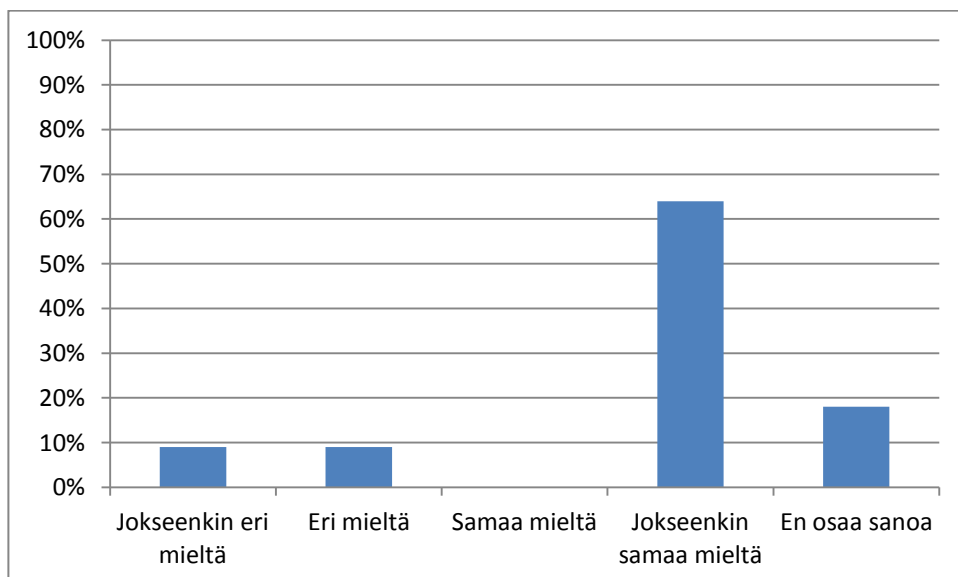
Kuvio 37. Viihdyn työssäni.

Vastanneista 70 prosenttia viihtyy työstään (kuvio 37) ja ylpeitä työstään ovat lähes kaikki, yli 80 prosenttia, loput eivät osaa kertoa tunnettaan (kuvio 38).



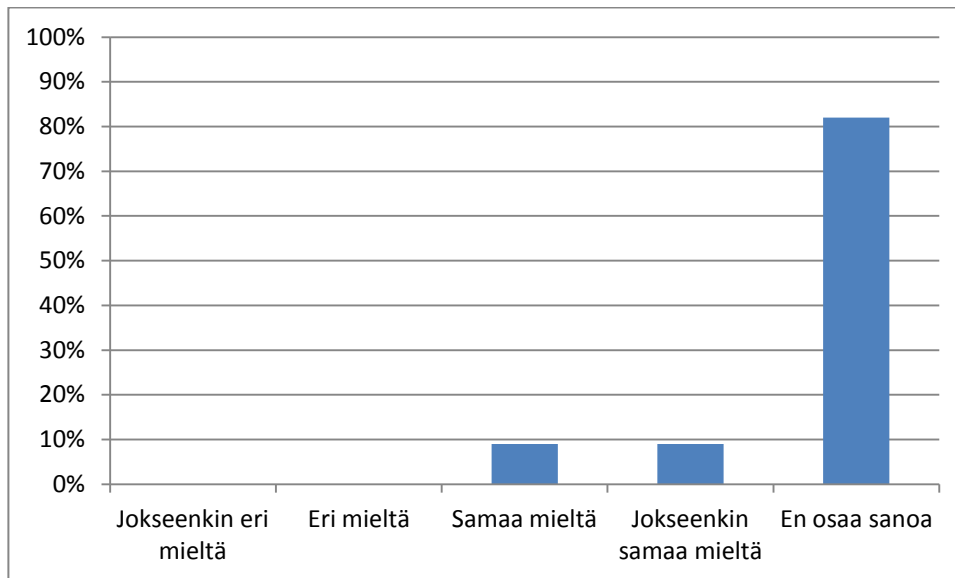
Kuvio 38. Olen ylpeä omasta työstäni.

Yli puolet vastanneista pitää työyhteisön ilmapiiriä hyvänä, mutta lähes viidennes ilmoittaa sen olevan huono (kuvio 39).



Kuvio 39. Työyhteisömme ilmapiiri on hyvä.

Kysymystä virkistymistoiminnasta hieman vieroksuttiin koska suurin osa vastanneista eivät tieneet haluavatko he virkistäytyä (kuvio 40).



Kuvio 40. Toivon yrityksen yhteistä virkistystoimintaa.

4.5.7 Yleisarvosana yrityksestä

Yritys sai vastaajilta kokonais arvosanaksi 2,44 asteikolla 1-5 (1 huonoin ja 5 paras). Arvosana on hyvää keskitasoa. Palautteissa on paljon kehitysideoita sekä positiivista palautetta yrityksen toiminnasta ja henkilökunnan ajatuksista.

5 POHDINTA

Tutkimusongelmia olivat henkilöstön osaaminen, työympäristö ja tyytyväisyys. Työntekijöiden vastauksia tutkimusongelmista tehtyihin väittämiin kerättiin kyselyllä, joka laadittiin yhdessä yrityksen johdon kanssa. Vastausprosentti jäi suhteellisen alhaiseksi, tästä syystä tulokset esitettiin prosenttijakautumina ja tuloksia on pidettävä suuntaa-antavina ei koko henkilöstön mielipiteenä.

Vastausten perusteella työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä eikä se kuormita liikaa. Työntekijöille annetaan oman halun mukaan vastuuta mutta lähes puolet vastanneista eivät halunneet ottaa erityisesti suurempaa vastuuta. Osaamisen kehittämistä ja koulutusta on saatavissa, mutta sitäkin ei välttämättä haluttu. Vastauksista voi päätellä että vastaajat ovat tyytyväisiä työhönsä kun sitä vain on. Toiset ovat valmiita työn kiertoon kaun toiset ovat tyytyväisiä tehdessään aina samoja tehtäviä. Kysely on suoritettu ennen edellistä taloustaantumaa, jolloin merkkejä siitä oli jo ilmassa ja joissakin vastauksissa tämä ilmeni.

Tarkemman analyysin tekemiseen kyselyä olisi pitänyt segmentoida vielä tarkemmin, esimerkiksi iän, palvelusvuosien ja toimenkuvan mukaan. Osastojen mukaan segmentoimalla olisi voinut tehdä tarkempia kysymyksiä, jolloin olisi saatu vastauksia eri osastojen ongelmiin. Koska esimerkiksi maalamossa on erilainen työympäristö kuin pakkaamossa ja vastaavasti työympäristö on erilainen. Esille tulleita seikkoja, esimerkiksi ongelmia ja puutteita ei voi yleistää olemaan koko yhtiön mielipide. Kysely olisi myös pitänyt uusaa, jolloin vastauksia olisi voitu saada muutama lisää.

Kiristynvä kilpailu ja ihmiset resurssina on haastava yhtälö. Kehittyvillä markkinoilla muun muassa Kiinassa ja Intiassa osaaminen alkaa olla huippuluokkaa ja työntekijöitä on paljon mutta palkat ovat pieniä ja työolosuhteet usein huonot. Euroopassa ja Suomessa vaihtoehtona on tehokkuus, jotta säilyttäisimme kilpailukykyvyn. Jatkuvan tehostamisen käänntöpuolella on kuitenkin työntekijä, myös siellä Kiinassa.

Suomessa työntekijöistä pidetään huolta. Työn tekeminen on turvallista, se on tarkasti säännelty lailla ja työehtosopimuksilla, työstä saa kohtuullisen korvauksen ja kouluttautuminen on ilmaista. Työntekijöistä pidetään huolta, myös silloin kun he sairastavat. Työelämän epäkohtiin puututaan ja tehdään ennakoivaa työtä ettei olisi epäkohtia. Tämä kaikki kuluttaa paljon erilaisia resursseja ja vaatii työntekijöidenkin panosta. Kiristyvässä globaalissa kilpailussa pärjäämme tehostamalla työntekoa ja tahto siihen tulee ainoastaan työntekijältä itseltään. Kilpailu osaavasta henkilökunnasta on kova, mutta toisaalla työntekijät uupuvat ja toisaalla jättäytyvät vapaaehtoisesti pois oravan pyörästä. Myös nämä työelämästä pudonneet kuluttavat paljon resursseja. Mikä olisi se keino jolla koko tuottava osa Suomen väestöstä saataisiin nopeasti töihin, pysymään siellä ja tekemään pitkä työura pysyen terveenä?

Teoreettinen viitekehys tarkentui työn edetessä paljon. Lopulta se keskittyi työtyytyväisyyteen ja työturvallisuuteen. Erityisesti työturvallisuus kiinnostaa toimittajaa oman työn kautta vakuutusyhtiössä. Mahdollinen työura työturvallisuus ja työn laadun kehittämisen parissa ei olisi ollenkaan pois suljettua, jos sellaista tarjottaisiin, vaikkapa nykyisen työnantajani toimesta.

LÄHTEET

Asp E. & Peltonen M. 1991. Työelämän sosiologia. Otava: Helsinki

Granvik M. 2011. Työhyvinvoinnin päällikkö. Eläke-Fennia. Sähköpostiviesti 16.9.2011.

Juuti P. Organisaatiokäyttäytyminen. 2006. Otava: Helsinki

Juuti P. & Vuorela A. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2002. PS-kustannus Jyväskylä.

Kämäräinen M, Lappalainen J, Oksa P., Pääkkönen R., Rantanen S., Saarela K., Sillanpää J. & Soini S. Työsuojelun perusteet. 2003. 5. korj. p. Työterveyslaitos: Helsinki

Laitinen H. Vuorinen M. Simola A. 2009. Työturvallisuuden ja –terveyden johtaminen. Tietosanoma Oy: Helsinki

Mäenniemi O. 2008. Työelämän laadun ja tuottavuuden suhteesta. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Pöyhönen T. 1975. Työtyytyväisyys teoreettinen tarkastelu: työtyytyväisyyden eli työviihtymisen luonne, mittaaminen, syyt ja seuraukset. Työterveyslaitoksen tutkimus 114. Työterveyslaitos: Helsinki

Viitala R. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 2007. Edita Publishing Oy: Helsinki.

Suomalaiset eivät ole outoja – uusia tuloksia kansainvälisestä työtyytyväisyys-tutkimuksesta. [WWW-artikkeli]. Johansson Edward. ETLA. [viitattu 7.2.2012]. Saatavana: http://www.etla.fi/files/1324_SUH_05_1_suomalaiset_eivat_ole_outoja.pdf

Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007–2012. 21.2.2007. [WWW-dokumentti]. Bryssel: Euroopan yhteisöjen komissio. [Viitattu 12.9.2011] Saatavana: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:FI:PDF>

Työtyytyväisyys. 2.7.2010.[WWW-dokumentti]. Wikipedia. [Viitattu 18.10.2011] Saatavana:

http://fi.wikipedia.org/wiki/Ty%C3%B6tyytyv%C3%A4isyys#cite_note-1

Rikoslaki.18.12.1889. [WWW-dokumentti]. Finlex. [Viitattu 14.9.2011.] Saatavana:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=rikoslaki>

Työsuojeluhallinnon toimintaohjeita ongelmatilanteisiin. Ei päiväystä. [WWW-dokumentti]. Helsinki: Työsuojeluhallinto. [Viitattu 14.09.2011]. Saatavana:
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/toimintaohjeita>

Laitinen H. & Simola A. Työturvallisuuden menestystekijät. Valtakunnallisen työturvallisuuskampanjan vaikutukset teknologiateollisuudessa. 31.12.2007. Helsinki: 3T Ratkaisut Oy. [Viitattu 16.09.2011] Saatavana:
<http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2006/106141Loppuraportti.pdf>
haettu 16.9.2011

Vähähaka J. 2009. Ne vaihtuvat asukkaat. Työtyytyväisyys kehitysvammaisten tilapäisasuntolassa. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Etelä Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavana: http://kirjastot.diak.fi/files/diak-lib/lisatyt/bb156c_Helsinki_Vhhaka_2009.pdf

LIITTEET

LIITE 1

Hei!

110908

Olen Heidi Saarikoski Seinäjoen Ammattikorkeakoulun opiskelija, opiskelen Liiketalouden yksikössä yrityshallintoa. Teen päättötyöni henkilöstön osaamisen merkityksestä yrityksessä. Työni tavoitteena on tehdä työkalu yrityksen johdolle, jolla he pystyvät ajoittain kartoittamaan henkilöstön osaamista sekä tarjoamaan täsmällistä koulutusta tarvittaessa.

██ kanssa yhteistyössä laatineet kaksi kyselykaavaketta, jotka ovat ohessa. Lomake A palautetaan nimellä varustettuna suljetussa kuoressa ja lomake B palautetaan nimettömänä ilman kuorta, niille osoitettuun paikkaan.

Henkilöllisyytesi tai yksittäiset vastaukset eivät tule ilmi missään vaiheessa. Tulokset esitetään prosentteina koko henkilöstöstä. Tutkimustuloksia ei julkaista missään muodossa valmiissa opinnäytetyössä siitä syystä että työt ovat julkisia.

Tutkimuksessa esille tulleita kehittämistarpeita ja ideoita sekä muita seikkoja käydään läpi henkilöstön pienryhmäpalavereissa esimiesten toimesta. Nimellä palautettu lomake käydään läpi vain kehityskeskustelussa esimiehesi kanssa kahden kesken.

Lomakkeet tulee palauttaa lokakuun loppuun mennessä eli 31.10.2008 ruokalassa olevaan laatikkoon tai esimiehellesi.

Syysterveisin!

Heidi Saarikoski

LIITE 2
Kyselylomake A.

11.09.08

Palauta tämä lomake nimelläsi. Lomake käydään läpi kehityskeskustelussa sinun ja esimiehesi kanssa kahden kesken. Henkilöllisyyttäsi ei tuoda ilmi tutkimustuloksen julkaisussa eivätkä yksittäiset vastaukset erotu joukosta.

Nimi _____

	samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	eri- mieltä
1. Olen tyytyväinen tämänhetkiseen työni sisältöön ¹		2	3	4	5
2. Minulla on mahdollisuus kehittää omaa työtäni	1	2	3	4	5
3. Työntekijöillä on mahdollisuus saada vastuuta osaamisen kasvaessa ¹		2	3	4	5
4. Haluaisin kokeilla muissa työ- tehtävissä työskentelemistä	1	2	3	4	5
5. Olisin valmis ottamaan enemmän vastuuta työssäni	1	2	3	4	5
6. Nykyinen työni kuormittaa liikaa ¹		2	3	4	5
7. Saan esimieheltä työstäni riittävästi palautetta	1	2	3	4	5
8. Esimies / alaiskeskusteluja on riittävän usein	1	2	3	4	5
9. Esimies tuntee hyvin työntekijän ominaisuudet, tiedot ja taidot	1	2	3	4	5
10. Olen keskustellut esimieheni kanssa asioista, joissa minun on kehitettävä osaamistani		2	3	4	5
11. Kehittämistoiminnan tavoitteet on esitetty selkeästi	1	2	3	4	5
12. Työturvallisuus on varmistettu työpisteessäni	1	2	3	4	5
13. Koneiden suojavarusteet ovat kunnossa	1	2	3	4	5
14. Henkilökohtaiset suojavarusteet ovat kunnossa	1	2	3	4	5

Vastaa vielä omin sanoin seuraaviin kysymyksiin.

LIITE 3

1. Mitä uutta haluat oppia ja missä kehittyä?

2. Mitä haluat olla yhdessä toisten kanssa luomassa? Mitä suurta päämäärää haluat olla mukana tavoittelemassa?

3. Mikä on sellainen ehdotus tai kysymys, jota et ole rohjennut vielä ottaa työpaikallasi esille?

4. Jos saisit työhösi kolme uutta asiaa, niin mitkä ne olisivat?

5. Kun ajattelet uusia, juuri ja juuri näkyviä virtauksia alallasi, mitä teillä ei ole vielä keksitty tai hyödynnetty? Mitä sellaista kilpailijoilla on, jota teillä ei ole?

6. Onko omassa työpisteessäsi työturvallisuusepäkohtia? Mitä?

7. Mitä puutteita koneiden tai sinun henkilökohtaisissa suojarusteissa on?

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 4

Kyselylomake B.

11.09.08

Palauta tämä lomake nimettömänä. Yksittäiset vastaukset eivät tule ilmi tutkimustulosten julkaisussa. Tulokset ilmoitetaan prosentteina koko henkilöstöstä.

	samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	eri- mieltä
1. AMMATTITAITO					
Osaan käyttää osastoni koneita1	2		3	4	5
Osaan käyttää muiden osastojen koneita	2		3	4	5
Osaan lukea työpiirustuksia 1	2		3	4	5
Tunnen tuotteissa käytettävät materiaalit	2		3	4	5
Minun ammattitaitoni on hyvä1	2		3	4	5
Esimiesteni ammattitaito on hyvä	2		3	4	5
Haluan lisätä ammattitaitoani koulutuksella	2		3	4	5
Toivoisin lisäkoulutusta, mihin? _____					

2. TYÖYMPÄRISTÖ

Osastoni työturvallisuudesta huolehditaan	2		3	4	5
Työyhteisömme ilmapiiri on hyvä	2		3	4	5
Olen ylpeä omasta työstäni 1	2		3	4	5
Viihdyn työssäni 1	2		3	4	5
Pidän työpisteeni siistinä 1	2		3	4	5
Haluaisin, että järjestystaso paranee	2		3	4	5
Olen valmis itse parantamaan järjestystasoa2			3	4	5
Toivon yrityksen yhteistä virkistystoimintaa	2		3	4	5
Millaista virkistystoimintaa? _____					

Miten toivot pikkujoulua vietettävän?

3. TOIMINNALLINEN OSAAMINEN

Tiedän työpisteeltäni vaadittavan laatutason2			3	4	5
Saan uuteen työhön riittävästi opastusta	2		3	4	5
Tiedän vaadittavan työskentelynopeuden	2		3	4	5
Tiedän sovitut toimitusajat 1	2		3	4	5
Tiedän yrityksemme toimitusvarmuuden	2		3	4	5

4. VIESTINTÄ- JA VUOROVAIKUTUSTAITOT

Yrityksen asioista tiedotetaan työntekijöille	2		3	4	5
Pidän tiimityöskentelystä 1	2		3	4	5
Pidän itsenäisestä työskentelystä	2		3	4	5

YLEISARVOSANA YRITYKSESTÄ

	2		3	4	5
--	---	--	---	---	---

Kehitysehdotuksia (sana on vapaa):

