

Aku Saarni

TYÖSSÄ JAKSAMINEN KULJETUSALALLA:
CASE ITELLA LOGISTICS RAUMA

Liiketalouden koulutusohjelma
Henkilöstöhallinnon suuntautumisvaihtoehto
2013

TYÖSSÄ JAKSAMINEN KULJETUSALALLA: CASE ITELLA LOGISTICS RAUMA

Saarni, Aku
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2013
Ohjaaja: Heinonen, Eila
Sivumäärä: 54
Liitteitä: 1

Asiasanat: Työssä jaksaminen, työyhteisö, johtaminen

Opinnäytetyön aiheena oli selvittää miten Itella logistics Rauman työntekijät jaksavat työssään. Tutkimuksessa työssä jaksaminen jaettiin kolmeen pääosaan eli työssä jaksamista käsiteltiin fyysisten ja psyykkisten tekijöiden kautta ja näiden lisäksi tutkittiin, miten johtaminen vaikuttaa työssä jaksamiseen. Vaikka työssä jaksamisesta puhuttaessa fyysiset ja psyykkiset tekijät yleensä nivoutuvat yhteen, ajattelin tämän kaltaisen jaottelun olevan lukijaystävällisempi. Tutkimuksen tavoitteena oli antaa myös toimintaohjeita kohdeyritykselle.

Teoriaosuus koostui yritysesittelystä ja siinä myös kerrottiin kuljetusalasta yleensä. Koska kuljetusalan käsite on hyvin laaja, oli tässä yhteydessä keskityttävä ainoastaan maantiekuljetukseen. Lisäksi työssä jaksamista käsiteltiin ensin sen fyysisten tekijöiden kautta. Tämä osuus koostui muun muassa työajasta, työturvallisuudesta ja työergonomiasta. Psyykkisiä tekijöitä taas käsiteltiin työilmapiirin, työstressin, työuupumuksen ja työpaikkakiusaamisen kautta. Kolmantena osuutena oli johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen.

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivisia kysymyksiä sisältävää kyselylomaketta. Tutkimus suoritettiin 18.–20.3 välisenä aikana Rauman Itellan terminaalissa. Kyselyyn vastasi kaksitoista työntekijää viidestätoista mahdollisesta. Kolme työntekijää oli tuona aikana estynyt sairausloman takia.

Tutkimustulokset osoittivat, että pääosin työntekijät jaksavat hyvin työssään ja ovat työpaikkaansa tyytyväisiä. Muutamia asioihin kuitenkin tulee kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Esimerkiksi työilmapiirin ja työmoraalin suhteen pitää tehdä parannuksia, ettei tilanne pääse kehittymään huonompaan suuntaan.

COPING WITH WORKLOAD IN ROAD TRANSPORT INDUSTRY: CASE ITELLA LOGISTICS RAUMA

Saarni, Aku
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business and Administration
May 2013
Supervisor: Heinonen Eila
Number of pages: 54
Appendices: 1

Keywords: coping with workload, work community, management

The purpose of this thesis was to research how the employees of Itella logistics Rauma are coping with workload. In this thesis the coping with workload was divided in three different areas, which were: physical factors, psychic factors and how management effects to coping with workload. Although physical and psychic factors usually go together, I thought that this kind of division would be friendlier for the readers. Another target was to give operation recommendations to the target company, based on the survey.

The theory of the thesis included background information about the target company and the road transport industry in general. In addition coping with workload was conversed on physical factors, which included for example work time, occupational safety and ergonomics. Psychic factors were conversed on work atmosphere, work-related stress, burnout and workplace bullying. The third part was the effect of management to coping with workload. The theory part included also the research method, and the reasons why the chosen method was best for this survey.

Only quantitative questions were used in the survey form. The survey was carried out between the 18th March and 20th March in Itella Rauma terminal warehouse. 12 of 15 employees answered the survey. Three employees were on sick leave at that time.

The results of the survey indicated that the employees are coping well with workload and they are quite satisfied with their workplace. There were some things which need improvements in near future. For example work atmosphere and workplace morale need improvements, lest the development go worse.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KULJETUSALA	7
2.1	Työaikalaki kuljetusalalla	8
3	ITELLA OYJ.....	9
3.1	Itella Oyj:n missio, visio ja arvot.....	10
3.2	Itella Oyj:n taloudellinen tilanne	11
3.3	Itella Logistics Rauma	12
3.3.1	Organisaatiokaavio.....	13
4	TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	13
4.1	Fyysiset tekijät	15
4.1.1	Työaika.....	16
4.1.2	Työturvallisuus.....	17
4.1.3	Työergonomia	18
4.2	Psyykkiset tekijät	19
4.2.1	Ilmapiiri työpaikalla	20
4.2.2	Työstressi	21
4.2.3	Työuupumus.....	22
4.2.4	Työpaikkakiusaaminen.....	24
4.3	Johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen	25
4.3.1	Palautteen saaminen ja vastaanotto.....	25
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA VIITEKEHYS	26
5.1	Tutkimuksen tavoitteet	26
5.2	Viitekehys	27
6	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	28
6.1	Tutkimusmenetelmä.....	28
6.2	Validiteetti	29
6.3	Reliabiliteetti.....	29
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	30
7.1	Taustakysymykset.....	30
7.2	Monivalintakysymykset.....	31
7.2.1	Itella työpaikkana	32
7.2.2	Työn fyysiset ominaisuudet	33
7.2.3	Työn psyykkiset ominaisuudet.....	38
7.2.4	Johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen.....	41
8	YHTEENVETO	47

8.1 Toimintasuositukset	50
LÄHTEET	52
LIITE 1: TYÖSSÄJAKSAMISKYSELYLOMAKE	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoitus on pohtia työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä kuljetusalalla. Kohdeyritykseni Itella logistics Rauma haluaa selvittää, miten heidän työntekijänsä jaksavat työssään ja onko esimerkiksi työoloja syytä parantaa. Keskustelin opinnäytetyön aiheesta Rauman yksikön kuljetusesimiehen Timo Honkaheimon kanssa ja esille nousi työssä jaksaminen, koska työ on ajoittain kiireistä ennalta määrättyjen aikataulujen takia. Koska toimitettavan tavaran määrä sesonkiluonteisesti kasvaa rajusti, työntekijöiden on vaikea pysyä aikataulussa ja tämä taas aiheuttaa luonnollisesti stressaavia tilanteita.

Ala on henkilökohtaisesti hyvin tuttu, sillä olen työskennellyt Rauman Itellassa vuodesta 2010, ensin alihankkijan palveluksessa ja myöhemmin Itellan omana työntekijänä. Näin ollen minulla on paljon henkilökohtaista kokemusta ja tietoa yrityksestä ja sen työtavoista. Työ on ajoittain haastavaa juuri tiukkojen aikataulujen takia ja oman mausteensa siihen tuovat haasteelliset asiakastilanteet. Työ Itellassa on kuitenkin asiakaspalveluun painottuvaa, sillä suurin osa lähetyksistä toimitetaan suoraan asiakkaan kotiovelle. Asiakastilanteet ovat yleensä haasteellisia siksi, että Itellan omat säännöt ja asiakkaan toivomukset eivät kohtaa toivotulla tavalla.

Aihe on mielenkiintoinen myös ajankohtaisuutensa vuoksi, sillä kuljetusalalla pätevyysvaatimukset kasvavat. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kuljettajia on koulutettava lisää jotta he voivat jatkaa työssään. On ennakoitu, että tämä jatkossa vaikeuttaa kesätyöntekijöiden ja tuuraajien palkkausta huomattavasti. Työssä jaksamisen kannalta on vaara, että niin sanottujen varsinaisten kuljettajien työtaakka kasvaa entisestään. Koulutuskustannukset vaikuttavat negatiivisesti kuljetusyrityksiin ja näin ollen työpaikat saattavat olla joiltakin osin vaarassa. Moni yritys on jo nyt taloudellisesti vaikeuksia nousseiden polttoainekustannusten takia. Myös henkilöstöjohtamisen saralla työolot ja työssä jaksaminen ovat keskeinen keskustelun aihe.

2 KULJETUSALA

Kuljetusala on osa logistista ketjua ja alaan voidaan yleisesti ottaen sisällyttää lento-, meri- ja maantiekuljetukset. Seuraavassa keskitytään nimenomaan maantiekuljetuksiin ja siihen liittyvien seikkojen kuvaukseen.

Suomessa maantiekuljetukset ovat pääasiallinen tapa siirtää tavaraa paikasta toiseen. Yli 90 prosenttia kuljetuksista tapahtuu maanteitä pitkin. Tämä on lähinnä pakon sanelemaa, sillä Suomen rataverkko ja vesitiet ovat melko rajalliset koko maata ajatellen. Maantiekuljetusten työllistävä vaikutus on huomattava. Tavaraliikenteen kuljettajia on noin 70 000 henkilöä, taksiliikenteessä noin 17 000 ja linja-autoliikenteessä noin 15 000 kuljettajaa. Alan ammattiliitto ennustaa, että tulevaisuudessa kuljetusalalle avautuu noin 5000 uutta työpaikkaa. (www.kuljetusala.com, 9.1.2013)

Kuljetusalan työtehtävät perustasolla jakautuvat pääsääntöisesti tavara- ja henkilöliikenteen kesken. Alan erikoispiirteenä on, että sitä säädellään erittäin tarkasti viranomaisien taholta. Kuljettajan on otettava työssään huomioon varsinaisen ajamisen lisäksi paljon oman ja muiden turvallisuuteen liittyviä seikkoja. Muun muassa kuljettajan on tunnettava oman ajoneuvonsa liikennekelpoisuuteen liittyvät tekijät, osattava lastaukseen liittyvät säädökset ja ennen kaikkea osattava kuljettaa ajoneuvoa turvallisesti ja vastuullisesti. (www.kuljetusala.com, 9.1.2013)

Juuri tällä hetkellä kuljetusala on muutosten kourissa ja alalla konkurssien määrä on kasvanut huomattavasti. Varsinkin pienet kuljetusyrietykset ovat vaikeuksissa. Yleisempänä syynä on yksinkertaisesti se, että yritykset eivät ole saaneet siirrettyä kustannusten nousua hintoihin. Varsinkin polttoaineveron nousu on rasittanut alaa kovalla kädellä. Liki kolmannes kuljetusyrittäjistä arvioi, että kannattavuus laskee edelleen. Alkuvuodesta 2011 oli haettu 114 kuljetusyritystä konkurssiin. (Mättö 2011)

Myös tiukemmat ammattipätevyysvaatimukset ovat kuohuttaneet mielipiteitä. Euroopan Unionin direktiivi ammattipätevyysvaatimusten tiukentamisesta tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikilta kuljettajilta vaaditaan lisäkoulutusta jotta he voivat jatkaa ammatissaan. Tarkoituksena on parantaa tieliikenneturvallisuutta. Direktiivi ei

erottele tuoreita kuljettajia ja kokeneempia kuljettajia keskenään. Myöskään varsin naisten ammattiin valmistuneiden ja niin sanottujen keikkakuljettajien välillä ei tehdä eroa. Direktiivin päällimmäisenä tarkoituksena on nimenomaan parantaa tuuraajien ja kesätyöntekijöiden valmiuksia työssään. Tuuraajat ja kesätyöntekijät nimittäin ovat harvoin koulutettuja kuljettajia, vaan ovat autokoulusta hankkimansa taidon varassa. Alan yrittäjät ovat huolissaan siitä, ettei tarvittavan koulutuksen saaneita tuuraajia ja kesätyöntekijöitä löydy tarpeeksi. Lisäksi direktiivi on aiheuttanut närää kustannuksien nousun takia, sillä koulutuskustannukset lankeavat yrittäjien harteille. Direktiivi astuu linja-auton kuljettajien osalta voimaan syyskuussa 2013 ja kuorma-autonkuljettajilla vuotta myöhemmin. (Kuljetusala vaatii ammattipätevyyttä 2012)

2.1 Työaikalaki kuljetusalalla

Kuljetusalalla työaikalaki on erittäin tiukka, koska se on yksi suurimmista työ- ja tieliikenneturvallisuuden vaikuttavista tekijöistä. Työaikalalla säädellään kuljettajan ajo- ja lepoaikaa. Lakia sovelletaan kaikissa yleisillä teillä tapahtuvassa tavara- ja henkilöliikenteessä, lukuun ottamatta paketti- ja henkilöautolla tapahtuvaa kuljetusta.

Työaikalasta ja sen säädöksistä puhuttaessa on hyvä kertoa muutamista termeistä. Laissa määritellään viikko ajaksi, joka alkaa maanantaina kello 00.00 ja päättyy sunnuntaina kello 24.00 eli kyseessä on niin sanottu kalenteriviikko, eikä mikä tahansa seitsemän päivän ajanjakso. Vuorokaudella tässä tapauksessa tarkoitetaan mitä tahansa 24 tunnin ajanjaksoa. Lepojalla tarkoitetaan minimissään tunnin pituista lepoaikaa. Tätä lyhyemmät lepoajat määritellään tauoiksi kuitenkin niin, että tauko on vähintään 15 minuutin pituinen.

Ajojaksi määritellään aika, joka kuluu ajoneuvonkuljettamiseen ja liikenteestä johtuviin pysähdyksiin. Ajoaika voi olla yhtä vuorokautta kohden yhdeksän tuntia, mutta sitä voidaan pidentää kymmeneen tuntiin kaksi kertaa viikon aikana. Pitää kuitenkin muistaa, että kahden viikon aikana ajoaikaa saa olla enintään 90 tuntia. Ajoaikaasi tarkastellaan 24 tunnin ja kahden viikon jaksoissa.

Taukoa kuljettajan on pidettävä vähintään 45 minuuttia jokaista neljän ja puolen tunnin pituista ajojaksoa kohden. Taukoa voidaan pitää myös 15 minuutin jaksoissa siten, että viiden tunnin ja 15 minuutin tauon yhteiskertymä on 45 minuuttia. Muu työskentely on tauon aikana kielletty.

Kuljettajan tulee vuorokauden aikana pitää 11 tunnin pituinen yhtäjaksoinen vuorokausilepo. Lepoaikaa voidaan kolmena vuorokautena viikossa vähentää yhdeksään tuntiin. Edellytyksenä on, että menetetyt lepoajan saa niin sanotusti takaisin ennen seuraavaa viikkoa jonkin vuorokausi- tai viikkolevon yhteydessä. Viikon mittaisella ajanjaksolla kuljettajan tulee pitää vähintään 45 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Tämä lepo on pidettävä viimeistään kuudennen ajopäivän jälkeen.

Kuljetusyritys on velvollinen organisoimaan työ siten, että kuljettajan on mahdollista noudattaa työaikalakia. Yritys on myös velvoitettu valvomaan lain noudattamista ja sen on puututtava mahdollisiin rikkeisiin niiden estämiseksi jatkossa. Vaikka poliisi ja työsuojeluviranomaiset vastaavat viranomaisuusvalvonnasta, on kuljetusyritys ensisijaisessa vastuussa lain noudattamisesta. (AKT:n kotisivut 2013)

3 ITELLA OYJ

Itella Oyj:llä ja sen edeltäjällä Suomen Postilla on pitkä historia takanaan. Postin toiminta alkoi jo vuonna 1638, jolloin kenraalikuvernööri Pietari Brahe perusti Suomen postilaitoksen. Voidaan ajatella, että perusperiaate on säilynyt samana läpi vuosisatojen, vaikka nykyisen Itellan toiminta on täysin erilaista kuin 1600-luvulla. Yrityksen toiminnassa on vuosien saatossa ollut paljon mullistavia muutoksia. Huomattavimmat muutokset keskittyvät varsinkin 1990- ja 2000-luvulle, jolloin Itellan toiminta on monipuolistunut huomattavasti. Suurimmat muutokset ovat olleet:

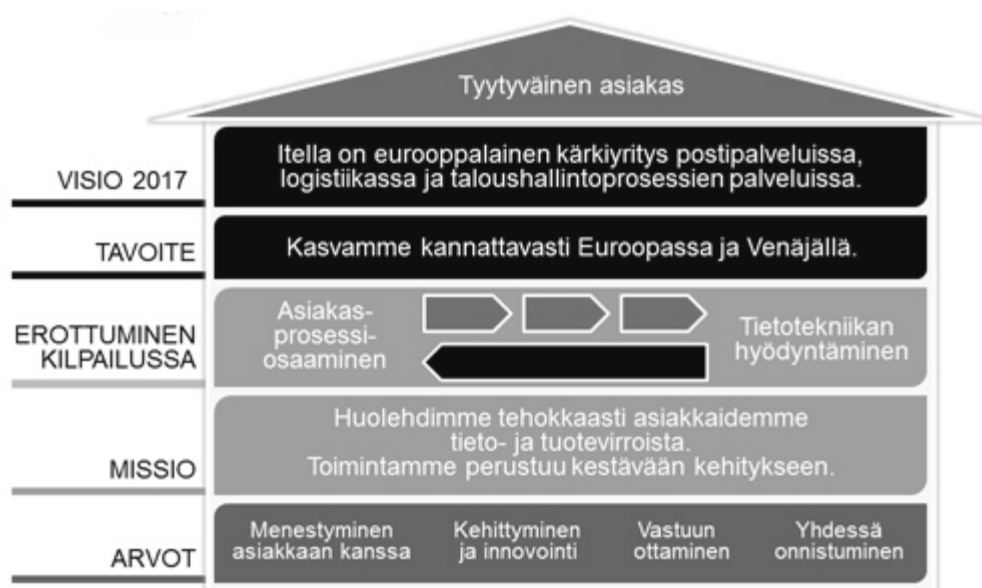
- Vuonna 1994: Posti- ja telelaitoksen muuttaminen osakeyhtiöksi nimellä Suomen PT Oy, jonka tytäryhtiöiksi tulivat Suomen Posti

Oy ja teletoimintaa harjoittava Telecom Finland Oy (myöhemmin Sonera Oy).

- Vuonna 1998: Suomen Posti Oy:n ja Sonera Oy:n eriyttäminen omiksi, suoraan valtion omistamiksi, yhtiöikseen.
- Vuonna 2001: Suomen Posti Oy:stä muuttaminen julkiseksi osakeyhtiöksi.
- Vuonna 2007: Suomen Posti Oyj:n nimi muutetaan Itella Oyj:ksi, syynä toiminnan kansainvälistyminen ja monipuolistuminen. (Itella Oyj:n kotisivut 2013)

Itella Oyj:stä puhuttaessa on muistettava, että koko osakekannan omistaa Suomen valtio. Tämän takia Itellan on noudatettava muutamia erikoissääntöjä. Näistä tärkeimpänä on mainittava palveluvelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että Itella Oyj:n on Suomen lain mukaan tuotettava kaikissa Suomen kunnissa arkisin toimivat kirje- ja pakettipalvelut. Itellan toiminta on muuttunut radikaalisti vuosikymmenien saatossa. Toiminnan painopiste on siirtynyt yksityisten ihmisten kirjeiden toimittamisesta enemmän yritysten vaatimien palvelujen tarjontaan. Jopa 96 prosenttia liikevaihdosta tulee yrityksiltä ja yhteisöiltä. Tärkeimmiksi asiakastoimialoiksi ovat nousseet kauppa, palvelut ja media. (Itella Oyj:n kotisivut 2013).

3.1 Itella Oyj:n missio, visio ja arvot



Kuvio 1. Itellan Konsernistrategia 2013–2017 (Itella Oyj:n kotisivut 2013)

Itellan missiona on toimittaa asiakkaan tärkeät lähetykset perille sekä sähköisesti että fyysisesti ja sitoutua kestävään kehitykseen. Itellan tarkoitus on vastuullisesti niin ympäristöä, yhteiskuntaa kuin henkilöstöäkin kohtaan. Itella Oyj:n visiona on olla eurooppalainen kärkiyritys postipalveluissa, logistiikassa ja taloushallintoprosessien palveluissa. Kaikki päivittäinen toiminta perustuu yrityksen yhteisiin arvoihin: Menestykseen asiakkaan kanssa, kehittymiseen ja innovointiin, vastuun ottamiseen ja yhdessä onnistumiseen. (Itella Oyj:n kotisivut 2013).

3.2 Itella Oyj:n taloudellinen tilanne

Itella Oyj:n viimeisimpien taloustietojen mukaan, joka on osavuosikatsaus tammi-syyskuu 2012, Itella-konsernin liikevaihto kasvoi 1,6 prosenttia, ollen 1 404,1 miljoonaa euroa. Liikevaihto nousi Itellan viestinvälityspalveluissa ja logistiikkapalveluissa. Informaatiopalveluissa liikevaihto pysyi ennallaan. Yhtiön tulos parani myös tammi-syyskuussa ollen 40,4 miljoonaa euroa. Liiketoimintaryhmistä ainoastaan logistiikkapalveluiden tulos heikkeni hieman. Yhtiön rahavirrat kasvoivat huomattavasti vastaavana aikana ja se oli ennen investointeja 55,8 miljoonaa euroa. Sijoitetun pääomantuotto oli kuusi prosenttia. Yhtiön henkilöstön määrä laski verrattuna vuoden 2011 vastaavaan aikaan, joka osittain selittyy sillä, että Itella vähensi postikonttoreiden määrää maanlaajuisesti.

Konsernin avainluvut	1.-9./2012	1.-9./2011
Liikevaihto, milj. euroa	1 404,1	1 382,0
Liiketulos (oikaistu), milj. euroa *)	40,4	7,0
Liiketulos (oikaistu), % *)	2,9	0,5
Liiketulos, milj. euroa	29,9	-25,6
Liiketulos, %	2,1	-1,9
Tulos ennen veroja, milj.euroa	23,8	-33,1
Tilikauden tulos, milj. euroa	9,1	-37,1
Oman pääoman tuotto (12 kk), %	2,3	-4,4
Sijoitetun pääoman tuotto (12 kk), %	6,0	-0,6
Omavaraisuusaste, %	48,1	47,3
Nettovelkaantumisaste (Gearing), %	22,3	31,0
Bruttoinvestoinnit, milj. euroa	64,8	66,9
Henkilöstö keskimäärin	27 391	28 711

*)Oikaistu = ilman kertaluonteisia eriä.

Taulukko 1. Itella-konsernin avainluvut yhtiön osavuosikatsauksessa.

Konsernin lukuja voidaan pitää kohtuullisen hyvinä, kun muistetaan maailmanlaajuisen taloustilanne. Alkuvuoden pienen nousun jälkeen luvut hieman notkahtivat, mutta pysyivät silti tyydyttävällä tasolla. Katsauskauden merkittävämpänä muutoksena voidaan pitää VR Transpointin kappaletavaralogistiikan hankinta VR Groupilta ja sen sulauttaminen osaksi Itella Logistiikkaa. Liiketoimintakaupan johdosta Itellalla on Suomen laajin terminaaliverkosto ja kuljetuskapasiteetti. Tämä muutos ei vielä näy edellä olevissa luvuissa kovinkaan vahvasti, koska hankinta sijoittui katsauskauden loppuun. (Itella Oyj:n kotisivut 2013).

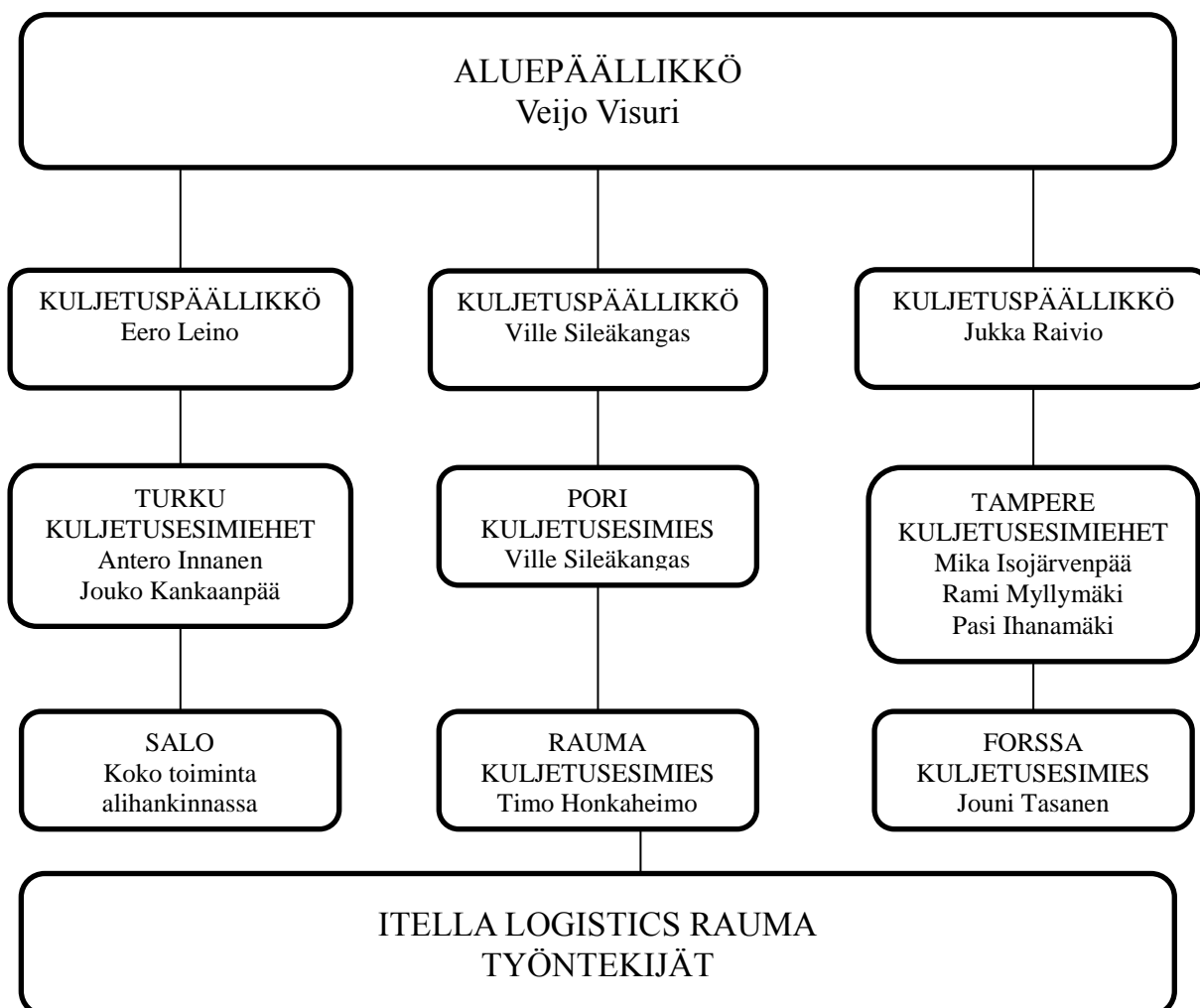
3.3 Itella Logistics Rauma

Rauman Itella Logistics toimii Rauman lisäksi ympäristökunnissa, joissa kuljetuskapasiteetti on rajallinen. Rauman Itella ajaa päivittäin 12 eri työvuoroa ja jokaisen vuoron pituus on normaalisti kahdeksan tuntia. Yksikössä työskentelee yhteensä 17 kuljettajaa ja yksi kuljetusesimies. Kerrallaan työskentelee 12 kuljettajaa, mutta niin sanottuja ylimääräisiä kuljettajia tarvitaan varsin usein sairauslomien tuuraajina ja tietenkin vuosilomien tuuraajina. Näiden lisäksi Rauman Itellalla on neljä alihankkija yritystä, jotka pääsääntöisesti avustavat tapauksissa, joissa tarvitaan isompaa kalustoa. Itellan toiminta Raumalla voidaan jakaa kahteen osaan, eli yksittäisten pakettien ja suurempien kuljetusyksiköiden toimittamiseen sekä ruokakuljetuksiin. Rauman Itellalla on sopimus Rauman kaupungin kanssa siitä, että Itella toimittaa ruuat päiväkoteihin, kouluihin ja vanhankoteihin. Ruokakuljetusten osuus on melko suuri päivittäisessä työssä, sillä esimerkiksi vanhainkoteihin ruokaa toimitetaan useita kertoja päivässä. Lisäksi Itellalla on sopimukset kahden huonekaluyrityksen kanssa, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että Rauman yksikkö hoitaa kalusteiden kotiinkuljetukset ja joissain tapauksissa myös kalusteiden kokoamisen. Näin ollen tehtävien kirjo kasvaa yllättävänkin laajaksi (Timo Honkaheimo, henkilökohtainen tiedonanto 30.1.2013)

Rauman yksikkö kuuluu Länsi-Suomen alueeseen, jonka pääyksikköjä ovat Turku, Pori ja Tampere. Lounais-Suomen aluepäällikkönä toimii Veijo Visuri, jolla on alaisinaan kolme kuljetuspäällikköä. Kuljetuspäälliköillä on vastuullaan omat alueensa, jotka taas edelleen jakautuvat pienempiin yksiköihin. Nämä kolme niin sanottua pää-

aluetta ovat Turku, Tampere ja Pori. Rauman yksikkö, kuljetusesimiehenään Timo Honkaheimo, toimii Porin alaisuudessa. Vaikkakin Rauman yksikkö on Porin yksikön alaisuudessa, kaikki Raumalle tulevat ja lähtevät lähetykset kulkevat Tampereen postikeskuksen kautta. (Timo Honkaheimo, henkilökohtainen tiedonanto 30.1.2013)

3.3.1 Organisaatiokaavio



Kuvio 2. IteLLa Logisticsin Lounais-Suomen alueen organisaatiokaavio. (2012)

4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työssä jaksaminen on avainasemassa, kun puhutaan tehokkaasta ja tuottavasta työnteosta. Työssä jaksamisesta on puhuttu jo yli 20 vuotta, mutta aikaisemmin tutkimukset ovat keskittyneet vain negatiivisiin puoliin, kuten esimerkiksi työuupumukseen ja fyysisiin sairauksiin. Työssä jaksamisesta puhuttaessa syytä onkin purettua ennalta ehkäisyyn, jonka avulla voidaan välttyä varsinaisilta seurauksilta ja näin ollen säästetään aikaa, rahaa ja ennen kaikkea työntekijää itseään. Termistä työssä jaksaminen saattaa nousta mieleen sen kielteinen merkitys eli ajatellaan automaattisesti, ettei työntekijä voi hyvin työssään. Edellä mainittuun ajatusmalliin pitää tulla täyskäännös ja ajatella, että juuri jaksaminen kertoo pahoinvoinnin poissaolosta. (Hakanen 2005, 27–29)

Työssä jaksamisen suurimpana esteenä pidetään työn kuormittavuutta eli työntekijä ei koe selviytyvänsä kiireestä ja työn määrästä. Yhä useammin esiin nousevat myös pettymys ja epäluottamus johtamiseen, huonot ihmissuhteet sekä työpaikan heikentynyt ilmapiiri. Nykyisin huomiota työterveydenhuollossa annetaan myös psyykkiselle jaksamiselle yhä enenevässä määrin. Tutkimuksissa on havaittu, että yhä useammin sairauspoissaolot eivät johdu varsinaisista sairauksista tai fyysisestä vammasta, vaan työntekijöiden välisistä ristiriidoista ja huonosta ilmapiiristä. (Mäkipeska ym. 2005, 11–12)

Organisaatioissa ja työyhteisöissä on pikkuhiljaa havahduttu pelkkien taloudellisten mittareiden riittämättömyyteen. Esimerkiksi taloudellisen pääoman rinnalle ovat nousseet henkinen ja sosiaalinen pääoma. Henkisen pääoman tarkoituksena on mitata työntekijöiden osaamistasoa ja sen vaikutusta organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Itse asiassa henkinen pääoma on määrävässä asemassa, kun puhutaan tavoitteiden saavuttamisesta koko työyhteisön näkökulmasta katsottuna. Vaarana on, että henkinen pääoma niin sanotusti alennetaan muiden tuotannontekijöiden tasolle, jolloin on mahdollista, että yksilön ja organisaation arvot eivät ole yhteneväiset. Tuloksena on se, että yksilö jättää voimavarojaan ja osaamistaan käyttämättä eli eivät viitsi panostaa omaan tekemiseensä. Tuoreimpana käsitteenä mukaan on tullut sosiaalisen pääoman käsite, jonka tarkoituksena on puntaroida sosiaalisia ominaisuuksia. Työyhteisön kannalta eriarvoisen tärkeää sosiaalisessa pääomassa ovat verkostot, yhteiset normit ja luottamus niihin. Sosiaalisen pääoman tarkoituksena on tukea taloudellista ja henkistä pääomaa, jotta niiden käytettävyys ja lisäarvon tuottavuus voitaisiin mak-

simoida. Sosiaalisen pääoman määrää voi lisätä kehittämällä työyhteisön rakenteita ja järjestelmiä eteenpäin. Jotta kehittäminen olisi tuloksellista, on sosiaalista pääomaa konkretisoitava ja pilkkoa pienempiin yksiköihin. Sosiaalisen pääoman pitäisi sisältää ainakin:

- työntekijöiden keskinäiset suhteet
- johtamisen selkeys
- yhteisten normien ja arvojen hyväksyminen
- tiedon kulku
- vuorovaikutus

Yllä mainittujen henkisen ja sosiaalisen pääoman syvin olemus on siis parantaa työyhteisön ja koko organisaation elinkelpoisuutta, joka viime kädessä auttaa yksittäistä työntekijää jaksamaan työssään. Nämä käsitteet oikein käytettyinä ovat myös ennaltaehkäisevässä asemassa työssä jaksamisen suhteen. (Mäkipeska ym. 2005, 14–16)

4.1 Fyysiset tekijät

Fyysinen hyvinvointi on työssä jaksamisen perusta. Ilman fyysistä energiaa on mahdotonta toimia millään lailla. Fyysisen energian ylläpito lähtee liikkeelle varsin yksinkertaisista asioista kuten esimerkiksi:

- riittävästä levosta
- ruokavaliosta
- tietoisesta hengityksestä
- riittävästä liikunnasta
- työergonomiasta

Ihminen tarvitsee keskimäärin seitsemästä kahdeksaan tuntia unta vuorokaudessa, jotta toipuisimme edellisen päivän rasituksista ja saadaksemme tarpeeksi energiaa seuraavaa päivää varten. Mikäli uni jää jatkuvasti liian vähälle vireystasomme laskee väijäämättä ja mahdollisuus muun muassa oppimisvaikeuksiin sekä asioiden unohteluun lisääntyy. Vireystason laskeminen aiheuttaa usein myös vastustuskyvyn alentumista, verenpaineen nousua ja mielialanvaihteluja. Näin ollen on erittäin tärkeää huolehtia riittävästä unen saannista. (Rytikangas 2011, 28–30)

Ruokavalio näyttölee suurta osaa fyysisen jaksamisen kannalta. Meidän kaikkien pitäisi jaksaa huolehtia siitä, mitä syömmme. Kohtuus ruuan suhteen olisi hyvä pitää mielessä, sillä terveellisen ruokavalion ei tarvitse merkitä totaali kieltäytymistä minään ruoka-aineen suhteen. Pienet annokset monta kertaa päivässä auttavat jaksamaan läpi työpäivän. On myös syytä muistaa riittävä nesteytys, sillä pienikin nestevajaus aiheuttaa 20 prosentin laskun fyysisessä ja psyykkisessä suorituskyvyssä. (Rytikangas 2011, 30–31)

Niin itsestään selvä asia kuin hengittäminen voi niin sanotusti unohtua, varsinkin kiireen keskellä. Voimme parantaa suorituskykyä hengittämällä tietoisemmin. Pysähtymällä ja hengittämällä syvään voimme alentaa stressin tunnetta ja samalla aivomme saavat enemmän happea ja näin ollen toimivat paremmin saadaksemme enemmän tehoja irti. Tietoisen hengityksen avulla myös monet fyysiset oireet helpottavat, kuten esimerkiksi, erilaiset lihasjännitykset ja krampit. (Rytikangas 2011, 30)

Vaikka rankan työpäivän jälkeen haluaisi vain levätä, ei pidä unohtaa liikuntaa suorituskyvyn ylläpitäjänä. Säännöllinen ja monipuolinen liikunta takaavat jaksamisen työssä nyt ja tulevaisuudessa. Hyvä peruskunto lisää hyvinvointiamme työssä ja sen ulkopuolella varttuneemmallakin iällä. Monipuolinen liikunta käsittää kestävyuden, lihaskunnon sekä liikkuvuuden eli lenkkipolut, punttisali ja tarkoituksen mukaiset venyttelyt on syytä ottaa mukaan viikko-ohjelmaan. (Rytikangas 2011, 32–33)

4.1.1 Työaika

Työaika on se aika, jonka työntekijä käyttää työnsä tekemiseen. Työajaksi lasketaan myös aika, jonka työnantaja velvoittaa olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. On kuitenkin huomioitava, että monet työhön ja sen tekemiseen liittyvät ajat eivät kuitenkaan ole työaikaa. Lepoaikoja ei lasketa työajaksi, lukuun ottamatta päivittäistä lepoaikaa, jonka työntekijän on pakko viettää työpaikalla. Yleensä kyseessä on ruokatauko. Työmatka ei myöskään ole työaikaa, vaikka työntekijälle maksettaisiinkin siitä korvausta. Poikkeuksena työ, jonka luonne vaatii matkustamista työpäivän aikana. (Saarinen 2005, 246–248)

Työajan ei välttämättä tarvitse olla aina enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, vaan työpaikalla voidaan käyttää erilaisia variaatioita työn luonteesta riippuen. Säännöllisen työajan lisäksi voidaan käyttää esimerkiksi jaksotyötä tai liukuvaa työaika. Jaksotyötä saa tosin käyttää vain työaikalaissa määritetyillä aloilla, kuten esimerkiksi majoitus- ja ravintola-alalla. Jaksotyö voidaan järjestää siten, että kolmen viikon aikana työaika on enintään 120 tuntia tai kahden viikon aikana enintään 80 tuntia. Jaksotyö poikkeaa myös siltä osin, että siinä ei ole rajoituksia säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan suhteen. Jaksotyössä työaika on myös mahdollista järjestää siten, että kuuden viikon aikana työaika on enintään 240 tuntia. Työaika on kuitenkin kuuden viikon aikana jaettava siten, että kolmen viikon yhteen laskettu työaika saa olla enintään 128 tuntia. Liukuvan työajan ei taas rajoiteta alakohtaisesti, vaan siitä voidaan sopia vapaasti työntekijän ja – antajan kesken. Liukuvaa työaika noudatettaessa sovitaan, että työntekijä voi itse päättää työn alkamis- ja päättymisajankohdan sovitun aikaikkunan puitteissa. Liukuvaa työaika käytettäessä on hyvä sopia kiinteä työaika, jonka työntekijä on vähintään velvollinen olemaan työpaikallaan. Työajan ylityksiä vastaavasti tulee kompensoida lyhyemmillä työpäivillä siten, että työviikon pituus on keskimäärin 40 tuntia. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 63–67)

4.1.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus on perinteisesti mielletty asiaksi, joka ehkäisee tapaturmia ja niin sanottuja ammattitauteja. Kuitenkin nykyinen laki on laajentanut työturvallisuuden käsitettä ratkaisevasti. Työturvallisuuslakiin sisältyvät nykyään henkinen kuormittavuus, väkivallan uhka, häirintä ja muu epäasiallinen käytös työympäristössä. Koska edellä mainitut asiat ovat nimenomaan merkitty lakiin ja ovat laissa määriteltyjä asioita, on työnantajalla velvollisuus huolehtia lain toteuttamisesta siinä määritellyllä tavalla. (Saloheimo 2006, 13–15)

Työturvallisuuslain periaatteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja näin muodoin turvata työntekijöiden työkyky sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja. Laissa säädetyillä velvoitteilla edistetään myös työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista, vaikka nämä seikat eivät kuulukaan varsinaisen lain piiriin. Vaik-

ka työkykyyn vaikuttavat monet työn ulkopuoliset asiat, niin Työturvallisuuslaki keskittyy vain niihin seikkoihin, joita voidaan säädellä työturvallisuuden ja terveellisyiden pohjalta. Työnantajan velvoitteena on huolehtia siitä, että työstä ei aiheudu vaaraa tai terveydellisiä haittavaikutuksia työntekijälle. Työpaikasta ja – tehtävästä riippuen, säännöksissä edellytetään, ettei vaaraa ole tai vaara on mahdollisimman vähäinen. Kuitenkin perimmäinen tarkoitus on minimoida työntekijään kohdistuvat riskitekijät alasta ja tehtävästä riippumatta. Laki keskittyy vieläkin ensisijaisesti tapaturmiin ja ammattitauteihin, mutta lain henki ja painopiste ovat siirtymässä kohti kokonaisvaltaisempaa ajattelua.

Työturvallisuuslakia sovelletaan lähes kaikkeen palkkatyöhön. Lain soveltamisen ehtona on, että työnantajan ja työntekijän välillä on työsuhde. Muunlaisessa työssä työturvallisuus lakia ei sovelleta eli yrittäjät ja ammatinharjoittajat jäävät lain ulkopuolelle, kuitenkin niin, että yrittäjän tai ammatinharjoittajien on suojeltava työntekijöitään. (Kuikko 2006, 17–21)

4.1.3 Työergonomia

Perinteisesti työergonomiiaa pidetään toimintana, joka keskittyy fyysisen työympäristön kehittämiseen pitäen sisällään muun muassa työpisteen ominaisuuksien kehittämistä. Työergonomia on kuitenkin paljon laaja-alaisempi käsite. Työergonomian perusta on fyysinen ja psyykinen toiminta teknisiä ratkaisuja käytettäessä. Määritelmänä voidaan käyttää sitä, että työergonomiassa tutkitaan ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutusta ja näiden kehittämistä työntekijän hyvinvoinnin ja työtehon parantamiseksi. Tavoitteena on siis parantaa ihmisen hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä järjestelmän tehokasta toimintaa. Kansainvälisen ergonomiayhdistyksen mukaan työergonomiassa voidaan erottaa kolme eri pääaluetta:

- fyysinen ergonomia
- kognitiivinen ergonomia
- organisatorinen ergonomia

Fyysinen ergonomia tarkoittaa työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelua. Kognitiivisella ergonomialla taas tarkoitetaan järjestelmien ja

niiden käyttöliittymien ja tiedon esittämistapojen suunnittelua. Organisatorinen ergonomia käsittelee henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen suunnittelua sekä tuotannon, toiminnan laadun ja yhteistyön kehittämistä. (Launis ym. 2011, 19–20)

Ergonomian pyrkimyksenä on, että kaikki laitteen tai ympäristön suunnitellusta käyttäjäkunnasta pystyvät käyttämään laitetta tai toimimaan ympäristössä tehokkaasti ja ilman häiriöitä. Tämä siis tarkoittaa sitä, että työntekijän fyysiset ominaisuudet eivät saa olla esteenä työhön ottamiseen tai töiden jakamiseen, poislukien tietysti erittäin raskaiksi luokiteltavat työtehtävät. Samaa periaatetta voidaan soveltaa myös erilaisien järjestelmien kohdalla, jotka eivät niinkään vaadi fyysistä toimintaa. Tällöin tulee ottaa huomioon järjestelmien käyttäjäystävällisyys, eli järjestelmän käyttö on helppo oppia ja käytössä otetaan huomioon, että käyttäjät saattavat olla osaamiseltaan eritasoisia. (Launis ym. 2011, 21)

4.2 Psykkiset tekijät

Psykinen hyvinvointi on noussut esiin pitkälti työkentän muutoksen takia. Karkeasti eroteltuna fyysinen työ on väistynyt niin sanotun henkisen työn tullessa tilalle. Työ on hyvin pitkälti niin sanottua ajatustyötä, joka on tuonut esiin muun muassa osaamiseen, sosiaalisiin taitoihin ja työn hallintaan liittyviä seikkoja. Myös epävarmuus on nostanut henkistä kuormittavuutta, sillä nykyään ajaudutaan helpommin pätkätöihin ja näin ollen tulevaisuuden suunnittelu on entistä haastavampaa. (Piha 2004, 16–17)

Perinteisesti työssä jaksamista ja sen kuormittavuutta on ajateltu pelkästään fyysisen jaksamisen näkökulmasta. Nykyään yhä enemmän keskitytään myös psyykkiseen puoleen. Yhä useammin sairauspoissaolot ja muut työpaikan ongelmat ovat lähtöisin psyykkisen hyvinvoinnin puutteesta. Henkisen hyvinvoinnin uhkana ovat yleisesti ottaen huono työilmapiiri, jatkuva kiire ja epäasiallinen käytös työpaikalla. Mikäli tämän kaltaisia asioita ei käsitellä, ovat seuraukset jokseenkin tuhoisia. Jatkuva kiireen tunne voi johtaa pahimmassa tapauksessa työuupumukseen ja epäasiallinen käytös saattaa kärjistyä suoranaiseksi työpaikkakiusaamiseksi. (Jabe 2010, 52–53)

Työpaikoilla kollektiivisen henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on haastavaa, koska ihmiset reagoivat hyvin yksilöllisesti henkisiin ärsykkeisiin. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää vaikkapa työpaikkahuumoria. Toinen voi pitää ronskia vitsailua hyvänä piristysnä työn keskellä, kun taas toisen mielestä se täyttää epäasiallisen käytöksen tunnusmerkistön. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 108–109)

Henkisestä hyvinvoinnistaan pystyy ja täytyykin pitää huolta. Ennaltaehkäisy on tässäkin asiassa helpoin ja kivuttomin tie. Liikunta on avainasemassa, sillä tutkimusten mukaan se on myös erittäin tehokas henkisen kunnon kohottaja ja ylläpitäjä. Liikunta ehkäisee muistin heikkenemistä ja edistää älyllistä toimintaa. (Manka 2006, 214)

4.2.1 Ilmapiiri työpaikalla

Työilmapiirillä tarkoitetaan pääsääntöisesti sitä, miten yksilö näkee työpaikkansa sosiaalisen ympäristön. Työilmapiiri on myös työntekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena syntynyt mielikuva, joka vaikuttaa yksittäisen työntekijän ajatuksiin ja konkreettisiin toimiin työpaikalla. (Juuti 2006, 232–233)

Hyvän työilmapiirin syntymiseen tarvitaan keskinäistä luottamusta. Luottamus työpaikalla ja sitä kautta hyvä työilmapiiri syntyvät usein yhteisöllisesti. Parhaimmassa tapauksessa yhteisöllisyys syntyy ja vahvistuu ikään kuin sivutuotteena yhteistoiminnan ja keskinäisen vuorovaikutuksen kautta. Siihen kuitenkin vaaditaan työpaikka, jonka jäsenet jakavat yhteisen käsityksen työyhteisön perustehtävästä. Hyvä työilmapiiri vaatii sitoutumista ja aktiivista otetta niin johdolta kuin työntekijöiltäkin.

Työilmapiiri pohjautuu hyvin pitkälti työkuultuuriin. Organisaation tulee näin ollen selvittää seuraavat työkuultuuriin liittyvät asiat:

- työmoraalin määrittely
- vuorovaikutuksen toimivuus
- sidosryhmien kohtelu.

Myönteinen työilmapiiri vaikuttaa sisäiseen toimivuuteen ja sitä kautta yrityksen tehokkuuteen ja menestykseen. Negatiivinen ilmapiiri nakertaa työmotivaatiota ja

työssä jaksamista. Myönteinen ilmapiiri vaatii sen, että työyhteisön jäsenet tuntevat itsensä tasaveroisiksi muihin nähden ja heidän pitää pystyä luottamaan toisiinsa. Tavallisesti paras lääke tähän on se, että työntekijöillä on yhteinen suunta ja kaikkien sisäistävä ajatus yrityksen tavoitteista ja arvomaailmasta.

4.2.2 Työstressi

Työstressi on syytä erottaa työuupumuksesta, vaikkakin pitkään jatkunut työstressi saattaa johtaa työuupumukseen. Läheskään aina työstressiä ei koeta negatiivisena asiana. Mikäli työntekijä pitää työstään ja kokee saavansa tarpeeksi haasteita työnsä kautta, voi tiettyyn rajaan asti ulottuva stressi vain tehostaa työntekoa. Lyhytaikaisen stressitilan seurauksena kehon sekä mielen vireystila kohoaa ja näin ollen työntekijä pystyy parempiin suorituksiin. Avainasiana on se, että stressitila on lyhyt kestoaltaan ja sen jälkeen elimistö elpyy entiselleen. On kuitenkin tärkeätä muistaa, että pitkäaikainen stressitila ajaa työuupumukseen. (Manka 2006, 173–174)

Työuupumuksen välttämiseksi, olisi tärkeätä tunnistaa, milloin niin sanottu positiivinen stressi kääntyy negatiiviseksi. Jokainen reagoi stressiin omalla tavallaan, joten jokaisen tulisi miettiä missä raja kulkee. Negatiivinen stressi voi iskeä salakavalasti pitkän ajan kuluessa. Yleensä oma keho alkaa ilmoittaa työstressistä: uni muuttuu katkonaiseksi sekä niska ja hartiat alkavat oireilla. Yleistä on myös muistin väliaikainen heikkeneminen ja se, että yksilö ärtyy entistä herkemmin. Haitalliseen stressiin liittyy myös yleinen negatiivinen asennoituminen työtehtäviin ja – tovereihin. Tämä johtuu siitä, että kielteinen asennoituminen on puolustusmekanismi epäonnistumista ja väsymystä vastaan. (Manka 2011, 176–177)

Työstressistä selvitäkseen ei riitä, että keskitytään pelkästään yksilön oireiden hoitoon. Työstressin kokonaisvaltainen ja tehokas hoito vaatii myös toimenpiteitä liittyen itse työhön, sen organisointiin ja stressitekijöihin. On ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä pystyy erottelemaan, milloin vaatimustaso nousee kohtuuttomaksi. Tällöin työntekijän on opeteltava olemaan rohkea ja nostettava asia esille, sillä ei ole missään nimessä tarkoituksenmukaista sietää ihan mitä tahansa. Olipa vastapelurina joko kollega tai esimies. (Räisänen 2012, 107)

Yksilötasolla työstressistä selviämiseen auttaa hallintakyvyn lisääminen ja niin sanottu työstressirokotus. Sen tarkoituksena on parantaa stressiin sopeutumista ja hyödyntää yksilön jo valmiina olevia, piileviä voimavaroja. Työstressirokotus koostuu kolmesta eri osa-alueesta:

- tilanteen uudelleen määrittely
- ajattelu- ja toimintatapojen analysointi
- opittujen keinojen asteittainen soveltaminen käytäntöön.

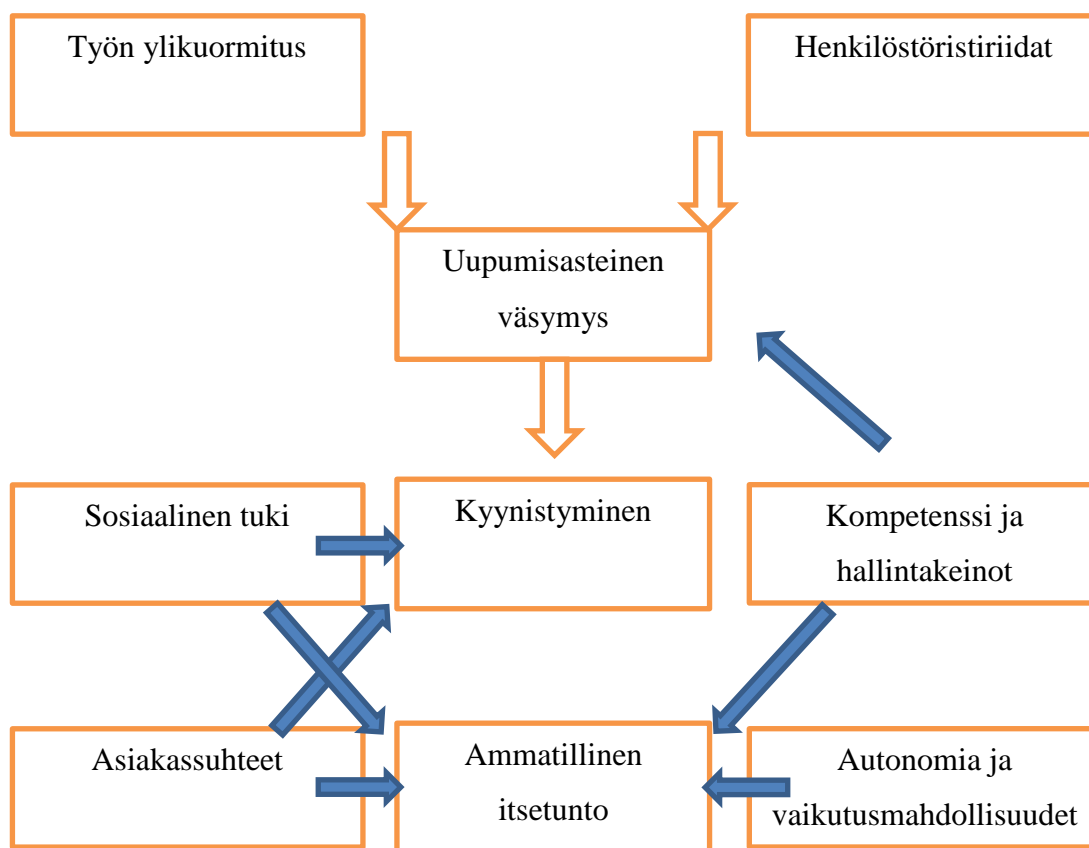
Saadakseen hallinnan tunteen takaisin, ihmisen on otettava askel passiivisesta uhrista aktiivisemmaksi toimijaksi. Stressitunteiden torjuminen aiheuttaa vain lisää stressiä. Työntekijän on käsitettävä, ettei stressi ole mitenkään epänormaalia, vaan kuuluu elämään ja sen tehtävä on ilmentää asioiden menevän väärään suuntaan. Kun stressi on niin sanotusti päällä, tunteet sumentavat järkevän ajattelun. Tuntuu kuin seinät kaatuisivat päälle ja yksilö kokee, että kaikki ongelmat pitäisi ratkaista välittömästi. Pitäisi siis opetella tunnistamaan stressin oireet ja pysähtyä miettimään tilanteen todellista olemusta. Prosessia helpottaa jo se, että kirjaa paperille mahdollisia uhkakuvia sekä niiden syitä ja seurauksia. (Räisänen 2012, 107, 112–118)

Hallinnan tunteen palauttaminen on suuressa asemassa työstressistä toivuttaessa. Aktiivinen ote asiassa on tärkeää, sillä itsesäällissä vellominen vain pahentaa stressiä. Käytännöllisesti katsoen stressaantunut yksilö voi laatia vaikkapa päiväohjelman, johon merkitsee käytännön toimia stressioireiden helpottamiseksi, kuten palauttavaa lepoa, rentoutumista ja jotain, jonka tekemisestä nauttii ja tietää olevansa siinä hyvä. Se voi olla mitä tahansa liikunnasta sosiaaliseen kanssakäymiseen. Pääasia, että mieli ja keho aktivoituvat. (Räisänen 2012, 107, 123–124)

4.2.3 Työuupumus

Työuupumus ilmentää jaksamisongelmia työympäristössä. Työuupumuksesta puhutaan silloin, kun työntekijä on ylikuormittunut psyykkisesti ja henkiset voimavarat ovat ehtyneet. Stressistä työuupumus eroaa siinä, että voimavarat eivät enää palaudu itsestään entiselleen. Työuupumusta pidetäänkin työssä kehittyvänä kroonisena stres-

sioireyhtymänä. Työuupumuksen kehityksestä on luotu erilaisia malleja, joiden avulla voidaan selvittää työuupumuksen syitä. Leiterin ja Maslachin prosessimallin mukaan tunneperäinen uupumus on koko prosessin kriittinen ulottuvuus, joka syntyy ensimmäisenä. Sen seurauksena työntekijä suojautuu uupumukseltaan muuttamalla suhtautumistaan kanssaihmiin. Uupunut henkilö kohtelee työtovereitaan enemmänkin objekteina. Tämä kuitenkin heikentää tehokkuuden tunnetta, koska samalla suhtautumisen muutos heikentää ammatillisia arvoja ja tavoitteita. (Kinnunen & Häätinen 2008, 38–44)



Kuvio 3. Leiterin ja Maslachin (1988) työuupumuksen prosessimalli. (Kinnunen & Häätinen 2008,44)

Työuupumus johtuu usein monista eri syistä ja mukana on myös paljon työn ulkopuolisia tekijöitä, mutta yleensä itse työn vaikutus korostuu. Suurimpana ongelmana koetaan työmäärä ja sen kuormittavuus, mutta myös uudet työtehtävät ja sosiaaliset epäkohdat työpaikalla. On myös havaittu, että uupuneet ottavat voimavaroja muista elämän osa-alueista torjuakseen työuupumusta. Yleisimmin juuri perhe-elämä kärsii eniten. (Kinnunen & Häätinen 2008, 49–52)

4.2.4 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen ja siitä puhuminen on yleistynyt yritysmaailmassa huomattavasti viime vuosina. Tutkimusten mukaan kiusaamisen ehkäisyyn käytettävä aika ja raha tuovat huomattavia säästöjä yritykselle alenevien terveydenhuoltokustannuksien kautta. (Korhonen 2009, 12)

Terminä kiusaamista pidetään hieman arveluttavana, sillä useimmille se tuo mieleen koulujen pihoilta tutun, jopa fyysiseksi käyvän kiusaamisen. Usein kiusatut kokevat termin vähättelevänä ja näin ollen onkin sopivampaa puhua henkisestä väkivallasta. Yleensä työpaikkakiusaaminen on nimenomaan henkistä laatua, mihin onkin erittäin vaikea tarttua ja sen todistaminen on myös hankalaa. (Korhonen 2009, 12–13)

Kiusaamiseen liittyy myös paljon asioita, joita pidetään itsestään selvinä. Yleisesti ajatellaan, että kiusaajat ovat vahvoja ja kiusatut heikkoja. Näin ei kuitenkaan aina ole, vaan kuka tahansa saattaa olla kiusaaja tai kiusattu. Vastoin ennakkokäsityksiä kiusaamisen uhrin ovat yleensä hyviä ja ahkeria työntekijöitä, jotka usein välttelevät konflikteja. (Korhonen 2009, 15–16)

Ensimmäinen työpaikkakiusaamisen tunnus on epäasiallinen käytös työyhteisössä. Se ei tosin pelkästään riitä täyttämään kiusaamisen tunnusmerkistöä, vaan kiusaamisen kohteen pitää tuntea itsensä kiusatuksi. Epäasiallisen käytöksen pitää olla myös toistuvaa ja uhrin on tunnettava itsensä puolustuskyvyttömäksi. Tasavertainen keskinäinen naljailu ei ole vielä kiusaamista. (Reinboth 2006, 13–15)

Vaikka kiusaaminen on yleensä henkistä, se voi silti aiheuttaa fyysisiä oireita aina vatsavaivoista lähtien. Pitkäaikainen ja rankka kiusaaminen aiheuttaa kiusatun henkistä lamaantumista, jolloin esimerkiksi aloitteellisuus heikkenee. Pahimmassa tapauksessa kuvaan tulee myös masentuminen. On olemassa kuitenkin keinoja ratkaista tämänkaltaisia ongelmia, joista paras vaihtoehto on niin sanotusti kissan nostaminen pöydälle. Eli toisin sanoen puhua asiat halki ja selvittää kiusaamisen perimmäiset syyt. Kaikilla kuitenkin ei ole voimia tähän, vaan kiusatut välttelevät ongelmaa eli toisin sanoen jäävät sairauslomalle tai vaihtavat työpaikkaa. Merkille pantavaa on, ettei välttely poista ongelmaa. Kolmantena vaihtoehtona on sopeutua tilanteeseen,

joka onkin yleisin tapa käsitellä työpaikkakiusaamista. Sopeutumisen avainasiana on se, että kiusattu selittää tapahtumat itselleen edullisella tavalla. (Reinboth 2006, 149–151, 161–166)

4.3 Johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen

Johtamistavalla on valtava merkitys työssä jaksamiseen. Esimies on ratkaisevassa asemassa ehkäisemässä tai vaihtoehtoisesti kitkemässä jo olemassa olevia elementtejä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen. Myös esimiehen itsensä on syytä miettiä tarkoin toimintansa seurauksia, ettei pahoinvointi olisi lähtöisin sieltä, mistä asiaa pitäisi valvoa. Jo lainsäädäntö velvoittaa esimiesasemassa olevaa puutumaan terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Yleensä nämä tulevat ilmi uhkailuna, pilkkaamisena tai sukupuolisena ahdisteluna ja syrjintänä. (Vesterinen 2006, 83–84)

Työntekijät odottavat johtajaltaan tiettyjä ominaisuuksia, jotka edesauttavat myös jaksamaan paremmin työssä. Tärkeimpinä ominaisuuksina voidaan pitää luotettavuutta, uskottavuutta ja rehellisyyttä. Nämä ominaisuudet ovat tärkeitä työntekijälle, sillä he pystyvät laskemaan sen varaan, että johto tekee oikeita ratkaisuja ja vie työyhteisö ja koko yritystä oikeaan suuntaan. Tätä kautta johdon ylle ei laskeudu epäilyksen varjoa, joka johtaa työntekijöiden ja johdon väliseen kyräilyyn ja voi myös aiheuttaa pahoja konflikteja työntekijöiden keskuudessa. Yllämainittujen ominaisuuksien puute helposti aiheuttaa vastareaktion eli johdon ohjeisiin suhtaudutaan välinpitämättömästi. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että johto pystyy tuomaan esiin selkeästi päämäärät ja sen hyödyt. Työntekijällä on silloin selvä päämäärä, eikä työ tunnu turhalta. Johdon on myös hyvä ymmärtää, että he eivät ole töissä aseman itsensä tähden, vaan auttamassa työntekijöitä onnistumaan. Näin ollen voidaan ajatella johtajan olevan aina palvelualalla. (Kauppinen 2006, 71–72)

4.3.1 Palautteen saaminen ja vastaanotto

Hyvään johtamiseen kuulu kyky antaa ja saada palautetta. Johtamisen perimmäinen tarkoitus on ohjata ja opastaa työntekijöitä. Yrityksellä on aina jokin päämäärä ja

johdolla on tarve valvoa, että päämäärään päästään. Palautteen saaminen ja antaminen on tärkein ohjaamisen muoto. Palaute voi olla positiivista tai negatiivista. Positiivisen palautteen tarkoitus on kannustaa ja motivoida, kun taas negatiivisella palautteella ohjataan toimintaa tarkoituksen mukaisille urille. Yleisesti suomalaisen johtamisen helmasyntinä pidetään positiivisen palautteen puutetta eli keskitytään pelkäämään negatiivisen palautteen antamiseen. On syytä muistaa antaa aina positiivista palautetta, kun siihen on aihetta. On kuitenkin oltava tarkkana, että positiivista palautetta annetaan vain aidosti hyvästä työstä, että sen painoarvo säilyy. Vaarana on myös, että johtajan muukin toiminta kokee arvonalennuksen. (Hiltunen 2011, 125–127)

Ennen kuin työntekijälle annetaan negatiivista palautetta, pitää tehdä selväksi mitä häneltä odotetaan. Negatiivista palautetta tulee antaa oikealla tavalla, ettei syntyisi turhia henkilöstiriitoja. Palautteen saajalle tulee tehdä selväksi miksi negatiivista palautetta annetaan ja kertoa ettei negatiivinen palaute välttämättä kohdistu kaikkeen työntekijän toimintaan. Mikäli negatiivista palautetta ei anneta lainkaan, se antaa työyhteisölle vääränlaisen signaalin eli työntekijät tuntevat saavansa hyväksynnän alisuorittamiselle. (Hiltunen 2011, 128–130)

Palautteen antamisen tulee toimia molempiin suuntiin eli johdolle pitää pystyä antamaan palautetta työntekijöiden taholta. Tässä pätevät samat lainalaisuudet kuin toisinkin päin. Työntekijöiden pitää muistaa, ettei positiivinen palaute ole mielistelyä, jos se annetaan aiheesta. Alaisten tulee antaa negatiivinen palaute rohkeasti suoraan esimiehelle perustelujen kera, ettei sitä ymmärretä epälojaaliseksi toiminnaksi. (Hiltunen 2011, 132–133)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA VIITEKEHYS

5.1 Tutkimuksen tavoitteet

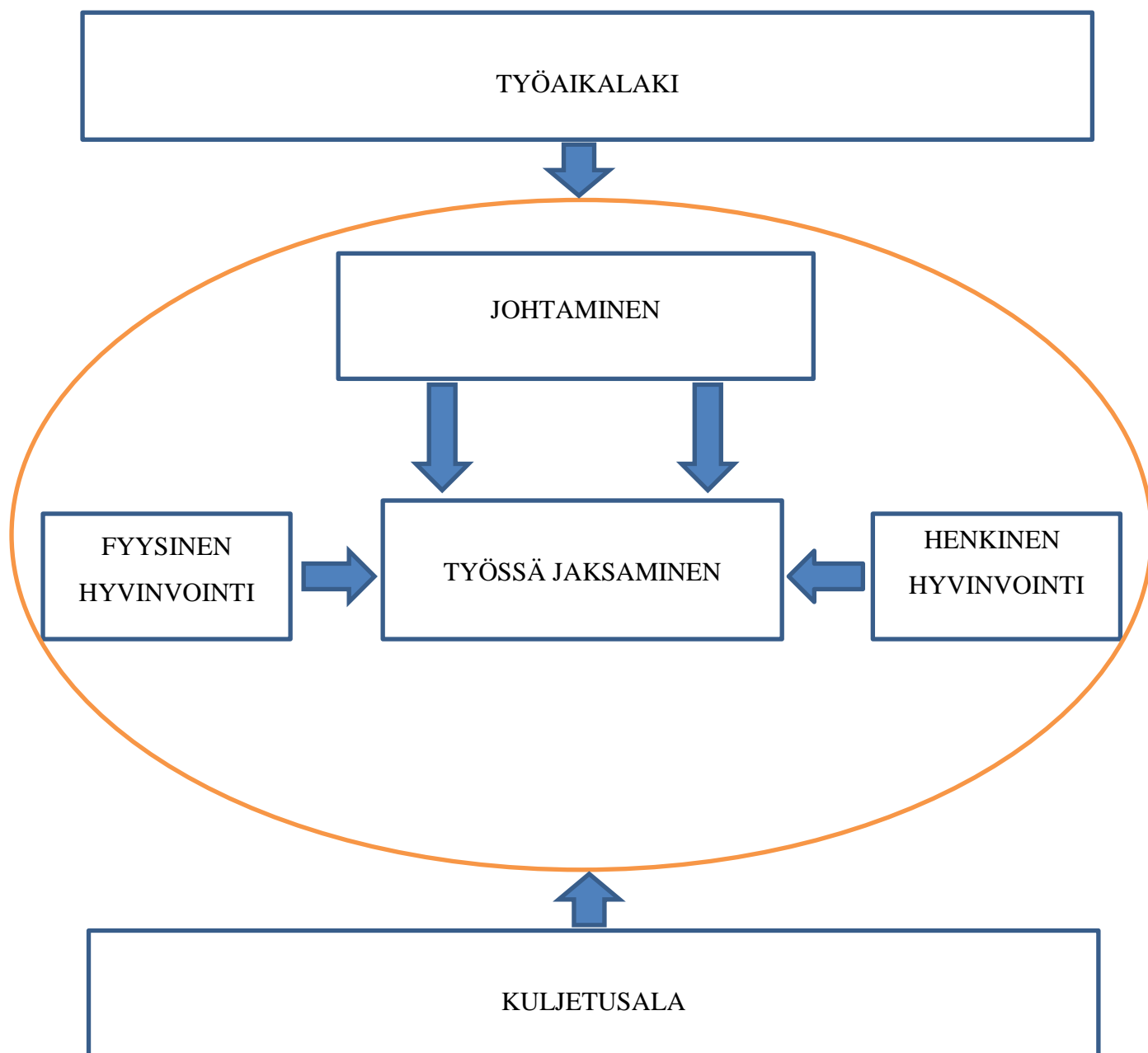
Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten työntekijät jaksavat työssään Rauman Itella Logisticsissa ja onko tarvetta tehdä esimerkiksi työolosuhteisiin muutoksia

työssä jaksamisen parantamiseksi. Tarvittaessa tutkimuksen pohjalta tehdään suosituksia, joiden päämääränä on motivoitunut ja työlleen omistautunut henkilökunta.

Työssäjaksamiskyselyn tavoitteet ovat:

- Selvittää mitkä ovat kuljetusalalle ominaiset tekijät.
- Mitkä seikat vaikuttavat työssä jaksamiseen yleisellä tasolla.

5.2 Viitekehys



Kuvio 4. Viitekehys: Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät. (Itse laadittu)

6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tutkimuksen empiirinen osuus eli kysely työssä jaksamisesta suoritettiin 18.-20.3.2012 Itella logisticsin Rauman terminaalissa ja kokonaisuudessaan tulosten käsittely kesti huhtikuun loppuun asti. Kyselyyn vastasi yhteensä 12 työntekijää 15 työntekijästä. Kolme työntekijää oli kyselyn aikana sairauslomalla, eivätkä he näin ollen pystyneet osallistumaan kyselyyn.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus, jossa oli strukturoituja monivalinta kysymyksiä, sekä muutamia avoimia kysymyksiä. Alun perin tarkoituksena oli myös haastatella kaikki vastaajat, mutta totesin, että sitä on mahdotonta toteuttaa kiireisen työpäivän puitteissa. Ajan käytön kannalta haasteellista oli myös se, että itse työskentelin samaan aikaan yrityksessä. Kyselylomakkeen vastauksia toki pystyn syventämään omakohtaisen kokemuksen kautta, sillä käsiteltäviä asioita on esiintynyt niin sanotuissa käytäväkeskusteluissa ja näin muodoin allekirjoittaneella on jonkinlainen käsitys asioiden syistä ja seurauksista. Saattaa olla, että vuosien aikana käytyjen keskusteluiden sisältö on jopa rehellisempää, koska haastattelussa vastaaja voi kaunistella omia mielipiteitään.

Kaikki vastaajat täyttivät lomakkeen yksityisesti omassa rauhassa, eivätkä muut vastaajat nähneet kenenkään muun lomakkeita. Kyselyn toteuttajan ominaisuudessa en itsekkään nähnyt lomakkeita heti vaan ne suljettiin kirjekuoreen satunnaisessa järjestyksessä. Koska kuitenkin tunnen entuudestaan kaikki vastaajat, pystyn esimerkiksi vastaajan iän ja työsuhteen pituuden perusteella yhdistämään lomakkeet vastaajiinsa. Olen kuitenkin sitoutunut olemaan paljastamatta vastauksia ja vastaajien mielipiteitä muille vastaajille ja heidän esimiehelleen.

6.2 Validiteetti

Tutkimus on validi silloin, kun se mittaa juuri sitä asiaa mitä on tarkoitus selvittää. Tutkimuksen validius pitää varmistaa suunnittelemalla tutkimuksen kulku etukäteen ja keräämällä riittävästi aineistoa tutkittavasta ilmiöstä. Kyselylomaketta tai haastattelua tehdessä pitää varmistua siitä, että ne mittaavat oikeita asioita. Kyselylomakkeen tai haastattelun pitää myös vastata tutkimusongelmaa täydellisesti. Pätevän tutkimuksen tunnistaa korkeasta vastausprosentista ja tarkoin rajatusta kohderyhmästä. (Heikkilä 2004, 29)

Pidän tutkimusta validina, koska kyselylomake vastaa teoriaosuudessa käsiteltyjä asioita. Kyselylomakkeen kysymykset tähtäävät tutkimusongelman selvittämiseen. Myös viitekehys ja kyselylomake vastaavat toisiaan. Kyselylomakkeen kysymykset pohjautuvat teoriassa käsiteltyihin asioihin. Kysymyksiä tehdessä on huomioitu, että ne palvelevat tarkoitusta ja hyödyttävät kohdeyritystä. Vaikka kohderyhmä olikin pieni, niin vastausprosentti oli korkea, joka lisää tutkimuksen validiteettia.

6.3 Reliabiliteetti

Luotettava ja tuloksiltaan tarkka tutkimus syntyy siitä, etteivät tulokset ole sattumanvaraisia, eikä niiden perusteella tehdä pätevyysalueen ulkopuolisia yleistyksiä. Tutkijan pitää muistaa olla tarkka ja luotettava tutkimusta tehdessään. Tutkijan tulee pysytellä kriittisenä koko prosessin ajan. Luotettava tutkimuksellinen tulos vaatii tarkkaan rajattua kohderyhmää joka edustaa tutkittavaa perusjoukkoa. (Heikkilä 2004, 30)

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana korkean vastausprosenttinsa ansiosta, vaikka kohderyhmä tässä tapauksessa olikin melko pieni. Kaikki kyselyyn osallistumatta jättäneet olivat poissa sairausloman vuoksi. Vaikka työskentelenkin kohdeyrityksessä, olen pyrkinyt tarkastelemaan asioita ulkopuolisin silmin. Toki olen käyttänyt omaa asiantuntemustani aiheesta hyväkseni tutkimusta tehdessä ja näin ollen olen mielestäni pystynyt syventämään pelkkien lukujen kertomaa totuutta. Kyselyä suorittaessa olen vakuuttanut kaikille osallistujille, että suoritan tutkimuksen puolueettomana tutkijana ja, että vastaajien anonymiteetti säilyy. Yksittäisen vastaajan mielipi-

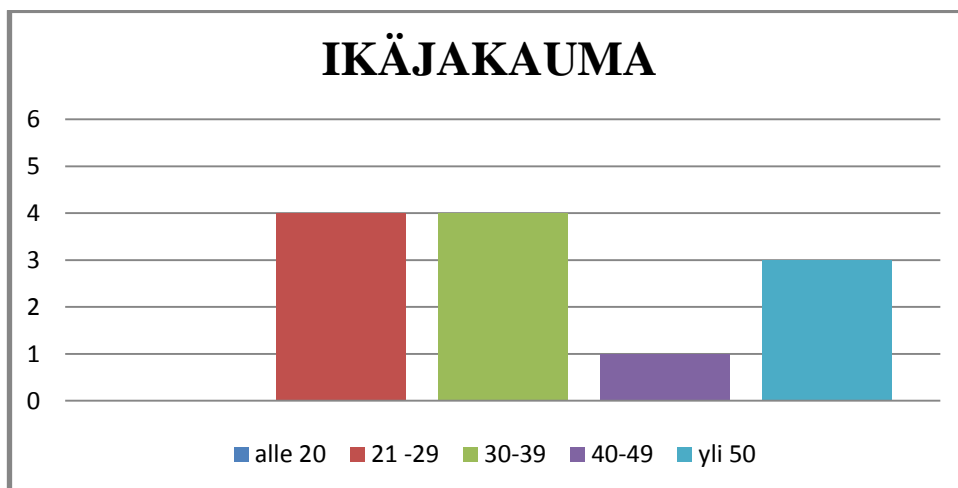
teitä ei tulla välittämään esimiehelle, eikä muille kyselyyn osallistuneille. Monet kuitenkin suhtautuivat kyselijään varauksella vastaamalla usein ”en osaa sanoa”. Saattaa olla, että työtoveria tutkijana vierastettiin.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen osallistui yhteensä 12 työntekijää. Kolme työntekijää ei osallistunut tutkimukseen sairauslomien takia ollenkaan.

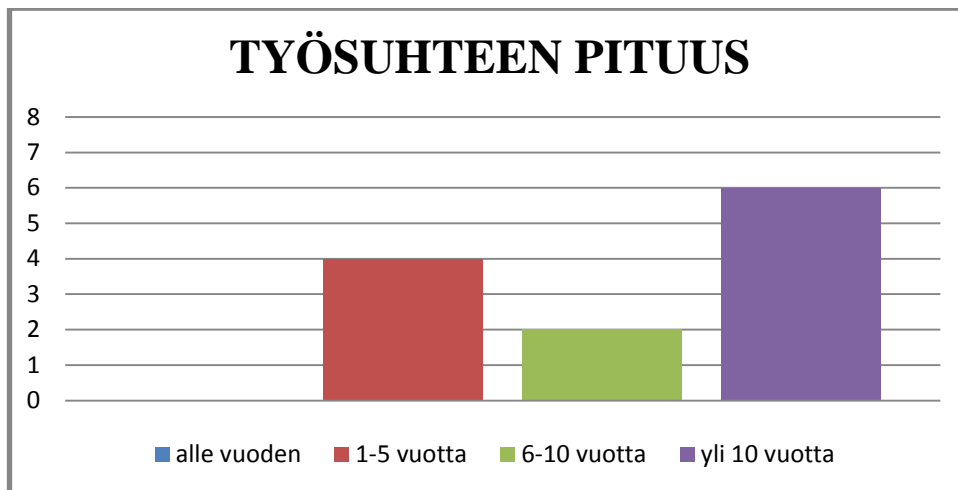
7.1 Taustakysymykset

Taustakysymysten päämääränä on selvittää, minkälaisia työntekijöitä yrityksestä löytyy. Kysymyksissä otettiin selvää työnuran pituudesta yrityksessä ja vastaajan iästä. Yleensä tämän kaltaisissa kyselylomakkeissa kysytään myös sukupuoli, mutta se oli jätettävä pois anonymiteetin turvaamiseksi.



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma Itella Logistics Raumassa.

Suurin osa vastaajista oli alle 40-vuotiaita, mutta yli 50-vuotiaatkin ovat lähes kaikki kuitenkin alle 55-vuotiaita. Pääpiirteittäin työyhteisössä on hyvä sekoitus nuoria ja kokeneempia työntekijöitä.



Kuvio 6. Vastaajien työsuhteen pituus.

Yrityksen palveluksessa yli 10 vuotta työskennelleiden määrä oli suurin, joten yritys on onnistunut sitouttamaan työntekijöitään kohtuullisen hyvin. Toiseksi suurin ryhmä oli kuitenkin 1-5 vuotta yrityksessä olleita eli rekrytointeihinkin on ollut tarvetta. Näkemykseni mukaan rekrytoinnin tarve on syntynyt lähinnä töiden lisääntymisestä eikä niinkään irtisanoutumisista tai irtisanomisista.

7.2 Monivalintakysymykset

Monivalintakysymyksissä osa-alueet jaettiin neljään eri ryhmään:

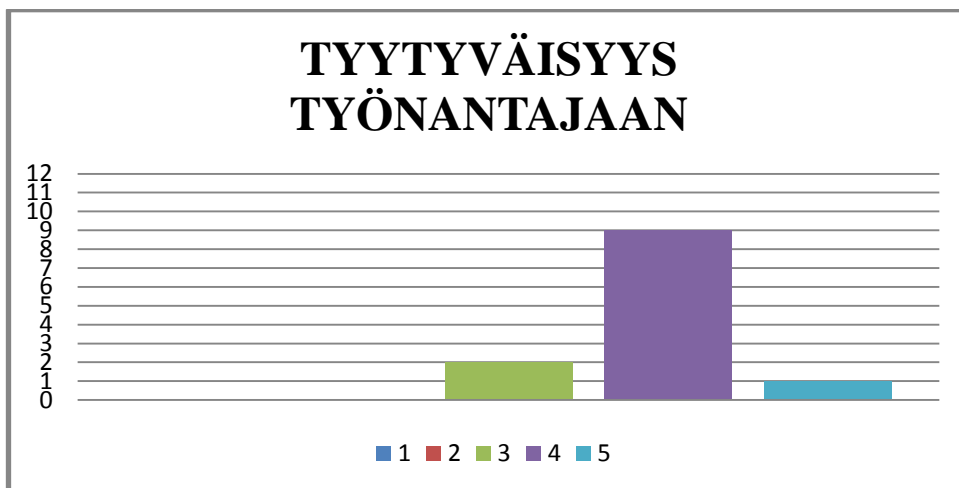
- Itella työpaikkana
- työn fyysiset ominaisuudet
- työn psyykkiset ominaisuudet
- johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen

Ensimmäisessä osiossa käytettiin arvosteluasteikkoa yhdestä viiteen siten, että 1 tarkoittaa täysin erimieltä, 2 erimieltä, 3 en osaa sanoa, 4 samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Lopuissa kohdissa arvosteluasteikko on hieman erilainen eli 1 tarkoittaa erittäin tyytymätöntä, 2 tyytymätöntä, 3 ei tyytymätöntä, eikä tyytyväistä, 4 tyytyväistä ja 5 erittäin tyytyväistä.

Monivalintakysymyksiä tilastoidessa huomasin, että arvosteluasteikkojen ääripäät jäivät kokonaan ilman vastauksia eli vaihtoehdot yksi ja viisi eivät saaneet lainkaan

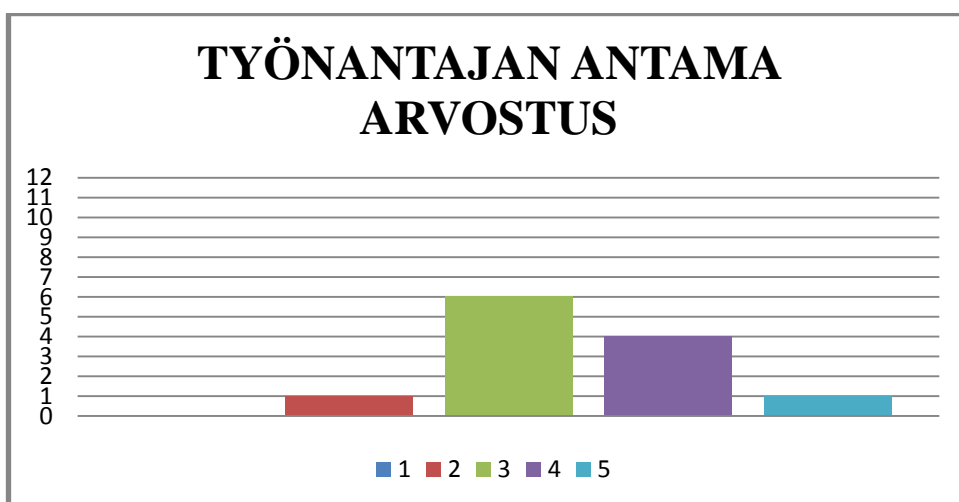
vastauksia. Mielestäni tässä tapauksessa voidaan antaa enemmän painoarvoa vaihtoehdoille kaksi ja neljä kokonaiskuvaa arvioitaessa.

7.2.1 Itella työpaikkana



Kuvio 7. Vastaajien tyytyväisyys työnantajaan.

Ensimmäisen osion a)- kohdassa kysyttiin kohderyhmän tyytyväisyyttä työnantajaansa. Melkein kaikki olivat tyytyväisiä Itellaan työnantajana. Vain kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Joten pääpiirteittäin Itellaa pidettiin hyvänä työnantajana.

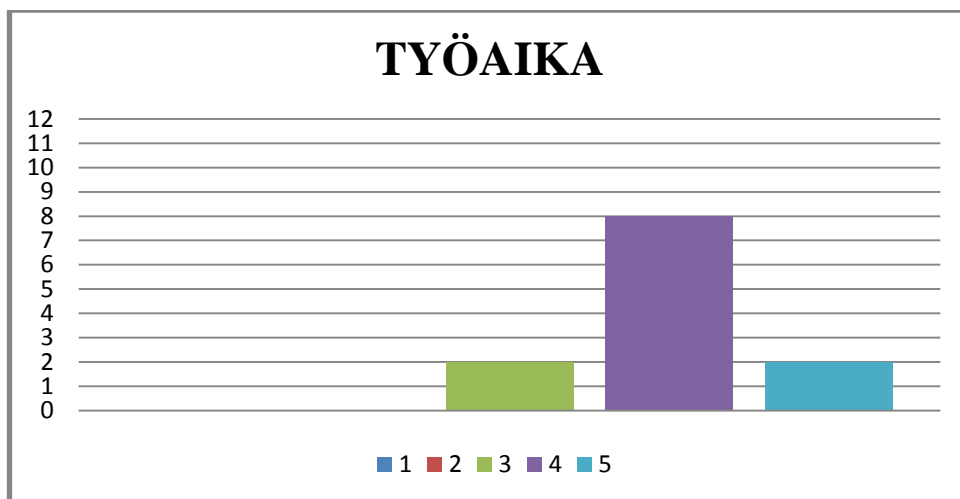


Kuvio 8. Vastaajien arvio työnantajan antamasta arvostuksesta.

Kohdassa b) työntekijöiltä kysyttiin arvostaako Itella työnantajana työntekijöidensä antamaa työpanosta. Kuusi vastaajista, ei osannut sanoa arvostetaanko heidän panos-

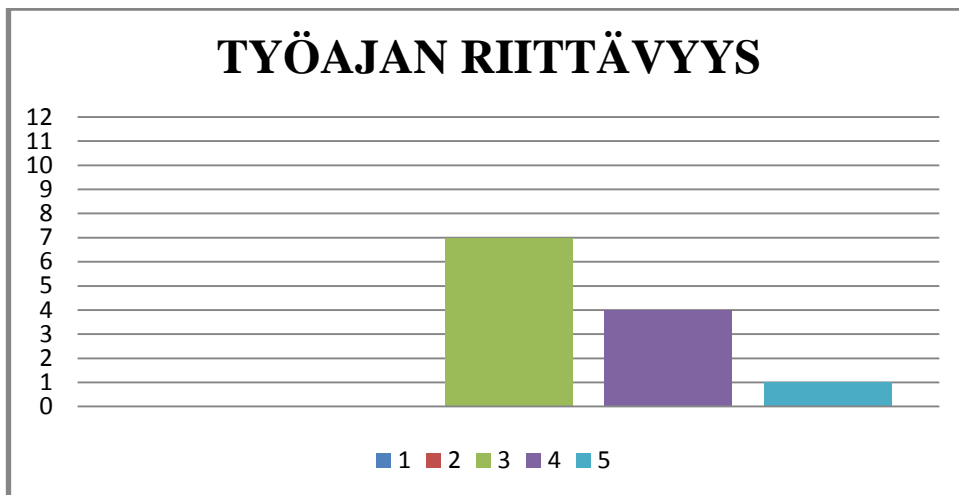
taan työntajan taholta. Tämän perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että heidän kohdallaan työntaja on jäänyt jollainlailla etäiseksi. Neljä vastaajaa arvioi olevansa tyytyväisiä ja yksi vastaaja oli erittäin tyytyväinen saamaansa arvostukseen. Vain yksi vastaaja ilmaisi tyytymättömyytensä.

7.2.2 Työn fyysiset ominaisuudet



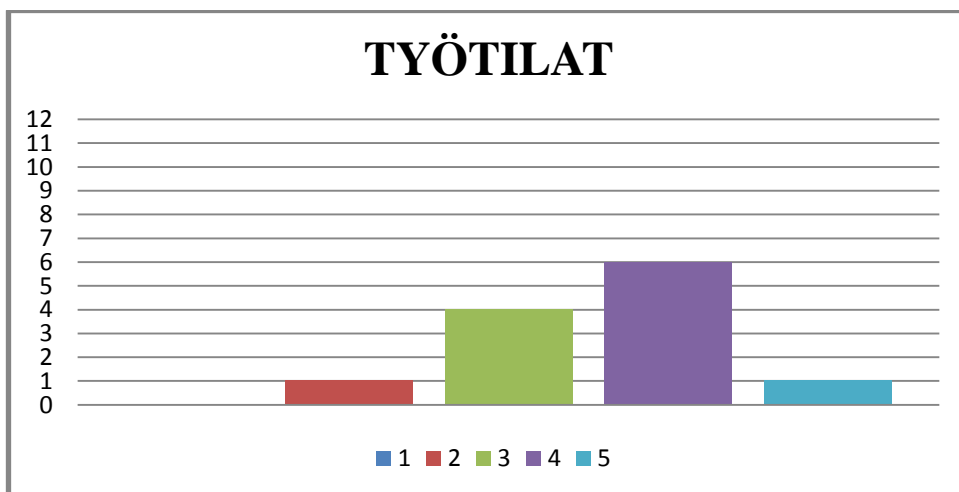
Kuvio 9. Vastaajien arvio työajasta.

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä työaikaan. Kaksi vastaajaa oli erittäin tyytyväisiä ja kaksi ei osannut sanoa. Työaikaa arvioidessa vastaukset olivat ehdottomasti positiivisella puolella. Yksi syy saattaisi olla kohtuullinen vaihtuvuus työajoissa. Suurimmaksi osaksi työaika sijoittuu varhaisesta aamusta varhaiseen iltapäivään, mutta muutamissa vuoroissa työ sijoittuu myös ilta-aikaan, vaikka perinteisestä vuorotyöstä ei voidakaan puhua. Erikoisuutena voidaan mainita niin sanotut kaksiosaiset vuorot eli niissä työskennellään aamupäivään asti, välillä pääsee noin neljäksi tunniksi kotiin ja iltapäivällä palataan jälleen töihin.



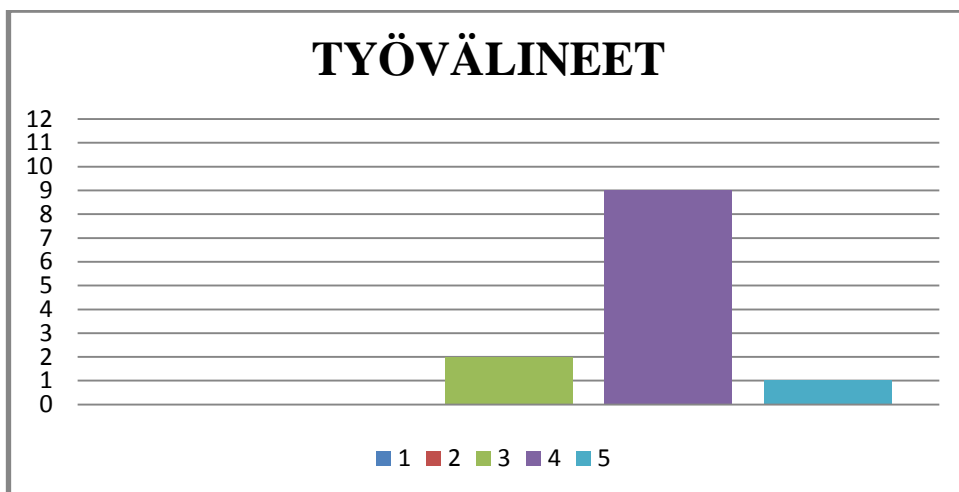
Kuvio 10. Vastaajien arvio työajan riittävyydestä.

Työajan riittävyyttä arvioitaessa seitsemän vastaajaa kahdestatoista ei osannut sanoa mielipidettään aiheesta. Neljä vastasi olevansa tyytyväinen ja yksi vastaaja oli erittäin tyytyväinen. Asiaa saattaa selittyä sillä, että työajan riittävyys vaihtelee eri ajo-
vuorojen kesken, toisin sanoen joissain ajovuoroissa on kiireisempää kuin toisissa. Tämä johtuu siitä, että kaikissa vuoroissa työ ei ole samantyyppistä. Lisäksi päivittäinen tavaramäärän vaihtelu vaikeuttaa työajan riittävyyden arvioimista.



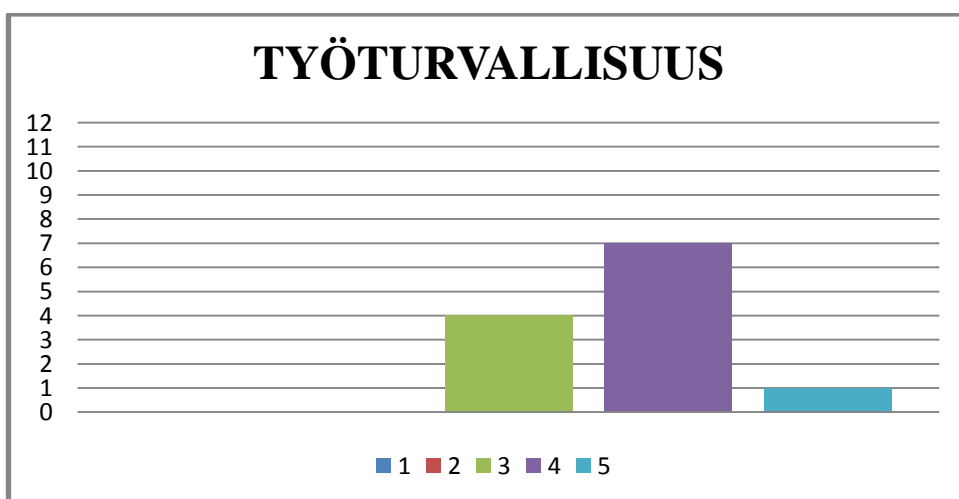
Kuvio 11. Vastaajien arvio työtiloista.

Työtiloista kysyttäessä puolet vastaajista oli tyytyväisiä. Neljä vastaajaa ei ollut tyytyväinen, eikä tyytyväinenkään. Tyytymättömiä oli yksi samoin, kuin erittäin tyytyväisiä. Kaiken kaikkiaan hieman yli puolet vastaajista arvioi työtilat riittäviksi ja toimiviksi.



Kuvio 12. Vastaajien arvio työvälineistä.

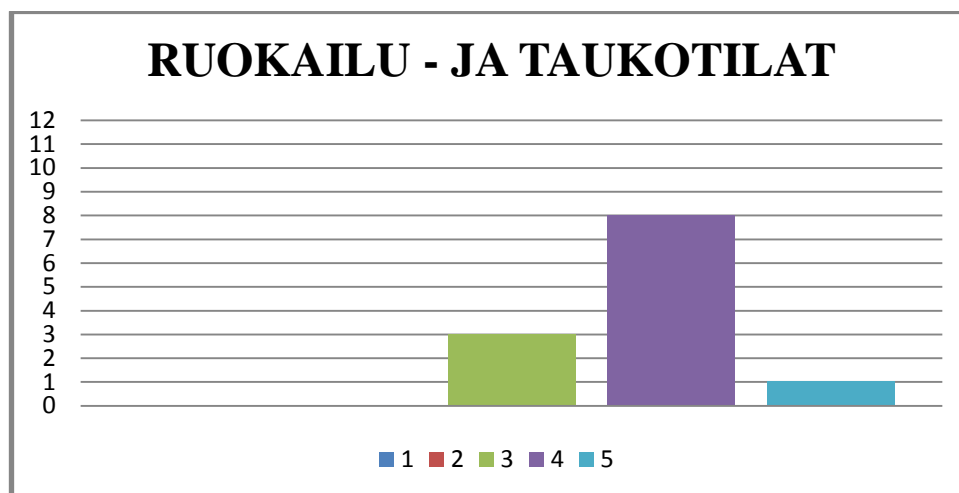
Enemmistö vastaajista arvioi olevansa tyytyväisiä työvälineisiinsä. Kukaan vastaajista ei ollut tyytymätön. Tässä työvälineillä tarkoitetaan lähinnä ajokalustoa, joka Itellassa on suhteellisen uutta ja hyväkuntoista. Itellassa autoja vaihdetaan uusiin ennalta suunnitellun ohjelman mukaisesti ja autoja huolletaan säännöllisesti. Yllättävissä tilanteissa käytetään merkkikorjaamoja, joiden kanssa on sovittu, että varsinkin pienemmät korjaukset suoritetaan ensitilassa. Tämä on ensiarvoisen tärkeää, sillä niin sanottuja vara-autoja ei ole vaan Itella joutuu muuten turvautumaan alihankkijoiden kalustoon, joka taas aiheuttaa lisäkustannuksia.



Kuvio 13. Vastaajien arvio työturvallisuudesta.

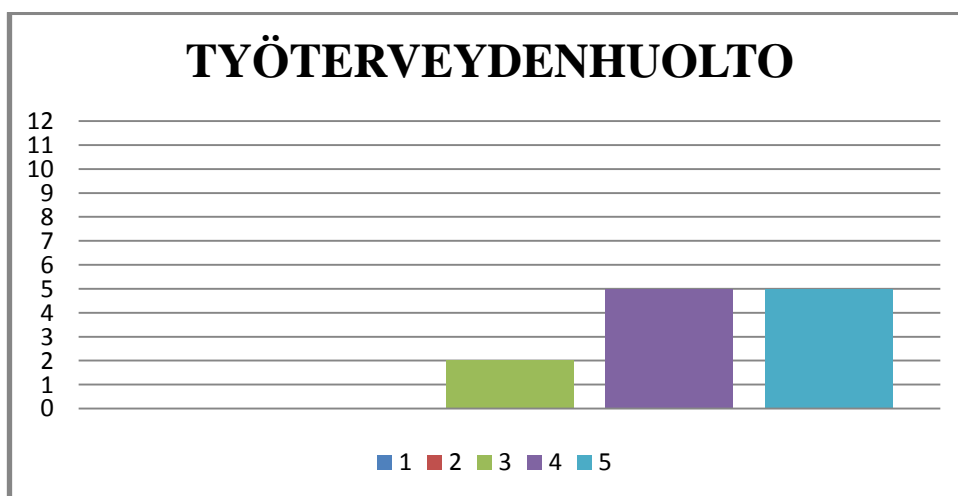
Seitsemän vastaajaa ilmaisi tyytyväisyytensä työturvallisuuteen ja yksi vastaaja oli erittäin tyytyväinen kysytyyn asiaan. Vain neljä vastaajaa ei osannut ilmaista kan-

taansa. Tieliikenne toki asettaa omat haasteensa työturvallisuudelle, mutta kukaan vastaajista ei kokenut sitä työturvallisuutta uhkaavaksi tekijäksi. Lisäksi työnantaja velvoittaa käyttämään oikeanlaista työvarustusta eli käytännössä turvakenkiä, sekä antaa tarkat ohjeet esimerkiksi siitä, minkä painoisia taakkoja yksi työntekijä saa nostaa.



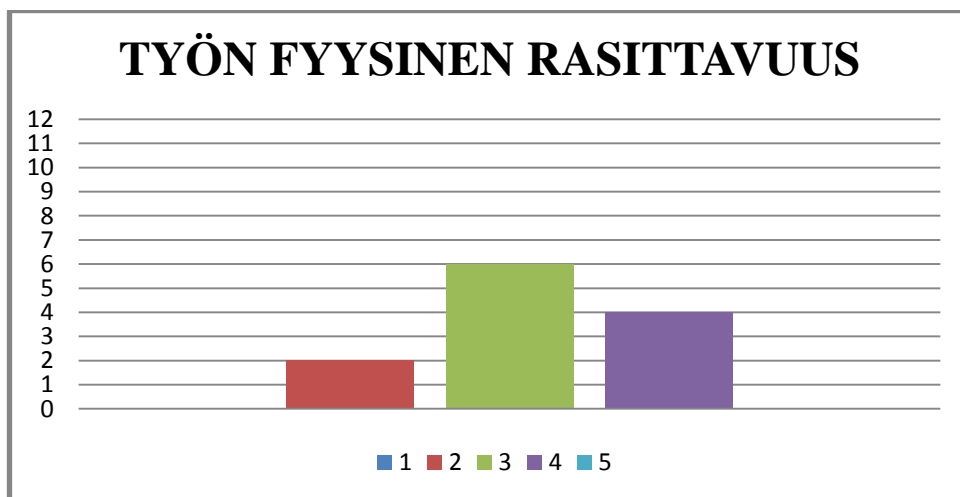
Kuvio 14. Vastaajien arvio ruokailu- ja taukotiiloista.

Ruokailu- ja taukotiloja pidettiin yleisesti hyvinä, eikä tyytymättömiä löytynyt ainutakaan. Kahdeksan työntekijää oli tyytyväisiä ruokailu- ja taukotiiloihin. Joukosta löytyi myös yksi erittäin tyytyväinen. Kolme vastaajaa ei ollut tyytyväinen, eikä tyytymätön.



Kuvio 15. Vastaajien arvio työterveydenhuollosta.

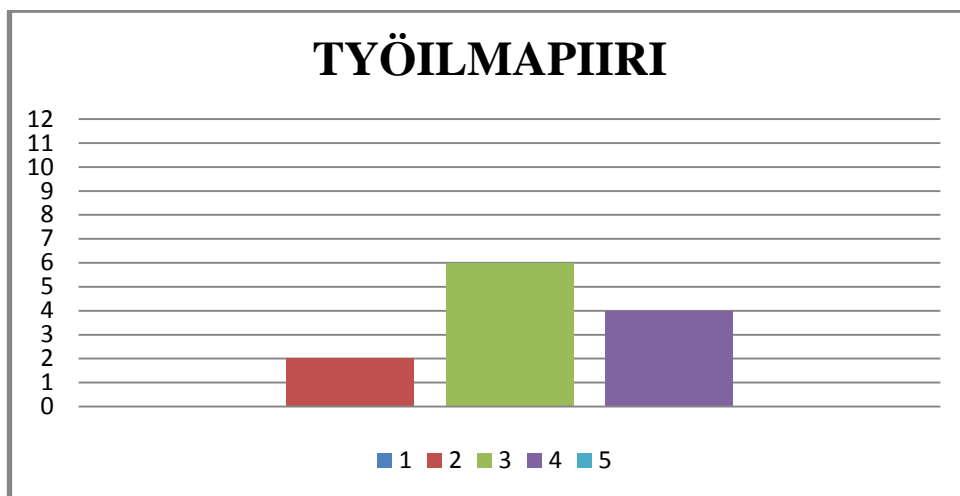
Työterveydenhuoltoon tyytyväisiä löytyi viisi, samoin kuin erittäin tyytyväisiäkin. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Tulos ei sikäli yllätä, sillä työterveydenhuolto on järjestetty yksityisen lääkäriaseman kanssa ja siellä yleensä asioidaan saman lääkärin kanssa, joka tuntee asiakkaansa. Tulosta voi tässä tapauksessa pitää erittäin luotettavana, sillä työterveydenhuollon käyttöaste on kohtuullisen korkea. Lisäksi työterveydenhuoltoa sivuttiin avoimessa kysymyksessä, jossa kysyttiin ovatko työterveydelliset seikat otettu tarpeeksi hyvin huomioon työpaikalla. Kaikki vastasivat myöntävästi. Mahdollisille kielteisesti asiaan suhtautuville annettiin mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä siitä, miten työterveydenhuoltoa pitäisi kehittää.



Kuvio 16. Vastaajien arvio työn fyysisestä rasittavuudesta.

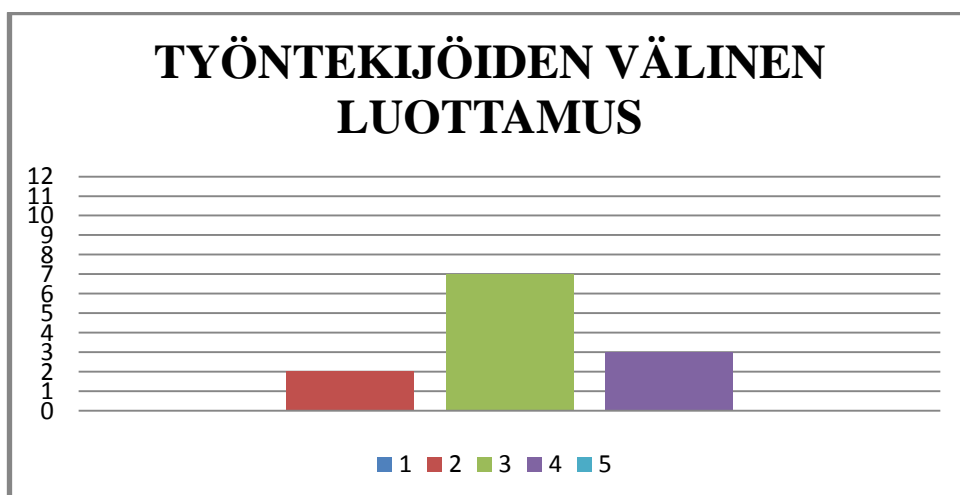
Tämän osion viimeisessä kysymyksessä arvioitiin työn fyysistä rasittavuutta. Puolet vastaajista ei ollut tyytymättömiä, eikä tyytyväisiä. Tämän ryhmän ulkopuolella mielialpiteet jakautuivat jonkin verran. Kaksi vastaajaa oli tyytymättömiä ja neljä taas tyytyväisiä fyysiseen rasittavuuteen. Tässä toki korostuvat työntekijän fyysiset ominaisuudet, sillä työssä joutuu nostamaan ja kantamaan välillä suhteellisen raskaitakin taakkoja.

7.2.3 Työn psyykkiset ominaisuudet



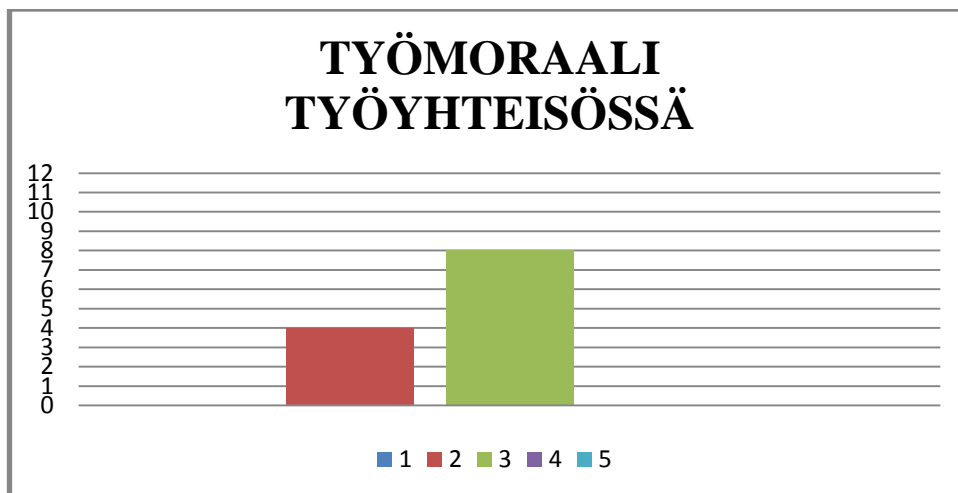
Kuvio 17. Vastaajien arvio työilmapiiristä.

Puolet vastaajista ei osannut sanoa kantaansa työyhteisön ilmapiiristä. Neljä vastaajaa oli työ ilmapiirin tyytyväisiä, kun taas kaksi vastaajista ei ollut tyytyväisiä. Yleensä kyseessä olevassa työyhteisössä on iloinen tunnelma ja huumori kukkii, mutta varsinkin kiireisinä aikoina puututaan kärkkäämmin toisten työhön ja puheet saattavat olla turhankin suorina. Lisäksi kolmannen osin yhteydessä esitettiin avoin kysymys, jossa tiedusteltiin onko vastaajaa kohdannut työpaikkakiusaamista. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat, etteivät ole joutuneet asian kanssa tekemisiin.



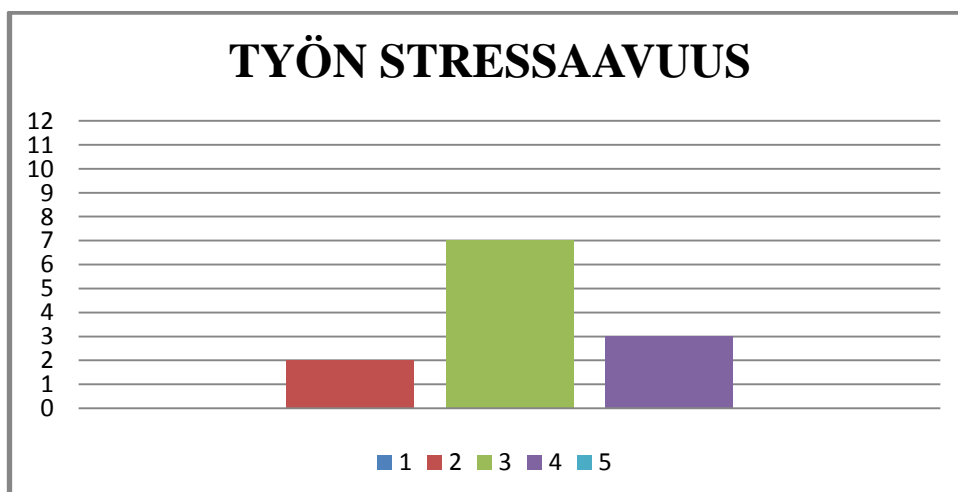
Kuvio 18. Vastaajien arvio työntekijöiden välisestä luottamuksesta.

Hieman yli puolet vastaajista, ei ollut tyytymättömiä, eikä tyytyväisiä työntekijöiden väliseen luottamukseen. Niukka enemmistö (kolme vastaajaa) olivat tyytyväisiä ja loput kaksi olivat tyytymättömiä.



Kuvio 19. Vastaajien arvio työyhteisön työmoraalista.

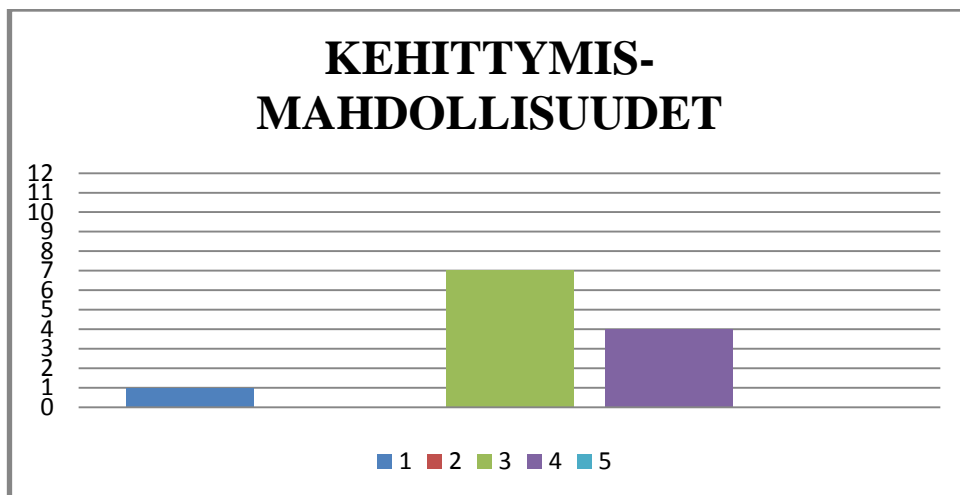
Kahdeksan vastaajaa kahdestatoista ei ottanut kantaa työyhteisön työmoralaan. Tyytymättömiä taas löytyi neljä kappaletta. Merkille pantavaa on, ettei yksikään vastaajista ollut tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työmoralaan. Tämä on totisesti seikka, mihin pitää tarttua, sillä välinpitämättömällä asenteella ei yksikään työyhteisö tule pärjäämään ja sen lisäksi huono työmoraaali johtaa pahempiin ongelmiin.



Kuvio 20. Vastaajien arvio työn stressaavuudesta.

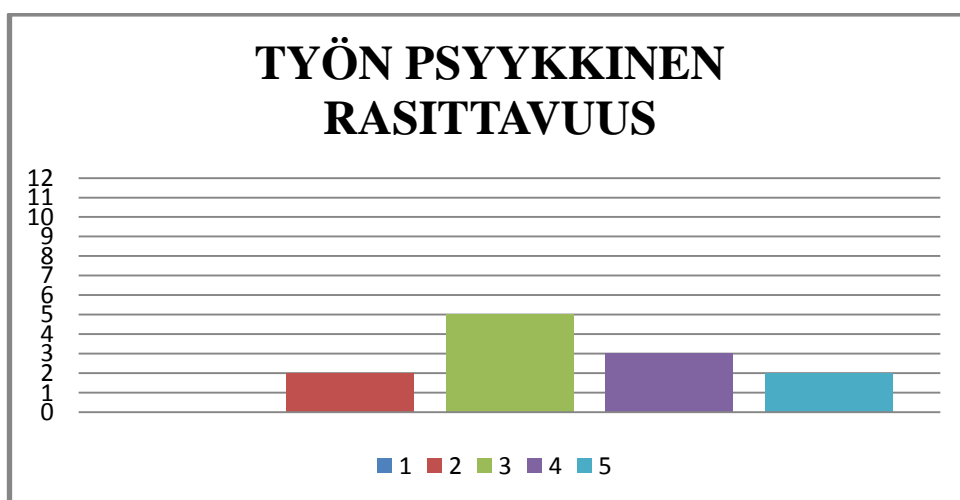
Kaksi vastaajista arvioi olevansa tyytymättömiä työn stressaavuuteen. Kolme vastaajista oli taas päinvastoin tyytyväisiä kysytyyn asiaan. Enemmistö eli seitsemän vas-

taajaa ei ollut tyytymättömiä, eikä tyytyväisiä. Työn stressaavuutta on sikäli hankala arvioida, koska työmäärä ja kiire vaihtelevat päivittäin ja ajovuoroittain, kuten aiemmin onkin tullut jo esille.



Kuvio 21. Vastaajien arvio kehittymismahdollisuuksista.

Kehittymismahdollisuuksia arvioitaessa hienoinen enemmistö ei osannut sanoa kansaansa. Neljä vastaajaa oli tyytyväinen omiin kehittymismahdollisuuksiinsa. Yksi vastaaja taas oli erittäin tyytymätön. Mielenpiteeseen tietysti vaikuttaa missä vaiheessa työuraansa työntekijä on ja mitä hän odottaa tulevaisuudeltaan.

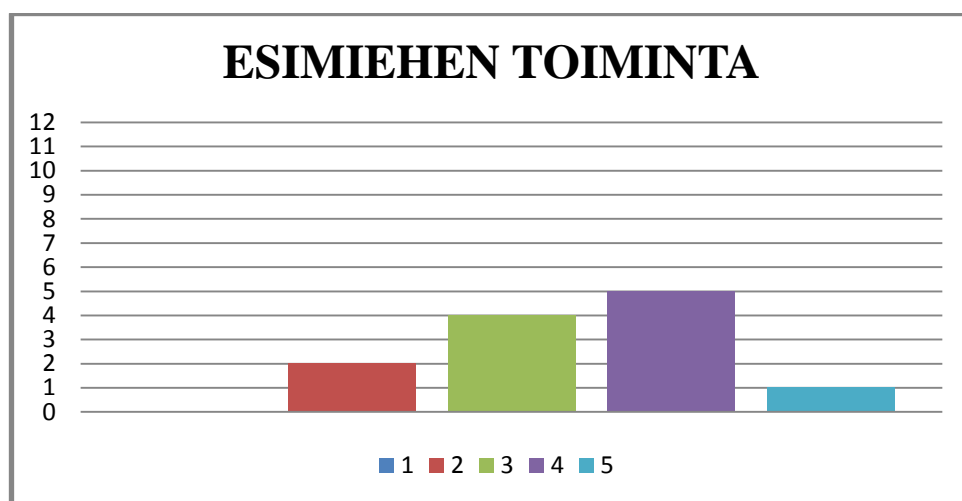


Kuvio 22. Vastaajien arvio työn psyykkisestä rasittavuudesta.

Vastaukset hajaantuivat kohtuullisen paljon eri vaihtoehtojen kesken. Kun katsoo kokonaiskuvaa, voidaan sanoa vastausten olevan positiivisella puolella. Kaksi vas-

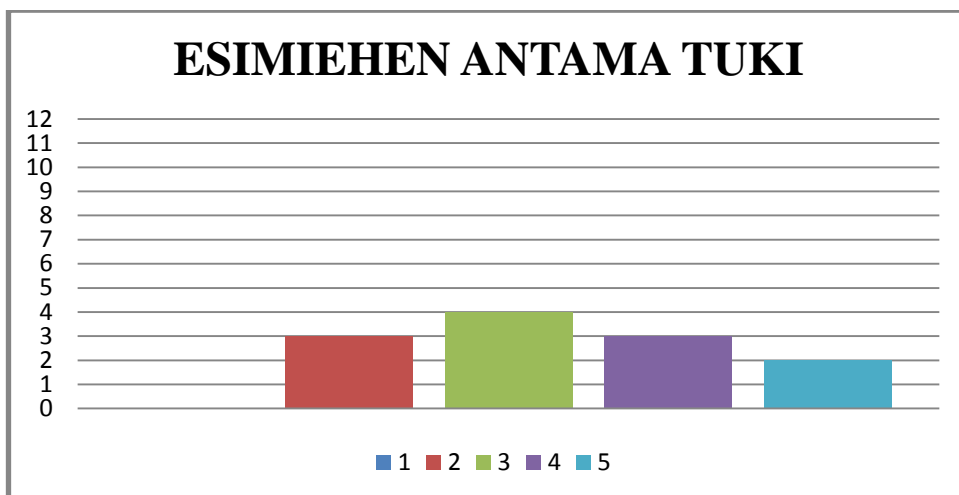
taajista oli tyytymättömiä ja viisi vastaajaa ei ollut tyytyväinen, eikä tyytymätön. Kolme vastaajista oli tyytyväisiä ja kaksi oli erittäin tyytyväisiä työn psyykkiseen stressaavuuteen. Osion toinen avoin kysymys käsitteli työuupumusta eli kysyttiin onko vastaaja tuntenut työuupumuksen oireita. Kahdestatoista vastaajasta vain yksi vastasi myöntävästi, mutta ei nähnyt tarpeelliseksi tarkentaa tuntemuksiaan tai oireitaan millään tavalla.

7.2.4 Johtamisen vaikutus työssä jaksamiseen



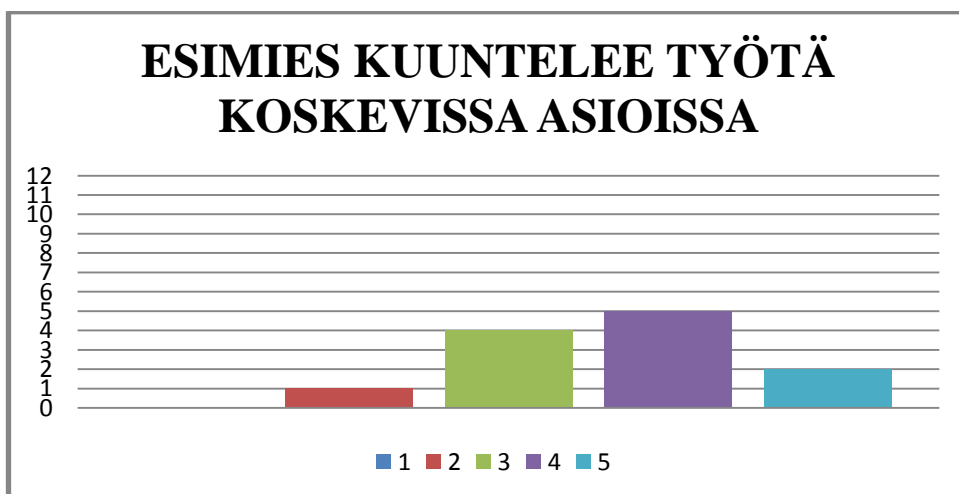
Kuvio 23. Vastaajien arvio esimiehentoiminnasta.

Hienoinen enemmistö eli viisi vastaajaa oli tyytyväisiä esimiehen toimintaan ja tätä mielipidettä tuki vielä yksi erittäin tyytyväinen vastaaja. Yksi kolmasosa vastaajista kulki keskiteillä eli he eivät olleet tyytymättömiä, eikä tyytyväisiä. Kaksi vastaajaa arvioi olevansa tyytymättömiä esimiehen toimintaan. Kaiken kaikkiaan vastaajat olivat enimmäkseen tyytyväisiä.



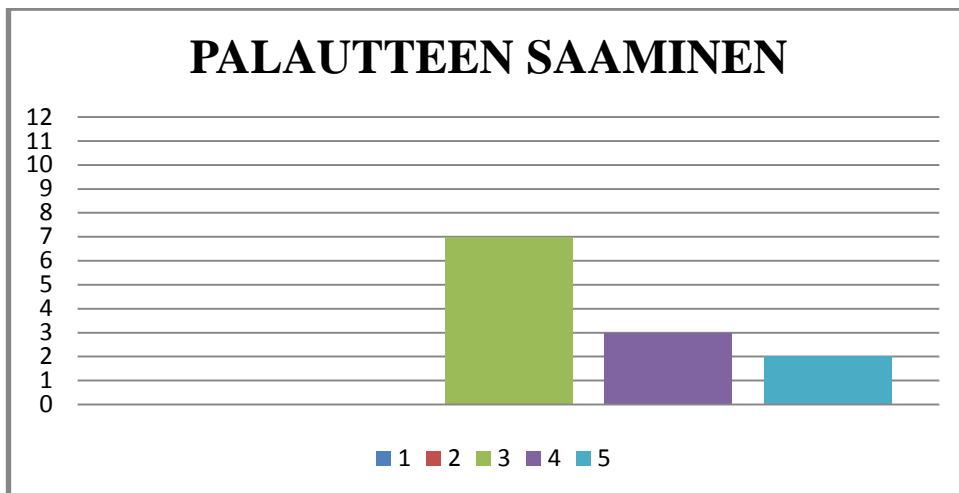
Kuvio 24. Vastaajien arvio esimiehen antamasta tuesta.

Vaikka edellisessä kohdassa yleinen mielipide kääntyi tyytyväisyyden puolelle, tässä hajontaa oli enemmän eli esimiehen antamaan tukeen ei oltu yhtä tyytyväisiä kuten kuvio 24. osoittaa. Mielipiteeltään neutraaleja oli saman verran eli neljä vastaajaa. Tyytymättömiä oli kolme vastaajaa samoin kuin tyytyväisiäkin. Kaksi vastaajaa oli erittäin tyytyväisiä esimiehen antamaan tukeen. Näin pienessä vastaaja ryhmässä, kolme tyytymättöntä on jo huomioitava määrä, joten tähän tulee kiinnittää huomiota tulevaisuudessa.



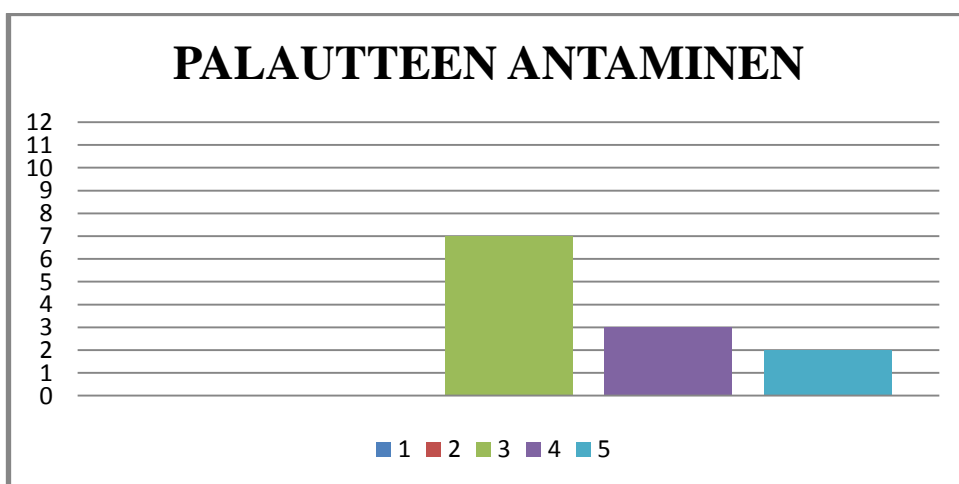
Kuvio 25. Vastaajien arvio esimiehen kyvystä kuunnella työtä koskevilla asioilla.

Reilu yksi kolmasosa oli tyytyväisiä siihen, että esimies kuuntelee työtä koskevia asioita. Neljä vastaajista oli neutraalilla kannalla. Erittäin tyytyväisiä löytyi kaksi kappaletta ja tyytymättömiä vain yksi kappale.



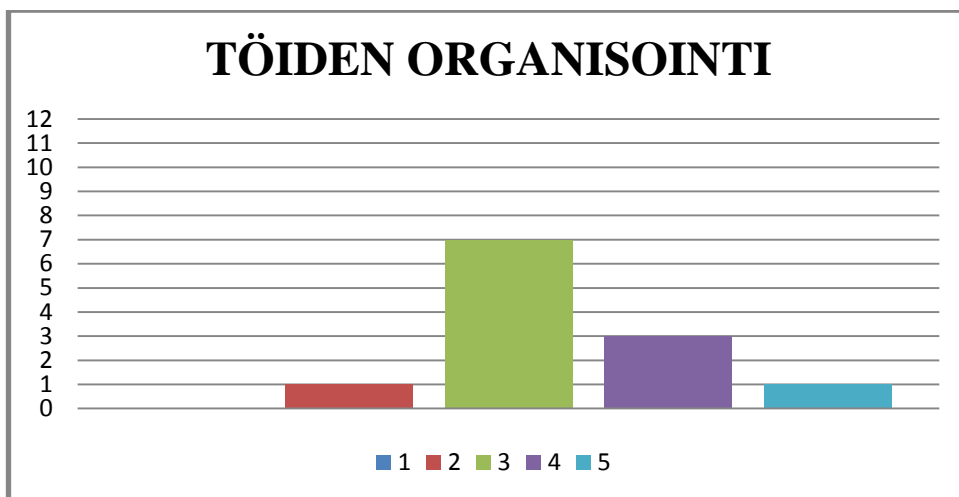
Kuvio 26. Vastaajien arvio palautteen saamisesta.

Palautteen saamiseen oltiin kohtalaisen tyytyväisiä, sillä kolme vastaajaa oli tyytyväisiä ja erittäin tyytyväisiä löytyi kahden vastaajan verran. Vastaajista seitsemän eivät olleet tyytyväisiä, eikä tyytymättömiä. Näkemykseni mukaan asiaa auttaa se, että työyhteisön esimies työskentelee fyysisesti lähellä työntekijöitä, eräänlaisessa avokonttorissa, jolloin kynnyks palautteen antamiseen madaltuu. Lisäksi kohtuullisen vapaamuotoiset viikko- ja kuukausipalaverit ovat hyviä väyliä antaa palautetta.



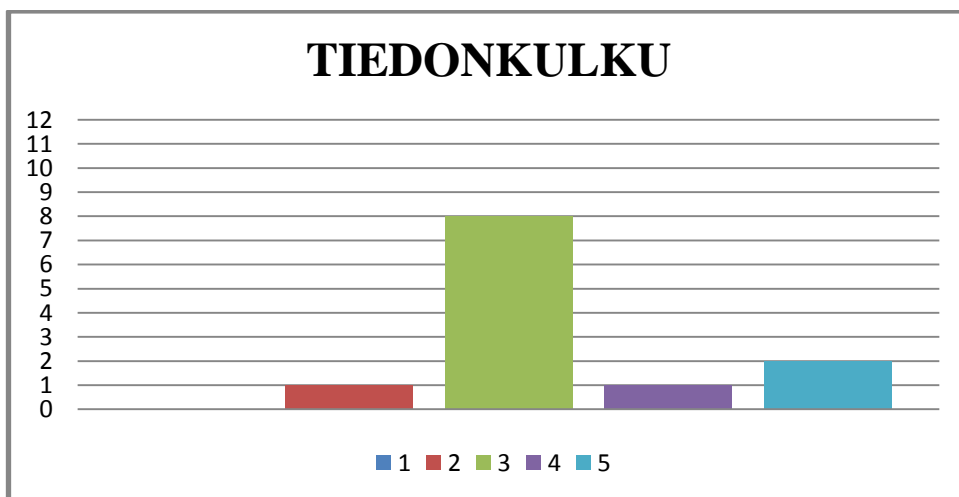
Kuvio 27. Vastaajien arvio palautteen antamisesta.

Palautteen antaminen esimiehen suuntaan toimii kyselyn mukaan yhtä hyvin kuin palautteen antokin, sillä tulos on täsmälleen sama kuten kuviot 26 ja 27 osoittavat. Syyt tähän löytyvät samoista asioista, mitä edellisessä kohdassa jo mainitsin. Lisäksi se seikka, että esimies asettuu lähes samalle tasolle työntekijöiden kanssa helpottaa palautteen antamista.



Kuvio 28. Vastaajien arvio töiden organisoinnista.

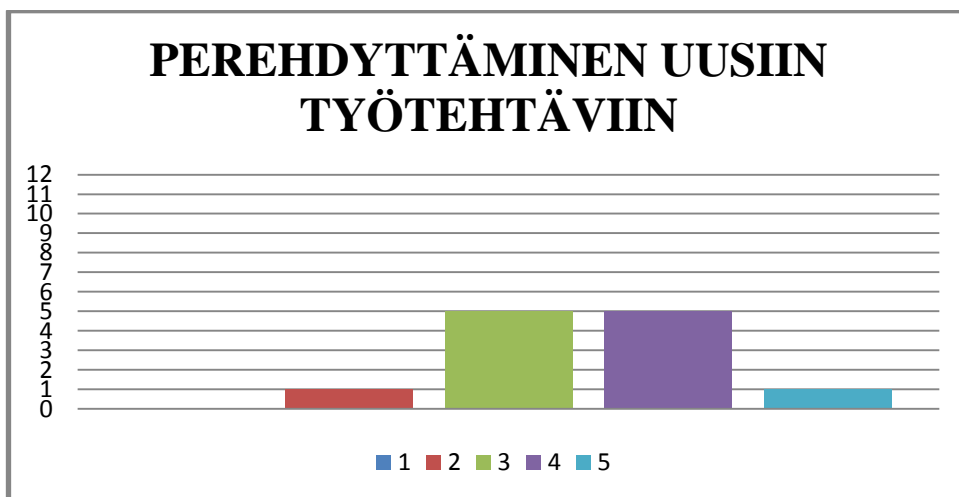
Hieman yli puolet vastasi, että eivät olleet tyytymättömiä, eikä tyytyväisiä. Tyytyväisiä vastaajia oli kolme kappaletta ja erittäin tyytyväisiä löytyi yksi kappale, samoin kuin tyytymättömiäkin. Pääosin oltiin tyytyväisiä töiden organisointiin, tosin neutraalin kannan edustajia oli jälleen eniten. Kohdeyrityksen kannalta töiden organisointi on tärkeä asia, koska järkevillä järjestelyillä säästetään aikaa ja rahaa. Silti aika ajoin tulee niin sanotusti päällekkäisyyksiä eli käytännössä eteen tulee tilanteita, että kaksi eri autoa toimii samalla alueella. Yleensä tällaiset tilanteet syntyvät, koska tiedonkulku on katkennut jossain vaiheessa.



Kuvio 29. Vastaajien arvio tiedonkulusta.

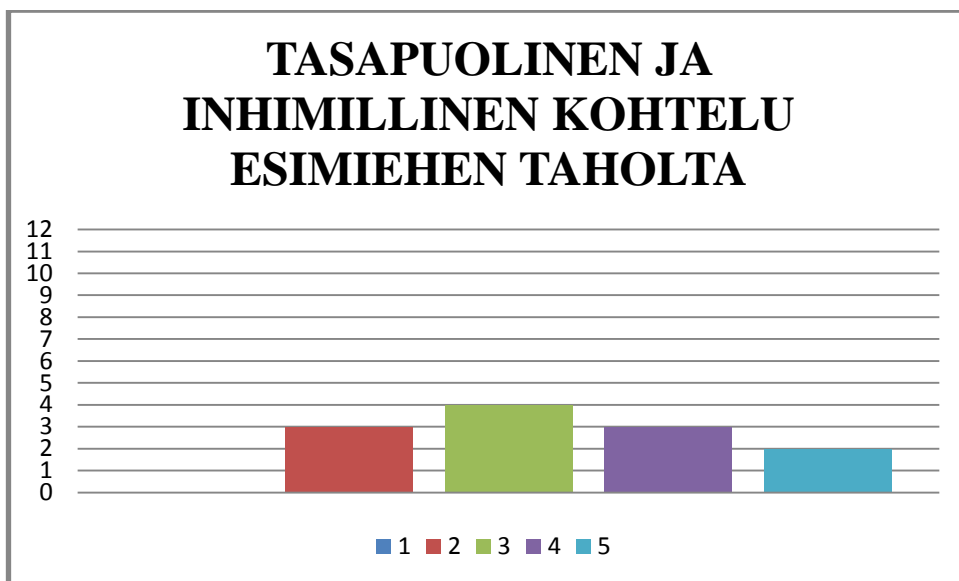
Suurin osa vastaajia ei tuonut kantaansa ilmi. Tyytymättömiä vastaajia löytyi tasan yksi, samoin kuin tyytyväisiäkin. Erittäin tyytyväisiä vastaajia oli kaksi kappaletta.

Neutraalien vastaajien suuri määrä saattaa selittyä sillä, että tieto kulkee vaihtelevasti. Vaikka palaverien kautta tiedonkulku on kohtuullisen hyvää, niiden ulkopuolella taas tiedonkulku on esimiehen muistin varassa ja näin syntyy tilanteita, että asioita yksinkertaisesti unohdetaan kertoa. Tulokseen voi vaikuttaa myös se, että työntekijöiden välillä tiedonkulku on pitkälti jokaisen oman aktiivisuuden varassa eli tietoa saa jos osaa kysyä.



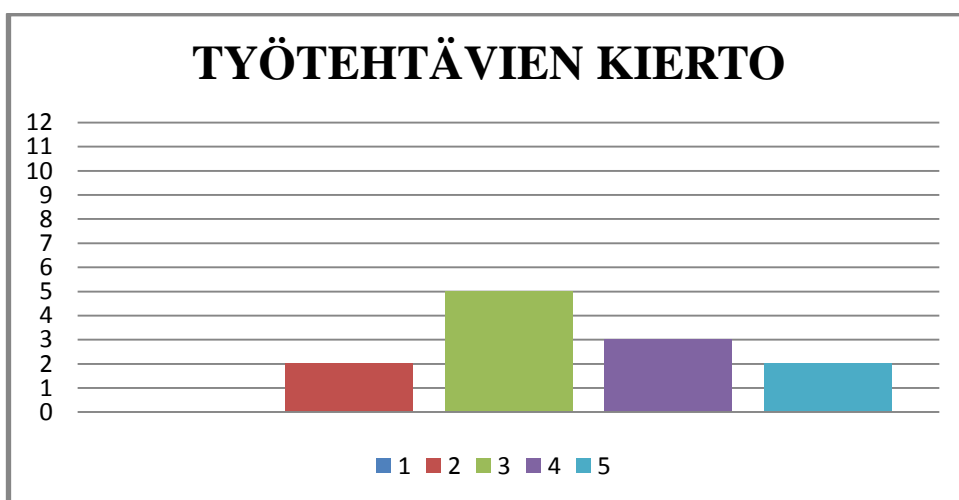
Kuvio 30. Vastaajien arvio perehdyttämisestä uusiin työtehtäviin.

Perehdyttämisen tasoon suhtauduttiin pääosin myönteisesti, sillä viisi vastaajaa koki olevansa tyytyväisiä ja yksi vastaaja oli erittäin tyytyväinen. Neutraalilla kannalla oli viisi vastaajaa ja yksi vastaajista oli tyytymätön. Vaikka perehdyttämisestä ei olekaan varsinaisia ohjeita, se toimii kohtuullisen hyvin. Perehdytys tapahtuu siten, että joku kokeneimmista kuljettajista opettaa uuden reitin, eikä esimies varsinaisesti osallistu varsinaiseen perehdyttämiseen. Henkilökohtaisen kokemuksen perustella systeemi toimii, kaikki toki riippuu perehdyttäjistä, mutta itse olen saanut kokeneemmilta hyviä käytännön vinkkejä siitä, miten asiat hoituvat kaikkein vaivattomimmin.



Kuvio 31. Vastaajien arvio tasapuolisesta ja inhimillisestä kohtelusta esimiehen taholta.

Viimeisen osion toiseksi viimeisessä kohdassa vastaajien mielipiteet jonkin verran jakautuivat. Tyytymättömiä vastaajia oli kolme kappaletta ja ei tyytymättömiä, eikä tyytyväisiä taas neljän vastaajan verran. Tyytyväisiä oli kolme ja erittäin tyytyväisiä kaksi kappaletta. Tässä asiassa on siis jonkin verran parantamisen varaa, koska mikäli osatyöntekijöistä kokee saavansa huonoa kohtelua, se ennen pitkään heijastuu työn tasoon välinpitämättömyytenä. Toisaalta tyytymättömät saattavat ajatella, vaikei heitä kohdeltaisikaan huonosti, niin muita suositetaan ja kohdellaan vielä paremmin.



Kuvio 32. Vastaajien arvio työtehtävien kierrosta.

Viimeisessä kysymyksessä käsiteltiin työtehtävien kiertoa, joka on mielestäni avain asemassa, kun puhutaan työssä jaksamisesta. Lisäksi etukäteen ajateltuna kysymys

oli työyhteisön kannalta ajankohtainen, sillä on ollut paljon puhetta siitä, että kaikkien kuljettajien pitäisi ajaa kaikkia ajovuoroja ja tähän suuntaan viimeaikoina onkin pyritty. Hieman vajaa puolet ei ottanut kantaa asiaan. Tyytymättömiä vastaajia oli kaksi kappaletta. Tyytyväisiä löytyi kolme ja erittäin tyytyväisiä kaksi kappaletta. Lisäksi kysymyksen yhteydessä oli avoin kysymys, jossa tyytymättömiltä ja erittäin tyytymättömiltä tiedusteltiin parannusehdotuksia. Vaikka kaksi vastaajaa ilmaisikin tyytymättömyytensä, he eivät silti vastanneet mitään avoimeen kysymykseen. Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että pyrkimykset parempaan työnkiertoon ovat ainakin jollain tasolla onnistuneet. Tosin sata prosenttiseen työnkiertoon tuskin päästään, sillä osa vuoroista on niin fyysisiä, että niitä on käytännössä mahdotonta kierrättää kaikkien kuljettajien kesken.

8 YHTEENVETO

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Itella logistics Rauman työntekijät jaksavat työssään. Teoriaosuudessa käsiteltiin työssä jaksamiseen liittyviä asioita ja ne jaettiin kolmeen eri osa-alueeseen: Fyysisiin ja psyykkisiin tekijöihin sekä johtamisen vaikutukseen työssä jaksamiseen. Vaikka fyysiset ja psyykkiset tekijät liittyvätkin läheisesti toisiinsa, oli mielestäni järkevää erottaa nämä toisistaan järkevän rakenteen saamiseksi. Uskon että tämän kaltaisen jaottelun avulla lukijan on helpompi päästä niin sanotusti sisälle tekstiin. Tutkimuksen teorian pohjalta rakennetun kyselylomakkeen avulla suoritettiin työssäjaksamiskysely. Teoriaosuudesta löytyvä viitekehys tukee tutkimuksen teoreettista ja empiiristä osuutta.

Tutkimuksen empiirinen osuus koostui hyvin pitkälti työssäjaksamiskyselyn tulosten esittelystä. Kyselyyn vastasi kaksitoista työntekijää viidestätoista, joka on 80 prosenttia työntekijöistä. Vastausprosentti oli siis kohtuullisen hyvä, joka on yksi hyvän tutkimuksen peruspilareista. Vaikka Rauman terminaalissa työskentelee myös jakelun työntekijöitä, rajattiin kohderyhmä logistiikan työntekijöihin, sillä näiden kahden ryhmän työtehtävät eroavat niin paljon toisistaan, että se olisi vääristänyt tutkimuksen tuloksia.

Kyselylomaketta rakentaessa oli otettava huomioon muutamia asioita. Toisin kuin yleensä, taustakysymyksistä oli jätettävä pois vastaajan sukupuoli, sillä kohderyhmässä oli vain kaksi naista ja he olivat eri ikäryhmistä, joten anonymiteetti ei olisi toteutunut. Taustakysymysten perusteella selvisi, että suurin osa vastaajista oli alle 40-vuotiaita. Yksikään vastaajista ei ollut lähellä eläkeikää. Työsuhteen pituudesta kysyttäessä enemmistö vastaajista oli ollut työsuhteessa yli 10 vuotta, kuitenkin vuodesta viiteen vuotta Itellassa työskennelleitä oli toiseksi eniten. Itella on siis pystynyt sitouttamaan työntekijänsä hyvin ja toisaalta on pystynyt houkuttelemaan nuoria uusia työntekijöitä.

Itella työnantajana oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta arvioitaessa työnantajan antamaa arvostusta mielipiteet erosivat jonkin verran toisistaan. Koska Itella on suuri maanlaajuinen yritys, se voi helposti jäädä etäiseksi työntekijöilleen.

Fyysisiä tekijöitä arvioitaessa työntekijät olivat pääpiirteittäin tyytyväisiä vallitsevaan tilaan. Tulos oli henkilökohtaisesti pienimuotoinen yllätys, sillä työ on usein fyysisesti rankkaa ja työntekijöitä on kohtuullisen usein sairauslomalla erilaisten venaähdysten ja erityisesti selkävaivojen takia. Kuvaavaa on, että työterveyshuoltoon oltiin erittäin tyytyväisiä. Lisäksi työturvallisuuteen ja työvälineisiin vastaajat olivat varsin tyytyväisiä. Vaikkakin vastaajat pääosin olivat tyytyväisiä, oli niin sanottu neutraalien ryhmä melko suuri ja tämä ryhmä oli läpi koko kyselyn suuressa roolissa. On hankala arvioida, oliko välinpitämättömyys aitoa vai oliko keskitietä kulkeminen vain helpompaa verrattuna aitoon asioiden pohtimiseen.

Työn psyykkisiä ominaisuuksia käsiteltiin esimerkiksi työilmapiirin, työmoraalin ja psyykkisen rasittavuuden kautta. Vastauksista kävi ilmi, että varsinkin työmoraalissa olisi parantamisen varaa. Myös työilmapiiriin kaikki eivät olleet tyytyväisiä. Varsinkin kiireisinä aikoina työntekijöiden hermot kiristyvät ja työilmapiiriä heikentäviä konflikteja sattuu useammin ja ne ovat luonteeltaan astetta vakavampia. Vaikkakaan tyytymättömien vastaajien lukumäärä ei noussut kovin korkeaksi, pitää asioihin suhtautua vakavasti ja estää tyytymättömyyden lisääntyminen näillä alueilla.

Viimeisessä osiossa käsiteltiin johtamisen vaikutusta työssä jaksamiseen. Tällä alueella vastaajien mielipiteet hajaantuivat eniten. Esimiehen toimintaan ja esimiehen

antamaan tukeen oltiin jonkin verran tyytymättömiä, mutta toiselta puolen löytyi myös tyytyväisiä vastaajia. Palautteen saamiseen ja palautteen antamiseen oltiin hyvinkin tyytyväisiä, mutta mielenkiintoisena seikkana voidaan mainita, että tiedonkulkuun oltiin jossain määrin tyytymättömiä. On erikoista, että vastaajien mielipiteet ovat hieman ristiriidassa toisiinsa läheisesti liittyvien asioiden suhteen. Kaiken kaikkiaan esimieheen ja johtamiseen oltiin tyytyväisiä, mutta tässä osiossa oli eniten tyytymättömyyttä verrattuna muihin osa-alueisiin. Tietysti tyytymättömyys voi ilmentyä pelkästään henkilökemian perusteella, sillä kohderyhmällä on vain yksi lähiesimies, johon kaikki johtaminen ja toiminta väkisinkin kulminoituu.

Omasta mielestäni tutkimuksen tulokset tuovat hyvin esiin fyysisten ja psyykkisten tekijöiden ja johtamisen vaikutukset työssä jaksamiseen. Työssä jaksaminen on tärkeässä asemassa, kun arvioidaan työtehokkuutta. Tutkimus mielestäni osoittaa, että työssään viihtyvät ja jaksavat tuovat yritykselle paljon lisäarvoa. Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan, vaikka ajoittain työtahti olisikin raskas ja kiireinen. Kyselylomake onnistui mielestäni kohtuullisen hyvin ja se palveli tarkoitustaan. Vastaajat ottivat kyselyn hyvin vastaan, vaikka välillä mietitytti, ottivatko kaikki kyselyn tosissaan. Tähän saattoi vaikuttaa se, että kyselyn suorittaja astui esiin työntekijöiden omista riveistä ja niin sanottu työrooli sekoittui tutkimuksen tekijän rooliin. Työtovereilla on aina jokin käsitys työtoveristaan, eivätkä läheskään kaikki tunne kaikkia taustojani, eivätkä ole ennen tutustuneet minuun opiskelijana tai tutkimuksen tekijänä. Kuitenkin ani harvalla työntekijällä on samantasoinen koulutustausta kuin itselläni.

Tämän opinnäytetyön teko oli verrattain pitkä prosessi, jonka aikana oli paljon vastoinkäymisiä. Prosessin aikana kohdeyritys vaihtui kaksi kertaa ja jossain vaiheessa olin jo valmis luopumaan koko opinnäytetyöstä ja jättämään opintoni kesken. Sitkeys kuitenkin palkittiin ja opinnäytetyöstä tuli kuin tulikin, ainakin omasta mielestäni, kohtuullisen hyvä, vaikka välillä motivaatio-ongelmat tuntuivat ylivoimaisilta. Lisäksi ajoittain kiivas työtahti toi omat haasteensa opinnäytetyön tekemiseen, sillä parhaimmillaan olin kahdenkin eri yrityksen palveluksessa samanaikaisesti. Saatuaani teoriaosuuden valmiiksi, työn empiirinen osuus syntyi nopealla aikataululla ja maaliiviin hämmöittäessä motivaatio kasvoi kasvamistaan. Opinnäytetyön valmistumisen myötä suuri taakka putoaa harteilta ja pitkästä ajasta ei tarvitse töistä päästyään miettiä ja stressata asiaa. Vaikka tutkimus käsittelee työssä jaksamista, on oma jaksami-

minen ollut niin fyysisesti kuin psyykkisesti välillä koetuksella. Tätä työtä tehdessä olen itse oppinut paljon uutta työssä jaksamisesta ja uskon siitä olevan hyötyä työelämässä sekä yksityiselämässä.

8.1 Toimintasuositukset

Tutkimuksen tavoitteena oli myös antaa toimintasuosituksia tutkimustulosten perusteella. Pääpiirteittäin työn tekijät olivat tyytyväisiä kysytyihin asioihin, mutta tyytymättömyyttäkin jossain määrin esiintyi. Vaikka ihmiset ovat kaikki erilaisia, on mielestäni pyrittävä siihen, että kaikki työntekijät ovat tyytyväisiä ja näin ollen jaksaisivat paremmin työssään. Kyseessä on myös yrityksen etu, sillä esimerkiksi työntekijöiden sairauspoissaolot vähenevät ja ovat he kaiken kaikkiaan tehokkaampia, kun he voivat paremmin. Muutamia asioihin on siis kiinnitettävä huomiota:

- Itellan työnantajana pitäisi näkyä enemmän työntekijöiden arjessa ja tuotava ilmi, että Itella arvostaa työntekijöidensä ponnasta. Kyselyn vastauksista päätellen monelle työntekijälle Itella on jäänyt jotenkin kaukaiseksi. Tämä korostuu varsinkin uusien ja lyhyen aikaa yrityksessä työssä olleiden keskuudessa.
- Työilmapiiriin pitää kiinnittää huomiota. Vaikka välillä olisi-kin kiire ja hermot kireällä, pitää muistaa aina käyttäytyä korrektisti muita työntekijöitä kohtaan. Tässä asiassa esimiehen tulee olla hereillä ja puuttua tarpeen vaatiessa konflikteihin, jotka heikentävät työilmapiiriä.
- Yksi kriittisimmistä seikoista oli työmoraali ja varsinkin sen puute. Yksikään vastaajista ei arvioinut olevansa tyytyväinen työpaikkansa työmoraaliin. Tähän seikkaan pitää puuttua mitä pikimmiten. Työntekijöille pitää tehdä selväksi, että esimerkiksi selvistä työtehtävien laiminlyönneistä tulee seuraamuksia.

- Lisäksi esimiehen tulee muistaa kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Tämän asian ääreltä löytyi muutamia tyytymättömiä vastaajia. Mikäli epätasa-arvoinen kehitys jatkuu, syntyy klikkejä, jotka ovat omiaan heikentämään esimerkiksi työilmapiiriä.

Työssä jakamisen kehitystä tulee seurata ja tutkia säännöllisin väliajoin ja tarkastella miten erilaiset toimenpiteet vaikuttavat työssä jaksamiseen. Lisäksi olisi hyvä tutkia työmoraaalin tasoa ja sen kehitystä.

Toivon tutkimuksen olevan hyödyksi Rauman Itella logisticsille ja haluan kiittää Itelaa mahdollisuudesta tehdä tämä tutkimus. Lisäksi haluan kiittää Kuljetusesimies Timo Honkaheimoa ja kaikkia työtovereita joustavuudesta, joka on mahdollistanut muun muassa työvuorojen vaihdot ja poissaolot, jotka tämän opinnäytetyön tekeminen on vaatinut.

LÄHTEET

- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hiltunen, A. 2011. Johtamisen taito – elämän mittainen matka. WSOYpro OY.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uud. p. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? – opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kauko-Valli, S. & Koiranen, M. 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 108–109.
- Kauppinen, T. 2006. Johtamisen johtaminen. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2008. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: WS Bookwell Oy, 38–44, 49–52.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin - mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Launis, M. & Lehtelä J. 2011. Ergonomia. Tampere: Tammerprint Oy.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro OY.

Meinke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2004. Esimiehen työsuhteopas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Piha, K. 2004. Kestääkö pää? – nuoret työelämän kynnyksellä. Helsinki: Yliopistopaino.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Tallinna: Reusner AS.

Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksaa tiimissä. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Räisänen, K. 2012. Työstressirokotus. Helsinki: Printservice Oy.

Saarinen, M. 2005. Työsuhteen pelisäännöt. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Karisto Oy.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.

AKT:n www-sivut. 2013. Viitattu 4.3.2013. <http://www.akt.fi>

Kuljetusala.com. 2013. Viitattu 9.1.2013. <http://www.kuljetusala.com>.

Itella Oyj:n www-sivut. 2013. Viitattu 24.1.2013. <http://www.itella.fi>.

Itella Oyj:n www-sivut. 2013. Viitattu 28.1.2013. <http://www.itella.fi>.

Kuljetusala vaatii ammattipätevyyttä. 2012. Keski-suomalainen 12.10.2012, Pääkirjoitus. Viitattu 29.1.2013. <http://www.ksml.fi>

Mättö, V. 2011. Kuljetusala kurjistuu loppuvuonna. Ylen verkkouutiset 29.8.2011. Viitattu 29.1.2013. <http://www.yle.fi/uutiset>

TYÖSSÄJAKSAMISKYSELY KEVÄT 2013

Taustatiedot:

Ikä alle 20 / 21-29 / 30-39 / 40-49 / yli 50 vuotta

Työsuhteesi pituus alle vuoden / 1-5 vuotta / 6-10 vuotta / yli 10 vuotta

Tässä kyselyssä selvitetään miten kukin työntekijä jaksaa työssään.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä.

Arvosteluasteikko kohdassa 1:

1 = täysin erimielistä, 2 = erimielistä, 3 = en osaa sanoa, 4 = samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

1 ITELLA TYÖPAIKKANA

- | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| a) Olen tyytyväinen työnantajaani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Työnantajani arvostaa työpanostani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Kohdissa 2-4 työssä jaksamista selvitetään viisiportaisella asteikolla eli oletko:

1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen, 5 = erittäin tyytyväinen.

2 TYÖN FYYSISET OMINAISUUDET

- | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
| a) Työaika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Työajan riittävyys | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Työtilat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Työvälineet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Työturvallisuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Ruokailu- ja taukotilat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Työterveydenhuolto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) Työn fyysinen rasittavuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Mikäli tunnet työsi fyysisesti liian raskaaksi, kerro omin sanoin miten fyysistä taakkaa voitaisiin keventää? (Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle)

Ovatko työterveydelliset seikat otettu tarpeeksi

hyvin huomioon työpaikalla?

Kyllä

ei

Mikäli vastasit ei, kerro omin sanoin miten työterveydenhuoltoa voitaisiin kehittää? (Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle)

3 TYÖN PSYKKISET OMINAISUUDET

- | | | | | | |
|---|---|---|---|-------|----|
| a) Työilmapiiri | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Työntekijöiden välinen luottamus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Työmoraali työyhteisössä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Työn stressaavuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Kehittymismahdollisuudet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Työn psyykinen rasittavuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Olen kohdannut työssäni työpaikkakiusaamista | | | | kyllä | en |

Jos vastasit kyllä, kerro omin sanoin miten kiusaaminen ilmentyi ja kuinka kauan sitä kesti? (Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle)

- h) Olen tuntenut työuupumuksen oireita kyllä en
Jos vastasit kyllä, kerro omin sanoin miten olet oireillut ja oletko hakenut/saanut apua työuupumukseen? (Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle)

4 JOHTAMISEN VAIKUTUS TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Esimieheni toiminta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Esimieheni antama tuki | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Esimieheni kuuntelee minua
työhöni liittyvissä asioissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Palautteen saaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Palautteen antaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Töiden organisointi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Tiedonkulku | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) Perehdyttäminen uusiin
työtehtäviin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i) Tasapuolinen ja inhimillinen
kohtelu esimiehen taholta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j) Työtehtävien kierto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Mikäli olet tyytymätön tai erittäin tyytymätön, kerro omin sanoin miten asiaan pitäisi puuttua ja kehittää sitä? (Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle)



