

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / terveydenhoitaja

Anita Hirn & Eija Paukkula

TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS J. M. HUBERIN TEHTAALLA

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

HIRN, ANITA

PAUKKULA, EIJA

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Toimeksiantaja

Joulukuu 2012

Avainsanat

Työhyvinvoinnin kartoitus J. M. Huberin tehtaalla

48 sivua + 6 liitesivua

THM Koho Sinikka

J. M. Huber

työhyvinvointi, työilmapiiri, organisaatio, työympäristö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin ja työilmapiirin tilaa J. M. Huberin tehtailla Haminassa ja Taavetissa sekä löytää mahdollisia työyhteisön ongelmakohtia. Tutkimus toteutettiin työhyvinvointikyselynä, jonka tulokset analysoitiin sekä raportoitiin tutkimuksen tilanteelle yritykselle. Tavoitteena oli saada kyselyn avulla tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työntekijöiden keskuudessa sekä työhyvinvoinnin tilasta.

Tutkimuksen kohteena olivat eri osastojen työntekijät molemmilla tehtailla. Työhyvinvointikysely toteutettiin työntekijöille jaetuilla kyselylomakkeilla tammikuun 2012 aikana. Kyselyyn osallistui 90 henkilöä tehtaiden 118 työntekijästä, joten vastausprosentti oli 76,3. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineiston keruumenetelmänä käytettiin strukturoitua kysymyslomaketta, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Vastaukset analysoitiin ja tulokset raportoitiin J. M. Huberin edustajille. Tämän tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää yrityksessä.

Tulosten mukaan enemmistön mielestä työilmapiiri koettiin hyvänä ja kannustavana, mutta työilmapiiriä heikentäviä asioitakin löytyi. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Työilmapiiriin vaikuttavat omat asenteet, suhteet työtovereihin ja esimieheen. Organisaation arvot toimivat pohjana yrityksen toiminnalle ja ne heijastuvat koko työyhteisöön. Laajemmassa mittakaavassa ajateltuna koko yhteiskunnan arvot heijastuvat työyhteisöihin ja sitä kautta myös yksittäisiin työntekijöihin. Jatkotutkimusaiheena työhyvinvoinnin parantamiseen käytetyt keinot ja niiden vaikuttavuus olisi mielenkiintoista toteuttaa.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

HIRN, ANITA

PAUKKULA, EIJA

Mapping Wellbeing at Work in J.M.Huber Corporation

Bachelor's Thesis

48 pages + 6 pages of appendices

Supervisor

Koho Sinikka MNSc

Commissioned by

J.M Huber

December 2012

Keywords

wellbeing at work, working atmosphere, organization,
working environment

The purpose of this Bachelor's thesis was to clarify the state of wellbeing at work and working atmosphere at J.M.Huber factories in Hamina and Taavetti and to find possible problems in the work community. The study was realised as a wellbeing inquiry, the results of which were analyzed and reported for the corporation, which ordered the study. The goal was to get information of the components of wellbeing at work and the state of wellbeing among the employees.

The target group were the employees of different departments of both factories. The wellbeing inquiry was carried out by questionnaires distributed during January 2012. The inquiry was taken part in by 90 out of the 118 employees of the factories, so the response rate was 76.3. The study was conducted as a quantitative survey and the material was gathered by structured questionnaires with some open questions. The answers were analyzed and the result reported to the representatives of J. M. Huber. The results of this study are supposed to be utilized in the corporation.

According to the results working atmosphere was regarded as good and supportive but issues debilitating it were also found. Various factors influence wellbeing at work. Working atmosphere is influenced by own attitudes, relationships with workmates and the superiors. The activities of the organization are based on its values and affect the whole community. In a wider perspective the values of whole society reflect on the working places and that way on the employees. An interesting topic for further research could be the resources used for improving wellbeing and their impressiveness.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
	2.1 Työuupumus	8
	2.2 Muutokset ja kriisitilanteet	9
	2.3 Työhyvinvoinnin tukeminen	10
3	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	10
	3.1 Rooliodotukset eli työn tavoitteet ja vastuu kysymykset	10
	3.2 Vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä ja työn ennustettavuus	12
	3.3 Työnhallinnan merkitys työhyvinvointiin	13
	3.4 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä	13
	3.5 Esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin	15
	3.6 Organisaatiokulttuuri	17
	3.6.1 Muuttuva ja kehittyvä organisaatiokulttuuri	17
	3.6.2 Organisaatiomalleja	18
	3.7 Työ- ja yksityiselämän vaikutus työhyvinvointiin	19
	3.8 Sitoutuminen organisaatioon	20
	3.9 Ryhmätyö	22
	3.10 Työmotiivit	23
4	TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTTAVUUS	25
	4.1 Työssä viihtymisen tekijät	26
5	TYÖN TULEVAISUUS	26
6	TUTKIMUKSEN AIHE JA TUTKIMUSONGELMAT	27
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
	7.1 Tutkimusmenetelmä ja käytettävä mittari	28
	7.2 Kohdetyhmä ja aineiston hankinta	29
	7.3 Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen	29

7.4 Tutkimuksen luotettavuus	30
7.5 Tutkimuksen eettisyys	31
8 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	31
8.1 Henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä	40
8.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät J.M. Huberin henkilöstön mielestä	41
8.3 Henkilöstön näkemyksiä työhyvivoinnin kehittämisestä	42
9 POHDINTA	43
LÄHTEET	46
LIITTEET	

Liite 1. Työhyvinvointikysely

Liite 2. Ilmoitus työhyvinvointikyselystä

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi kertyy arjen kokemuksista. Työssään hyvinvoivalla ihmisellä on tuntemus oikeudenmukaisuudesta, päätösten oikeellisuudesta ja arvostuksesta. Suomi kuuluu kansainvälisissä vertailuissa työelämän laadussa kärkipäähän. Kuitenkaan työhyvinvoinnin tila ei maassamme ole yhtä hyvä, vaikka tutkitusti työhyvinvointi ja yrityksen tulos ovat suorassa yhteydessä toisiinsa. Työn vaatimusten ollessa epätasapainossa ihmisen voimavarojen kanssa, työhyvinvointi kärsii. Työhyvinvoinnin parantamiseen voidaan vaikuttaa esimiestyöllä, työntekijän arvostamisella ja luomalla hyviä vuorovaikutussuhteita työyhteisössä. (Hyppänen 2010, 13 - 15, 302.)

Työtyytyväisyyskyselyt ovat yksi työhyvinvoinnin kehittämisessä käytetyistä keinoista. Työhyvinvointia tulisi seurata systemaattisesti. Työvahinkojen sekä sairauspoissaolojen ja henkilökunnan vaihtuvuuden seuraaminen antavat viitteitä vallitsevasta työhyvinvoinnin tilasta. (Pyöriä 2012, 21 - 22.)

Työhyvinvoinnin mittaamisessa on tärkeää sen tulosten hyödyntäminen. Organisaation johdossa tulee olla rohkeutta ja jämäkkyyttä tarttua kyselyssä mahdollisesti ilmitulleisiin ongelmakohtiin. Työhyvinvointikyselyä teetettäessä on oltava valmis vastuunkantoon tulosten myötä. Nämä asiat olisi syytä miettiä ennen työhyvinvointitutkimuksen tekemistä. (Liukkonen 2008, 259 - 260.)

Tämän opinnäytetyön aihe tuli tilaustyönä Haminassa sijaitsevalta J. M. Huberin tehtaalta. Yritys toivoi terveydenhoitajaopiskelijoiden tekevän työhyvinvointikyselyn tehtaillaan talvella 2012. Aihe tuntui kiinnostavalta, ajankohtaiselta ja hyödylliseltä toteuttaa. Tutkimusta varten käytimme pohjana yleisessä käytössä olevaa Työterveyslaitoksen kyselylomaketta, jota muokkasimme tarpeisiimme sopivaksi. Aineistoa oli tarkoitus kerätä lisää henkilökohtaisilla haastatteluilla, mutta kiireinen aikataulu ja haastateltavien runsas lukumäärä vaikutti siihen, ettemme tätä suunnitelmaa pystyneet toteuttamaan. Teimme kyselyn tehtaille jaetuilla lomakkeilla ja analysoimme vastaukset. Annoimme tilaajataholle raportin, jonka tuloksia hyödynnettiin yrityksessä.

Opinnäytetyössämme lähestyimme työhyvinvointia eri näkökulmista katsoen. Paneuduimme aiheeseen organisaatorakenteista lähtien yksittäisen työntekijän tuntemuksiin asti. Aloitimme työmme aineistolähtöisesti kyselylomakkeiden vastauksia analysoimalla ja etsimme tuloksista vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Pyrimme löytämään

tutkimuksemme kannalta tärkeitä yhteneviä asioita. Tarkoitus oli poimia esiin mahdollisia ongelmakohtia, joihin olisi mahdollista puuttua. Kvantitatiivista tutkimusta täydennettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella analysoimalla vastausten sisältöä ja paneutumalla avoimissa kysymyksissä vastaajien omien kommenttien sisältöön.

”Terveessä ja toimivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työyhteisön muutoksen hallintavalmiudet ovat tehokkaita ja ongelmanratkaisutaidot rakentavia. Kehittämistyössä suunnataan tulevaisuuteen ja etusijalla ovat ratkaisukeskeiset, ennalta ehkäisevät toimintatavat. Myös työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta kuuluu kiinteästi terveeseen työyhteisöön. Hyvinvoivissa työyhteisöissä henkilöstö on motivoitunutta, vastuuntuntoista ja säilyttää kimmoisuutensa muutostilanteissakin.” (Työterveyslaitoksen internetsivut, 2012.)

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin käsite ei ole aina selvä. Sillä ei tarkoiteta työssä viihtymistä, joka on työntekijän subjektiivinen kokemus tai tyytyväisyyttä omaan työhön, joka kertoo lähinnä yksittäisen työntekijän kokemasta tunteesta. Työhyvinvointi käsitteenä kattaa kokonaisvaltaisen tasapainon organisaation hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välillä. (Rauramo 2004, 33.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan henkilöstön psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä, joka liittyy keskeisesti työnhallintaan, motivoitumiseen ja työssä viihtymiseen. Työhyvinvointia voidaan määritellä myös ns. tasapainomallin avulla, jossa hyvinvointi laskee kun työn kuormitustekijät (työn vaatimukset) ylittävät työn voimavaroitekiijät (resurssit). Selkeä vaikutus työhyvinvointiin on myös organisaatioin oikeudenmukaisessa toiminnassa. Työhyvinvointi ei ole staattinen tila vaan siihen liittyy myös vastuunkantoa työntekijältä itseltään omasta hyvinvoinnista ja terveydestä. Työhyvinvointia edistää myös työn tavoitteiden selkeys, työn kokonaisuuden hallinta ja oman työn merkityksen ymmärtäminen. (Mönkönen & Roos 2009, 226 - 227.)

Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen tuloksista ja sitä pystyy tuottamaan vain toimiva työyhteisö ja sen tuottama hyvin tehty työ. Työhyvinvointi on jatkuvaa arjessa tapahtuvaa organisaation toimintaa, johon osallistuu työorganisaation joka taso ja sen jäsen päivittäin, ja se on jatkuvasti muuttuva ilmiö. Yhden määritelmän mukaan työhyvin-

voinnilla tarkoitetaan positiivista työelämänlaatua. Kaikki työhön, työntekijään, esimiestyöhön, työyhteisöön ja organisaatioon vaikuttavat tekijät liittyvät työhyvinvointiin. (Kaivola & Launila 2007,128.)

Työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla vahvasti mukana organisaation rakenteissa. Työntekijöiden hyvinvointia voidaan edistää yhteisillä liikunta- ja virkistyspäivillä ja tämä edistää samalla työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja samalla pyritään myös lisäämään työssä viihtyvyyttä. On myös ihmisiä jotka eivät allekirjoita sitä, että työssä viihtyminen syntyy naruhyppelyistä tai hali hali-kursseista. Työssä viihtyminen ja työhyvinvointi syntyy siitä että työpaikan perusasiat, peruspilarit ja työprosessit ovat kunnossa. (Mönkönen & Roos, 2009, 242 - 243.)

2.1 Työuupumus

Tämän päivän suomalaisessa yhteiskunnassa työuupumus on vakava oire, sillä yli puolet kokee jonkinasteista työuupumusta. (Rauramo 2004, 12). Työ voi väsyttää ihmistä, mutta uupumus on vakava tila. Tällöin väsymys on niin vallitseva tila, ettei siitä palaudu normaalilla levolla. Ihminen kokee itsensä voimattomaksi. Voimattomuus ei välttämättä ole varsinaisesti fyysistä väsymystä, vaan kyseessä on voimakas tunneperäinen rasiustila eikä pelkkä nukkuminen tässä tilanteessa auta tähän väsymykseen. Työuupumuksen riskiä lisäävät työn tulosten arvioinnin heikkous sekä päämäärien epäselvyys. Tällöin työntekijä ei saa tyydytystä työstään ja työrooli voi olla ristiriitainen. (Heiske 2001, 191 - 192.)

Kiire ja stressi aiheuttavat työuupumusta. Eri ihmiset hallitsevat eri tavalla stressiä. Joku kokee vähäisenkin kiireen hyvin sietämättömänä, joku toinen kokee työskentelevänsä parhaimmillaan kiireen ja stressin alaisena. Ero näiden kahden ihmistyyppin välillä ei kuitenkaan välttämättä ole itse stressinsietokyvyssä, vaan työtehtävien oikealla organisoinnilla. Suunnittelemalla ajankäyttönsä oikein voi laatia aikataulun, jossa on helppo pysyä. Tällöin kiireen tunne ei ole ahdistava. Kiire voi hallita ihmistä, mutta kiirettä voi oppia hallitsemaan säätelemällä ajankäyttöään. (Heiske 2001, 18 - 30.)

Työuupumus on tunnistettava ajoissa. Yrityksen henkilöstöhallinto yhdessä työterveyshuollon kanssa voi suunnitella toimintastrategian, jolla seulotaan uupumisen riskissä olevat henkilöt. Heille tulee järjestää hoitoa ja kuntoutusta. Varhaiskuntoutuksen merkitys uupumisen ennaltaehkäisyssä on suuri. Sillä on yritykselle taloudellisia positiivi-

sia seurauksia että myös inhimillisessä mielessä yksilölle oma arvokas merkitys henkilökohtaisessa elämässä. (Merikallio 2001, 85 - 86.)

Työterveyshoitajan suorittamaan terveystarkastukseen tulee varata riittävästi aikaa, että työuupumuksen merkit huomataan. Uupunut henkilö ohjataan välittömästi lääkärin vastaanotolle. Uupunut tai uupumisvaarassa oleva ei itse monestikaan tiedosta tilaansa, siksi keskustelulle on oltava aikaa. Ammattitaitoinen työterveyshoitaja pystyy huomaamaan keskustelun aikana hälyttävät merkit. Uupunut helposti vähättelee oireitaan ja vakuuttelee pärjäävänsä. Pelkkä keskustelu ei riitä vaan työntekijä on ohjattava välittömästi eteenpäin. Työterveyshoitajan tulee ottaa selville, onko työuupumus yrityksessä laajempaa ja missä yksiköissä sitä esiintyy. Tarvittaessa on pidettävä yhteistyöpalaveri henkilöstöasioista vastaavan kanssa ja mietittävä jatkotoimenpiteet. Psykologin konsultaatiopalvelu on suositeltavaa. (Merikallio 2001, 95 - 96.)

2.2 Muutokset ja kriisitilanteet

Työterveyshuollossa on oltava valmiudet koskien kriisitilanteita. Etukäteen on kartoitettava tuen tarve, ennakoitava työkriisien vaikutuksia ja valmentauduttava toimimaan näissä tilanteissa. Yksilökriisien hoitoon on myös oltava valmiudet. Työterveyshuollon tehtäviä on kouluttaa henkilöstöä hallitsemaan ja käsittelemään kriisitilanteita, auttaa työntekijää sijoittumaan uudelleen työpaikalla vajaatyökykyisyytilanteessa sekä kriisitilanteiden yhteydessä arvioida henkilöstön psyykkistä ja fyysistä työkuuntoisuutta sekä tuen tarvetta. Työttömyystilanteessa työterveyshuollon tehtäviin kuuluu huolehtia työntekijän jälkiseurannasta ja tämän perheen tukemisesta. (Matikainen, Aro, Kalimo, Ilmarinen & Torstila, 1995, 433.)

Yrityksen runsaat sairauslomat ja irtisanomiset ja irtisanoutumiset kertovat ylikuormituksesta. Oikea henkilöstömäärä, avoin keskustelu ja työtehtävien oikea organisointi pelastavat jo paljon. Myös esimiehen toimintaa on syytä tarkastella tällaisissa tilanteissa. (Merikallio 2001, 51.) Työuupumus ei kuitenkaan aina ole suoranaista seurausta työstä, vaan ihmisen henkilökohtainen historia ja oma persoonallisuus paineen-sietokykyineen tai sen puutteineen vaikuttaa myös asiaan. (Rauramo 2004, 12).

2.3 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työilmapiiritutkimus voi osaltaan parantaa työhyvinvointia, kun se käsitellään oikein. Tutkimustuloksia tulee tarkastella rakentavasti, ja tietoja ei saa kaunistella tai vääristellä. Epäkohtiin voidaan puuttua vain, jos niistä tiedetään. Työilmapiiritutkimus parhaimmillaan johtaa epäkohtien poistumiseen työyhteisössä, sekä sillä on myös taloudellisesti edullisia vaikutuksia yritykselle pidemmälle ajateltuna. (Merikallio 2001, 76 - 77.)

Hyvässä työilmapiirissä voi kokea työn tempaavan mukaansa. Kokemusta kutsutaan nimellä flow. Tällöin pelkästään työn tavoite ei ole kiinnostava vaan itse työprosessi. Työntekijä tiedostaa koko ajan työn tavoitteen ja pyrkii luomaan prosessista itselleen mielenkiintoisen. Työn vaatimusten ja oman osaamistason kohdatessa luodaan edellytykset flowlle. Vaatimustason on oltava oman osaamisen ylätasolla, jolloin siinä onnistuminen tuottaa tyydytystä. Liian alhainen vaatimustaso turhauttaa. Työtehtävien ollessa liian helppoja, ihminen kyllästyy ja pitkästyä. (Virtanen 2005, 65 - 71.)

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Nakarin johtopäätökset tutkimuksessaan oli, että esimiehen toiminta sekä tasapuolisuus ovat aina yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Tasapuolinen kohtelu, joka toteutuu oikeudenmukaisesta työnjaosta ja kaikkien työntekijöiden oman osuudenarvostamisesta työssään, vaikutti työntekijöitä motivoiden ja kehittäen. Työntekijöiden hyvinvointiin voidaan vaikuttaa ja edistää sitä pitämällä työyhteisön ilmapiiri mahdollisimman hyvänä. Työyhteisön kehittämällä ja esimiehen aktiivisuudella ja motivoimalla, saadaan aikaan tuloksia työntekijöiden hyvinvointiin. Työn kehittävyteen sekä työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää taitojansa ja tietojansa ja uuden oppimiseen, tulee kiinnittää erityisesti huomiota. Tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen mm. työnjaossa sekä heidän kokema arvostus tasa-arvoisina yhteistyökumppaneina luo perustaa kokea työ kehittävä. (Nakari 2003, 196.)

3.1 Rooliodotukset eli työn tavoitteet ja vastuu kysymykset

Kyselyssä selvitettiin muutamalla kysymyksellä rooliodotuksista. Näin kartoitettiin, saako työntekijä ristiriitaisia määräyksiä eri henkilöiltä ja onko hänen työlle määrätty

selkeät tavoitteet. Samalla myös kartoitetaan se, tietääkö työntekijä, mistä hän on vastuussa, ja voisiko hänen mielestään jonkin tehtävän tehdä eri tavalla.

Työyhteisössä ei ole vain ammattiin ja tehtävän mukaisia rooleja vaan myös useita epävirallisia rooleja. Näitä voivat olla mm. kriitikko, kannustaja, käynnistäjä, toimeenpanija tai vaikkapa epäilijä. Työyhteisön keskinäinen kanssa käyminen ja vuorovaikutus perustuu näiden roolien mukaiseen työskentelyyn. Hyvin toimivassa työyhteisössä voidaan kannustavalla suhtautumisella kokeilla uusia rooleja ja näin voidaan saada uusia ulottuvuuksia työhön. Tämä on myös työyhteisön kehittymisen kannalta tärkeää, näin aikojen saatossa muodostuneita toimintamalleja ja rooleja saadaan purettua auki. (Kaivola & Launila 2007, 104 - 106.)

Työntekijän jäsentynyt kuva työstään lisää hänen työhallinnan kokemusta. Jos työn tavoitteet ovat epäselvät, ei hän pysty luomaan ohjaavia mielikuvia työn tueksi. Tämä on henkisesti kuluttavaa ja lisää epävarmuutta, työntekijän on jatkuvasti haettava omaa paikkaansa jolloin hänen täytyy käyttää henkistä energiaansa työstä selviytymiseen. Työn perustehtävän epäselvyydet heikentävät työn tuloksellisuutta ja altistaa työyhteisöä henkilö ristiriidoille. (Nummelin 2008, 53.)

Kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa tulee olla hänen työnsä tavoitteet, jotta yksilö tietää oman osuutensa niiden toteuttamisessa. Työntekijöiden toiveiden, kykyjen ja tavoitteiden huomioonottaminen töiden suunnittelu vaiheessa on tärkeää, koska onnistumisen kokemukset kasvattavat myös elämänhallinnan tunnetta. Työyhteisön hyvä työilmapiiri syntyy toisen työn arvostamisesta, avoimuudesta, auttamishalusta, onnistumisen tunteesta ja luottamuksesta. Jokaisella työntekijällä on myös halu tehdä merkityksellistä ja järkevää työtä. (Manka ym. 2007, 9.)

Yksi työntekijän keskeisistä taidoista on, että hän huolehtii vastuullisesti työnsä kokonaisuutena kaikkine työvaiheineen. Hän myös pyrkii aktiivisesti kehittämään omaa työtään ja jakamaan taitonsa ja tietonsa muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Työntekijän tulee myös ymmärtää oma roolinsa osana kokonaisuutta ja yhteistä työtä. Työyhteisön jäsenyys vaatii suostumusta olla johdettavana ja myös ymmärrystä työyhteisön jäsenyydestä ja yhteisestä prosessista. (Mönkkönen & Roos 2009, 141.)

3.2 Vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä ja työn ennustettavuus

Mankan (2006) työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin työmäärää ja työtahtia sekä mahdollisuutta päättää työajoista ja siitä onko työntekijällä joku joka valvoisi hänen etujaan. Työtä koskeva päätäntävalta vaikuttaa stressiä vähentävästi ja nosta oppimisen halua. Työnhallinta ja vaikuttamismahdollisuudet omaa työtä kohtaan ovat tärkeitä asioita työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Hyvään työnhallintaan liittyy parempi työtyytyväisyys, sitoutuminen työhön, työsuoritus ja työmotivaatio sekä vähemmän ruumiillista ja henkistä oireilua sekä poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenee myös. Työn hallinnan puutteella on vakavat seuraukset jos ihminen jatkuvasti kokee, ettei hän pysty vaikuttamaan asioihinsa ja oloihinsa työssään. (Manka 2006, 190 – 191.)

Hyvä työyhteisön ilmapiiri on työntekijöitään arvostava. Mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin ja tavoitteisiin lisää oman työn hallintaa. Työn on oltava sopivasti kuormittavaa ja haasteellista. Työyhteisön avoin viestintä ja työntekijöiden mukaan ottaminen päätöksen tekoon, vaikuttaa epävarmuuden tuntua vähentävästi. Samalla kun ihminen on mukana vaikuttamassa häntä itseään koskeviin asioihin, hän kokee saavansa myös tietoa. Avoin viestintä ja päätöksentekoon osallistuminen vähentää turvattomuutta ja lisäävät hallinnan tunnetta. (Manka 2006, 167.) Muutokset työyhteisössä koetaan häiritseviksi tekijöiksi ja ne vaikuttavat työn sujuvuuteen ja vaikuttavat työilmapiiriin ja työtyytyväisyyteen. (Moilanen 2010, Toiveita ja todellisuutta 2010, 4).

Tiedottamisen sääntönä voidaan pitää sitä, että liika tiedottaminen on parempi vaihtoehto, kuin niukka tiedotuslinja organisaatioissa. Epäselvä ja monimutkainen tiedottaminen asioista voi saada aikaan sekaannusta tai perättömiä huhuja. Epäselvä tiedottaminen aiheuttaa tulkintoja ja eri yksilöt saattavat tulkita asioita mielessään monella eri tavalla. Ristiriitaiset tulkinnat johtavat epävarmuuteen ja antavat tilaa turhille huhuille ja juoruille. (Kaivola & Laurila 2007, 54.)

Työskenteleminen erilaisissa työyhteisöissä kasvattaa yhteisössä olemisen taitoja. Näin huomaa että käytännöt vaihtelevat ja samaa työtä voi tehdä monella eri tavalla erilaisissa työyhteisöissä. Se että osaa tehdä työnsä ei riitä, vaan se että osaa tehdä työnsä yhdessä muiden kanssa. (Mönkkönen & Roos 2009, 141.)

3.3 Työhallinnan merkitys työhyvinvointiin

Työhallinta on työn itsenäisyyttä, jossa määritellään miten työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä ja valtaa päättää aikatauluista ja työmenetelmistä. Työhallinta on työmotivaatiolle ja työn tuottavuudelle sekä työntekijöille merkittävä tekijä. Hyvään työhallintaan liittyy työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, hyvä työsuoritus, hyvä fyysinen ja psyykinen suorituskyky, sekä vähäiset sairauspoissaolot ja työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaansa. (Manka 2006, 188,191.)

Työhallinnan neljä eri osa-alueita, joita on käytetty työhallinnan mittaamisessa ovat:

- työn sisältö eli mahdollisuutta käyttää työssään osaamistaan ja työn monipuolisuus
- työn itsenäisyys ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työjärjestykseen, työtahtiin sekä työtovereiden valintaan ja laitteistohankintoihin.
- osallistumismahdollisuus eli tiedottaminen työntekijää koskeissa asioissa ja mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin jo suunnitelmavaiheessa
- työroolin selkeys, jota mitataan työn tavoitteiden selkeydellä ja työkokonaisuuksien tuntemuksella, ennakointimahdollisuuksilla häiriötilanteissa ja käsitelyksellä oman työn häiriön merkityksellä kokonaisuudelle

Oman työn hallinta ja työhönsä vaikuttaminen on todettu vaikuttavan työntekijän terveyteen usealla eri tavalla. Työn hallinta vähentää stressiä ja vahvistaa hyvinvointia työssä. Se myös luo hyvää työhön sitoutumista ja vähentää poissaoloja työpaikalta. Työn hallinta myös vahvistaa hänen kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja ja näin hän saa tarvittaessa sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki työyhteisössä ilmenee luottamuksena työntekijöiden ja esimiehen välillä, työyhteisön sosiaalisena yhtenäisyytenä ja hyvänä henkenä, joka ilmenee avunsaamisena työtovereilta ja esimieheltä. (Manka 2006, 192 - 193.)

3.4 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä

Vuorovaikutuksen toimiminen työyhteisössä tai yrityksessä vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Vuorovaikutuksen toimivuus on tärkeää esimies alaisuudessa,

kuin työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. On havaittu myös että työyhteisön hyvä sosiaalinen vaikutus korvasi työn yksitoikkoisuuden ja puutteellista kehittyvyyttä ja vähensi työntekijöiden stressiä. Hyvä vuorovaikutus vaikutti myös tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja vähentäen. (Nakari 2003, 190.)

Tiedonkulku ja työyhteisön vuorovaikutus toimivat sitä paremmin, mitä korkeampi luottamus työyhteisössä on. Ihmissuhteet vaikuttavat työpaikan työilmapiiriin, työn tehokkuuteen, innovatiivisuuteen sekä sitoutumiseen ja sairauspoissaoloja vähentäen. Työyhteisöt joissa yhteistyö toimii, ovat tehokkaampia ja tuottavampia, kuin yhteisöissä missä ihmissuhteet ovat tulehtuneet. Voidaan sanoa, että hyvin toimiva vuorovaikutus on kuin energiavirta, joka kulkee työyhteisön kaikkien tekijöiden kautta. Esteetön ja toimiva vuorovaikutus vaikuttaa hyvään työilmapiiriin ja luottamukseen. Näin toimivassa työyhteisössä työntekijät kannustavat ja tukevat toisiaan, ideoivat ja kehittävät työtään yhdessä. (Nummelin 2008, 61 - 62.)

Työn mielekkyyttä lisää positiivinen palaute, avoimuus ja työntekijän huomioon ottaminen aitoina toimijoina. Esimieheltä odotettiin palautteen antoa ja avoimuutta, kannustamista sekä ideoiden kuuntelemista sekä esimiehen taitoihin haluttiin myös sosiaalisten tunnetilojen aistimista ja tunnistamista. (Antila 2006.)

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin vastaajan suhdetta toisiin työyhteisön ihmisiin ja sadoissa työilmapiiri tutkimuksissa tulee ilmi, että työpaikan ilmapiiri perustuu juuri ihmisten väliseen luottamukseen ja avoimuuteen sekä avuliaisuuteen. Luottamus ja avoimuus ei ole läheskään aina itsestään selvyys vaan työyhteisön jäsenillä on usein näkyviä tai näkymättömiä ristiriitoja. Ne saattavat johtua menneistä tapahtumista joista ei ole puhuttu tai joita on tulkittu väärin. Työyhteisön ilmapiirin parantamiseksi on yhteisön jäsenten opittava puhumaan avoimesti. Eri ihmisten tapa tulkita ja tehdä asioista johtopäätöksiä saattavat aiheuttaa väärin ymmärryksiä ja tulkintoja. Väärät tulkinnat johtavat helposti ihmissuhteiden säröilyyn ja estävät avoimen kommunikaation. (Juuti & Vuorela 2002, 71-72.)

Nykyisessä työelämässä vuorovaikutusosaaminen on yksi erittäin tärkeä työntekijän ominaisuus ja osaaminen jota vaaditaan. Vuorovaikutus osaaminen sisältää kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot. Tämä näkyy myös esimies työssä siten miten hän saa työyhteisön innostumaan ja kehittämään työtään ja toimimaan yhdessä muiden kanssa. (Mönkkönen & Roos 2009, 203.)

3.5 Esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin

Esimiestehtävissä toimivat ovat avainasemassa havaitsemassa ongelmia ja työyhteisön ja työntekijöiden pahoinvoinnin oireita. Tutkimuksissa on löydetty työilmapiirin yhteys työtyytyväisyyteen, työsuorituksiin ja tuottavuuteen. Työpaikan johdolla on suuri vastuu, jotta esimiehet ovat päteviä ja ammattinsa osaavia myös johtamis- ja ihmishuohdetaidoissaan. Esimiehen merkitys alaistensa hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle on merkittävä. (Rauramo 2008, 126,131.)

Esimiehen tuki ja hänen antama arvostus ja palaute kuuluvat hyvään johtamiseen ja lisäävät työnhallinnan tunnetta. Esimiehen tulisi myös johtamisessaan ottaa huomioon alaistensa yksilölliset erot. (Manka 2006, 163.)

Työelämän muutokset vaativat myös muutosta esimies ja työntekijän välisissä suhteissa. Esimieheltä vaaditaan inhimillisyyttä ja häneltä toivotaan myös enemmän aikaa kuunnella ja ymmärrystä. Tämä vaatii hierarkiasta vapaata yhteistoiminnallista ja vuorovaikutteista toimintamallia. Näin molemmilta osapuolilta vaaditaan halua ja kykyä toimia aidosti yhteistyössä. (Kaivola & Laurila 2007, 38.)

Työntekijän tunne siitä, että häntä kuunnellaan ja että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työssään, on aina työhyvinvointia lisäävää vaikutus. Organisaatiossa piilevä hiljainen tieto välittyy ainoastaan kuuntelemalla ja keskustelemalla ihmisten kanssa. Juuri esimiehellä on suuri rooli kerätä ja tiedostaa tämä hiljainen tieto ja ottaa se myös käyttöön. Hiljaisen tiedon kerääminen edellyttää esimieheltä nöyryyttä ja empatiataitoja ihmisten välisissä kohtaamisissa ja ymmärtämistä, että esimies on enemmän tiedon välittäjä kuin tiedon tuottaja. (Kaivola & Laurila 2007, 50.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu yrityksessä ja työpaikoilla meille kaikille, mutta viime kädessä se kuuluu ylimmän johdon vastuulla. Tärkein vaikuttaja työyksikötasolla on lähiesimies, hänen velvollisuus on tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Hyvään johtamiseen kuuluu oikeidenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. Esimiehen vastuulla on myös huolehtia siitä, että kuormittuminen on kullekin työntekijälle sopivaa. Hänen tulee olla kiinnostunut työyksikkönsä toiminnan kehittämisestä ja myös oman esimiestoimintansa kehittämisestä sekä henkilöstönsä hyvinvoinnista. (Rauramo 2008, 146 - 147.)

Herkkä vaisto, tilanne taju ja tunteiden tulkinnan taito eivät ole huono kyky esimiehen ominaisuuksissa. Esimies vaikuttaa alaistensa suorituskyykyyn antamalla palautetta ja huolehtimalla osaamisen kehittämisestä sekä luo pohjaa työhön sitoutumiseen kannustamalla ja innostamalla alaisiaan. Esimiehen tunneäly johtamisessa ja tunneosaamiseen liittyvillä kyvyillä, tiedoilla ja taidoilla ja hänen persoonallisilla ominaisuuksillaan, on monien tutkimusten mukaan suuri merkitys menestyksellisessä esimies toiminnassa. Tunneälyllä tarkoitetaan kykyä havaita omia ja toisen tunteita sekä erotella niitä toisistaan ja kykyä käyttää tätä tietoa oman toiminnan ja ajattelun ohjaamiseen. Kyse on taidosta joka on kehitettävissä, ei synnynnäisestä ominaisuudesta. (Manka 2011, 101.)

Myös ahdistavat ja epämiellyttävät tunteet tulee pystyä sanomaan ääneen ja siihen pitää myös antaa mahdollisuus. Hyvän esimiehen tulee mahdollistaa tämä työntekijöilleen ja antaa työyhteisön jäsenten myös ilmaista pahaa oloaan. Parhaat muutosjohtajat ymmärtävät tunteiden merkityksen työyhteisössä, koska työyhteisön jäsenet ovat aina tunnesuhteessa toisiinsa. Esimiehen pitää rohkaista työyhteisön jäseniä ilmaisemaan kaikenlaisia tunteita. Työhyvinvoinnin rakennusaineita ovat kokemus oikeudenmukaisuudesta, oman työn merkityksellisyydestä ja kyvystä vaikuttaa omaan työhönsä. Työpaikkojen ongelmat paljastuvat yleensä työ ilmapiiri ja henkilökemiasta johtuviksi, eli ne ovat tunneperäisiä ja niihin voi vaikuttaa vain tunteita ymmärtämällä. Esimies on työyhteisönsä tunneilmapiirin tulkitsija eli hänen tulee ymmärtää ja säädellä omia ja toisten tunteita. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 103 - 104; Rauramo 2008, 148.)

Esimiehen tunneälykkyydellä on suuri merkitys myös Aalto yliopiston lehtorin Pia Lappalaisen tutkimuksen mukaan. Myös esimiehen kyvyllä inspiroida ja valaa energiaa ja jakaa voimaa, työyhteisössä ja ympärilleen on merkityksellistä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kannalta. (Tapio 2012, 9 - 10.)

Eri kyselytutkimusten perusteella yksi johtajan/esimiehen tärkein ominaisuus on oikeudenmukaisuus. Tällä on vahva vaikutus myös mm. sairauspoissaolojen määrään. Oikeudenmukainen esimies käyttäytyy johdonmukaisesti, ja hän kohtelee työntekijöitään tasa-arvoisesti ja samojen sääntöjen mukaisesti. Oikeudenmukaisuus toteutuu myös työn organisoinnissa kuten työvuorojen suunnittelussa ja kaikkien työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla. Myös esimiehen omien virheiden tunnistaminen ja myön-

täminen kuuluu oikeudenmukaisuuteen. Hän kykenee myös muuttamaan epäonnistuneet tai väärin perustein tehdyt päätökset. (Kaivola & Laurila 2008, 62 - 64.)

3.6 Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuurista on näkyvissä vain jäävuoren huippu. Pinnan alla piilevät tiedostamattomat ja osittain tiedostetut kulttuurin osat. Näkyviin jää muille nähtävissä oleva käyttäytyminen sekä puhuttu ja kirjoitettu kieli. Tavoitteet, arvot ja perusoletukset jäävät näkymättömiin alitajuiselle tasolle. Arvot voivat olla tietoisia ja ajan myötä muuttua alitajuisiksi. Yrityksen kulttuuri vaikuttaa kaikkeen työyhteisössä. Ajattelutapa ja käytös kuvastavat kulttuuria, joka vallitsee organisaatiossa. Tämä luo turvallisuuden tunnetta. Kulttuurimuutos vaatiikin poisoppimista, joka aiheuttaa muutosvastarintaa. Koulutus, ryhmätuki ja seuranta palautteen kanssa edesauttavat poisoppimista. Tietoinen kulttuurinmuutos on mahdollista. (Manka 2006, 139 - 142.)

3.6.1 Muuttuva ja kehittyvä organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuurin muuttuessa tarvitaan sopeutumisaikaa. Tällöin henkilöstö sitoutuu muutoksen tuomiin uusiin tavoitteisiin oman aikataulunsa mukaan ja sitoutuminen uusiin asioihin työssä vahvistuu. Muutos on aina kriisi, joka aiheuttaa hämmennystä ihmisissä. Tähän liittyy luopuminen entisistä, tutuista ja totutuista tavoista. Uusi koetaan uhkana erityisesti, jos vanhasta luopumisen tunteille ei anneta aikaa. Muutosprosessissa tarvitaan esimieheltä johtamistaitoa, että alaiset saadaan muutosmyönteisiksi. Henkilöstölle on voitava luoda tunne, että muutosprosessi on yhteinen ja johtaa kaikkien parhaaksi. Henkilöstön on saatava purkaa negatiivisetkin tunteet, jolloin ne neutraloituvat. (Merikallio 2001, 44 - 47.)

Muutosvastarinta organisaatiossa on terve ja hyvä asia, sillä se jalostaa kehitystä. Riskitiridat luovat pohjaa yhteisöllisyyteen kasvamiselle edellyttäen niiden oikeanlaista käsittelyä. Työyhteisö, joka vastustelematta hyväksyy kaiken, ei ole keskusteleva työyhteisö. Tällöin ei synny myöskään yhtenäisyyttä, vaan jokainen kapinoi mielessään ja tuloksena on toimimaton työyhteisö. (Virtanen 2005, 207 - 209.) Jos yrityksessä on hyvin vahva kulttuuri, ajattelu voi urautua nurkkakuntaiseksi. Tällöin uudet ajatukset ja ideat eivät saa tilaa. Organisaatiomuutos ei pääse etenemään. (Karlöf, & Lövingsson, 2006, 60 - 61.) Organisaation kehittymättömyyteen voi olla useita muitakin syitä. Kehitys organisaation sisällä voi olla epätasaista ja eriarvoista. Organisaatorakenne

saattaa olla liian byrokraattinen, tulosvastuu on jaettu liian monelle, on kiire tai säästetään organisaation kehityksen kustannuksella. Henkilöstön keskinäiset konfliktit vaikeuttavat kehittymistä. (Kesti 2007, 24 - 26.)

3.6.2 Organisaatiomalleja

Autoritäärisessä organisaatiokulttuurissa määräykset tulevat ylhäältä alaspäin. Toimenkuva ja tehtävät ovat selkeitä. Tehtävät annetaan ylempää eikä omaa työtä voi itse suunnitella. Työntekijöiden motivaatio ja sitoutuneisuus laskevat käskevässä johtamiskulttuurissa. (Spiik 2003, 116 - 117.) Avoimessa organisaatiossa tietoa on vapaasti ja riittävästi tarjolla. Tällaisessa organisaatiossa on vapaus esittää eriäviäkin mielipiteitä tarvitsematta pelätä seurauksia. Alaisia kannustetaan uusien työtapojen etsimiseen ja heille annetaan asiallista palautetta tekemisistään. Suurissa ratkaisuisa kuuluaan koko henkilöstöä ja kaikille on selvää, mihin organisaatiossa ollaan pyrkimässä. Johdolla on tärkeä asema avoimen ja oppivan työyhteisön kehittymiselle. Perinteinen hierarkkinen organisaatiomalli pitää purkaa alta pois ja jakaa vastuuta ja valtaa alemmille portaille. Vuorovaikutusta ja yhteistyötä on tuettava johdon tasolta ja samalla näytettävä esimerkkiä uusista organisaation toimintatavoista. (Sallila & Tuomisto 1997, 204 - 206.)

Oppivaa yritystä käsiteltiin kirjallisuudessa 1920-luvulla, mutta oppivan organisaation käsitettä alettiin tutkia vasta 1960- ja 1970-luvuilla. Oppimisessa löytyi kaksi perustyyppiä, yksi- ja kaksikehäinen oppiminen. Yksikehäisessä oppimisessa virheet voidaan tunnistaa ja korjata ne organisaatiossa vallitsevien perusoletusten pohjalta. Kaksikehäinen oppiminen on uudistavaa. Tässä oppimistyyllissä perusoletukset kyseenalaistetaan ja etsitään ratkaisua muuta kautta. Oppivassa organisaatiossa tavoitellaan yhteistä visiota ja pyritään purkamaan hierarkioita. Omaa toimintaa arvioidaan kriittisesti. Oppivan yhteisön itsehallinta auttaa näkemään objektiivisesti. (Manka 2006, 109 - 110.) Watkinsin ja Marsickin 1993 mukaan oppiva organisaatio oppii ja muuntaa itseään jatkuvasti. Organisaation sisällä käydään avointa dialogia ja tiimioppimisen ja yhteistyön merkitys korostuu. Oppiminen käsitetään jatkuvana prosessina, jota hyödynnetään suunnitelmallisesti. Oppiminen ei tarkoita tässä yhteydessä samaa kuin koulutus, vaan se on työssä tapahtuvaa jatkuvaa, jokapäiväistä kehittymistä. (Sallila & Tuomisto 1997, 203.)

Oppivassa organisaatiossa virheistä oppiminen kuuluu työyhteisökulttuuriin. Virheet pyritään poistamaan tunnistamisen jälkeen. Virheellä ei tarkoiteta epäonnistumista, sillä epäonnistuminen ei ole yksittäinen virhe vaan monen virheen summa. Näin epäonnistumiset ovat ennakoitavissa, kun taas yksittäistä virhettä ei voi ennustaa. Useat virheet ovat signaaleja potentiaalisesta epäonnistumisesta. (Virtanen 2005, 57 - 58.)

Houkuttelevassa työyhteisössä organisaatorakenne on toimiva ja tavoitteellinen. Tällöin organisaatorakenne pidetään ohuena tarkoittaen ylimääräisten esimiestasojen vähentämistä. Joustavuutta saadaan aikaan käyttämällä projekti- ja tiimityöskentelyä hyödyksi. Organisaation yhteinen arvopohja tulee olla kaikille tiedossa, ja siihen sitoudutaan. Työyhteisön hyvää henkeä vaalitaan tietoisesti kunnioittamalla toisiaan. Tämä lisää turvallisuuden tunnetta, joka heijastuu työhyvinvointina. Johtaja vastaa työyhteisön toimivuudesta. Hyvä johtaja kuuntelee ja tekee kuulemansa perusteella päätöksensä. (Virtanen 2005, 215 - 222.)

3.7 Työ- ja yksityiselämän vaikutus työhyvinvointiin

”Kolmijalka : työ, harrastukset ja ystävät luo yksilön elämälle tukevaa perustaa.” (Pessi 1999, 112). Joskus yksityiselämässä oleva tyhjiö yritetään täyttää vapaa-ajalla työskentelyyn tai työtovereiden kanssa työasioista keskustelemiseen. Pidemmän päälle se koituu kuitenkin asianosaisen vahingoksi. Rajaamisen taito on osattava. (Merikallio 2001, 60.)

Yksityiselämä vaikuttaa väijäämättä myös työelämään. Omat elintavat luovat pohjaa työelämässä jaksamiselle. Ihmisellä on itsellään vastuu omista elintavoistaan. Suomalaiset ovat lihoneet 1970-luvulta lähtien. Puolet suomalaisista on ylipainoisia ja tästä ovat seurauksena kansantautimme, sydän- ja verisuonisairaudet. Samaan tahtiin ovat lisääntyneet univaikeudet. Suomalaiset eivät nuku tarpeeksi, mikä osaltaan vaikuttaa terveyteen ja suorituskykyyn päivittäisissä toimissa. (Rauramo 2004, 48 – 60.)

Liikkumattomuus ja henkinen stressi heikentävät terveyttä. Ruumiillisen työn tekeminen on vähentynyt ja paikallaan oleminen on lisääntynyt työmaailmassa. Tietotekniikan yleistyessä monet työt tehdään paikallaan istuen. Työelämän jatkuvat muutokset lisäävät stressiä. Taloudelliset ongelmat lisäävät masennusta. Liikunnalla voi ehkäistä ja hoitaa stressiä. Se vahvistaa stressinsietokykyä ja samalla lisää toimeliaisuutta. Liik-

kunnalla on myös positiivisia vaikutuksia unen laatuun. (Matikainen ym. 1995, 232-234.)

Liikunnan avulla voidaan saavuttaa lisävoimavaroja työhön ja vapaa-aikaan. Liikunnan tulisi olla säännöllistä ja monipuolisesti kuormittavaa sisältäen kestävyysliikunnan lisäksi lihaskuntoharjoittelua sekä koordinaatiota tukevia harjoitteita ja venyttelyä, joka ylläpitää nivelten liikkuvuutta. Työpaikalla taukoliikunta ylläpitää tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyä erityisesti pitkään paikallaan oloa vaativissa työtehtävissä. Työpaikan järjestämiä liikuntamahdollisuuksia hyödyntää aktiivisesti pieni joukko, joka on muutenkin liikunnallista. Suurin osa jättäytyy tämän työpaikkaedun ulkopuolelle ja kuitenkin tämä suurempi, passiivinen joukko hyötyisi eniten liikunnan tuomista hyödyistä. Aktiivisuutta passiivisten keskuudessa voisi herätellä liikunta- ja TYKY-päivillä, kunnon testauksella tai luomalla mahdollisuuden kokeilla erilaisia lajeja tutussa ryhmässä. (Rauramo 2008, 61-64.)

3.8 Sitoutuminen organisaatioon

Vuonna 1990 Caldwellin mukaan organisaatioon sitoutuminen on samaistumista ja sisäistymistä organisaatiota kohtaan. Samalla se tarkoittaa myös yksilön psykologista kiintymystä organisaatioon. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 35.) Organisaatioon sitoutuminen lisää työssä viihtymistä. Se heijastuu vuorovaikutussuhteisiin työtovereiden kesken. Koko työyhteisö hyötyy organisaatioon sitoutumisesta. Työntekijöiden sitoutuminen paranee kun he saavat osallistua myös laajempien tavoitteiden suunnitteluun. Tällöin tavoitteisiin sitoutuminen on perusteellisempaa. (Pessi 1999, 73.) Sitoutumista organisaatioon voidaan lisätä suuressa yrityksessä delegoimalla pienempien päätöksien teon alemmille sektoreille, jolloin saadaan luotua joustavuutta. Tällöin johto voi saada arvostusta lisää henkilöstön edessä menettämättä kuitenkaan valtaansa. Suurissa yrityksissä tämä on kannattavaa, kun organisaatiotasojia voi olla monia. (Pessi 1999, 56.)

Vahvasti työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat riskiryhmässä ajatellen työuupumusta. Tällaisilla henkilöillä on yleensä tiukka työmoraali ja heidän vaatimuksensa itseään kohtaan ovat liiallisia. (Rauramo 2004, 14.) Organisaatioon sitoutuminen lisääntyä työntekijän sosiaalistuttua yhteisiin arvoihin ja normeihin. Ikä ja työsuhteen pituus vaikuttavat sitoutumisasteeseen sitä nostavasti, samoin organisaation ikä, imago ja arvostus. Työhön sitoutumista voidaan määritellä neljällä tasolla; vieraantunut, laskel-

moiva, luova ja vastuullinen. Vieraantunut kokee työn vain rahan hankkimismahdollisuutena, laskelmoiva haluaa vain edetä elämässään, luova haluaa toteuttaa itseään ja vastuullinen kokee olevansa työn kutsumuksenaan tai jopa elämäntehtävänään. (Rii-konen ym. 2003, 35 - 37.)

Voimakas kunnianhimo ja hyväksytyksi tulemisen tarve yhdessä voivat johtaa ylisitoutumiseen. Tämä saa työntekijän työskentelemään ylipitkiä työpäiviä. Elämänpiirin kaventuessa ihmissuhteet kärsivät. Uupumisen riski on suurentunut kuormituksen ollessa liiallista. Tällaisessa tilanteessa esimiehen on hyvä seurata ylikuormittumisen merkkejä ja puuttua asiaan, jotta työntekijän voimavarat eivät pääse loppumaan ja ennaltaehkäistään loppuun palaminen. Ylisitoutuneen persoonallisuuden ammatillinen identiteetti ei erotu muusta persoonallisuudesta. Tällöin työ on yhtä kuin elämä ja on sen ainoa sisältö. Alisitoutunut työntekijä keskittyy henkilökohtaiseen elämäänsä eniten ja työelämässä hän tekee vain välttämättömimmän. Toimeentulo on työn motiivi. Kyseessä voi olla myös työhön kyllästyminen ja tällöin työ ei täytä työntekijän toiveita. Sopivasti työhönsä sitoutunut elää tasapainossa työelämän ja henkilökohtaisen elämänsä kanssa. Työpäivät ovat normaalin pituisia ja työstä palautumiselle jää tarpeeksi aikaa. Tämä edistää työhyvinvointia ja työkykyä. (Nummelin 2008, 48-51.)

Organisaatiolla voi olla erilaisia alakulttuureja, joissa eri tahot voivat olla eri tavalla sitoutuneita työnantajaorganisaatioonsa. Työntekijöiden arvot ja normit eivät välttämättä ole yhteneviä, ja tämä heijastuu lojaliteettiin. Työpaikan ilmapiiri kuvastaa organisaatiokulttuuria ja organisaation perusfilosofia tulee myös esiin työntekijöiden menettelytavoissa ja sosiaalisissa suhteissa toisiinsa yrityksen sisällä. (Työ- ja organisaatiososiologia -luentoseminaari 2006.)

Työntekijät voivat olla tyytyväisiä työpaikkaansa, mutta se ei kerro sitoutuneisuudesta. Jos organisaation tavoitteet jäävät hämäräksi työntekijälle, työntekijä ei voi olla sitoutunut tukemaan tavoitteiden saavuttamista. Yrityksen on saatava kaikki työntekijät strategian toteutukseen mukaan lisätäkseen sitoutuneisuutta. Tämä onnistuu viestinnän ja koulutuksen kautta, jolloin lisätään työntekijöiden ymmärrystä ja tietämystä. Tavoitteiden asettaminen strategiaa tukemaan edesauttaa työntekijöitä toteuttamaan strategian käytännössä. (Kaplan & Norton 2002, 234 - 236.)

Yrityksen menestykseen on suora yhteys viestinnän käytöllä. Kaplanin ja Nortonin (2002) tutkimuksen mukaan alle viisi prosenttia yrityksen työntekijöistä ymmärsi or-

ganisaation strategian. Työntekijä, joka ei ymmärrä visiota, ei pysty tukemaan sen toteuttamista eikä myöskään sitoudu siihen. (Kaplan & Norton 2002, 237 - 239.)

3.9 Ryhmätyö

Tiimi- ja ryhmätyö kuvataan usein synonyymeinä. 1990-luvulta lähtien erilaiset tiimi- ja ryhmätyöskentelytavat ovat yleistyneet. Tiivis ryhmätyö edistää henkilöstön työhyvinvointia ja yrityksen menestymistä, organisaatioon sitoutumista sekä psyykkistä hyvinvointia. Tiimimäisesti organisoidussa työssä työnkierto, joustavuus, työtovereiden tuki ja oma päätöksentekomahdollisuus koskien työjärjestelyjä on tyypillistä. Tiimityössä jatkuva kehitystoiminta kuuluu mukaan työskentelytapoihin. (Riikonen ym. 2003, 21 - 22.)

”Tiimi on ryhmä ihmisiä, jotka itsejohtoisesti, yhteisvastuullisesti, tiiviissä yhteistyössä suorittavat tiettyä työkokonaisuutta ja tiimin jäsenten erilaisuutta hyödyntäen pyrkivät yhteisiin arvopäämääriin ja tavoitteisiin yhteisten pelisääntöjen puitteissa”. (Rauramo 2004, 128). Ihmisille on luontaista haluta kuulua johonkin ryhmään. Tällainen ryhmä on myös työyhteisö. Hyvä työyhteisö voi toimia ihmiselle voimavarana. Hyvä työyhteisö lisää myös yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. (Rauramo 2004, 122 – 124.) Tiimityöskentely lisää työntekijän turvallisuuden tunnetta, kun sovitut työtehtävät ovat selvillä ja tavoite on selkeä. Joukkoon kuulumisen tunne sekä asioiden yhdessä tekeminen muiden kanssa täyttää sosiaalisia tarpeita. Vastuun jakaminen muiden kanssa vähentää henkistä painetta. Vaikutusmahdollisuuden tunne sekä tietoisuus suunnittelun ja päätöksentekoon osallistumisesta antaa tunteen arvostuksesta. Omien ideoiden hyväksyminen tiimissä muiden taholta täyttää itsensä toteuttamisen tarvetta. (Spiik 2003, 44.)

Tiimityötä voidaan kutsua eri nimillä kuten työryhmä, joukkue tai solu. Nämä kaikki tarkoittavat kuitenkin samaa eli itseohjautuvaa ryhmää. Tämä ryhmä vastaa siitä, että jokin sovittu kokonaisuus tulee hoidetuksi yhteistyössä. (Spiik 2003, 39.) Tiimityöskentelyllä voidaan kehittää tuottavuutta ja kannattavuutta, parantaa laatua ja lisätä joustavuutta. Ryhmä kantaa vastuunsa tehtävistään ja tiimin jäsenet tietävät, mitä omista päätöksistä seuraa. Jokainen toimii tiimissä itseohjautuvasti ja kokonaistoininnan kannalta saadaan myönteisiä tuloksia. (Spiik 2003, 117 - 118.)

Harvey Robbins ja Michael Finley (2000) ovat luoneet termin tiimiälykkyys (team intelligence). Tällä tarkoitetaan vuorovaikutustaitojen hallintaa. Tiimin tavoitteen on oltava selvillä, jäsenten on oltava kiinnostuneita toistensa tekemästä työpanoksesta, ongelmien ratkaisukykyyn on oltava hyvä ja yksilöiden välisiä eroja kunnioitettava niin, että erilaisuus koetaan voimavarana. (Virtanen 2005, 147 - 148.)

Tiimiä tuhoavat liiallinen keskinäinen kilpailu, määräily sekä epäselvä tavoite. Tällöin tiimin vetäjän on osattava ratkoa ongelmia ja huomata ne ajoissa. Erilaiset persoonallisuudet vaikuttavat oman osansa tiimin työskentelyssä. Ihanteellisessa tiimissä on eri tyyppisiä persoonia: tarvitaan analyttisiä ajattelijointa ja perfektionisteja, sosiaalisia koordinaattoreita verkostonhallintataitoineen, tavoitehakuksia ja päättäväisiä toimeen tarttujia sekä intuitiivisia ja innovatiivisia visionäärejä. (Virtanen 2005, 148 - 150.)

Ryhmän muotoutuessa kiinteäksi ja yhdenmukaiseksi, ristiriitoja välttämällä yritetään ylläpitää turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta. Tämä voi johtaa huonoon päätöksentekoon, sillä ongelmia ratkaistaessa jäsenet eivät enää erimielisyyden pelossa uskalla esittää eriäviä mielipiteitä. Kriittinen ajattelu vähenee. Sosiaalistuminen on seurausta yhdenmukaisuuden paineesta. Uusi työntekijä voi toimia työyhteisössä eräänlaisena peilinä, jonka kautta voidaan tarkastella omia toimintatapoja ja sitä kautta pyrkiä kehittämään niitä. (Paasivaara 2009, 66 - 69.)

3.10 Työmotiivit

Työmotivaatioon vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Sisäisenä tekijänä työn sisällöllä ja kiinnostavuudella on merkitystä. Myös oman osaamisen hyödyntämisellä ja päätöksentekoon osallistumisella on motivoiva vaikutus. Työn tulee tuntua merkitykselliseltä. Esimiehen on hyvä tietää, mikä saa työntekijän toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Työntekijän saadessa osallistua tavoitteiden suunnitteluun, hän myös sitoutuu siihen voimakkaammin. Tarpeeksi haasteelliset ja tarkasti määritellyt tavoitteet kannustavat hyviin suorituksiin. Suoritukseen vaikuttavat myös tilannetekijät kuten esimieheltä saatu tuki. Työntekijä ponnistelee sellaisen tehtävän eteen, josta uskoo suoriutuvansa. Ponnistelun, suorituksen ja palkitsemisen välinen yhteys vaikuttaa motivaatioon. Paras tulos syntyy työntekijän itsensä saadessa osallistua palkitsemiskriteerien määrittelyyn. (Nummelin 2008, 36 - 38.)

Yleisesti ottaen suurin työmotiivi on rahan ansaitseminen, mutta työn mielekkyys on osa työmotiivia. Työllä tulee olla päämäärä, johon tähdätään. Oman työn asianmukainen arvostus on myös motivoivaa. (Heiske 2001, 155.)

Nakarin väitöskirjassa todetaan, että työpaikassa pysymiseen ja poissaoloihin voidaan vaikuttaa positiivisesti kohdentamalla palkkioita oikein. Työpaikan ilmapiiri on suorassa yhteydessä motivaatioon työtyytyväisyyteen. Useat eri asiat vaikuttavat motivaatioon. Arvostusta saadakseen työntekijä pyrkii itselleen merkittäviin päämääriin. Tärkeää on myös säilyttää sisäinen tasapaino itsensä ja ympäristön eli tässä tapauksessa työpaikan suhteen. Halu kehittää itseään on myös osa motivaatiota. Sosiaalinen kanssakäyminen lisää työtyytyväisyyttä. (Nakari, 2003.)

Työmotivaatiota lisäävät työstä annettu tunnustus sekä oman ammattitaidon kehittämisen mahdollisuus. Palkkauksen ja työpanoksen välillä tulee olla suora yhteys. Työnantajan tarjoama yksilön arvostus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat työmotivaatiota lisääviä tekijöitä. (Koivisto 2001, 34.)

Sisäiseen motivaatioon voidaan vaikuttaa vuorovaikutuksen kautta. Yksi tärkeimmistä tekijöistä on esimieheltä saatu palaute. Onnistuminen kannustaa, kun taas epäonnistuminen voi jarruttaa kehitystä. Vähemmän positiivisen palautteen ollessa hyvin perusteltu, konkreettinen ja positiivisessa hengessä annettu, sekin voi edistää kehittymistä. Jos palaute on epämääräisesti annettu, siitä voi syntyä psyykkistä kuormitusta, mikä heikentää työsuoritusta. Motivaatiota kohottaa oma kokemus siitä, että työpaikka on juuri itselle sopiva. Mahdollisuus suunnitella työtä ja työn luonne sekä siitä saatu palaute lisäävät motivaatiota. Työn sisältö lisää innostusta ja antaa voimaa. Tavoitteiden ollessa haasteellisia työnteko muuttuu tavoitehakuiseksi. Realistiset tavoitteet syntyvät työkuormituksen sopivasta tasosta. Hallinnan tunne kasvaa motivaatiotason noustessa. (Nummelin 2008, 39 - 40.)

Motivaatiolla on yhteys suoritettuun työn laatuun. Ihminen, jolla on alhainen motivaatio tekee vain välttämättömimmän. Motivoituneempi kantaa laajemmin vastuuta tekemästään työn tuloksesta ja on asettanut itselleen myös tavoitteita. (Spiik 2003, 41 - 43.) Vahvassa organisaatiossa ihmiset työskentelevät keskenään jakamalla yhteiset tavoitteet ja johto on kiinnostunut työntekijöiden viihtyvyydestä työpaikalla. Motivaatiota laskee epäselvä tavoite, tai jos työnantaja kiinnostuu alaisistaan vain ongelmien ilmaantuessa. (Kesti 2007, 173.)

Motivaatiota ja tyytyväisyyttä on tutkittu useissa ei tutkimuksissa. Eskildsen, Kristensen ja Westlund tekivät 2000-luvun alussa 9600 vastaajaa sisältävän motivaatiokyselyn pohjoismaissa (Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries, 2003.) Tutkimuksen mukaa työmotivaatio kasvaa iän myötä ja yleisesti ottaen naiset ovat miehiä tyytyväisempiä työoloihinsa. (Liukkonen 2006, 130 - 131.)

Työmotivaatio laskee työyhteisössä heti kun työyhteisössä otetaan esiin tulevat muutokset. Muutosten alettua, motivaatio on alhainen. Vaikka muutos voi koitua työyhteisön parhaaksi pitkällä tähtäimellä, itse muutos ja jo siitä puhuminen laskevat työmotivaatiota niin paljon, että se olisi otettava huomioon jo suunnitteluvaiheessa. (Liukkonen 2006, 131 - 132.)

4 TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTTAVUUS

Työhyvinvoinnin vaikutus jo ainoastaan rahallisessa mielessä on merkityksellinen. Satatuhatta euroa ei ole suuri potti, mutta lupaava alku. Tämä summan Itellan Itä-Suomen palveluyksikkö säästi sairauspoissaolomenoissa ja tapaturma-ajan palkkakustannuksissa 2011. Yksikössä alkoi pilottihanke, jossa henkilöstön työssä jaksamista, viihtymistä ja turvallisuutta parannetaan vuorovaikutteisen ja osallistuvan johtamisen avulla. (Kujala 2012, 1-3.)

Palveluysiköiden esimiesten tehtävänä on ollut kaivaa esille mahdollisia työkykyongelmia ottamalla asioita puheeksi työntekijöiden kanssa. Puheeksi otot on kirjattu ja niitä kertyi noin 500 kappaletta 2000 henkilön työyhteisössä. Suurimpaan osaan ongelmia on löytynyt ratkaisu työpaikan omin keinoin ilman, että henkilöä on tarvinnut ohjata työterveyshuoltoon. Ongelmien ratkaisut ovat olleet yksinkertaisia mm. tehtävien monipuolistaminen työnkierron avulla, ergonomisen apuvälineen hyödyntämistä ja osaamisen päivittämistä. Tämä on tuottanut tulosta myös tapaturmatapahtumissa, jotka putosivat. (Kujala 2012, 1-3.)

Kaikki panostukset henkilöstön työhyvinvointiin eivät välttämättä tuota tulosta, jos se jää irralliseksi hankkeeksi tai pienen piirin puuhasteluksi. Jälleen peräänkuulutetaan yrityksen tahtoa toteuttaa hyvinvointipolitiikkaa ja edistää työhyvinvointia. Kansainvälisissä katsauksissa on käynyt ilmi hyvin toteutettujen työhyvinvointi hankkeiden vaikutusta taloudelliseen tuottavuuteen. keskimääräinen tuotto on ollut kuusi kertaa suurempi kuin niihin sijoitettu investoitu raha määrä on ollut. Rahaa ei aina tarvita

vaan työyhteisön pelisäännöistä sopiminen tai työprosessien selkeyttäminen vaatii enemmän ajattelu- ja asennetyötä kuin euroja. (Kujala 2012, 1-3.)

4.1 Työssä viihtymisen tekijät

Työelämän muutos tarpeista ja työssä jaksamisesta on tullut merkityksellinen piirre eli inhimillinen ulottuvuus työssä. Se merkitsee, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä työtään elämänarvojen mukaan, tehokkaasti sekä terveytensä ja työkykynsä säilyttäen aina eläkeikään asti. Samalla pyritään varmistaman työn sisällöllinen mielekkyys, jotta ihmiset kykenevät ja jaksavat tehdä työtään ja samalla kokevat sen mielekkääksi ja merkitykselliseksi. (Kasvio & Räikkönen 2010, 13.)

Työssä viihtymisen tärkeimmät tekijät ovat työn itsenäisyys, hyvät suhteet työkavereihin, työn haasteellisuus ja mahdollisuus oppia uusia asioita. Tutkimusten mukaan yli puolelle suomalaisista työn sisältö on tärkeämpi kuin palkka. Työssä viihtyvyyden lisääjänä tekijänä palkan merkitys on luettelon häntäpäässä, kun asiaa on kartoitettu työolo tutkimuksissa. Asia on myös käänteinen, koska palkka myös vähentää työssä viihtymistä ja se on kohtuuttoman pieni tai se koetaan epäoikeuden mukaiseksi. Kiire ja kireät aikataulut koetaan enemmän työssä viihtymistä vähentävästi kuin palkka. Työssä viihtymiseen vaikuttaa myös arvostuksen ja palautteen puute ja huonot työjärjestelyt ja vaikutusmahdollisuuksien puute. Hyvän työpaikan keskeisiksi ominaisuuksiksi eri mittareillakin mitattuna nousee toimiva ja avoin ja keskusteleva työyhteisö. Työyhteisön merkittävyys nousee heti mitä huonompi johtaminen organisaatiossa on. (Seretin 2006.)

Eräs työnantajan arvostuksen mittari työntekijää kohtaan näkyy työterveyshuollon järjestämisessä. Laadukas työterveyshuolto voi jopa toimia organisaation rekrytointitietuna. Työterveyshuollon tarkoituksenaan ei ole pääasiallisesti niinkään sairaanhoito, vaan työterveyshaittojen ennaltaehkäisy. (Rauramo 2004, 72.)

5 TYÖN TULEVAISUUS

Vuosittain tehtävässä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä kysytään työhön keskeisesti vaikuttavien asioiden osalta, ovatko ne muuttuneet työpaikoilla parempaan vai huonompaan suuntaan. Enemmistö vastaajista sanoo työn mielekkyyden olevan

muuttumassa huonompaan. (Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla, 2012.)

Tutkimuksen mukaan arvio työelämästä riippuu työntekijän vaikutusmahdollisuuksista ja siitä nousee selvästi esille työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien merkitys siihen, miten työntekijä työnsä kokee. Vain reilulla kolmanneksella SAK:laisista on vähintään melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin. Tutkimuksesta selvisi myös, että työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat vähentyneet viimeisten vuosien aikana. Kuten jo tiedetään juuri se, että työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, lisää työn mielekkyyttä ja sitä kautta jaksamista ja jatkamista työelämässä sekä työn tuottavuutta. (Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla, 2012.)

Työntekijät joilla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä järjestelyihin, kokevat työssä muita useammin ongelmia: työtä arvostetaan vähemmän, työssä voi hyödyntää omaa osaamistaan huonosti tai työn ja yksityiselämän yhdistämisessä on vaikeuksia. Harvempi kuin joka toinen heistä suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. (Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla, 2012.)

6 TUTKIMUKSEN AIHE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää työhyvinvoinnin tilaa J. M. Huberin Haminan ja Taavetin tehtailla työntekijöiden keskuudessa. Kyselyllä pyrittiin kartoittamaan henkilöstön mielipiteitä työilmapiiristä ja omasta työhyvinvoinnista. Tarkoitus oli myös selvittää, miten työhyvinvointia mahdollisesti voitaisiin kehittää myös jatkossa.

Tutkimusongelmana ovat seuraavat asiat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?
2. Miten työhenkilöstö haluaisi kehittää omaa työhyvinvointiaan?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimusmenetelmä ja käytettävä mittari

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskeisiä johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja aiemmat teoriat sekä hypoteesien esittäminen, että käsitteiden määrittely. Aineisto kerätään tavallisesti kyselylomakkeita apuna käyttäen ja saatetaan taulukko muotoon ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Aineistoon perustuen analysoidaan tilastollisesti, esimerkiksi prosenttitaulukoiden avulla kuvaillaan saadut tulokset. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140.)

Kyselytutkimus toteutettiin käyttämällä strukturoitua kyselylomaketta (liite 1), jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen pohjana on käytetty Työterveyslaitoksen hyväksymää QPS - Nordic-yleiskyselyä, joka mittaa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Kyselylomakkeen alussa kysyttiin kuinka kauan vastaaja on työskennellyt organisaatiossa ja missä työyksikössä tai osastolla hän työskentelee sekä vastaajan sukupuoli. Kysymykset olivat jaoteltu keskeisimpien työhyvinvoinnin osa-alueiden mukaan. Ne olivat seuraavasti: työn vaatimukset, rooli-odotukset, vaikutusmahdollisuudet, työn ennustettavuus, työnhallinta, vuorovaikutus, esimiestyö, organisaatiokulttuuri, työ ja yksityiselämä, sitoutuminen organisaatioon, ryhmätyö ja työmotiivit. Kyselyn kysymyksiin vastattiin 5-portaisen Likert -asteikon muodossa, jotka ovat: erittäin harvoin tai ei koskaan – melko harvoin – silloin tällöin – melko usein – hyvin usein tai aina. Asteikon mahdollisilla muuttujan arvoilla on yksiselitteinen järjestys: toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen vähenee. Lomakkeen jokaiseen osa-alueen loppuun lisättiin tilaa työntekijöiden kommenteille ja ehdotuksille

Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Menetelmä on tehokas, koska se säästää aikaa ja vaivaa. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia ja aineistoa pidetään tavallisesti pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Käytimme kyselyssä myös avoimia kysymyksiä joihin vastaaja pystyi laittamaan kommentteja ja ehdotuksia työnantajalle ja meille opiskelijoille. Avoimien kysymysten suosijat ovat sitä mieltä, että ne antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa mitä mieltä hän todella on. Joidenkin mielestä monivalintakysymykset kahlitsevat vastaajan valmiiksi rakennettuihin vastausvaihtoehtoihin. Monivalintakysymysten suosijat

ovat sitä mieltä, että avoimet kysymykset tuottavat aineistoa, joka on kirjavaa ja luotettavuudeltaan kyseenalaista jota on vaikeaa käsitellä (koodata). (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

7.2 Kohdetyhmä ja aineiston hankinta

Työhyvinvointi kysely tehtiin molemmilla J.M.Huberin tehtailta Haminassa ja Taavetissa koko henkilöstölle. Työhyvinvointi kyselyn toteutuksen suunnittelu ja kyselyn aikataulu sovittiin yhdessä työn tilaajien kanssa marraskuussa 2011. Kyselylomaketta muokattiin niin, että saataisiin mahdollisimman kattavasti tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueilta huolimatta siitä missä yksikössä tai osastolla vastaaja on työssä. Työn tilaajan ja meidän opiskelijoiden välillä vaihdettiin tiiviisti kommentteja ja muokattiin kyselylomaketta sähköpostin avulla. Kyselylomakkeen mukana jaettiin myös meidän opiskelijoiden saatekirje (liite 2)

Kyselylomakkeet jaettiin työntekijöille esimiesten kautta ja kyselyn täyttämiseen annettiin aikaa 3 viikkoa. Lomakkeita oli yhteensä 118 ja esimiehiltä toivottiin aktiivisuutta lomakkeiden jakoon ja niiden keräämiseen.

7.3 Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen

Saimme kyselylomakkeet tammikuun lopussa 2012 itsellemme ja sen jälkeen lomakkeet tarkastettiin ja jaettiin osastoittain omiin ryhmiin. Vastattuja lomakkeita oli 91. Tarkastimme lomakkeet ja yksi lomake hylättiin, koska se oli tyhjä. Vastauksia saatiin yhteensä (N=90) eli vastausprosentti oli 76,3.

Osastot luokiteltiin erikseen ja näin päästiin vertailemaan osastojen eroja eri kysymysten perusteella määrällisesti. Jaoimme kyselykaavakkeet osastoittain, joista Haminan tehtaan puolelta tuli (n=12), Taavetin tehtaalta (n=9). Haminan tehtaan eri osastot jaoteltiin, tuotanto (n=17) ja kunnossapito (n=10) sekä toimisto/asiakaspalvelu/talous (n=13) sekä osto /laboratorio (n=4) lomaketta. Varastolta ja myynnistä saatiin yhteensä (n=15) vastauslomaketta. Lomakkeet, joihin ei ollut merkattu osastoa, laskimme omaan ryhmäänsä, joka nimettiin luokittelematon (n=10).

Vastaukset analysoitiin käyttämällä Microsoft Excel 2010 taulukko-ohjelmaa apuna. Tarkoituksena oli erottaa olennainen aineisto koko kyselyn materiaalista. Tällä tavoin materiaalista saatiin nousemaan esiin kyselyssä yhteneviä asioita. Taulukoita tuli 9

kappaletta, joista 8 oli osastoittain ja viimeinen taulukko oli kaikkien osastojen yhdistelmä.

Etsimme kyselyn tuloksista vastausta tutkimuskysymyksiin ja vastausten pohjalta tehtävämme on analysoida aineistoa. Tarkoitus on erottaa olennainen aineisto koko kyselyn materiaalista. Mahdollisesta runsaasta vastausmateriaalista johtuen on tärkeää pitää lähtökohtana alkuperäistä tutkimusongelmaa, ettei tutkimus lähde rönsyilemään. Luimme vastaukset huolellisesti ja vertasimme keskenämme aineistosta saamaamme tietoa. Kyselylomakkeessamme on avoimia kysymyksiä, joiden tulokset analysoimme sisällönanalyysillä. Näin pyrimme löytämään yhteisiä tekijöitä vastauksista. Tutkimusotteemme perustuu induktiiviseen päättelyyn eli aineistolähtöisen tarkastelutapamme vuoksi etenemme aineistosta kertyneen tiedon pohjalta tulkintaan ja tulkinnan kautta siis teoriaan.

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus pyritään arvioimaan virheiden välttämiseksi. Reliabelius tarkoittaa toistettavuutta mittaustuloksissa eli tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Validius eli tutkimuksen pätevyys on mittarin kyky mitata juuri oikeaa asiaa. Validius voi kärsiä kysymysten tulkintavirheistä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231 - 232.)

Kyselyyn osallistui riittävä määrä vastaajia, jotta tulosta voidaan pitää tarpeeksi luotettavana. Käyttämämme kyselylomake eli mittari oli esitettävä, mikä lisäsi luotettavuutta. Kysymykset oli luokiteltu eri osa-alueisiin ja ne olivat riittävän selkeitä vähentämään tulkinnanvaraisuuden riskiä. Omille kommenteille oli jätetty tilaa jokaisen kysymysohjeen jälkeen ja tilaisuutta vapaaseen kommentointiin oli myös hyödynnetty. Uskomme kommenttien olevan rehellisiä, sillä epärehellisyydestä ei olisi kenellekään varsinaista hyötyä kommentoinneissa.

Toisaalta voidaan miettiä, ovatko kaikki kyselyyn vastanneet lukeneet kysymykset huolellisesti ja ovatko he suhtautuneet vakavasti tutkimukseen. Tällaiset tutkimukset eivät ole sataprosenttisen luotettavia, sillä niihin sisältyy aina inhimillisiä epäluotettavuustekijöitä. Tässä kyselyssä epäluotettavuutta lisäsi, etteivät kaikki vastaajat kertoneet kaikkia pyydettyjä tietoja eivätkä vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Kysymysten suuri määrä voi myös heikentää luotettavuutta. Pitkä kyselylomake lisää vaikeuksia keskittyä kaikkiin kysymyksiin yhtä suurella intensiteetillä. Tekemässämme tutkimuk-

nessa olisi voinut käyttää vähemmän kysymyksiä ja pureutua niiden vastauksiin syvällisemmin. Tämä opinnäytetyö osoittautui haastavaksi juuri suuren materiaalin vuoksi, mutta iso otanta taas toisaalta lisäsi luotettavuutta.

7.5 Tutkimuksen eettisyys

Lähtökohtana eettisesti hyväksyttävälle tutkimukselle tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Tutkimukseen tai kyselyyn osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Tutkimukselle tulee saada lupa asiaan perehtyneeltä taholta. Epärehellisyyttä ei saa ilmetä missään tutkimuksen vaiheessa. (Hirsjärvi ym 2009, 25.)

Työhyvinvointitutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja se toteutettiin nimettömänä. Ennen kyselyn tekemistä lähetimme tehtaan työntekijöille ilmoituksen, jossa kerroimme tulevan työhyvinvointikyselyn järjestämisestä. Hankimme myös tutkimusluvan tehtaan yhteyshenkilöiltä ja sovimme anonyymistä tutkimustavasta. Työhyvinvointikyselyn analysoinnin jälkeen kaikki vastatut kyselylomakkeet hävitettiin asianmukaisesti.

8 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn vaatimuksilla kartoitettiin työmäärän jakautumista ja työn määrää sekä työn rasittavuutta. Vastaajista yli puolet $N=51$ koki työn jakautuvan silloin tällöin epätasaisesti, ja melko harvoin työ jakautui epätasaisesti 17 vastaajan mielestä. Työnsä koki ruumiillisesti rasittavaksi 34 vastaajaa erittäin harvoin tai ei koskaan ja 24 vastaaja koki työnsä fyysisesti raskaaksi melko harvoin, sekä silloin tällöin 23 vastaajaa ja 9 vastaaja koki raskaaksi työnsä melko usein.

Taulukko 1. Työnvaatimukset

TYÖNVAATIMUKSET	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat?	3	17	51	17	2	90
Onko sinulla liikaa työtä?	8	26	44	12	0	90
Onko työsi ruumiillisesti rasittavaa?	34	24	23	9	0	90
Onko työsi yksitoikkoista?	22	31	28	8	1	90
Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	0	13	11	47	19	90
Onko työsi haasteellista?	0	9	38	36	7	90
Pidätkö työtäsi mielekkäänä?	0	6	24	46	13	89
Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?	0	14	47	24	5	90

Kyselyssä kartoitettiin myös työn yksitoikkoisuutta, sekä voiko työntekijä vaikuttaa tietojaan ja taitojaan ja työn mielekkyyden ja haasteellisuuden kokemista. 38 vastaajaa koki työnsä haasteelliseksi silloin tällöin ja melko usein 36. 47 vastaajaa koki työn edellyttävän uusien tietojen ja taitojen hankkimista silloin tällöin, ja ei koskaan vastaajia ei löytynyt.

Ruumiillisesti rasittavaksi työtään ei kokenut koskaan 34 vastaajista ja yksitoikkoiseksi ei kokenut vastaajista 22. Vain 9 ilmoitti työnsä melko usein raskaaksi ja aina vastauksia on 0. (Taulukko 1.)

Rooliodotuksissa kartoitettiin työntekijöiden työn selkeitä tavoitteita ja siitä mistä hän on vastuussa. Vastanneista noin puolet tiesi usein ja aina vastualueensa ja työnsä tavoitteet, ja 7 vastasi, että työn tavoitteet ovat tiedossa erittäin harvoin tai melko harvoin.

Työn vaikuttavuuteen oli myös kaksi kysymystä taulukko 2. Kysymyksissä kartoitettiin, saako työntekijä ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai usealta ihmiseltä. Vastanneista 25 sai erittäin harvoin tai ei ollenkaan ja 27 melko harvoin ja 27 silloin tällöin ja 9 melko usein sekä 1 hyvin usein. Samalla kysyttiin, voisiko tehtävän tehdä toisella tavalla 47 vastasi silloin tällöin ja 18 melko usein. Melko harvoin vastasi 22 työntekijää, ja 2 hyvin usein / aina. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Rooliodotukset

ROOLIODOTUKSET	ERIT. HARV. / EI KOSK.	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Onko työillesi määritetty selkeät tavoitteet?	0	5	15	32	38	90
Tiedätkö mistä olet vastuussa?	0	0	8	30	49	89
Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?	25	27	27	9	1	89
Voisiko joitakin tehtäviä tehdä mielestäsi eritavalla?	1	22	47	18	2	90

Työhön vaikutusmahdollisuuksissa ja työnennustettavuudessa ei tullut ilmi kyselyn myötä suurta epäkohtaa. Tehdastyössä on vaikeaa vaikuttaa työmäärään ja työaikaan, joka on usein kiinteä. Mahdollisuuttaan vaikuttaa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin 32 koki silloin tällöin ja 24 melko usein. Päätöksiin vaikuttamiseen 11 ilmoitti, ettei voi vaikuttaa päätöksen tekoon ollenkaan ja 17, että melko harvoin. Tämä tulee myös ilmi vapaissa kommentteissa:

Enne kysyttiin mielipidettä päätöksiä tehdessä ja vastaajan mielestä nykyisin ei enää koskaan.

Asiat päätetään jossain muualla?

Työn haasteellisuudesta 45 vastaajaa koki, että heidän työnsä oli haasteellista ja yksikään ei kokenut työtään haasteettomaksi.

Vastaajista 7 oli kokenut, että joku valvoo heidän etujaan erittäin harvoin tai ei koskaan. Vastaajista 21 koki, että etuja valvottiin melko harvoin ja 31 koki, että etuja valvottiin silloin tällöin. Vastaajista 24 ilmoitti, että melko usein on joku valvomassa etuja ja 6 koki saavansa etujen valvontaa hyvin usein. Tämän kysymyksen kohdalla vastauksissa oli hajontaa ja avoimista vastauskommenteista voidaan tulkita, että henkilöstöllä olisi muutostoiveita tähän asiaan:

Henkilöstön edustaja harvoin paikalla, eikä muutenkaan valvovan etujani.

Työn sisältöön vaikea vaikuttaa, koska johtoryhmä kontrolloi kaikkea – välillä vaikea motivoida itseään, koska ainoa tieto tulee ulkopuolelta.

Työssä pitää olla haasteita ja onnistumisen kautta saa itsevarmuutta ja kannustus on tärkeää. Työntekijöistä huolehtiminen on myös tärkeää ja että on joku kenelle puhua ja luottaa. Kannustava palaute on vastaajan mielestä myös tärkeää.

Taulukko 3. Vaikutusmahdollisuudet ja työnennustettavuus

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	ERIT. HARV. / EI KOSK.	MELKO HARVOI N	SILLOIN TÄLLÖI N	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Voitko määrätä oman työtahtisi?	3	13	21	43	8	88
Voitko itse päättää, milloin itse pidät taukoja?	0	2	19	48	21	90
Voitko päättää itse työajoistasi? (Liukuva työaika)	29	17	15	15	14	90
Voitko vaikuttaa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin?	11	17	32	24	6	90
TYÖNENNUSTETTAVUUS						
Koetko että sinulla on joku henkilö tai joku yhteisö joka valvoo etujasi?	7	21	31	24	6	88
Liikkuuko työpaikallasi muutoksiin liittyviä huhuja?	6	32	38	10	2	89
Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta?	0	6	20	45	18	89
Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?	1	5	28	40	15	89

Taulukossa 4. Yli puolet vastaajista $f=58$ koki, että he ovat tyytyväisiä oman työnsä määrään ja laatuun. Tieto työnsä laadusta 18 vastaaja sai melko harvoin ja 38 vastaajaa sai tietoa työnsä laadusta silloin tällöin, sekä 26 vastaajaa sai tietoa työnsä laadusta melko usein. Oman työnsä arviointiin pystyi melko usein vastaajista 53.

Taulukko 4. Työnhallinta

TYÖNHALLINTA	ERIT. HARVOIN / EI KOSK.	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?	0	0	10	58	21	89
Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?	0	2	14	56	18	90
Saatko tietoa suorittamasi työsi laadusta?	3	18	38	26	4	89
Voitko välittömästi arvioida työtäsi, kuinka hyvin se on tehty?	2	3	20	53	11	89

Vuorovaikutukseen kartoitukseen keskittyneet kysymykset kohdistuivat tuen ja avun saamiseen työkavereilta ja esimieheltä. Suurin vastausprosentti oli kohdassa melko usein, eli voisi vetää johtopäätöksen siitä, että tukea saadaan sitä tarvittaessa. Muutama vastaaja oli vastannut ”harvoin” tai ”ei koskaan”. Häiritseviä ristiriitoja kysyttäessä vastukset kohdistuvat pääosin ”erittäin harvoin” ja ”silloin tällöin” arvoihin. Vaikkakin 7 vastaaja koki ristiriitoja melko usein ja 1 vastaaja hyvin usein.

Vastaajista 7 oli havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssään viimeisen puolen vuoden aikana.

Vastaajista 3 oli itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana. Tämä oli asia, jota ei voinut jättää huomioimatta kyselyn tulosten tullessa ilmi. Olimme yhteydessä kyselyn tilaajaan, ja he jäivät hoitamaan jatko-toimenpiteitä niin kuin asiaan kuuluu.

Eräs vastaajista sanoi olleensa kiusaamisen kohteena ja kuvaili tapahtunutta ”kyräilyksi”, Yksi vastaajista kommentoi kiusaamisen olevan hyvin subjektiivinen tuntemus.

Ronski kielenkäyttö saattaa olla jollekin loukkaavaa, eräs vastaaja pohti:

Häiritsevät ristiriidat esiintyvät yleensä eri osastojen välillä, vastaajan mukaan ristiriidat johtuvat arvostuksen puutteesta ja vastuualueiden epäselvyydestä.

Työn luonteen vuoksi ei aina voi jakaa asioita – luottamuksellista tietoa ei voi jakaa, työntekijä kokee kuitenkin asian olevan ihan ok.

Vastaaja pohtii, että jos työkavereiden apua ja tukea ei olisi niin työ ei olisi niin mukavaa. Hänen mielestä työpaikalla on hyvä työilmapiiri ja jos huolia on niin siitä voi puhua.

Taulukko 5. Vuorovaikutus

VUOROVAIKUTUS	ERIT. HARV / EI KOSK.	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkavereiltasi?	1	4	14	37	34	90
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?	2	7	21	32	28	90
Kuuntelevatko työkaverisi jos kerrot heille työhön liittyvistä ongelmista?	1	3	16	39	31	90
Kuunteleeko lähiesimiehesi jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	2	6	16	33	33	90
Arvostaako lähiesimies saavutuksiasi työssäsi?	3	10	25	23	18	89
Oletko havainnut häiritseviä ristitiitoja työtovereidesi välillä?	19	39	23	7	1	89
	kyllä	ei				
Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	3	83				
Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?	7	87				

Esimiestyötä kartoitettiin kolmella kysymyksellä, eikä vastausprosentista noussut mitään hälyttävää esiin. Vastaajista 25 koki esimiehen auttavan melko harvoin, 26 vastasi silloin tällöin ja 24 vastasi esimiehen auttavan melko usein.

39 vastaajaa koki lähimmän esimiehen puuttuvan ongelmiin heti niiden ilmaannuttua ja 4 vastaajaa koki, ettei lähin esimies puutu ongelmiin koskaan, 12 vastaajaa sai esimieheltä tukea melko harvoin ja 39 vastaajaa koki saavansa esimieheltä tukea melko usein.

Kohteleeko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti? Suurin vastausmäärä oli kohdassa ”melko usein” 40 vastaajaa ja ”hyvin usein” 27 vastaajaa. Tästä voi jo vetää johtopäätöksenä sen, että iso osa työntekijöistä kokee esimiehensä kohtelun oikeudenmukaiseksi. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Esimiestyö

ESIMIESTYÖ	ERIT. HARV. / EI KOSK.	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?	4	25	26	24	11	90
Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?	2	12	20	39	17	90
Kohteleeke lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	0	8	15	40	27	90

Avoimissa kommentteissa löytyi kuitenkin kehitystarpeita esimiestyölle:

Vastaaja kertoo esimiehen kuuntelevan kyllä jos hän kertoo työhön liittyvistä ongelmista, mutta niihin reagointi on välillä melko hidasta.

Vastaaja ei myöskään tiedä arvostaako esimies hänen työnsä panosta ja esimiehen kannustusta ja palautetta työstä voisi tulla useammin.

Erään vastaajan mukaan hän saa harvoin tukea esimieheltään.

Organisaatiokulttuurin kohdassa kartoitettiin, minkälainen on työyksikön ilmapiiri. Suurin osa vastaajista koki yksikkönsä ilmapiirin leppoisaksi ja mukavaksi sekä myös jäykäksi ja sääntöihin perustuvaksi koki osa vastaajista. Näissä kohdissa vastaukset kasautuivat ”silloin tällöin” ja ”melko usein” kohtiin.

Vastaajista 40 prosenttia vastasi työntekijöitä kannustettavan melko usein miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin. 30 prosenttia vastasi samaan kysymykseen silloin tällöin.

Tiedonkulkua kartoitettiin myös ja vastaajista suurin osa katsoi sen melko hyväksi. Organisaation palkitsemisjärjestelmästä vastaukset hajosivat kaikille vastaus osaluueille, erittäin harvoin – melko usein. Kysymykseen ”Huolehditäänkö työntekijöistä hyvin organisaatiossa?” vastaajista 30 prosenttia oli sitä mieltä että silloin tällöin, ja 40 prosentin mielestä melko usein, ei koskaan vastauksia ei ollut.

Vastaajista 31 prosenttia vastasi työpaikan johdon olevan silloin tällöin kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista ja 38 prosenttia melko usein, ja 12 prosenttia usein/aina. Tästä voisimme päätellä, että suurin osa henkilöstöstä on sitä mieltä että heidän terveydestään ja hyvinvoinnista pidetään huolta. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Organisaatiokulttuuri

ORGANISAATIOKULTTUURI	ERIT. HARV. / EI KOSK.	MELKO HARVOI N	SILLOIN TÄLLÖI N	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri?						
Kilpaileva	19	37	21	11	2	90
Kannustava ja tukeva	2	16	27	37	8	90
Epäluuloinen ja epäilevä	25	38	15	11	1	90
Leppoisa ja mukava	0	2	25	44	19	90
Jäykkä ja sääntöihin perustuva	11	27	33	13	6	90
Kannustetaanko työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin?	3	18	27	36	6	90
Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	5	15	36	31	3	90
Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (kannustus, raha)?	17	25	29	13	5	89
Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossa?	0	13	31	36	9	89
Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	3	13	28	34	11	89

Avoimissa kommentteissa oli sekä positiivisia että negatiivisia vastauksia henkilöstön huomioimisesta:

Talossa pitäisi olla arvojohtaja (usein toimitusjohtaja)

Aittoa välittämistä, huolehtimista ja kiinnostusta voisi olla enemmän

Täällä ihmisestä pidetään huolta ja kuunnellaan.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ei tuntunut olevan ongelmallinen vastaajille, taulukko 8. Omat ja organisaation arvot olivat yhteneväiset melko usein 45 prosentilla vastaajista ja 31 prosenttia vastasi ”silloin tällöin”. Ystävilleen tätä organisaatiota uskalsi kehua hyväksi 40 prosenttia silloin tällöin ja 7 prosenttia aina.

Taulukko 8. Työ- ja yksityiselämä ja sitoutuminen organisaatioon

	ERIT. HARV / EI KOSK.	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
TYÖ JA YKSITYISELÄMÄ						
Häiritsevätkö työasiat koti- ja yksityiselämääsi?	40	31	14	4	0	90
Häiritsevätkö perhepiirisi ongelmat työtäsi?	58	27	5	0	0	90
SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON						
Kerron ystäväilleni kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on?	11	19	36	15	6	87
Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa?	3	8	28	40	7	86
Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	1	12	36	31	6	86

Ryhmään tai tiimiin kuului 53 vastaajaa ja heistä suurin osa arvosti jäsenyyttä tiimissä ja koki sen toimivan joustavasti ja onnistuvan ongelman ratkaisuihin. Avoimissa kommentteissa näkyy juuri se miten eritavalla kukin kokee asiat tai joissain tiimeissä asiat toimivat ja toisissa taas ei.

Tiimit toimivat hyvin ja toinen kommentoi, että keskinäinen kommentointi/ryhmätyö ei niin hyvin toimi ja tämä on myös Haminassa.

Työmotiivit oli viimeinen kysymyssarja, ja kyselyssä kartoitettiin, kuinka tärkeinä työntekijä kokee seuraavat asiat, jos hän ajattelee ihannetyötään.

Taulukko 9. Työmotiivit

TYÖMOTIIVIT	ERIT. HARV. / EI KOSK.	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN / AINA	F
Kuinka tärkeitä ovat seuraavat asiat, jos ajattelet ihannetyötäsi?						
Mahdollisuus kehittää itseään	1	4	11	49	24	89
Hyvä palkka ja aineelliset edut	0	2	12	40	35	89
Rauhallinen säännömukainen työ	1	3	21	46	18	89
Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta	1	4	18	45	21	89
Työn varmuus ja säännöllisyys	0	3	6	35	45	89
Turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö	0	2	6	40	41	89
Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	3	6	18	41	21	89

Ihannetyön tärkeimmäksi kriteeriksi nousee vastaajien mukaan työn varmuus ja säännöllisyys. Toiseksi tärkein asia ihannetyössä oli aika yllättäen turvallinen ja terveellinen ympäristö. Hyvä palkka ja aineelliset edut jäi kolmannelle tilalle tärkeysjärjestyksessä. Tämä sama tulos on tullut esille monissa tutkimuksissa, eli aineellinen hyvä ei ole tärkein kriteeri ihannetyöpaikassa.

8.1 Henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä

Vastauksia saatiin avoimilla kysymyksillä ja henkilöstön ehdotuksilla. Yhtiössä on paljon työntekijöitä, jotka ovat olleet tehtaalla töissä vuosikymmeniä. Työhyvinvointikyselyn mukaan henkilöstö kokee viihtyvänsä työssään.

Työnennustettavuus koettiin hyväksi henkilöstön kommenttien mukaan. Tehdastyössä on myös vaikeaa vaikuttaa tiettyihin asioihin vuorotyön ja työprosessien vuoksi.

Työn kannalta päätöksiin vaikuttaminen olisi yksi kehittämisaikana. Osa henkilöstöstä kokee, ettei pysty vaikuttamaan asioihinsa ja päätökset tehdään jossain muualla.

Työnhaasteellisuudesta 45 vastaajaa koki, että hänen työnsä on haasteellista ja yksikään ei kokenut työtään haasteettomaksi. Tämän mittarin mukaan yksi merkittävä työhyvinvoinnin aiheuttaja täyttyy.

Koetko että joku valvoo etujasi kysymykseen, oli vastattu kaikkiin muuttujiin melko tasaisesti. Tämän kysymyksen kohdalla oli hajontaa ja avoimista vastauskommenteista voidaan tulkita, että henkilöstöllä olisi muutos toiveita tähän asiaan. Eli toivotaan ihmistä joka valvoisi henkilöstön etuja. Esimiehen palautetta toivottiin useissa avoimissa kommentteissa, mutta esimies työssä ei koettu mitään negatiivista määrällisessä tutkimuksessa ja esimies työ koettiin myös oikeudenmukaiseksi, joka on yksi kriteeri työhyvivityn,

Työkavereilta saatava tuki ja apu näytti toimivan tehtailla ja ristiriitatilanteita ei ollut määrällisesti paljon kohdassa usein, joten voimme vetää johtopäätöksen siitä, ettei henkilöstön välisissä suhteissa olisi suurta ongelmaa.

Kokonaisuudessaan määrällinen tutkimus ei löytänyt mitään suurta ongelmaa tehtaiden työhyvinvoinnissa ja ne asiat, jotka vaativat kehittämistä tai puuttumista, ovat yleisiä ongelmakohtia useilla työpaikoilla.

Työpaikkakiusaamisen ilmeneminen on yksi tutkimuskohde aivan erikseen ja se vaikuttaa aina työhyvivityn ja työpaikan tunneilmapiirin muutenkin. Tämä on aihealue, johon emme paneudu mutta se on tiedostettu ja työnantaja on puuttunut asiaan.

8.2 Työhyvivityn vaikuttavat tekijät J.M. Huberin henkilöstön mielestä

Työssä pitää olla haasteita ja onnistumisen kautta saa itsevarmuutta ja kannustus on tärkeää. Työntekijöistä huolehtiminen on myös tärkeää ja se, että on joku kenelle puhua ja luottaa. Kannustava palaute on vastaajan mielestä myös tärkeää. Tässä vastaajan kommentissa on sisäistynyt kaikki se tieto ja teoria joka on kirjattu eri tutkimuksissa ja myös meidän opinnäytetyössämme. Se taito ja tieto löytyy henkilöstöltä itseltään, kunhan ne resurssit otetaan käyttöön ja kohdennetaan oikein.

Henkilöstö toivoo työnantajalta mahdollisuutta vaikuttaa asioihin ja työhön sekä että heitä kuunnellaan. Kaikissa omissa toiveissa on sama sanoma työhön vaikuttavuus ja kehittämismahdollisuus. Yhteistyön vaikuttavuus eri osastojen välillä ja tiedottaminen sekä esimiestyö ovat myös vaikuttavia tekijöitä työhyvivityn.

8.3 Henkilöstön näkemyksiä työhyvitysohjelman kehittämisestä

Henkilöstön halu ja tieto ja taito oli aivan ilmeistä, kommentit ja ehdotukset kertovat työntekijöiden asenteistaan ja halustaan vaikuttaa asioihinsa. Jatkossa toivotaan, että työnantaja kuuntelisi työntekijöiden mielipiteitä työmäärän suhteen mm lisäresurssien muodossa tarvittaessa. Yksi vastaajista perustelle tämän jatkuvan töiden kasaantumisen aiheuttavan stressiä ja pahaa oloa. Sama vastaaja kehuu, ettei tällä hetkellä ole kiirettä ja samalla kiittelee työnantajan asennetta.

Eri osastojen vastuut voisi miettiä ja kehittää oli yksi ehdotus.

Enemmän tehdaskohtaista päätäntävaltaa yhteistyön parantaminen, tehdas - johtoporras.

Tiedonkulku ikuinen ongelma ja vastaaja toteaa, ettei kaikkia voi tavoittaa jos toinen ei halua kuulla. Tiedonkulku vaatii aktiivisuutta molemmilta osapuolista ja tätä pitäisi kehittää.

Vastaaja perustelee ensin, että henkilöstön hyvinvoinnin toteuttaminen on perusta hyvin sujuvalle työlle. Henkilöstöhallinnalle toivotaan kunnon resursseja ja sen pitäisi olla itsenäinen. Vastaaja pohtii myös, että työnantajan periaatteiden noudattaminen ja oikeudenmukaisuus ovat perusta hyvinvoinnille työyhteisölle.

Kulttuuriseteliä toivottiin liikuntasetelin tilalle. Liikunta- tai kulttuurisetelien määrää toivottiin myös korotettavan ja perusteltiin sen vaikuttavan työhyvinvointiin.

Liikuntaseteleillä pidetään kuntoa yllä, mutta joskus kaipaisi tarvittaessa henkistä tukea, jota myös on tarjottu vastaajan mielestä hyvin.

Torstai-ilta olisi kiva piristys viikon aikana. Tämä oli tehtaalla ollut käytäntönä aikaisemmin, että työnantajan kustantamana henkilöstö sai tuoret pullat torstaisin, mutta käytäntö oli jäänyt pois. Tämän kommentin jälkeen pullat ovat jälleen henkilöstön ilona torstaisin. Tämä on pieni, mutta varmasti merkittävä huomionosoitus työssä jaksamiseen.

9 POHDINTA

Tarkoituksenamme oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa J.M. Huberin tehtailla yrityksen pyynnöstä. Kävimme tapaamassa tilaajatahoa ennen tutkimuksen aloittamista, jotta saisimme selville, mitä he tarkkaan ottaen haluavat tietää kyselyllä ja saimme samalla tarkennettua tutkimuskysymykset. Vastausten analysoinnin jälkeen kävimme antamassa raportin tuloksista työn tilaajalle. Olimme tyytyväisiä sekä hämmästyneitä suuresta vastaajamäärästä. Aloitimme opinnäytetyön tekemällä ensin varsinaisen työhyvinvointikyselyn johtuen tilaajan halusta saada vastaukset mahdollisimman nopeasti. Tämän jälkeen pääsimme työstämään opinnäytetyön varsinaista teoreettista osuutta. Tämä vaikutti siihen, että jouduimme aloittamaan ripeästi, mikä toisaalta on ollut hyödyksi opinnäytetyön etenemistä ajatellen. Toisaalta työn tekeminen olisi ollut kenties harkitumpaa hieman hitaammalla aloituksella.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä yleisesti ottaen työhyvinvoinnin tilan olevan enimmäkseen hyvä ja itse työ koettiin mielekkäänä. Tärkeää oli, että tuloksia hyödynnettiin käytännössä työntekijöiden eduksi. Näin tutkimus teki sen mitä pitikin, eli oli tuloksellinen ja hyödyllinen tutkimuksen tilaajalle ja myös meille tutkimuksen tekijöille. Tutkimus antoi vastauksia kysymyksiin, joita lähdimme tutkimaan. Kyselyiden tulokset on osattava käsitellä oikein eli tehtävä tulosten pohjalta ratkaisukeskeisiä toimenpiteitä. Pelkkä kysely ilman jatkotoimenpiteitä on työntekijöille melko turhauttavaa ja lisää pettymyksen tunnetta työnantajatahoa kohtaan. Luottamuksen kannalta tällainen on vahingollista. Kun kysely tuottaa tulosta ja työnantaja ryhtyy toimenpiteisiin vastausten pohjalta parantaakseen työyhteisön hyvinvointia, luottamus säilyy ja jopa kasvaa. Tämä edesauttaa vuorovaikutusta työntekijöiden ja esimiestahon välillä.

Työhyvinvointikyselyn mukaan työmäärän jakautumisessa ja ruuhkautumisessa tuntui olevan ongelmia enemmistön mielestä, mutta silti työ koettiin mielekkäänä ja haasteellisena. Työn mielekkyys lisää työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan tilapäistä kiirettä työssä. Jatkuva kiire ja liiallinen työmäärä pidempään jatkuen kuitenkin vähentää työhyvinvointia ja alkaa uuvuttamaan. Stressaantuneena virheet työssä voivat lisääntyä. Kiire saa ärtymään ja sitä kautta vuorovaikutussuhteet työssä ja sen ulkopuolella saattavat huonontua. Jatkuva stressi aiheuttaa myös fyysisiä muutoksia, joten on terveydellisistä syistä tärkeää saada jatkuva stressitila laukeamaan. Stressin purkukeinoja on erilaisia ja jokaisella on mahdollisuus siihen. Jokainen voi tehdä tietoisien päätösten huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. On etsittävä se mieleinen stressin purkukeino,

olkoon se sitten liikunta, perheen kanssa oleilu tai musiikki tai ylipäätään joku, josta saa nautintoa. Alkoholi ei kuitenkaan ole oikea keino stressin laukaisemiseen. Työpäikällä on myös syytä sanoa ääneen, jos kärsii liian kovasta työtahdista. Työhön voi tehdä muutoksia ja jokaisella on oikeus ehdottaa niitä.

Muutama koki tulleensa työpaikkakiusatuksi tavalla tai toisella. Suuressa työntekijämäärässä tällainen tulos ei ollut sinällään varsinainen yllätys. Suureen joukkoon mahtuu monenlaisia persoonia, eivätkä kaikki aina tule toimeen keskenään, se on ikävä toisuus. Tällä ei kuitenkaan voi selittää kaikkea ja taustoja tarkemmin tuntematta on vaikea kommentoida asiaa. Syiden ollessa mitä tahansa tähän asiaan on velvollisuus puuttua. Työpaikkakiusaamisen suhteen on oltava nollatoleranssi. Jos sitä havaitaan, jatkotoimiin on ryhdyttävä välittömästi.

Esimiestyö koettiin enimmäkseen hyvänä, mutta palautetta toivottiin enemmän. Palautteen saaminen työstä on tärkeää, oli palaute sitten positiivista tai negatiivista. Ilman palautetta voi kokea olevansa tarpeeton. Negatiivinenkin palaute on hyödyksi, kun se on annettu rakentavassa ja kannustavassa hengessä. Palautteen antaminen saatetaan kokea vähäpätöisenä asiana, mutta kun saa tarvitsemaansa palautetta, se kannustaa eteenpäin. Suhde esimiehiin saatetaan kokea etäisenä, varsinkin palautteen puuttumisen vuoksi. Tämä voi aiheuttaa vastakkainasettelua työntekijät vastaan johtajat. Vuorovaikutussuhteiden säilymiseksi on esimiehillä velvollisuus lähestyä työntekijöitä esimerkiksi palautteen antamisella säännöllisesti. On myös mietittävä, millä tavalla ja missä tilanteessa palautetta annetaan.

Ilmapiiri koettiin leppoisana ja mukavana enemmistön mielestä. Koko työhyvinvointikyselystä välittyi vastausten kautta, että asiat ovat melko hyvin tällä saralla. Organisaation sitoutuminen oli tutkimuksen mukaan erittäin hyvää ja arvot koettiin yhteneväisiksi enemmistön mielestä. Tämä on hyvä pohja työsuhteelle ja työhyvinvoinnille.

Mielenkiintoinen ristiriita löytyi vastaajien omista kommenteista verrattuna kysymysten vastauksiin. Ne eivät aina olleet täysin yhteneviä. Tässä voi olla syynä huolimaton kysymysten lukeminen tai välinpitämätön asenne, kenties kiire.

Opinnäytetyön aiheena työhyvinvointitutkimus oli erittäin kiinnostava ja saamamme tieto työhyvinvoinnista tulee olemaan tulevassa työssämme terveydenhoitajana hyö-

dyllistä. Mielekkyyttä lisäsi aiheen ajankohtaisuus. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys sekä yksilölle että organisaatiolle. Työhyvinvointi on jatkuvasti ajankohtainen aihe ja koskettaa jokaista työelämässä olevaa. Jokainen voi vaikuttaa siihen, mutta se on myös monien muiden tekijöiden summa. Tätä lähdimme kartoittamaan tutkimuksemme teoriaosuudessa tarkemmin. Työuupumus alkaa olla yksi osa yhteiskuntaamme vaivaavista oireista. Työurat pitenevät ja työkäisten määrä vähenee tulevaisuudessa samalla kun vaatimukset työelämässä kovenevat.

Työterveydenhuollossa on mietittävä keinoja vastaamaan kasvavaan tarpeeseen. Työntekijöiden omien voimavarojen löytäminen ja tukeminen edesauttavat työhyvinvointia. Kuten Rauramo (2004) toteaa työterveyshaittojen ennaltaehkäisyyn olevan työterveyshuollon ensisijainen tehtävä eikä niinkään sairaanhoito. Työhyvinvointitutkimuksella voidaan kartoittaa senhetkistä työhyvinvoinnin tilaa työpaikalla. Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan staattinen tila. Se elää ja muuttuu tilanteiden mukaan, siksi se vaatii jatkuvaa huomiota ja seurantaa. Tänä päivänä puhutaan työhyvinvoinnin merkityksestä paljon, mutta toteutuvatko puheet käytännössä työpaikoilla? Huolehdi taanko käytännön tasolla työhyvinvoinnin tilasta ja sen ylläpitämisestä? Yritys, joka panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin, on vahvoilla. Se osoittaa vastuunkantamista sekä on järkevää liiketoiminnan kannalta ajateltuna.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää, kuinka työhyvinvointi on muuttunut tämän tutkimuksen jälkeen vai onko muutosta tapahtunut. Olisi myös kiinnostavaa tutkia, miten työterveyshuolto pystyy tukemaan yksittäisen työntekijän työhyvinvointia.

10 LÄHTEET

- Furman, B. Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin – parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.
- Juuti, P. Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kaivola T. Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kaplan, R. Noron, D. 2002. Strategialähtöinen organisaatio. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Karlöf, B. Lövingsson, F. 2006. Organisaation olemus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Kesti, M. 2007. Huipputuottava organisaatio. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Lieto: Painoprisma Oy.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Liukkonen, P. 2008. Henkilöstön arvon mittaaminen. Helsinki: Talentum.
- Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

- Manka, M-L. Kaikkonen, M-L. Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön-eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J., Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisyyttä? Ehkäise uupumus työyhteisössä. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Oy UNIpress Ab.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Tutkimustyö. Jyväskylän yliopisto.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WSOYpro.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Pyöriä, P. (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat-viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S., Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Sallila, P. & Tuomisto, J. (toim.) 1997. Työn muutos ja oppiminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Spiik, K. 2003. Tulokseen tiimityöllä. Helsinki: Werner Söderström Oy.

Tapio, J. 2012. Hyvän johtajan alaiset voivat hyvin. Etera-lehti 3/2012

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sähköiset lähteet:

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus.

Saatavissa:

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf . [viitattu 20.11.2012].

Kasvio, A. & Rääkkönen, T.2010.Kohti kestävä työelämää.Työterveyslaitos.Multiprint.

Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kohti_kestavaa_tyuelamaa.pdf [viitattu 15.11.2012].

Kujala, H. 2012. Raha puhuu työhyvinvoinnin puolesta. Työ Terveys Tulevaisuus

2/2012. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/partner/ttt/2_2012/raha_puhuu_tyohyvinvoinnin_puolesta/sivut/default.aspx[10.04.2012].

Seretin, L.2006.Hyvä työpaikka on harvojen herkkua.Palkkatyöläinen 8/2006. Saata-

vissa: <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0608/p061003-t2.html> [viitattu 24.11.2012].

Moilanen, L. (toim.) 2010. Toiveita ja todellisuutta.Loppuraportti.2010. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Saatavissa:

http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-1801.pdf [viitattu 19.11.2012].

Työ ja organisaatiososiologia- luentoseminaari, 6.11.2006 (JK) Saatavissa:

www.uta.fi/~tm47874/opetus/luennot/ts_5.pdf [viitattu 21.11.2012].

Työterveyslaitoksen internetsivut. Päivitetty 17.9.2012. Saatavissa

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx [viitattu 24.11.2012].

Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla. SAK:n työolo-

barometri 2012 / Osaraportti 3. Saatavissa:

http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/SAK_Tyoolobarometri_osajulkaisu_3_-_Vaikutusmahdollisuudet_ja_tyon_mielekkyys_ba8b.pdf [viitattu15.11.2012].

Kyselylomakkeella on esitetty kysymyksiä ja väittämiä, jotka koskevat työpaikkaasi ja työtäsi. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla voidaan kehittää työtäsi ja työympäristöäsi. Suurimpaan osaan kysymyksiä vastataan ympäröimällä parhaiten kuvaava vastaus.

TAUSTATIEDOT

1. Kuinka kauan olet työskennellyt tässä yrityksessä/organisaatiossa? _____ vuotta
2. Millä osastolla tai missä yksikössä työskentelet? _____
3. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi? _____ vuotta
4. Sukupuoli _____nainen _____ mies

TYÖN VAATIMUKSET

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
5. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat?	1	2	3	4	5
6. Onko sinulla liikaa työtä?	1	2	3	4	5
7. Onko työsi ruumiillisesti rasittavaa?	1	2	3	4	5
8. Onko työsi yksitoikkoista?	1	2	3	4	5
9. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	1	2	3	4	5
10. Onko työsi haasteellista?	1	2	3	4	5
11. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?	1	2	3	4	5
12. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

ROOLIODOTUKSET	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
13. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?	1	2	3	4	5
14. Tiedätkö mistä olet vastuussa?	1	2	3	4	5
15. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?	1	2	3	4	5
16. Voisiko joitakin tehtäviä tehdä mielestäsi eritavalla?	1	2	3	4	5

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

17. Voitko vaikuttaa työmäärääsi?	1	2	3	4	5
18. Voitko määrätä oman työtahtisi?	1	2	3	4	5
19. Voitko itse päättää, milloin itse pidät taukoja?	1	2	3	4	5
20. Voitko päättää itse työajoistasi? (Liukuva työaika)	1	2	3	4	5
21. Voitko vaikuttaa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin?	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

TYÖNENNUSTETTAVUUS	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
22. Koetko että sinulla on joku henkilö tai joku yhteisö joka valvoo etujasi?	1	2	3	4	5
23. Liikkuuko työpaikallasi muutoksiin liittyviä huhuja?	1	2	3	4	5
24. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta?	1	2	3	4	5
25. Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?	1	2	3	4	5

TYÖNHALLINTA

26. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?	1	2	3	4	5
27. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?	1	2	3	4	5
28. Saatko tietoa suorittamasi työsi laadusta?	1	2	3	4	5
29. Voitko välittömästi arvioida työtäsi, kuinka hyvin se on tehty?	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

	ERITTAIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
VUOROVAIKUTUS					
30. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkavereiltasi?	1	2	3	4	5
31. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?	1	2	3	4	5
32. Kuuntelevatko työkaverisi jos kerrot heille työhön liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5
33. Kuunteleeko lähiesimiehesi jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5
34. Arvostaako lähiesimies saavutuksiasi työssäsi?	1	2	3	4	5
35. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereidesi välillä?	1	2	3	4	5
36. Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	en_____	kyllä	_____		
37. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?	en_____	kyllä	_____		
Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin					

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
ESIMIESTYÖ					
38. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?	1	2	3	4	5
39. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?	1	2	3	4	5
40. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5
Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin					

ORGANISAATIOKULTTUURI

Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri?

41. Kilpaileva	1	2	3	4	5
42. Kannustava ja tukeva	1	2	3	4	5
43. Epäluuloinen ja epäilevä	1	2	3	4	5
44. Leppoisa ja mukava	1	2	3	4	5
45. Jäykkä ja sääntöihin perustuva	1	2	3	4	5
46. Kannustetaanko työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin?	1	2	3	4	5
47. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	1	2	3	4	5

48. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (kannustus,raha)?	1	2	3	4	5
49. Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossa?	1	2	3	4	5
50. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

TYÖ JA YKSITYISELÄMÄ	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
51. Häiritsevätkö työasiat koti- ja yksityiselämäsi?	1	2	3	4	5
52. Häiritsevätkö perhepiirisi ongelmat työtäsi?	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON

53. Kerron ystäväilleni kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on?	1	2	3	4	5
54. Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa?	1	2	3	4	5
55. Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

RYHMÄTYÖ

56. Kuulutko johonkin pysyvään ryhmään tai tiimiin?	En_____			Kyllä_____	
	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
57. Arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässä tai tiimissä?	1	2	3	4	5
58. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi joustavasti?	1	2	3	4	5
59. Onnistuuko ryhmäsi tai tiimisi ongelmien ratkaisussa?	1	2	3	4	5

Jos sinulla olisi jotakin kommentoitavaa tai ehdotuksia edellisiin kysymyksiin

TYÖMOTIIVIT

	ERITTÄIN HARVOIN TAI EI KOSKAAN	MELKO HARVOIN	SILLOIN TÄLLÖIN	MELKO USEIN	HYVIN USEIN TAI AINA
Kuinka tärkeitä ovat seuraavat asiat, jos ajattelet ihannetyötäsi?					
60. Mahdollisuus kehittää itseään	1	2	3	4	5
61. Hyvä palkka ja aineelliset edut	1	2	3	4	5
62. Rauhallinen säännönmukainen työ	1	2	3	4	5
63. Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta	1	2	3	4	5
64. Työn varmuus ja säännöllisyys	1	2	3	4	5
65. Turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö	1	2	3	4	5
66. Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	1	2	3	4	5

Lopuksi jätämme tähän tilaa, johon voit laittaa omia kehitysideoita tai toiveita työnantajallesi

KIITÄMME VASTAUKSISTASI JA TOIVOTAMME HYVÄÄ ALKANUTTA VUOTTA SINULLE!

Toivottelevat terveydenhoitaja opiskelijat Anita ja Eija

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä aiheenamme työhyvinvointi.

Haluaisimme selvittää työhyvinvointikyselyllämme teidän viihtyvyyttänne työyhteisössänne ja miten itse haluaisitte kehittää omaa työhyvinvointianne.

Pyydämme teitä ystävällisesti antamaan hetken ajastanne ja vastaamaan kyselyymme, joka tehdään täällä teidän työpaikallanne J.M. Huberilla.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja työhyvinvointikyselyn tuloksia voidaan hyödyntää työelämän laadun parantamisessa ja työhyvinvoinnin edistämisessä teidän omalla työpaikallanne.

KIITÄMME TEITÄ VAIVANNÄÖSTÄNNE JA OSALLISTUMISESTANNE!

Anita Hirn ja Eija Paukkula