

Työhyvinvointikysely kohdeyritykselle X

Sami Kosonen

Teollisuuden ja luonnonvarojen osaamisalan opinnäytetyö
Tuotantotalouden koulutusohjelma
Insinööri (AMK)

KEMI 2014

TIIVISTELMÄ

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Teollisuuden ja luonnonvarojen osaamisala

| | |
|---|---|
| Koulutusohjelma: | Tuotantotalous |
| Opinnäytetyön tekijä: | Sami Kosonen |
| Opinnäytetyön nimi: | Työhyvinvointikysely kohdeyritykselle X |
| Sivuja (joista liitesivuja): | 58 (5) |
| Päiväys: | 12.5.2014 |
| Opinnäytetyön ohjaaja: | Tuija Takkula, Lehtori Juha Kaarela, Lehtori, DI |
| <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työhyvinvointikyselyn avulla kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvoinnin nykytila ja kartoittaa toimeksiantajalle kehittämiskohdeita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Lisäksi työn tarkoituksena on kehittää kohdeyritykselle toimiva työhyvinvointikyselylomake. Toimeksiantajana opinnäytetyölle oli Pohjois-Suomessa toimiva pk-yritys.</p> <p>Opinnäytetyö koostuu teoria- ja tutkimusosasta. Teoreettisessa viitekehyksessä työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita käsitellään Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin avulla. Lisäksi teoriaosuudessa tarkastellaan työn muutosta työhyvinvoinnin lähtökohtana. Tutkimusosuudessa tarvittavat tiedot perustuvat edellä mainittuihin teorioihin.</p> <p>Työ suoritettiin tutustumalla ensin työhyvinvointiin liittyvään teoriaan. Tämän jälkeen määriteltiin teorian pohjalta toimiva kyselylomake, jolla työhyvinvoinnin tilaa pystyttäisiin kohdeyrityksessä mittaamaan. Kyselyn toteuttamisen jälkeen tulokset analysoitiin ja niiden pohjalta tehtiin päätelmiä kohdeyrityksen työhyvinvoinnin vahvuuksista ja puutteista.</p> <p>Työhyvinvointikyselyyn vastasi kohdeyrityksen henkilöstöstä 96 %. Tuloksien perusteella työhyvinvoinnin taso kohdeyrityksessä on kohtuullisen hyvä. Merkittävimmiksi kehittämishaasteiksi osoittautuivat sisäinen viestintä, ristiriitojen ratkaiseminen sekä henkilöstön työkuormitus.</p> | |
| Asiasanat: työhyvinvointi, työviihtyvyys, yksilö, työterveys. | |

ABSTRACT

LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Technology

| | |
|--|--|
| Degree programme: | Industrial Management |
| Author: | Sami Kosonen |
| Thesis title: | Well-being at Work Questionnaire in the Target Company X |
| Pages (joista liitesivuja): | 58 (5) |
| Date: | 12 May 2014 |
| Thesis instructor: | Tuija Takkula, Senior Lecturer Juha Kaarela, Senior Lecturer, M.Sc (Tech) |
| <p>The purpose of the thesis was to examine the current state of well-being at work in the target company and find out what areas should be developed. The secondary purpose of the thesis was also to construct a functional questionnaire that allows the company to measure the well-being of its personnel in the future. The thesis was commissioned by a small company located in northern Finland.</p> <p>The thesis consists of two parts, theoretical part and research part. In the theoretical part well-being is approached by Marja-Liisa Manka's well-being at work theory model. The theory part also includes how changes affect the well-being of individuals. The knowledge required in the research is based on the theoretical part.</p> <p>The project was started by getting acquainted with the theory of well-being at work. Then the theory was utilized to create the questionnaire to measure the current state of well-being in the target company. After the implementation of the survey, the outcome was analyzed and conclusions were made about the target company's well-being at work.</p> <p>96 % of the target company's personnel responded to the well-being survey. The survey clarified that the current state of work well-being in the target company was relatively good. The most significant areas identified for development were found in internal communication, conflict resolution and in the workloads of the personnel.</p> | |
| Keywords: well-being at work, job satisfaction, individual, occupational health care. | |

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| TIIVISTELMÄ | 3 |
| ABSTRACT | 4 |
| SISÄLLYS | 5 |
| 1 JOHDANTO | 7 |
| 2 KÄSITYKSIÄ TYÖHYVINVOINNISTA..... | 8 |
| 2.1 Voimavara­lähtöinen työhyvinvointimalli..... | 8 |
| 2.1.1 Organisaatio | 9 |
| 2.1.2 Johtaminen | 12 |
| 2.1.3 Työyhteisö..... | 13 |
| 2.1.4 Työ | 13 |
| 2.1.5 Yksilö..... | 14 |
| 2.2 Työ­lähtöinen työhyvinvointimalli | 15 |
| 2.2.1 Muutos työhyvinvoinnin lähtökohtana | 15 |
| 2.2.2 Työ­lähtöinen työpaikkaselvitys | 16 |
| 3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN..... | 18 |
| 3.1 Tutkimuksen menetelmä | 18 |
| 3.2 Kyselylomake | 19 |
| 4 TUTKIMUKSEN TULOKSET | 21 |
| 4.1 Vastaajien taustatiedot..... | 21 |
| 4.2 Henkilökohtainen terveys, työ ja kehittyminen..... | 22 |
| 4.3 Työyhteisö ja lähijohtaminen | 28 |
| 4.4 Organisaatio ja ylin johto | 32 |
| 4.5 Työhön kohdistuneet muutokset | 36 |
| 4.6 Avoimet kysymykset | 38 |
| 5 TULOSTEN ANALYYSI | 40 |
| 5.1 Henkilökohtainen terveys, työ ja ammatillinen kehittyminen..... | 40 |
| 5.2 Työyhteisö ja lähijohtaminen | 41 |
| 5.3 Organisaatio ja organisaation johto | 42 |
| 5.4 Työhön kohdistuneet muutokset | 43 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSET | 45 |
| 6.1 Sisäinen tiedonkulku | 45 |
| 6.2 Henkilöstön työkuormitus | 46 |

| | | |
|-----|--|----|
| 6.3 | Organisaation sisäiset ristiriidat | 47 |
| 6.4 | Henkilöstön ikärakenne | 47 |
| 6.5 | Muutokset kohdeyrityksessä | 48 |
| 6.6 | Työhyvinvoinnin vahvuuksia | 49 |
| 7 | TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS..... | 50 |
| 8 | POHDINTA..... | 51 |
| | LÄHTEET..... | 52 |
| | LIITEET | 53 |

1 JOHDANTO

Hyvinvoivasta henkilöstöstä on tullut merkittävä voimavara ja menestystekijä tämän päivän organisaatioissa. Kehittämällä henkilöstönsä työhyvinvointia yritykset voivat parantaa tuottavuutta, kilpailukykyä ja taloudellista tulostaan. Työssä tapahtuvat jatkuvat muutokset ja yritysten henkilöstön ikärakenne haastavat kuitenkin yritykset kiinnittämään entisestään yhä enemmän huomiota työntekijöidensä hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kehittämisen haastetta lisäävät myös jokaisen yksilöllinen kokemus omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnin kehittäminen organisaatiossa vaatiikin työntekijöiden, esimiesten ja johdon yhteistyötä. Jokaisella on oma vahva roolinsa työyhteisön työhyvinvoinnin rakentamisessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää henkilöstön työhyvinvoinnin tila kohdeyrityksessä työhyvinvointikyselyn avulla ja kartoittaa toimeksiantajalle kehittämiskohteita työhyvinvoinnin parantamiseen. Lisäksi tavoitteena oli kehittää toimiva työhyvinvointikysely kohdeyrityksellä, jolla pystytään vuosittain mittaamaan henkilöstön työhyvinvoinnin taso. Vastaavanlaisia kyselyitä ei kohdeyrityksessä ole viimevuosien aikana tehty, joten vertailupohjaa työhyvinvoinnin kokemuksille ei tässä tutkimuksessa ollut.

Työhyvinvointi on erittäin laaja-alainen käsite ja siitä löytyy melkein loputtomasti kirjallisuutta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rajattiin kahteen pääluukuun. Ensimmäisessä pääluvussa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä lähestytään Marja-Liisa Mankan voimavarakeskeisen työhyvinvointiteorian kautta. Toisessa pääluvussa käsitellään työhyvinvointia muutoksen näkökulmasta. Opinnäytetyön teoreettista viitekehystä käytettiin hyväksi työhyvinvointikyselyn kokoamisessa ja siitä saatujen tuloksien analysoinnissa ja kehittämiskohteiden löytämisessä.

Työhyvinvointikysely on tehokas ja yleinen keino saada tietoa työyhteisön tilanteesta yleisellä tasolla. Se antaa henkilöstölle myös mahdollisuuden kertoa tuntemuksiaan sekä ehdottaa kehittämideoita työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseksi anonymisti. Työhyvinvointikysely on kuitenkin vain osa työhyvinvoinnin laajaa kehittämistoimintaan. On tärkeää, että kyselyn tuloksien perusteella esiin tulleisiin ongelmiin ja kehitysehdotuksiin sitoudutaan koko organisaation voimin, jotta mahdolliset muutokset saataisiin käytännössä onnistumaan.

2 KÄSITYKSIÄ TYÖHYVINVOINNISTA

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyöraportissa käytettävä teoreettinen viitekehys. Aluksi käsitellään työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita ja tekijöitä Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin avulla. Tämän jälkeen lähestytään työhyvinvointia muutoksen näkökulmasta.

Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöisessä mallissa työhyvinvointia lähestytään perinteisin keinoin keskittymällä yksilöön ja häneen vaikuttaviin osatekijöihin kuten organisaatioon ja johtamiseen. Kun nämä osatekijät yksilö mukaan lukien ovat kohdallaan, työntekijät voivat hyvin. Työlähtöinen työhyvinvointimalli poikkeaa hieman perinteisistä malleista. Kyseisessä mallissa työhyvinvoinnin uskotaan kytkeytyvän itse työhön. Mallissa tutkitaan ja kehitetään työkäytäntöjä, jolloin yksilön työhyvinvointi kohenee.

2.1 Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli

Marja-Liisa Manka (2011, 75-76) lähestyy työhyvinvointia voimavarakeskeisen työhyvinvointimallin avulla. Kyseisessä mallissa pyritään etsimään vastauksia siihen, mitkä organisaation, työyhteisön, johtamisen sekä yksilön piirteet mahdollistavat toimivan ja menestyksekkään yrityksen, jossa työntekijä voi hyvin ja kokee työstänsä iloa. Voimavarakeskeinen malli yhdistää monin tavoin eri tieteenaloilta saatavaa tietoa siten, että työhyvinvointia voidaan tarkastella ja kehittää monipuolisesti. Mallin eri osiot (Kuva 1) perustuvat psykologiseen, organisaatioteoreettiseen, kasvatustieteelliseen, talous- ja terveystieteelliseen sekä johtamisen tutkimukseen.



Kuva 1. Voimavaraisuuden osa-alueet (Docendum www-sivut 2014, Hakupäivä 26.2.2014.)

Mankan työhyvinvoinnin tekijät koostuvat yksilön itsensä lisäksi kuvan 1 mukaisesti, organisaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä sekä työstä. Vaikka kaikki nämä osa-alueet tukisivat ideaalitulanteessa yksilön työhyvinvointia, kokee työntekijä hyvinvointinsa aina yksilöllisesti. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat yksilön asenteiden lisäksi psykologinen pääoma, työn vaikutusmahdollisuudet, terveys ja jopa työntekijän fyysinen kunto. Samassa työyhteisössä työntekijöiden välinen työhyvinvointi voi siis vaihdella hyvin laajasti. (Manka 2011, 76-77.) Jokaista kuvan 1 osa-aluetta tullaan seuraavaksi käsittelemään tarkemmin ja tuodaan esille minkälaiset ominaisuudet kehittävät työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti.

2.1.1 Organisaatio

Hyvinvoivan organisaation piirteisiin kuuluu tavoitteellisuus. Tavoitteellisella organisaatiolla tulee olla selkeä visio tulevaisuudesta, strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi sekä selkeät arvot. (Manka 2011, 79.) Riitta Hyppänen (2013, 50) toteaa vision olevan organisaation tulevaisuuden tavoitetila, johon se halutaan ohjata pitkällä tähtäimellä. Se toimii selkeänä suunnannäyttäjänä organisaation henkilöstölle ja asiakkaille, jonka vuoksi sen vaikuttavuus ja voima tulee aika-ajoin tarkistaa. Visio on oltava

yksiselitteinen, johdonmukainen ja uskottava, jotta se vetoaa organisaation henkilöstöön.

Strategiat ovat organisaation määrittelemiä valintoja, joilla se aikoo saavuttaa visionsa. Strategian määrittämiseen on useita vaihtoehtoja. Strategiaprosessi voidaan esimerkiksi toteuttaa analysoimalla organisaation ulkoiset ja sisäiset muuttujat. Ulkoiset muuttujat koostuvat omasta toimialasta, asiakkaista ja kilpailijoita koskevista analyyseistä. Sisäisissä muuttujissa analysoidaan taloudellisia näkymiä ja organisaation sisäisiä resursseja. Näiden analyysien perusteella organisaatio määrittää tärkeimpiä menestystekijöitä ja ydinpätevyyskä, jolloin se voi profiloida strategiset päämääränsä. (Hyppänen 2013, 52-53.)

Arvot taas heijastavat organisaation toimintaperiaatteita ja toimivat perustana henkilöstöjohtamisessa. Arvot ovat pysyviä ja yleensä niitä muotoillaan vain suurien muutosten yhteydessä. Toimiakseen eri tilanteissa, arvot ovat määriteltävä yleisellä tasolla ja sen lisäksi on tiedettävä mitä ne tarkoittavat käytännössä. Useimmiten organisaatioiden arvot viittaavat henkilöstöön, asiakkaisiin, työn laatuun ja tuloksiin, uudistumiseen, vastuuseen sekä työn iloon. On tärkeää että työyhteisössä uskotaan oman organisaation arvoihin ja niistä puhutaan avoimesti, jotta ne pystytään kääntämään teoiksi koko työyhteisössä. (Hyppänen 2013, 49-50.)

Hyvinvoivan organisaation rakenteissa tulisi pyrkiä itseohjautuvuuteen valvonnan sijasta. Professori Manka (2011, 83-84) käyttää joustavan organisaation vertauskuvana liikenteen ohjauksen murrosta, jossa on siirrytty tiukoista liikennevaloista joustaviin kiertoliittymiin. Samalla tavalla työpaikoilla tulisi kiertoliittymän lailla antaa työntekijöille enemmän vapautta käytännön työtä koskeviin päätöksentekoihin eikä vain toimia jäykänä liikennevalona sulkien pois työntekijöiden mahdollisuudet omaan ajatteluun. Pelkästään se, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, vaikuttaa se suuresti työn mielekkyyden kokemiseen. Kuitenkin, kuten kiertoliittymissä, myös työpaikalla tarvitaan pelisäännöt. Pelisäännöt on oltava kaikille yhteiset, jotta ne mahdollistavat oikeat työskentelytavat.

Osaamisen jatkuva kehittäminen on hyvinvoivalle organisaatiolle tärkeää, jotta se pystyy säilyttämään kilpailukykynsä. Osaaminen onkin hyvinvoivan organisaation tärkein kilpailutekijä, koska osaamista ei ole mahdollista kopioida kuten muita tuotannon-

tekijöitä. Osaamisen kehittäminen vaatii kuitenkin, että organisaatio kykenee määrittelemään nykyisen osaamisen ytimen ja on myös tietoinen tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisestaan. Osaamisen kehittämisestä voidaan organisaatiossa tukea kiinnittämällä huomiota johtamiseen, organisaation ja ilmapiiriin. (Manka 2006, 17, 121-123.)

Esimiehet toimivat oppimisessa suunnannäyttäjinä sekä pyrkivät tukemaan työntekijöiden ja yksiköiden kehittymistä. Esimiehet huolehtivat myös oppivan ilmapiirin kehittämisestä sekä tukevat virheiden ja ongelmien rakentavaa käsittelyä. (Hyppänen 2013, 131-132.) Organisaatio voi tukea oppimista luomalla infrastruktuurin, jossa kaikilla jäsenillä on mahdollisuus kehittää itseään. Oppimiselle suotuisassa organisaatiossa vaihdetaan tietoja, annetaan palautetta, kokeillaan uusia taitoja ja opitaan epäonnistumisista. Varsinkin kokemustiedon välittyminen vaatii organisaatiolta epämuodollista ja innovatiivista ilmapiiriä. (Manka 2006, 124-125.)

Työympäristöllä tarkoitetaan fyysistä ja teknistä työympäristöä, toiminnallista työympäristöä sekä psyykkistä ja sosiaalista työympäristöä. Toimivaksi työympäristöksi voidaan kuvailla tarkoituksenmukaista, turvallista, terveellistä ja viihtyisää työympäristöä. (Päivi Rauramo 2011, 78.) Hyvinvoivassa organisaatiossa onkin ensisijaista huolehtia, että työn onnistumiselle ja työn sujumuudelle on luotu edellytykset. Kun työympäristö on kunnossa, on tällöin helpompaa kehittää muita työhyvinvoinnin alueita. Työturvallisuuslaki (2002) ja työsuojelun valvontalaki (2006) velvoittavat organisaatioita huolehtimaan työympäristön turvallisuudesta ja riskittömyydestä. (Manka 2011, 85.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssään. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslain toteutuminen vaatii työnantajalta jatkuvaa tarkkailua organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Työsuojelun valvontalain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006)

2.1.2 Johtaminen

Johtaminen on sosiaalinen ilmiö, joka syntyy ihmisten vuorovaikutuksesta. Sen ei välttämättä tarvitse aina tapahtua esimiehiltä työyhteisöön päin, vaan kuka tahansa voi asiantuntijuutensa avulla hallita tilannetta. Johtamisen kuuluu olla tavoitteellista, mutta se ei saa olla liian esimieskeskeistä ja käskyttävää. Johtaminen onkin tehokkaimmillaan jaettua. (Rauramo 2012, 130.) Tampereen yliopistossa julkaistussa työhyvinvointioppaassa jaetun johtajuuden tarvetta perustellaan organisaation reagoit nopeuden vaatimuksilla. Organisaation toiminta on kankeaa, jos kaikki päätökset täytyy kuljettaa johtajan kautta. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 14.)

Manka (2011, 95-96) kirjoittaa työhyvinvointia tukevan johtamisen olevan osallistavaa ja kannustavaa. Perinteisesti hyvään johtamiseen on sisällynyt kaksi ulottuvuutta: Suoritusten johtaminen ja ihmisten johtaminen. Ihmisten johtamiseen kuuluu johdettavien kuunteleminen, oikeudenmukainen kohtelu sekä luottamuksen rakentaminen; kun taas suoritusten johtamisessa on edustettuna tavoitteiden asettaminen, ohjaaminen, neuvonta ja palautteen antaminen. Näiden kahden johtamistyylin kombinaatio eli modernijohtaminen on tilannejohtamista ja vuorovaikutusta, jossa otetaan sekä ihmisten että suoritusten johtaminen huomioon.

Modernissa johtamisessa esimies toimii reilusti ja oikeudenmukaisesti sekä pyrkii ottamaan työntekijät mukaan päätöksentekoon kuuntelemalla heitä. Esimies myös huolehtii työntekijöidensä psyykkisestä ja fyysisestä kuormituksesta sekä toimii esimerkkinä ja antaa tarvittaessa palautetta, niin myönteistä kuin rakentavaakin. Hän kannustaa luovaan ajatteluun ja innostaa tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi hän pyrkii huolehtimaan työpaikkansa myönteistä ilmapiiristä kannustamalla optimismiin. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitse olla täydellinen, koska ryhmä voi kompensoida häneltä puuttuvia ominaisuuksia. Modernissa johtajuudessa kyse onkin siis koko ryhmän toimivuudesta eikä yksin esimiehen ominaisuuksista. (Manka, Bordi & Heikkilä-Tammi 2013, 26-27.)

Hyvällä johtajuudella on työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia kasvattava vaikutus. Lisäksi laadukas johtajuus vähentää sairauspoissaoloja ja pienentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä sekä parantaa koko ryhmän suorituskyykyä. Se luo myös ryhmälle tai yksikölle lisää uskoa omiin mahdollisuuksiinsa saavuttaa korkeampia tavoitteita ja toimia sitkeästi niiden eteen. (Manka 2011, 114.)

2.1.3 Työyhteisö

Ihmisten tarvetta kuulua johonkin kutsutaan yhteisöllisyydeksi. Työpaikalla yhteisöllisyys vahvistaa yhteenkuuluvaisuutta, tarjoaa jäsenilleen turvaa sekä auttaa heitä hahmottamaan ympäristöään. Lisäksi yhteisöllisyys tukee yksilön terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. (Manka ym. 2007, 16.) Päivi Rauramo (2012, 104) tuo esille kirjassaan yhteisöllisyyden perustuvan nykyisin enemmän hetkellisyyteen kuin pysyvään sitoutumiseen.

Yhteisöllisyyttä kehittävä toimiva työyhteisö rakentuu pääasiallisesti luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden, joka näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa etenkin yhteisissä kokouksissa. Työyhteisön avoimuutta kuvaa myös se, onko tukea saatavissa tarvittaessa ja informoidaanko henkilöstöä riittävästi työhön liittyvissä asioissa. Yksilötasolla avoimuus tulee esille omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoisena jakamisena, rohkeutena puuttua epäkohtiin, lupauksen ja tekojen yhteneväisyytenä sekä erilaisten ihmisten arvostamisena. (Rauramo 2012, 105-106.)

Avoin vuorovaikutuskulttuuri ei kuitenkaan synny itsestään, vaan sen eteen on työyhteisössä tehtävä töitä. Esimiehen tehtävänä on luoda puitteet, jotka mahdollistavat avoimen keskustelun työstä ja keskinäisistä suhteista. Tämä edellyttää kuitenkin myös, että työntekijät ovat valmiita keskusteluun ja vaikuttamaan avoimen vuorovaikutuskulttuuriin syntymiseen omalla panoksellaan. Työyhteisössä uudenlaisen vuorovaikutus- ja työkulttuurin kehittäminen edellyttää vanhoista toimintamalleista luopumista sekä uudenlaisia asenteita ja ajattelumalleja, joihin kaikki osallistuvat ja sitoutuvat. (Manka 2011, 121-122.)

2.1.4 Työ

Työn hallinta tarkoittaa, että yksilöllä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja työn tekemiseen liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin. Siihen sisältyvät muun muassa työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja oikeus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työn hallinnassa on olennaista, että työntekijällä on hallintamahdollisuuksien lisäksi kyky ja taito käyttää näitä hallintakeinoja hyväkseen. (Suonsivu 2011, 45.) Työn hallinta on työntekijöiden tuottavuuden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä. Se vähentää stressiä ja nostaa yksilön oppimisen halua (Manka 2006, 190.)

Kannustearvolla tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja uuden oppimismahdollisuuksia. Työn kannustavuuteen vaikuttavaa se, minkä verran työn tekeminen edellyttää erilaisia taitoja ja kykyjä. Myös työn sisällön mielekkyys ja merkityksellisyys vaikuttavat kannustavuuteen. Mikäli työ on yksinkertaista ja sillä ei ole vaikutusta toisten ihmisten työhön organisaatiossa tai sen ulkopuolella, kannustaa se hyvin vähän. Yksilön mahdollisuus toimia itsenäisesti saaden palautetta työn tuloksesta sekä edellytykset työn jatkuvaan kehittymiseen ja luovuuteen liittyvät niin ikään työn kannustavuuteen. (Manka 2006 18, 188-189.)

2.1.5 Yksilö

Yksilön henkilökohtaisia voimavaroja voidaan kutsua psykologiseksi pääomaksi. Kun nämä voimavarat ovat suuremmat kuin työn kuormittavat tekijät, yksilö on tasapainossa. Yksilön psykologinen pääoma muodostuu neljästä eri ulottuvuudesta, jotka ovat itsetuottamus, toiveikkuus, realistinen optimismi ja sitkeys. Näiden tekijöiden on todettu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi ne vaikuttavat yksilön vuorovaikutustaitoihin sekä työyhteisön tuen vastaanottokykyyn. Yksilön psykyloginen pääoma ei ole perinnöllistä, vaan sitä voi kehittää. (Mankab 2011, hakupäivä 28.2.2014.)

Itseluottamus on yksilön uskoa omiin kykyihinsä ja resursseihinsa suorittaa tietty tehtävä onnistuneesti. Itseensä luottava ihminen asettaa itselleen korkeita tavoitteita, haastaa itseään ja on motivoitunut. Onnistumisen kokemukset ja pienien riskien ottamiset kehittävät itseluottamusta. (Manka 2011, 151-152.) Toiveikkuus on halua asettaa tavoitteita ja saavuttaa niitä sekä tarpeen mukaan etsiä tavoitteen saavuttamiseksi, jokin toinen keino. Myönteisyys lisää yksilön henkilökohtaisia resursseja ja sillä on myönteinen vaikutus terveydentilaan. Sitkeys liittyy yksilön lannistumattomuuteen ja joustavuuteen. (Mankab 2011, hakupäivä 28.2.2014.)

Terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat myös yksilön hyvinvointiin. Huono fyysinen kunto ei tuo pelkästään jaksamisongelmia, vaan se vaikuttaa myös älyllisiin toimintoihin. Liikunnalla on esimerkiksi muistia suojaava vaikutus. (Manka 2006, 17.) Jokainen pystyy vaikuttamaan terveyteensä terveellisten elämäntapojen avulla. Säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä lepo ja uni edistävät yksilön terveyttä. (Rauramo 2012, 27.)

2.2 Työlähtöinen työhyvinvointimalli

Työlähtöisessä työhyvinvoinnissa työmotivaatiota ja työssä jaksamista lähestytään työn muutoksen ja sujumisen kautta. Kyseisessä mallissa työhyvinvoinnin perustana pidetään työtä. Kehittämällä ja tutkimalla työkäytäntöjä, parannetaan yksilön työhyvinvointia. Jorma Mäkitalo (2008, 5) toteaa, että kun työhyvinvointi osataan liittää työn sujumiseen ja muuttumiseen, ei sitä silloin tarvitse erikseen edistää irrallisena työn vaikutuksia lievitäten, vaan yhdessä työn kehittämisen ja työn kehittäjien kanssa.

2.2.1 Muutos työhyvinvoinnin lähtökohtana

Jorma Mäkitalo (2010, 179) lähestyy työhyvinvoinnin kehittämistä muutoksen lähtökohdasta. Työt ovat aina olleet jatkuvassa muutoksessa teollistumisen ja uusien teknologioiden kehittämisen myötä. Ammatit ja työt ovat kuitenkin pysyneet suhteellisen muuttumattomina eikä muutosta ole pidetty terveysriskinä. Kuitenkin 2000-luvulle tullessa muutosten syklit ovat nopeutuneet ja niiden luonne on muuttunut monitahoisemmiksi. Muutoskaudesta työssä on alkanut tulla enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Terveiden ja työhyvinvoinnin edistäminen nykyisessä muuttuvassa työelämässä vaatiikin uudistunutta osaamista ja työlähtöisiä menettelytapoja ja välineitä.

Työn muutoksen, terveyden ja työhyvinvoinnin välisistä yhteyksistä on tutkimustietoa. Dramaattiset muutokset kuten työhön kohdistuneet irtisanomiset ja yritysten fuusiot vaikuttavat suoraan sairauspoissaoloihin. Organisatoristen muutosten taas on todistettu lisäävän työolosuhdetekijöiden esiintyvyyttä kuten rasittavissa työasunnoissa työskenteilyä, aikapainetta sekä työn hallinnan puutetta. Lisäksi yksityiskohtaiset tapaustutkimukset ovat osoittaneet kuinka juuri työn muutosten murroskohdissa, erityisesti muutostarpeen kehkeytymisvaiheessa ja uusien ratkaisujen käyttöönottovaiheessa, tulee esiin sekä työkuormituksen että työn mielekkyyden ongelmia. (Mäkitalo 2010, 181-182.)

Organisaatioissa muutokset tulevat nykypäivän nopeasyklisessä toimintaympäristössä puolivalmiina toinen toisensa päälle ja edellyttävät vielä käyttöönoton jälkeen kehittämistä ennen kuin ne toimivat käytännössä. Ennen edellisen muutoksen loppuunsaattamista, tulee työyhteisöön jo uusia muutoksia. Näin muutokset jäävät keskeneräisiksi,

mistä seuraa, että työt ovat jatkuvan keskeneräisyyden tilassa. Tällaiseen pysyvemmän muutoksen tilaan liittyy normaalista poikkeavia hyvinvointiin liittyviä ilmiöitä. (Mäkitalo & Paso 2011, 13.)

Muutostilanteissa esille tulee ylimääräistä fyysistä ja psyykkistä työkuormitusta, joka ei ole työn normaaliin kulkuun liittyvää ylikuormitusta, vaan niin sanottua häiriökuormitusta. Häiriökuormitus on seurausta työntekijöiden ponnistelusta tilanteessa, jossa työ ei suju odotetulla tavalla ja häiriöt työn sujuvuudessa aiheuttavat haitallista lisäkuormitusta. Häiriökuormitusta ei voida poistaa samoilla keinoilla kuin työn normaalikuormitusta, esimerkiksi mitoittamalla työn määrä tai laatu henkilölle sopivammaksi. Häiriökuormitus edellyttää työn kehittämistä eli keskeneräisen työn muutoksen viemistä eteenpäin. (Mäkitalo & Paso 2008, 23-24.)

Työn muutoksessa toinen tärkeäksi havaittu ilmiö on kohdehyvinvointi. Se kuvaa työssä onnistumisesta seuraavaa pitkäkestoisempaa hyvinvoinnin tunnetta. Tällainen syvämpi motivaatio- ja tunnekokemus tulee esiin onnistumisesta yksilölle tärkeäksi muodostuneella työn osa-alueella. Muutoksessa osa kohdehyvinvoinnin lähteistä on peräisin työn aiemmista tavoitteista, osa nykyhetkestä ja osa ennakoi jo työssä tapahtuvaa tulevaa kehitystä ja muutosta. Kohdehyvinvointi kuuluu muutoksen tiettyyn vaiheeseen, jossa uuden ja vanhan tietoinen käsittely, niveltymisen ja osittain vanhasta luopuminen ovat tärkeitä työyhteisön kehittämishaasteita. (Mäkitalo & Paso 2008, 26-27.)

Kolmas käsite työn muutoksen ja työhyvinvoinnin ymmärtämisessä liittyy muutoksen tempoilevuuteen. Muutoksen epäsynkronit tulevat esiin silloin, kun meneillään olevaa tuotanto- tai palvelukonseptin muutosta viedään tarkoituksella tai tahattomasti eri osaratkaisuille eri suuntiin. Tämän seurauksena työn muutos kehkeytyy tempoilevaksi, mikä heijastuu henkilöstön hyvinvointiin, töiden sujuvuuteen ja muutoksen hahmottamiseen. (Mäkitalo & Paso 2008, 27.)

2.2.2 Työlähtöinen työpaikkaselvitys

Työlähtöinen työpaikkaselvitys on hyvä ratkaisu silloin kun työssä on tapahtunut paljon muutoksia. Kuormittavuus on kasvanut liian suureksi, erimielisyydet työn sisällöstä tai toteuttamistavoista vaikuttavat työyhteisöön sekä kun johtaminen ja esimiestyö herättä-

vät ristiriitoja. Työlähtöinen työpaikkaselvitys ei ole ainoastaan asiantuntijaselvitys vaan asiantuntijan ohjaama oppimisprosessi, johon esimiehet ja työyhteisön jäsenet osallistetaan analysoimaan muutosta, hahmottelemaan yhteinen käsitys ja kehittämään työtä. (Mäkitalo & Paso 2011, 16-17; Mäkitalo & Paso 2008, 59.)

Työlähtöinen työpaikkaselvitys on jaettavissa perusselvitykseen ja suunnattuun työpaikkaselvitykseen. Perusselvitykseen on kehitetty paikallisen muutoksen malli (PMM), jolla selvitetään millaisia muutoksia ja jaksamishaasteita työpaikalla on. Työlähtöinen työpaikkaselvitys voidaan jaotella viiteen eri vaiheeseen seuraavasti: Aineistonkeruuvaihe, analyysivaihe, suunnitteluvaihe, kokeiluvaihe ja seurantavaihe. Esimiehen tukena oleva työterveyshuolto ohjaa työyhteisöä tutkimaan toiminnasta kerätyn aineiston ja erityisten tehtävien avulla millaisia häiriöitä työtoiminnassa esiintyy. (Mäkitalo 2010, 188-189; Mäkitalo & Paso 2008, 59)

Suunnattu työpaikkaselvitys on perusteellisempi ja kuluttaa tästä johtuen enemmän resursseja. Suunnatusta työpaikkaselvityksestä voidaan käyttää myös nimityksiä työyhteisön työhyvinvointikartoitus, työhyvinvointipaja tai 3-5 tapaamisen malli (3-5T). Suunnatun työpaikkaselvityksen rungon muodostavat 3-5 työpaikkakokousta. Tapaamisia pidetään muutaman viikon välein ja niihin osallistuvat mieluiten ne, joiden toimintaa selvitys koskee. Tapaamiset käynnistetään prosessin suunnittelulla ja tavoitteen asettamisilla, josta ne etenevät tapaaminen kerrallaan aina analyysien ja kehittämiskokeilujen arviointiin. Työterveyshuollon edustaja tai esimies työterveyshuollon tuella vetää tapaamisia. (Mäkitalo 2010, 189-190.)

3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään tarkemmin tutkimuksen toteutuksessa käytettävää menetelmää. Luvussa käsitellään myös kuinka laaditaan onnistunut kyselylomake. Lisäksi lopussa käydään läpi tässä tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen rakenne.

Tutkimusmenetelmänä tässä työssä käytettiin kyselyä. Aineistonkeruu tapahtui kyselylomakkeen avulla. Lomakkeet jaettiin kyselyyn osallistuneille henkilöille kohdeyrityksen järjestämässä yhteisessä palaverissa. Yhteensä 23 henkilöä vastasi ja palautti kyselylomakkeen. Vastausaika kyselyyn oli kaksiviikkoa, jonka aikana vastaajat omalla ajallaan täyttivät kyselyn.

3.1 Tutkimuksen menetelmä

Kyselytutkimus on yksi tapa suorittaa aineiston keruu. Kyselytutkimuksessa aineisto kerätään standardoidusti tietyiltä kohdehenkilöiltä tai ryhmältä. Standardoituus tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysytään kysymykset täsmälleen samanlaisesti. Aineisto joka kerätään kyselytutkimuksena, käsitellään normaalisti kvantitatiivisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188-189.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia (Heikkilä 2008, 16).

Kyselytutkimuksen etuna pidetään mahdollisuutta kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimukseen voidaan ottaa mukaan suuri joukko henkilöitä ja heiltä voidaan kysyä useita erilaisia kysymyksiä. Menetelmänä se on tehokas ja huolellisesti suunnitellun kyselylomakkeen aineisto voidaan nopeasti käsitellä ja analysoida tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen avulla kerättävän tiedon käsittelyyn on myös kehitetty tilastollisia analyysitapoja ja raportointimuotoja, jotka helpottavat aineiston käsittelyä. Tulosten tulkitseminen voi kuitenkin tällä tavoin olla ongelmallista. Kyselytutkimuksella on myös heikot puolensa. Tutkija ei pysty varmistumaan siitä, kuinka huolellisesti ja rehellisesti vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin. Ei myöskään ole selvää kuinka onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Kyselytutkimuksessa on myös mahdollista, että kato eli vastaamattomuus nousee suureksi. (Hirsijärvi ym. 2007, 190.)

3.2 Kyselylomake

Kyselylomakkeen laatimiseen kannattaa varata riittävästi aikaa, koska kysymysten muoto on yksi suurimmista virheiden aiheuttajista. Huonosti suunniteltu tai puutteellinen kyselylomake voi pilata kalliinkin tutkimuksen. (Heikkilä 2008, 47.) Kyselylomakkeen kokoaminen lähtee suunnitteluvaiheesta, jossa määritellään tutkimuksen tavoitteet ja ongelmat sekä määritellään millä tavalla kysymykset halutaan esittää. Erilaisia kysymystyyppejä ovat suljetut kysymykset, avoimet kysymykset, tosiasiatai mielipidekysymykset, suorat tai epäsuorat kysymykset sekä väittämäkysymykset. Suunnitteluvaiheessa on päätettävä myös vastausten muoto, joihin kuuluu avoimet vastaukset, strukturoidut tai skaalavastaukset. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 22.)

Kyselylomakkeen laadintavaiheessa kysymykset on hyvä järjestellä asiakokonaisuuksiksi, jotka voidaan erotella esimerkiksi väliotsikoilla. Kysymykset on hyvä olla myös aika- ja vaikeusjärjestyksessä. Niiden kieliasu tulee olla yksiselitteinen ja selkeä, eivätkä ne saa olla johdattelevia. Myöskään kyselylomakkeen vastausvaihtoehdot eivät saa olla liian pitkiä, eikä niitä saa olla liian montaa. Vastausvaihtoehtojen asteikot tulee olla samansuuntaisia. Esimerkiksi 1 täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä, eli pienempi luku viittaa pienimpään ilmiön olemassaoloon. On myös vältettävä vastausmuotoja, jotka ovat johdattelevia tai suosivat jotain tiettyä vastaussuuntaa. Vastausohjeet on hyvä esitellä lomakkeen alussa tai aina siinä kohtaa lomaketta kun vastautapa muuttuu. Kyselylomake kannattaa myös esitellä ennen varsinaista kyselyn aloittamista, jolloin lomakkeen rakennetta voidaan arvioida ja parantaa. (Tähtinen ym. 2011, 22-24.)

Yksi kyselylomakkeiden jakelutapa on toteuttaa se informoituna kyselynä. Informoidussa kyselyssä tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti vastaajille. Lomakkeiden jako voi tapahtua esimerkiksi työpaikalla, koulutuksissa tai yleensäkin sellaisessa paikassa, jossa tutkijan suunnittelemaat kohdejoukot ovat henkilökohtaisesti tavoitettavissa. Lomakkeiden jakamisen yhteydessä tutkija samalla kertoo tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastaa mahdollisiin kysymyksiin. Lomakkeen täyttö tapahtuu vastaajan omalla ajallaan ja palautukset tapahtuvat joko postitse tai johonkin tiettyyn sovittuun paikkaan. (Hirsijärvi ym. 2007, 191-192.)

Kyselylomakkeen laadinnassa käytettiin hyväksi tutkimuksen teoreettista viitekehystä, kohdeyrityksen toivomuksia sekä professori Marja-Liisa Mankan kehittämää oman työ-

hyvinvoinnin kuntokartoitusta sekä organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoitusta (Manka ym 2007, 32-34). Lisäksi lomakkeen ulkoasun muokkaamisessa käytettiin hyväksi Kyselynetti-ohjelmaa (Kyselynetti www-sivut 2014, hakupäivä 15.2.2014). Kyselylomake rakentuu yhteensä 50 väittämästä, 2 taustatietokysymyksestä ja 4 avoimesta kysymyksestä. Kyselylomakkeen taustatietokysymyksiksi valittiin vastaajan ikä ja työtehtävätaaso. Taustatietokysymyksillä oli tarkoitus saada selville vastaajaryhmien työhyvinvoinnin kokemusten eroja. Kyselylomakkeen lopussa ovat avoimet kysymykset, joilla haluttiin antaa henkilöstölle parempi mahdollisuus tuoda esille omia mielipiteitä työhyvinvoinnin kokemuksistaan. Kyselylomakkeen väittämät ovat jaettu väliotsikoilla asiakokonaisuuksiksi seuraavasti: Henkilökohtainen terveys, työ ja ammatillinen osaaminen, työyhteisö ja lähijohtaminen, organisaatio ja organisaation ylin johto ja viimeisenä asiakokonaisuutena työhön kohdistuneet muutokset.

Vastausvaihtoehdoissa käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa, jossa toisena ääripäänä täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä (Heikkilä 2008, 53). Vastaaja valitsi asteikoilta parhaiten omaa käsitystä vastaavan vaihtoehdon. Tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksen eli kyselylomake jaettiin paperiversiona kohdeyrityksen koko henkilöstölle. Lomakkeiden jako tapahtui informoituna kyselynä palaverissa, jossa koko henkilöstö oli paikalla. Poissaolleille toimitettiin kyselylomakkeet myöhemmin. Vastausaika oli kaksi viikkoa, jonka aikana kyselylomakkeet tuli toimittaa suljetussa kirjekuoressa sovitulle henkilölle kohdeyrityksessä, josta tutkija kävi ne lopuksi noutamassa.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

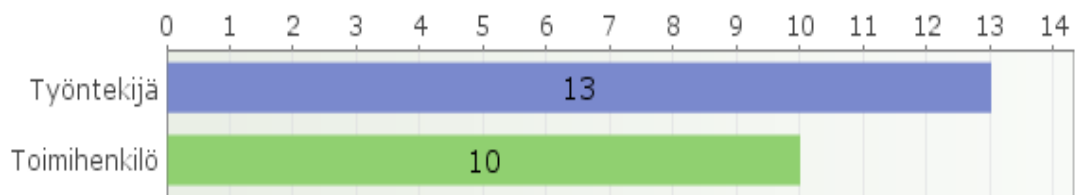
Työhyvinvointikyselyyn vastasi yhteensä 23 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi saatiin lähes 96 %. Vain yksi henkilöstön jäsen jätti kyselyyn vastaamatta. Tutkimus suoritettiin kyselymenetelmällä kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusaineisto syötettiin Webropol (Webropol www-sivut 2014, hakupäivä 14.2.2014), jonka avulla vastauksista saatiin havainnollistavat taulukot ja pylväsdiagrammit.

Kyselylomake (liite 1.) koostui useasta osa-alueesta, jotka ovat tuloksia esiteltäessä eritelty omiksi kysymysryhmiksi. Jokaisesta kysymysryhmästä on aluksi esitelty taulukkomuodossa kuinka vastaukset ovat jokaisen väittämän kohdalla jakautuneet. Tässä taulukossa esitellään myös vastauksien keskiarvo ja keskihajonta. Kysymysryhmistä esitetään taulukoiden lisäksi pylväsdiagrammit, jotka kuvaavat työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksien erot keskiarvoina.

4.1 Vastaajien taustatiedot

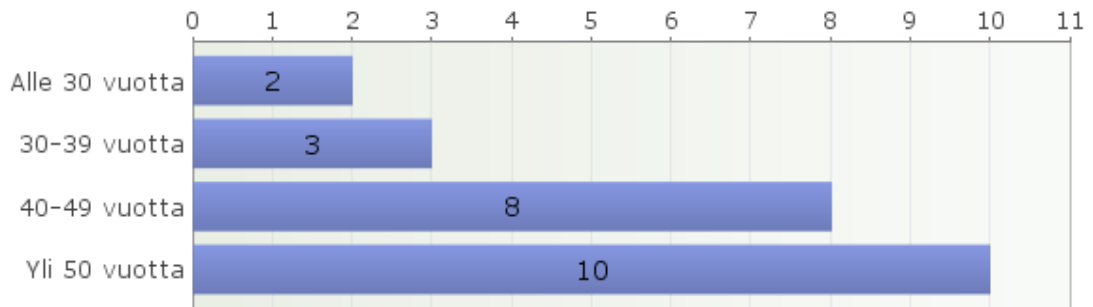
Taustatietokysymyksillä kartoitettiin vastaajien työtehtävätasoa ja ikää. Vastaajien työtehtävätasolla haluttiin selvittää kuinka työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät jakautuvat kohdeyrityksessä. Taulukossa 1. on esitetty vastaajien työtehtävätasoa. Yhteensä 23 vastaajasta 13 oli työntekijöitä ja 10 toimihenkilöitä.

Taulukko 1. Vastaajien työtehtävätasoa (n=23)



Alla olevassa pylväskaaviossa (taulukko 2.) on esitetty vastaajien ikä. Vastaajista alle 30-vuotiaita oli 9 %. 30–39-vuotiaita 13 %. 40–49-vuotiaita 35 % ja yli 50-vuotiaita 43 %. Kaiken kaikkiaan yli 40-vuotiaita kyselyssä oli yhteensä 78 %.

Taulukko 2. Vastaajien ikä (n=23)



4.2 Henkilökohtainen terveys, työ ja kehittyminen

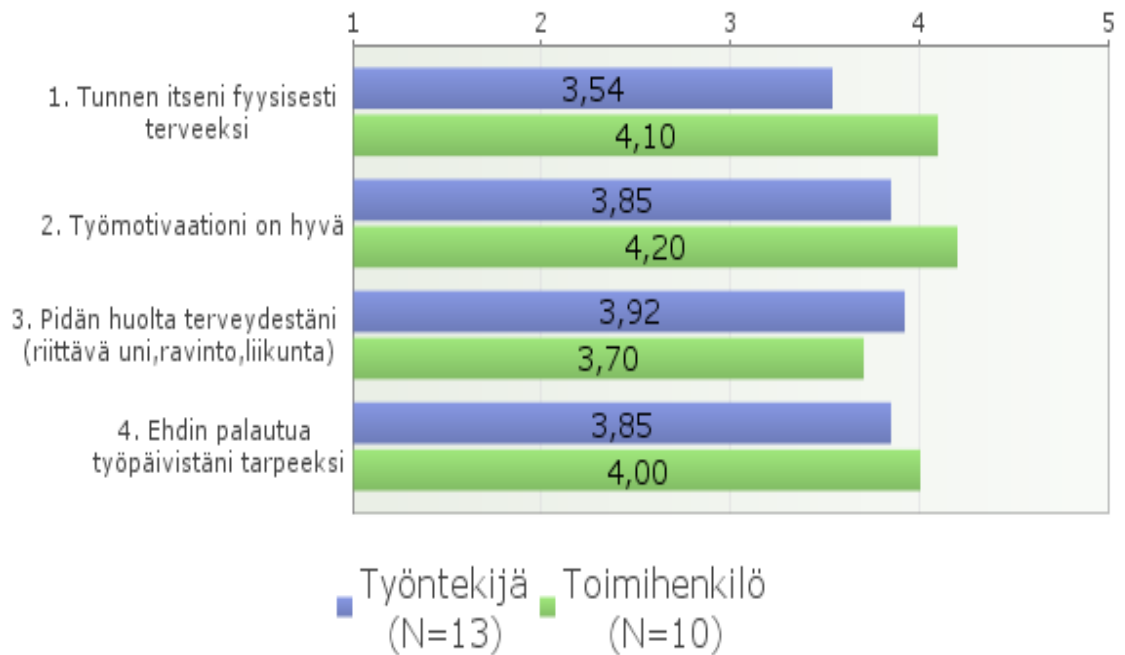
Henkilökohtaista terveyttä koskevista kysymyksistä työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemukset (taulukko 3) olivat kokonaisuudessaan positiivisia. Kaikista yksimielisimpiä vastaajat olivat väittämässä *työmotivaationi on hyvä (2.)*. Vastaajista 83 % oli vähintään osittain samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Vain kaksi vastaajaa oli täysin tai osittain eri mieltä työmotivaatiostaan. Väittämässä 1, 3 ja 4 vastaukset hajautuivat lähes identtisesti siten, että osittain ja täysin samaa mieltä olivat kyseisissä kohdissa kaikista käytetyimpiä vastausvaihtoehtoja.

Taulukko 3. Kokemukset henkilökohtaisesta terveydestä.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskiahajonta | Keskiarvo |
|---|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------|-----------|
| 1. Tunnen itseni fyysisesti terveeksi | 0 | 3 | 5 | 9 | 6 | 1,00 | 3,78 |
| 2. Työmotivaationi on hyvä | 1 | 1 | 2 | 12 | 7 | 1,00 | 4 |
| 3. Pidän huolta terveydestäni (riittävä uni,ravinto,liikunta) | 0 | 3 | 5 | 8 | 7 | 1,03 | 3,83 |
| 4. Ehdin palautua työpäivistäni tarpeeksi | 0 | 3 | 5 | 6 | 9 | 1,08 | 3,91 |

Alla oleva taulukko 4. näyttää erot työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksissa keskiarvoina. Kokonaisuudessaan toimihenkilöt kokivat olevansa väittämien kanssa enemmän samaa mieltä kuin työntekijät. Keskiarvojen erot työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä tässä osa-alueessa eivät kuitenkaan olleet merkittäviä. Toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,56 asteikkoa korkeampia väittämässä *tunnen itseni fyysisesti terveeksi (1.)*. Kohdassa *työmotivaationi on hyvä (2.)* toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,35 korkeampi kuin työntekijöiden. Niin ikään väittämässä *ehdin palautua työpäivistäni tarpeeksi (4.)* toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,15 korkeampi kuin työntekijöiden keskiarvo. Työntekijöiden keskiarvo oli puolestaan 0,22 korkeampi kuin toimihenkilöiden väittämässä *pidän huolta terveydestäni (3.)*.

Taulukko 4. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot terveyden kokemisessa.



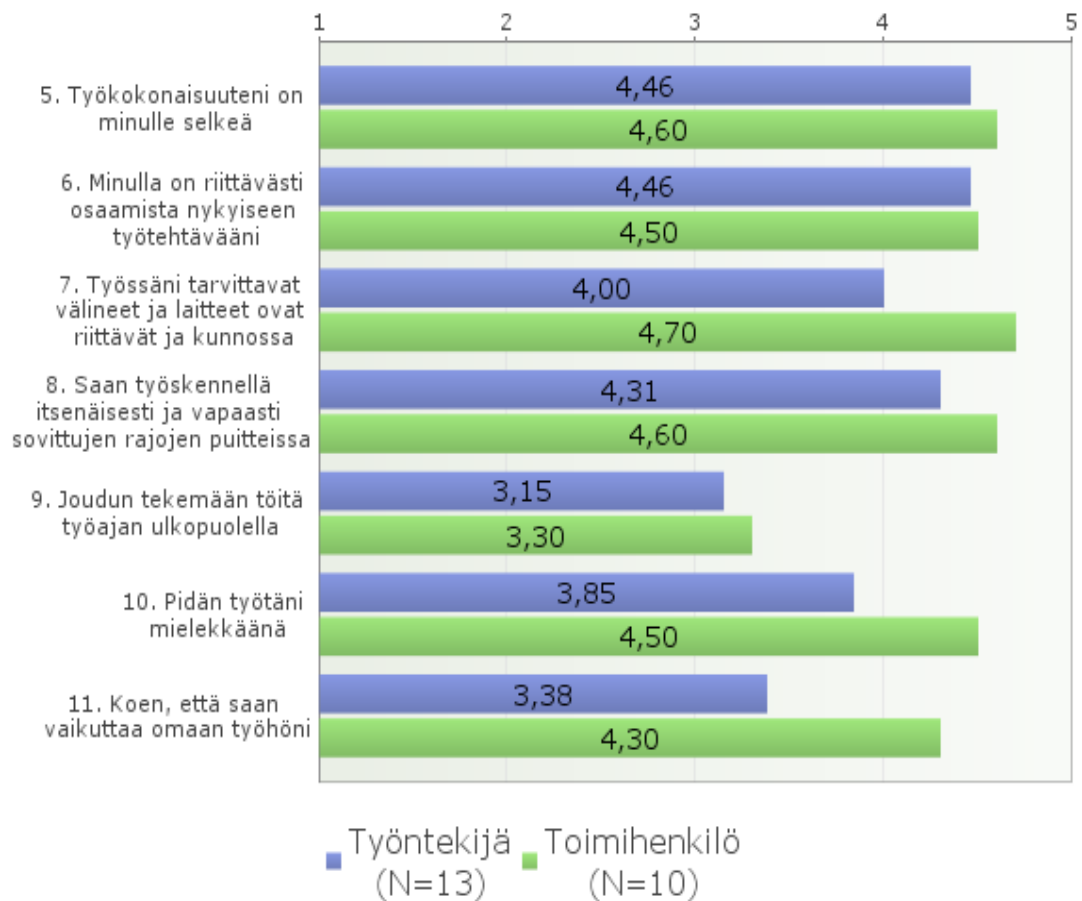
Henkilökohtaista työtä koskevissa väittämässä (taulukko 5.) vastaajat olivat liki yksimielisiä kohtien 5-8 kohdalla. Lähes kaikki vastaajat olivat täysin tai osittain samaa mieltä väittämien kanssa. Kukaan vastaajista ei kokenut olevansa täysin eri mieltä kyseisissä kohdissa. Väittämän *joudun tekemään töitä työajan ulkopuolella* (9.) keskiarvossa on otettava huomioon päinvastainen kysymysasettelu. Siinä vastaajien mielipiteet jakautuivat tästä osa-alueesta kaikista eniten. Väittämässä *pidän työtäni mielekkäänä* (10.), jopa 83 % vastaajista koki olevansa vähintään osittain samaa mieltä. Osa-alueen viimeisessä väittämässä *koen, että saan vaikuttaa omaan työhöni* (11.) vastaajista 74 % oli täysin tai osittain samaa mieltä, että saa vaikuttaa omaan työhönsä.

Taulukko 5. Kokemukset henkilökohtaisesta työstä

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskiahajonta | Keskiarvo |
|---|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------|-----------|
| 5. Työkokonaisuuteni on minulle selkeä | 0 | 1 | 1 | 6 | 15 | 0,79 | 4,52 |
| 6. Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni | 0 | 1 | 0 | 9 | 13 | 0,73 | 4,48 |
| 7. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa | 0 | 1 | 1 | 11 | 10 | 0,76 | 4,3 |
| 8. Saan työskennellä itsenäisesti ja vapaasti sovittujen rajojen puitteissa | 0 | 1 | 1 | 8 | 13 | 0,79 | 4,43 |
| 9. Joudun tekemään töitä työajan ulkopuolella | 3 | 4 | 6 | 5 | 5 | 1,27 | 3,22 |
| 10. Pidän työtäni mielekkäänä | 1 | 1 | 2 | 9 | 10 | 1,06 | 4,13 |
| 11. Koen, että saan vaikuttaa omaan työhöni | 2 | 2 | 2 | 10 | 7 | 1,21 | 3,78 |

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemat erot koskien henkilökohtaista työtä näkyvät alla olevassa taulukossa 6. Jokaisessa osa-alueen väittämässä toimihenkilöiden keskiarvo oli korkeampi kuin työntekijöiden. Suurimmat erot olivat väittämässä 7, 10 ja 11. Väittämässä *koen, että saan vaikuttaa omaan työhöni (11.)* toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,92 suurempi kuin työntekijöillä. Toimihenkilöt kokivat myös *pidän työtäni mielekkäänä (10.)* keskiarvon 0,70 suuremmaksi sekä *työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa (7.)* keskiarvon 0,65 suuremmaksi kuin työntekijöiden. Muissa väittämässä erot eivät olleet läheskään yhtä merkittävät.

Taulukko 6. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot oman työn kokemisessa.



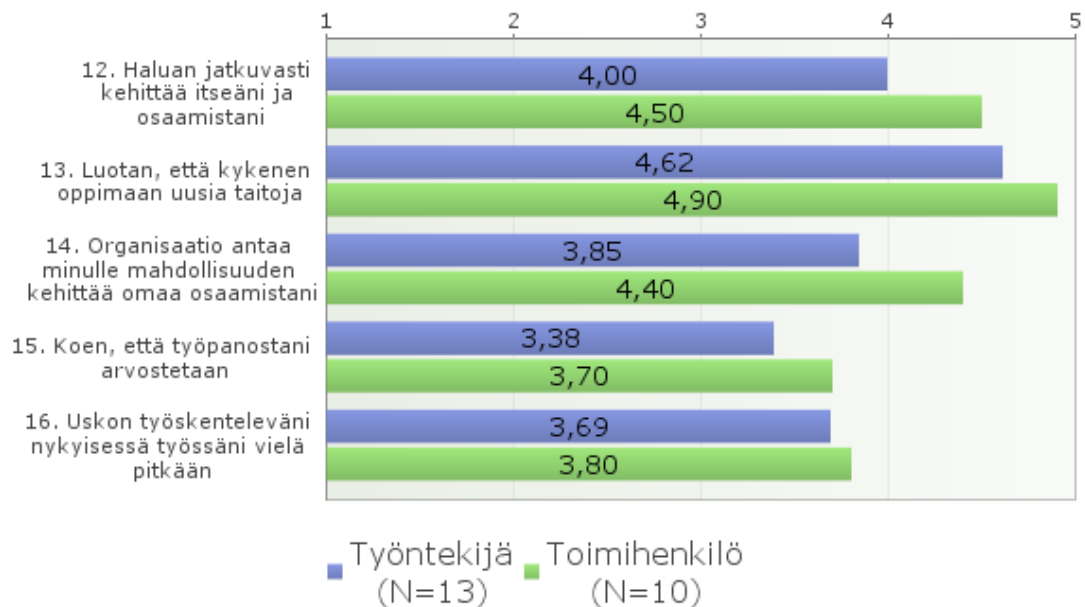
Ammattitaidon kehittämiseen liittyvässä osa-alueessa (taulukko 7.) vastaajat olivat samaa mieltä varsinkin väittämässä *luotan, että kykenen oppimaan uusia taitoja (13.)*. Kaikki vastaajat olivat täysin tai osittain samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Kaikista suurin vaihtelu tässä osa-alueessa oli väittämässä *koen, että työpanostani arvostetaan (15.)*. Yhteensä 17 % vastaajista valitsi joko täysin tai osittain eri mieltä olevat vaihtoehdot. Muissa tämän osa-alueen väittämissä vastaajat käyttivät pääosin osittain ja täysin samaa mieltä vastausvaihtoehtoja.

Taulukko 7. Kokemukset ammattitaidon kehittämisestä.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskihajonta | Keskiarvo |
|---|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------|
| 12. Haluan jatkuvasti kehittää itseäni ja osaamistani | 0 | 0 | 5 | 8 | 10 | 0,80 | 4,22 |
| 13. Luotan, että kykenen oppimaan uusia taitoja | 0 | 0 | 0 | 6 | 17 | 0,45 | 4,74 |
| 14. Organisaatio antaa minulle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistani | 1 | 0 | 2 | 13 | 7 | 0,90 | 4,09 |
| 15. Koen, että työpanostani arvostetaan | 2 | 2 | 5 | 10 | 4 | 1,16 | 3,52 |
| 16. Uskon työskenteleväni nykyisessä työssäni vielä pitkään | 0 | 1 | 8 | 10 | 4 | 0,81 | 3,74 |

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksien keskiarvojen erot ammattitaidon kehittämisessä näkyvät alla olevassa kuvassa 9. Toimihenkilöiden keskiarvot ovat tässäkin osa-alueessa korkeammat kuin työntekijöiden. Suurimmat erot ovat väittämässä 14 ja 12. Toimihenkilöt kokivat *organisaatio antaa minulle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistani* (14.) väitteen keskiarvon 0,55 suuremmaksi kuin työntekijät. Väitteessä *haluan kehittää itseäni ja osaamistani* (12.) toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,50 suurempi. Muissa väittämässä työntekijöitä ja toimihenkilöitä väliset erot eivät olleet merkittäviä. Erot näiden väittämien keskiarvoissa pysyivät välillä 0,32–0,11.

Taulukko 8. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot ammattitaidon kehittämisessä.



4.3 Työyhteisö ja lähijohtaminen

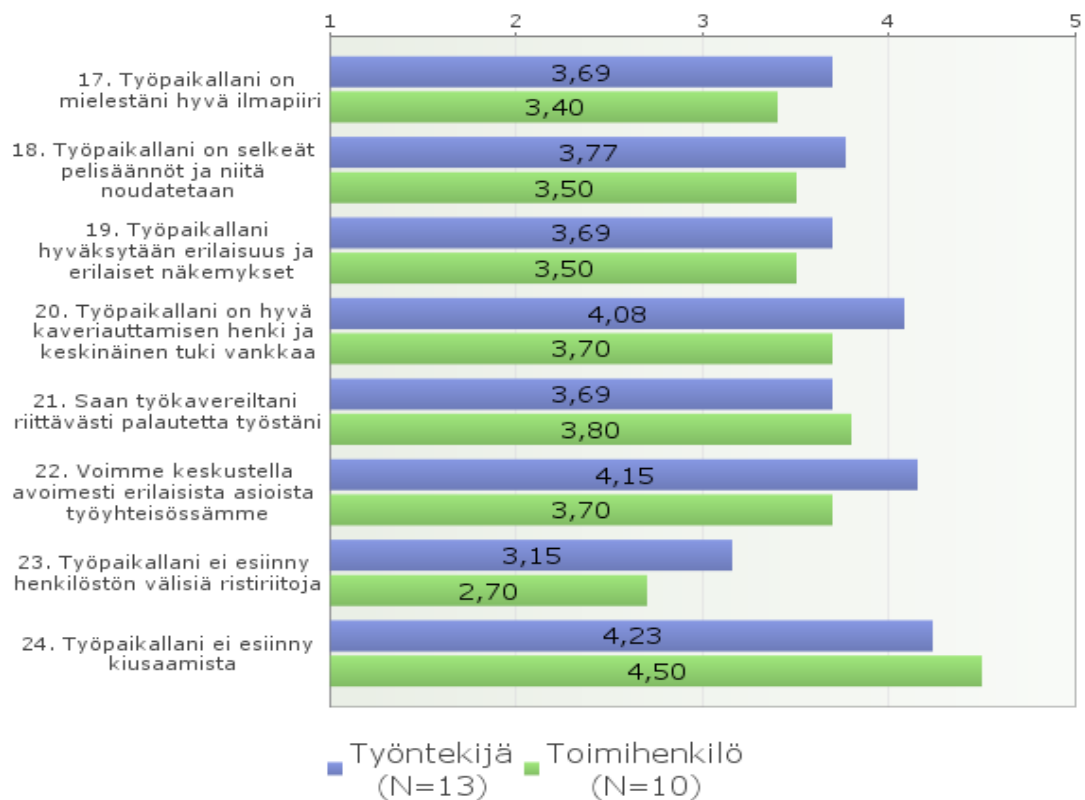
Työyhteisöä koskevista väittämistä (taulukko 9.) vastaajien kokemukset olivat vaihtelevia. Kaikista yksimielisimpiä vastaajat olivat väitteessä *työpaikallani ei esiinny kiusaamista* (24.). Vastaajista 83 % oli täysin tai osittain sitä mieltä, ettei heidän työpaikallaan esiinny kiusaamista. Väittämässä *työpaikallani ei esiinny henkilöstön välisiä ristiriitoja* (23.) keskiarvo oli vain 2,96. Kyseisessä väittämässä jopa 11 vastaajaa oli osittain eri mieltä. Väittämien 17–22 vastusrakenne oli hyvin samanlainen. Yleisimpänä vastausvaihtoehtona näissä kysymyksissä olivat osittain samaa mieltä. Vain muutamia hajanaisia valintoja on tehty täysin ja osittain eri mieltä vastausvaihtoehtoihin.

Taulukko 9. Kokemukset työyhteisöstä.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskiahajonta | Keskiarvo |
|--|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------|-----------|
| 17. Työpaikallani on mielestäni hyvä ilmapiiri | 0 | 3 | 7 | 10 | 3 | 0,90 | 3,57 |
| 18. Työpaikallani on selkeät pelisäännöt ja niitä noudatetaan | 1 | 3 | 3 | 12 | 4 | 1,07 | 3,65 |
| 19. Työpaikallani hyväksytään erilaisuus ja erilaiset näkemykset | 1 | 2 | 5 | 12 | 3 | 0,99 | 3,61 |
| 20. Työpaikallani on hyvä kaveriauttamisen henki ja keskinäinen tuki vankkaa | 1 | 1 | 4 | 10 | 7 | 1,04 | 3,91 |
| 21. Saan työkavereiltani riittävästi palautetta työstäni | 1 | 1 | 4 | 14 | 3 | 0,92 | 3,74 |
| 22. Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista työyhteisössämme | 0 | 1 | 4 | 13 | 5 | 0,77 | 3,96 |
| 23. Työpaikallani ei esiinny henkilöstön välisiä ristiriitoja | 0 | 11 | 3 | 8 | 1 | 1,02 | 2,96 |
| 24. Työpaikallani ei esiinny kiusaamista | 0 | 3 | 1 | 4 | 15 | 1,07 | 4,35 |

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksien keskiarvojen erot työyhteisö osa-alueessa näkyvät alla olevassa taulukossa 10. Vaikkakin erot eivät olleet kovinkaan suuria missään tämän osa-alueen väittämässä, työntekijät olivat kokonaisuudessa enemmän samaa mieltä väittämien kanssa kuin toimihenkilöt. Suurimmat erot löytyivät kohdista 22 ja 23. Kummassakin väittämässä, *voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista työyhteisössämme (22.)* sekä *työpaikallani ei esiinny henkilöstön välisiä ristiriitoja (23.)* työntekijät kokivat olevansa keskiarvoltaan 0,45 enemmän samaa mieltä kuin toimihenkilöt.

Taulukko 10. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot työyhteisön kokemisessa.



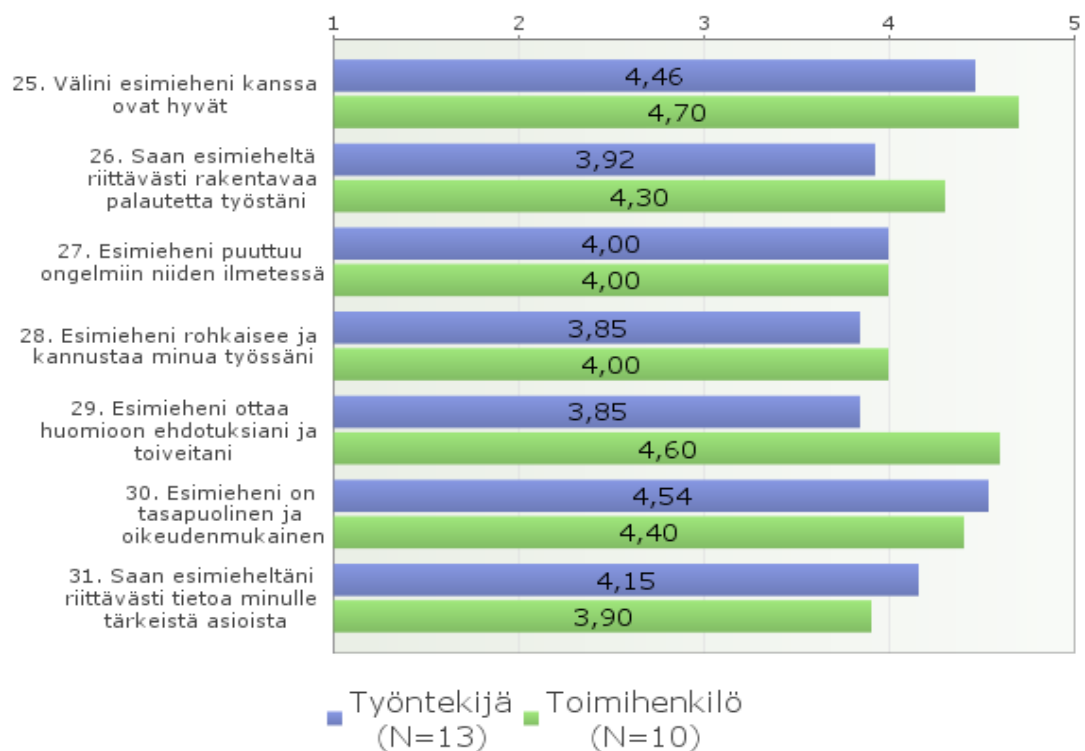
Henkilöstön kokemukset lähijohtamisesta (taulukko 11) olivat keskiarvojen perusteella myönteisiä. Osa-alueen kaikkien väittämien keskiarvot olivat välillä 3,91 – 4,48. Vastajat kokivat olevansa samaa mieltä varsinkin väittämien 25 ja 30 kanssa. Kummassakin väittämässä *välini esimieheni kanssa ovat hyvät (25.)* sekä *esimieheni on tasapuolinen ja oikeudenmukainen (30.)* vastaajista 65 % valitsi täysin samaa mieltä vaihtoehdon. Osa-alueen muissa väittämissä vastausvaihtoehdot osittain ja täysin samaa mieltä olivat kaikista suosituimpia. Kuitenkin myös muutamia täysin ja osittain eri mieltä vastauksia löytyi näistä väittämistä.

Taulukko 11. Kokemukset lähijohtamisesta.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskijajonta | Keskiarvo |
|--|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------|
| 25. Välini esimieheni kanssa ovat hyvät | 0 | 0 | 2 | 6 | 15 | 0,66 | 4,57 |
| 26. Saan esimieheltä riittävästi rakentavaa palautetta työstäni | 1 | 2 | 2 | 7 | 11 | 1,16 | 4,09 |
| 27. Esimieheni puuttuu ongelmiin niiden ilmetessä | 0 | 2 | 5 | 7 | 9 | 1,00 | 4 |
| 28. Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni | 1 | 2 | 3 | 9 | 8 | 1,12 | 3,91 |
| 29. Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani | 1 | 2 | 1 | 7 | 12 | 1,15 | 4,17 |
| 30. Esimieheni on tasapuolinen ja oikeudenmukainen | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 0,85 | 4,48 |
| 31. Saan esimieheltäni riittävästi tietoa minulle tärkeistä asioista | 0 | 2 | 3 | 10 | 8 | 0,93 | 4,04 |

Tarkastellessa työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksien keskiarvojen eroja lähijohtamisen osa-alueella (taulukko 12.), ei suuria eroavaisuuksia löytynyt. Vain väittämässä 29 keskiarvojen erotus on yli 0,50. Toimihenkilöt kokivat väittämän *esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani (29.)* keskiarvoltaan 0.75 paremmaksi kuin työntekijät. Muissa väittämässä erot pysyivät maltillisempina. Esille voidaan nostaa vielä väittämä *saan esimieheltä riittävästi rakentavaa palautetta työstäni (26.)*, jossa toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,38 suurempi kuin työntekijöiden.

Taulukko 12. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot lähijohtamisen kokemisessa.



4.4 Organisaatio ja ylin johto

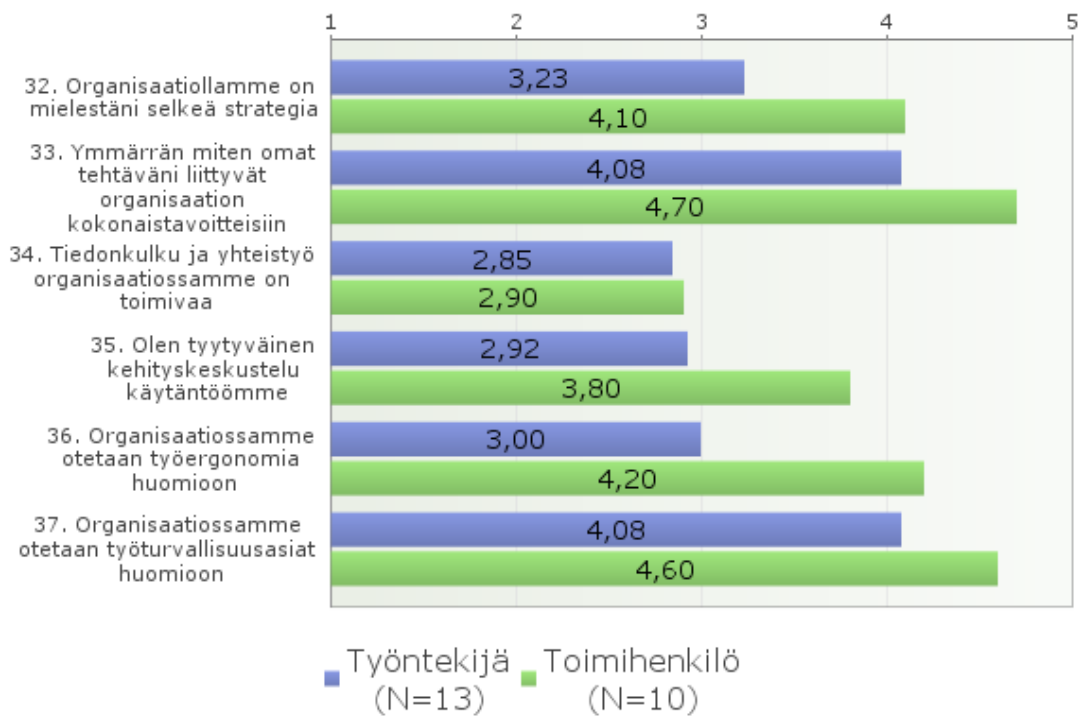
Vastaajien mielipiteet organisaatiota koskevissa väittämässä olivat vaihtelevia (taulukko 13.). Vastaajat kokivat olevansa samaa mieltä väittämien 33 ja 37 kanssa. Kummassakin väittämässä *ymmärrän miten omat tehtäväni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin (33.)* sekä *organisaatiossamme otetaan työturvallisuusasiat huomioon (37.)* keskiarvot olivat vähintään 4,3 ja keskihajonta alhainen. Väittämässä *tiedonkulku ja yhteistyö organisaatiossamme on toimivaa (34.)* oli osa-alueen matalin keskiarvo. Vastaajista ainoastaan 30 % oli täysin tai osittain samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Väittämä *olen tyytyväinen kehityskeskustelu käytäntöömme (35.)* jakoi vastaajien mielipiteet keskiarvon ollessa 3,3 ja keskihajonnan 1,26.

Taulukko 13. Kokemukset organisaatiosta.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskihajonta | Keskiarvo |
|---|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------|
| 32. Organisaatiollamme on mielestäni selkeä strategia | 1 | 4 | 3 | 10 | 5 | 1,16 | 3,61 |
| 33. Ymmärrän miten omat tehtäväni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin | 0 | 1 | 3 | 6 | 13 | 0,88 | 4,35 |
| 34. Tiedonkulku ja yhteistyö organisaatiossamme on toimivaa | 2 | 7 | 7 | 6 | 1 | 1,06 | 2,87 |
| 35. Olen tyytyväinen kehityskeskustelu käytäntöömme | 3 | 2 | 7 | 7 | 4 | 1,26 | 3,3 |
| 36. Organisaatiossamme otetaan työergonomia huomioon | 0 | 4 | 8 | 6 | 5 | 1,04 | 3,52 |
| 37. Organisaatiossamme otetaan työturvallisuusasiat huomioon | 0 | 1 | 2 | 9 | 11 | 0,82 | 4,3 |

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemuksen keskiarvojen erot (taulukko 14.) organisaatiota koskevissa väittämissä olivat suuret. Merkittävin ero oli väittämässä *organisaatiossamme otetaan työergonomia huomioon* (36.), jossa toimihenkilöt kokivat keskiarvon 1,20 suuremmaksi kuin työntekijät. Myös väitteissä *olen tyytyväinen kehityskeskustelu käytäntöömme* (35.) sekä *organisaatiollamme on mielestäni selkeä strategia* (32.) keskiarvot olivat toimihenkilöillä lähes yhden suurempi kuin työntekijöillä. Muissa väittämissä oli myös huomattavissa eroja, mutta ne pysyivät maltillisempina verrattuna aikaisemmin esiin tuotuihin. Kokonaisuutena toimihenkilöt kokivat olevansa tämän osa-alueen kanssa selvästi enemmän samaa mieltä kuin työntekijät.

Taulukko 14. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot organisaatio osa-alueessa.



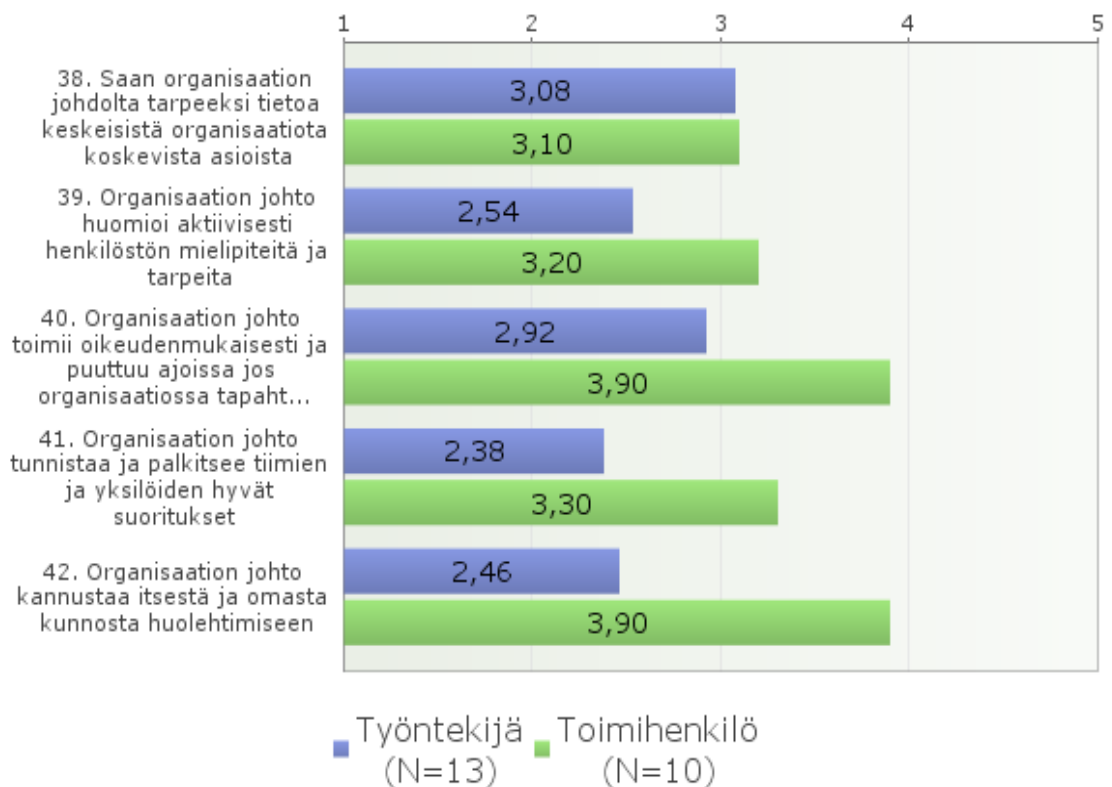
Organisaation johtoa koskevissa väittämässä (taulukko 15.) keskiarvot olivat alhaiset ja vastaukset jakautuivat tasaisesti jokaiselle vastausvaihtoehdolle. Alhaisimmat keskiarvot olivat kohdissa 39 ja 41. Väittämässä *organisaation johto huomio aktiivisesti henkilöstön mielipiteitä ja tarpeita* (39.) vain 26 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastanneita ei ollut ollenkaan. Kyseisen väittämän keskiarvo olikin vain 2,78. Myös väittämä *organisaation johto tunnistaa ja palkitsee tiimien ja yksilöiden hyvät suoritukset* (41.) keskiarvo oli lähes yhtä alhainen. Vastaajista 43 % oli täysin tai osittain eri mieltä kyseisen kohdan kanssa. Osa-alueen muissa väittämässä keskiarvot pysyivät hiukan 3,0 yläpuolella. Väittämässä *organisaation johto kannustaa itsestä ja omasta kunnossa huolehtimiseen* jopa 5 vastaajaa oli täysin eri mieltä.

Taulukko 15. Kokemukset organisaation johdosta.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keski-hajonta | Keskiarvo |
|--|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------|-----------|
| 38. Saan organisaation johdolta tarpeeksi tietoa keskeisistä organisaatiota koskevista asioista | 2 | 4 | 8 | 8 | 1 | 1,04 | 3,09 |
| 39. Organisaation johto huomioi aktiivisesti henkilöstön mielipiteitä ja tarpeita | 4 | 2 | 11 | 6 | 0 | 1,03 | 2,83 |
| 40. Organisaation johto toimii oikeudenmukaisesti ja puuttuu ajoissa jos organisaatiossa tapahtuu epäasiallista kohtelua | 3 | 2 | 6 | 8 | 4 | 1,27 | 3,35 |
| 41. Organisaation johto tunnistaa ja palkitsee tiimien ja yksilöiden hyvät suoritukset | 5 | 5 | 5 | 6 | 2 | 1,31 | 2,78 |
| 42. Organisaation johto kannustaa itsestä ja omasta kunnosta huolehtimiseen | 5 | 1 | 6 | 9 | 2 | 1,30 | 3,09 |

Organisaation johtoa koskevissa väittämässä (taulukko 16.) työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot tulivat selvästi esille. Suurin ero oli väittämässä 42, missä väitettiin *organisaation johdon kannustavan itsestä ja omasta kunnosta huolehtimiseen* (42). Toimihenkilöt kokivat olevansa kyseisen väittämän kanssa 1,44 asteikkaa enemmän samaa mieltä kuin työntekijät. Myös väittämässä 40 ja 41 erot olivat suuret. *Organisaation johto toimii oikeudenmukaisesti ja puuttuu ajoissa jos organisaatiossa tapahtuu epäasiallista kohtelua* (40) väittämässä toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,98 suurempi kuin työntekijöiden. *Organisaation johto tunnistaa ja palkitsee tiimien ja yksilöiden hyvät suoritukset* (41) väittämässä toimihenkilöiden keskiarvo oli 0,92 suurempi kuin työntekijöiden. Väittämässä 39 toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä oli 0,66 ero keskiarvossa. Molemmat ryhmät kokivat väittämän *Saan organisaation johdolta tarpeeksi tietoa keskeisistä organisaatiota koskevista asioista* (38.) samalla tavalla.

Taulukko 16. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot organisaation johto osa-alueessa.



4.5 Työhön kohdistuneet muutokset

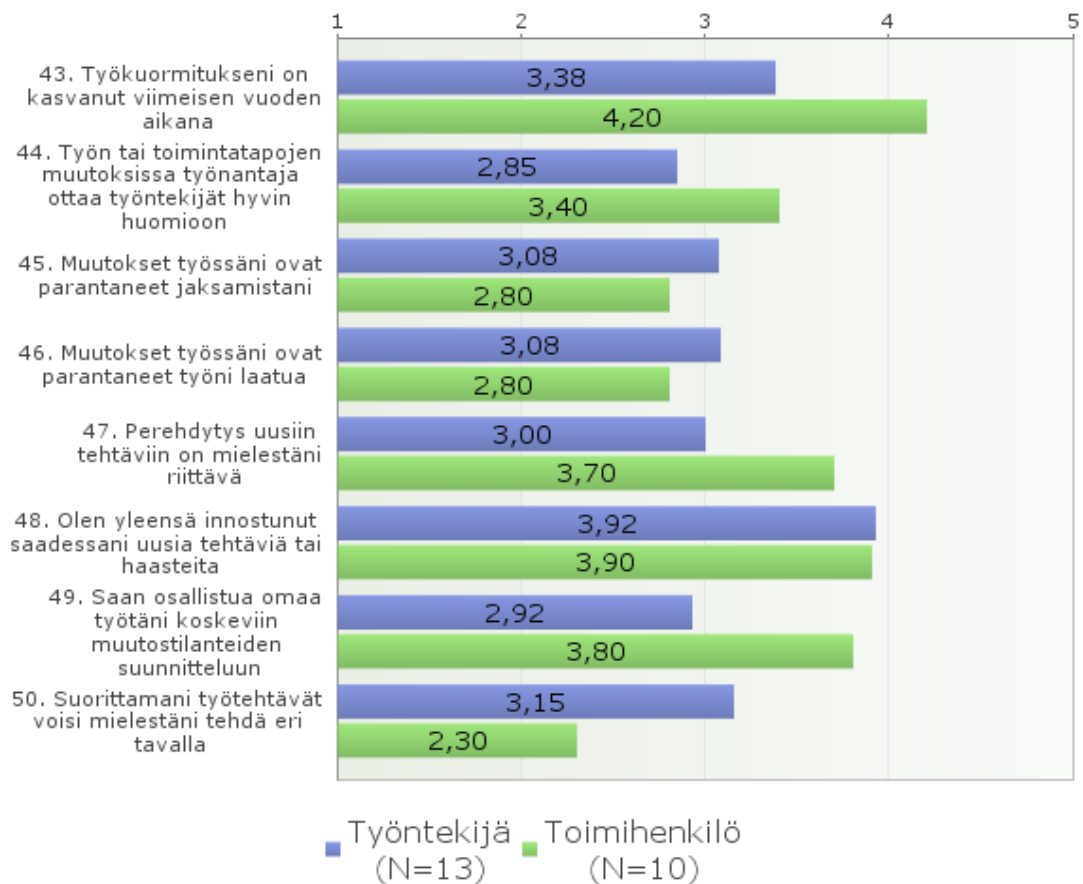
Työn muutosta koskevat (taulukko 17.) väittämät jakoivat vastaajien mielipiteet. Väittämässä *olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita* (48.) oli tämän osa-alueen suurin keskiarvo. Jopa 77 % vastaajista oli kyseisen väittämän kanssa osittain tai täysin samaa mieltä. Myös väittämän *työkuormitukseni on kasvanut viimeisen vuoden aikana* (43.) kohdalla vastaajista lähes 70 % oli osittain tai täysin samaa mieltä. Vain kaksi vastaajaa oli täysin eri mieltä työkuormituksen kasvamisesta. Vastaajista 30 % koki olevansa täysin tai osittain eri mieltä väittämän *muutokset työssäni ovat parantaneet jaksamistani* (45.) kanssa. Sama prosenttimäärä pätee myös väittämän *muutokset työssäni ovat parantaneet työni laatua* (46.) kohdalla. Myös keskiarvot näissä kahdessa edellä mainitussa väitteessä olivat alle 3. Poikkeavaa on myös väitettäessä *saan osallistua omaa työtäni koskeviin muutostilanteiden suunnitteluun* (49.), jossa 17 % vastaajista on täysin eri mieltä. Osa-alueen viimeinen kohta *suorittamani työtehtävät voisi mielestäni tehdä eri tavalla* (50.) on huomioitava eri tavalla kysymysasettelun vuoksi. Kyseisessä kohdassa alhainen keskiarvo ei siis ole negatiivinen asia.

Taulukko 17. Kokemukset työhön kohdistuneista muutoksista.

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Keskijajonta | Keskiarvo |
|--|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------|
| 43. Työkuormitukseni on kasvanut viimeisen vuoden aikana | 2 | 1 | 4 | 10 | 6 | 1,18 | 3,74 |
| 44. Työn tai toimintatapojen muutoksissa työnantaja ottaa työntekijät hyvin huomioon | 1 | 5 | 8 | 9 | 0 | 0,90 | 3,09 |
| 45. Muutokset työssäni ovat parantaneet jaksamistani | 3 | 4 | 9 | 5 | 2 | 1,15 | 2,96 |
| 46. Muutokset työssäni ovat parantaneet työni laatua | 2 | 5 | 8 | 6 | 1 | 1,05 | 2,95 |
| 47. Pehdytys uusiin tehtäviin on mielestäni riittävä | 2 | 4 | 6 | 7 | 4 | 1,22 | 3,3 |
| 48. Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita | 0 | 2 | 4 | 11 | 6 | 0,90 | 3,91 |
| 49. Saan osallistua omaa työtäni koskeviin muutostilanteiden suunnitteluun | 4 | 1 | 6 | 8 | 4 | 1,33 | 3,3 |
| 50. Suorittamani työtehtävät voisi mielestäni tehdä eri tavalla | 3 | 5 | 9 | 6 | 0 | 1,00 | 2,78 |

Tarkasteltaessa työntekijöiden ja toimihenkilöiden välisiä kokemuksia (taulukko 18.), on ryhmien välillä havaittavissa suuriakin eroja. Toimihenkilöiden keskiarvo varsinkin väittämässä 43, 47 ja 49 on huomattavasti suurempi kuin työntekijöiden. Suurin ero on väittämässä *saan osallistua omaa työtäni koskeviin muutostilanteiden suunnitteluun* (49.), jossa toimihenkilöiden keskiarvo on 0,88 suurempi kuin työntekijöiden. Myös väittämässä *työkuormitukseni on kasvanut viimeisen vuoden aikana* (43.) keskiarvon erotus on lähes yhtä suuri: 0,82. *Perehdytys uusiin tehtäviin on mielestäni riittävä* (47.) kohdassa toimihenkilöillä on niin ikään huomattavasti suurempi keskiarvo: 0,70. Lisäksi väittämässä *työn ja toimintatapojen muutoksissa työnantaja ottaa työntekijät hyvin huomioon* (44.) toimihenkilöiden 0,55 suurempi keskiarvo on merkityksellinen. Myös työntekijöillä on yhdessä väittämässä selvästi suurempi keskiarvo kuin toimihenkilöillä. Väittämässä *suorittamani työtehtävät voisi mielestäni tehdä eri tavalla* (50.) työntekijöiden keskiarvo oli 0,85 suurempi kuin toimihenkilöillä. Jäljelle jäävissä väittämässä 44 ja 45 erot eivät olleet huomattavat.

Taulukko 18. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erot työhön kohdistuneiden muutosten kokemisessa.



4.6 Avoimet kysymykset

Vastaajilta pyydettiin kyselylomakkeen lopussa vastaamaan neljään avoimeen kysymykseen. Vain noin reilu kymmenkunta vastaajaa halusi tuoda oman mielipiteensä esille avoimissa kysymyksissä. Saaduista vastauksista esitellään seuraavaksi keskeiset asiat.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin, mitkä asiat parantavat henkilöstön työhyvinvointia. Kysymykseen vastanneet (11 henkilöä) kokivat työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi tasapuolisen kohtelun, arvostamisen, realistiset työaikataulut, erilaiset tehtävät, suuremman vastuun sekä paremman palkan. Lisäksi vastaajat kokivat myös kannustavan ja positiivista palautetta antavan esimiehen, paremman tiedonsaannin organisaation asioista sekä omien vaikutusmahdollisuutensa työhön vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Eräs vastaaja koki työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi kuormittavien töiden jakaminen mahdollisimman monelle työntekijälle.

Toisessa avoimessa kysymyksessä henkilöstöä pyydettiin kertomaan mitkä asiat puolestaan heikentävät heidän työhyvinvointia. Vastauksissa (11 henkilöä) esille nousivat ainainen kiire, liian kireät aikataulut, jatkuva muutos, puutteellinen asioiden suunnittelu sekä töiden kasaantuminen tietyille henkilöille. Vastaukset viittasivat siis selkeästi kiireeseen sekä työn kuormitukseen. Muita vastaajien mielestä työhyvinvointia heikentäviä asioita olivat epäoleennaisiin asioihin puuttuminen, palkkaerot ja organisaation sisäiset ristiriidat.

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä henkilöstöä pyydettiin kuvailemaan jokin ”huippukokemus” työssään. Vain kuusi henkilöä vastasi tähän kysymykseen. Huippukokemuksia koettiin varsinkin silloin kun asiakas oli tyytyväinen työn tulokseen. Osa vastaajista taas ei osannut eritellä huippukokemusta vaan kuvailivat positiivisiksi kokemuksiksi esimerkiksi pitkäkestoisen projektin valmiiksi saattamista. Eräs vastaaja koki jokaisen pienenkin positiivisen palautteen piristävän hänen päiväänsä.

Lopuksi viimeisessä avoimessa kysymyksessä henkilöstö sai antaa vapaita kommentteja koskien yrityksen työhyvinvointia. Kommentteja antoi yhteensä kahdeksan vastaajaa. Vastaajat painottivat kommentteissaan tyytymättömyyttä organisaation johtamiseen. Vastauksissa toivottiin yrityksen johdon lisäävän avoimuutta ja vuorovaikutusta henkilöstön kanssa. Esille otettiin myös kuinka viimevuosina tapahtuneet muutokset palkka-

uksessa ovat vaikuttaneet työilmapiiriin heikentävästi. Lisäksi yhteisiä virkistystilaisuuksia toivottiin enemmän.

5 TULOSTEN ANALYYSI

Tässä luvussa työhyvinvointikyselyn tuloksia tarkastellaan lähemmin. Tutkija tuo kyselyn tuloksien perusteella esille mitkä asiat kohdeyrityksessä vastaajien mielestä ovat hyvällä tasolla ja mitkä asiat vastaajat kokivat riittämättömiksi. Luvun lopussa käsitellään myös tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

Keskiarvoasteikko kyselyn väittämissä oli 1-5. Vastausvaihto ehto 1 tarkoitti, että vastaaja oli täysin eri mieltä ja vastausvaihto 5 tarkoitti, että vastaaja oli täysin samaa mieltä. Näin ollen väittämien keskiarvoista voidaan todeta, että jos keskiarvo oli yli 3, vastaajat olivat enemmän samaa kuin eri mieltä väittämän kanssa. Vaikka keskiarvo väittämässä olisikin kolme tai vähän sen yli, ei se tarkoita että työhyvinvointi siinä osa-alueella olisi halutulla tasolla. Riitta Hyppänen (Hyppänen 2013, 190) neuvoo kirjassaan, että työhyvinvointikyselyn tuloksia tarkastellessa ei kannata keskittyä pelkästään keskiarvoihin vaan erityisesti vastauksien hajontoihin.

Tutkimuksen tulosten perusteella kohdeyrityksessä työhyvinvointi on kokonaisuudessa kohtuullisella tasolla. Kyselyn tuloksista nousivat selvästi esille osa-alueet, jotka henkilöstö koki olevan jo hyvällä tasolla. Niin ikään selkeästi kehittämistä tarvitsevat osa-alueet olivat havaittavissa. Huomiota kiinnostavaa oli myös työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskiarvojen erot osassa väittämistä. Vastaajien taustatiedoista merkille pantavaa oli, että lähes puolet vastaajista on yli 50-vuotiaita. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaation lähitulevaisuudessa huomattava osa osaamisesta ja kokemuksesta siirtyy pois yrityksen palveluksesta. Eri-ikäisten ja varsinkin vanhempien työntekijöiden työhyvinvointiin on tärkeä kiinnittää erityistä huomiota, jotta henkilökunta pystyy jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään.

5.1 Henkilökohtainen terveys, työ ja ammatillinen kehittyminen

Henkilökohtaisen terveyden osa-alue on henkilöstön vastauksien perusteella kohdeyrityksessä kunnossa. Osa-alueen neljässä väittämässä tuli yhteensä vain yksi täysin eri mieltä vastaus. Kokonaisuudessa vastaajat kokivat itsensä fyysisesti terveiksi, motivoituneiksi työhönsä ja he pitävät huolta omasta terveydestään. Lisäksi vastaajat ehtivät omasta mielestään palautua työpäivistään riittävästi.

Henkilökohtaisen työn osa-alue nosti esille mielenkiintoisia asioita. Vastaajien mielestä heidän työkokonaisuutensa ja osaamisensa nykyiseen tehtävään ovat riittävällä tasolla. Myös työssä tarvittavat välineet olivat vastaajien mielestä kunnossa. Lisäksi henkilöstö saa työskennellä itsenäisesti ja vapaasti sovittujen rajojen puitteissa. Huomiota kiinnittävää oli, että vastaajista suuri osa joutuu työskentelemään työajan ulkopuolella. Tätä samaa väitettä tukivat myös avoimien kysymysten vastaukset. Avoimissa kysymyksissä vastaajat ottivat esille jatkuvan kiireen, yhtäkkiset työtehtävät, kireät aikataulut sekä töiden kasaantumisen tietyille henkilöille. Nämä vastaukset osoittavat, että kohdeyrityksen henkilöstöstä osa kokee olevansa työtehtävillä ylikuormitettu.

Henkilökohtaisen työn osa-alueen toiseksi viimeisen väittämän mukaan lähes kaikki vastaajat pitivät työtänsä mielekkäänä. Viimeisessä väittämässä työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksien keskiarvossa oli suuri ero. Työntekijöiden vastaukset osoittivat, etteivät he mielestään pääse riittävästi vaikuttamaan omaan työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat tärkeä tekijä työn mielekkyyden kannalta. Ne vähentävät työperäistä stressiä ja nostavat yksilön oppimisen halua. Toimihenkilöiden vaikutusmahdollisuudet olivat vastauksien perusteella hyvällä tasolla.

Ammattitaidon kehittäminen osa-alueessa vastaajat luottivat oppivansa uusia taitoja ja olivat innostuneita kehittämään itseään. Henkilöstön mielestä organisaatio antaa heille myös mahdollisuuden kehittyä. Lisäksi suurin osa vastaajista koki, että heidän työpanostaan arvostetaan. Arvostuksen kokeminen olikin yksi henkilöstön avoimissa vastauksissa useimmin esiintynyt työhyvinvointia parantavana tekijä. Osa-alueen viimeisessä väittämässä valtaosa vastaajista uskoi työskentelevänsä nykyisessä työssään vielä pitkään. Henkilöstöstä jopa kuitenkin kahdeksan vastasi väittämään neutraalisti. On mahdollista, että työssä tapahtuvat päällekkäiset muutokset voivat aiheuttaa epävarmuutta oman työn jatkuvuudesta.

5.2 Työyhteisö ja lähijohtaminen

Työyhteisö osa-alueesta selvisi, että henkilöstö kokee ilmapiirin kohdeyrityksessä olevan melko hyvä. Työpaikalla on vastauksien perusteella selkeät säännöt, joita noudatetaan. Lisäksi työtoverit auttavat toisiaan tarpeen vaatiessa ja antavat toisilleen riittävästi palautetta työstä. Erilaisuus hyväksytään ja erilaisista asioista voidaan keskustella avoimesti. Työpaikalla ei myöskään vastauksien perusteella esiinny kiusaamista Vastaa-

jista kuitenkin lähes puolet oli osittain sitä mieltä, että henkilöstön välisiä ristiriitoja esiintyy. Myös avoimet vastaukset viittasivat konflikteihin organisaation henkilöstön välillä. Tästä syystä työyhteisö osa-alueen vastaukset olivat keskenään osittain ristiriitaisia. Ilmapiiri koettiin hyväksi, vaikka työyhteisön sisällä esiintyy ristiriitoja.

Lähijohtaminen kohdeyrityksessä on vastauksien perusteella kiitettävällä tasolla. Vain yhden väittämän keskiarvo jäi niukasti alle 4. Väittämistä selvisi vastaajien olevan hyvässä väleissä esimiehensä kanssa. Esimiehet antavat organisaatiossa myös riittävästi palautetta työstä ja puuttuvat ongelmiin jos niitä ilmenee. Lisäksi esimiehet kannustavat ja ottavat riittävästi huomioon henkilöstön ehdotuksia ja toiveita. Vastauksista selvisi myös, että esimiehet toimivat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä tiedottavat tarpeeksi tärkeistä asioista.

5.3 Organisaatio ja organisaation johto

Organisaatio osa-alueen vastaukset osoittivat, että kohdeyrityksellä on vastaajien mielestä selkeä strategia ja henkilöstö ymmärsi kuinka heidän omat tehtävänsä liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin. Tulokset osoittivat myös työturvallisuuden ja ergonomian olevan riittävällä tasolla. Työergonomia väittämässä työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä oli kuitenkin suuri ero. Tämä ero voi olla selitettävissä näiden kahden ryhmän erilaisten työtehtävien kautta. Työntekijöiden tekemä työ on fyysisempää ja työympäristö haastavampi, jolloin ergonomiset tekijät ovat suuremmassa roolissa sekä niitä on vaikeampi huomioida.

Organisaatio osa-alueessa vastaajat eivät kuitenkaan olleet riittävän tyytyväisiä organisaation tiedonkulkuun ja yhteistyöhön. Myös kehityskeskustelukäytäntöihin toivottiin muutoksia. Kehityskeskustelu käytännöt koettiin varsinkin työntekijöiden mielestä puutteelliseksi. Työntekijät saattavat kokea, etteivät he pääse tarpeeksi vaikuttamaan kehityskeskusteluissa. Onkin tärkeää, että kaikki saavat äänensä tasapuolisesti työtehtävästään riippumatta. Edelle mainitut asiat ovat yhteydessä organisaation sisäiseen viestintään. Sisäisellä viestinnällä on merkittävä rooli työilmapiirin kokemiseen.

Organisaatio johto osa-alueen väittämien keskiarvot olivat kokonaisuudessa tutkimuksen alhaisimmat. Vastaajat eivät mielestään saa johdolta tarpeeksi tietoa organisaation keskeisistä asioista. Tähän viitattiin myös avoimissa vastauksissa, joissa vastaajat toi-

voivat niin ikään enemmän avoimuutta organisaation johdolta. Lisäksi tuloksista kävi myös ilmi, että vastaajat toivoivat johdon huomioivan aktiivisemmin henkilöstön mielipiteitä ja tarpeita. Varsinkin työntekijät olivat tätä mieltä. Edellä mainitut asiat ovat yhteydessä edellisessä kappaleessa esiin tulleeseen sisäisen viestinnän riittämättömyyteen

Johto osa-alueen vastaukset osoittivat myös henkilöstön toivovan, että organisaation johto kiinnittäisi enemmän huomiota tiimien ja yksilöiden hyviin suorituksiin. Varsinkin työntekijöiden keskiarvo tässä väittämässä oli todella alhainen. Kun hyvistä työsuorituksista ei saada tarpeeksi palautetta tai huomiota, saattavat työntekijät kokea ettei heitä arvosteta organisaatiossa. Avoimissa vastauksissa henkilöstö ottikin esille useampaan otteeseen työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi arvostamisen. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden keskiarvoissa oli samansuuntainen ero myös viimeisessä väittämässä. Työntekijät kokivat, ettei organisaation johto kannusta riittävästi itsestä tai omasta kunnosta huolehtimiseen.

Kokonaisuudessa vastaajien kokemukset organisaation johto osa-alueesta olivat negatiivisempainotteisia. Etenkin työntekijöiden keskiarvot olivat osa-alueen kaikissa väittämässä alhaiset. Kun tuloksia käydään henkilöstön kanssa läpi kohdeyrityksessä, olisi tärkeää selvittää tarkemmin mistä tällaiset kokemukset johtuvat. Avoimissa vastauksissa tuli esille kuinka kohdeyrityksessä tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet työilmapiiriin voimakkaasti. On hyvin mahdollista, että kohdeyrityksessä tyytymättömyys muutoksiin kohdistuu organisaation johtoon jolloin jo lähtökohtaisesti koetaan johdon toiminnat negatiivisesti.

5.4 Työhön kohdistuneet muutokset

Kyselylomakkeen viimeisessä osa-alueessa selvitettiin kuinka henkilöstö on kokenut omassa työssään tapahtuneet muutokset. Työkuormitus on suurimmalla osalla vastaajista kasvanut viimeisen vuoden aikana, mikä vahvistaa jo aikaisemmin esille nostettua henkilöstön työtehtävien ylikuormitusta. Huomioon otettavaa oli, että väittämässä lähes kaikki toimihenkilöt vastasivat työkuormituksensa kasvaneen. Työn tai toimintatapojen muutoksissa vastaajat toivoivat työnantajan ottavan henkilöstön paremmin huomioon. Lisäksi työssä tapahtuneet muutokset eivät vastaajien mielestä olleet parantaneet heidän työssään jaksamistaan tai työnsä laatua. On mahdollista, että osa henkilöstön kokemasta kuormituksen lisääntymisestä on muutoksista johtuvaa häiriökuormitusta, joka näkyy

myös työntekijöiden työn laadussa ja työn mielekkyyden kokemisessa. Häiriökuormitus on tarkemmin esitelty tämän raportin luvussa 2.2.1.

Uusia tehtäviä saadessaan vastaajat olivat innostuneita ja valmiita ottamaan haasteita vastaan. Kuitenkin osa työntekijöistä toivoi perehdytyksen olevan kattavampaa uusissa työtehtävissä. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksien keskiarvoissa oli merkittävä ero myös kysyttäessä kuinka vastaajat saavat osallistua omaa työtään koskeviin muutostilanteiden suunnitteluun. Työntekijät kokivat, etteivät he saa tarpeeksi ääntänsä kuuluviin muutostilanteiden suunnittelussa kun taas toimihenkilöt kokivat pääsevänsä vaikuttamaan riittävästi niihin. Muutoksen positiivisen kokemisen kannalta on tärkeää, että muutoksen kummatkin osapuolet ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Osa-alueen viimeisessä väittämässä kartoitettiin voiko vastaajien mielestä heidän työtehtäviään suorittaa eri tavalla. Vastaukset kyseisen väittämän kohdalla jakautuivat tasaisesti, mutta suurin osa vastaajista kuitenkin koki, ettei heidän työtehtäviään pystyisi suorittamaan eri tavoin. Tämän perusteella voidaan todeta henkilöstön olevan tyytyväisiä nykyisiin työn suoritus menetelmiin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitetään kohdeyrityksen henkilöstölle tehdyn kyselyn ja siihen pohjautuvien analyysien perusteella tehtyjä johtopäätöksiä. Johtopäätöksissä otetaan esille kohdeyrityksen työhyvinvoinnin kannalta esiin nousseita haasteita ja vahvuuksia.

Pelkkä työhyvinvointikysely ei paranna työyhteisön hyvinvointia. Kyselyn tulokset on analysoitava ja niiden pohjalta tehtyihin kehitysideoihin on sitouduttava. Työhyvinvointikyselyn tulosten julkaisun jälkeen esimies käy työntekijöiden kanssa läpi tulokset ja he yhdessä päättävät mitä asioita pitäisi kehittää ja parantaa. Kun henkilöstön jäsenet pääsevät mukaan vaikuttamaan ja päättämään kehittämistoimenpiteistä, sitoutuvat he myös paremmin niihin. Esimiehen tehtävä on myös seurata, että kehitettävät asiat viedään käytäntöön sekä huolehtia niiden tiedottamisesta. Toimimalla näin varmistetaan, että henkilöstö uskoo ja sitoutuu myös seuraavaan työhyvinvointitutkimukseen. (Hyppänen 2013, 190-191.)

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen parantaminen vaatii pitkäaikaista ja jatkuvaa työtä. Kaikkea ei ole mahdollista parantaa hetkessä. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä, tämä lisääkin työhyvinvoinnin kehittämisen haastavuutta. Kohdeyrityksen olisi hyvä valita tutkimuksen perusteella esiin tulleista kehittämiskohteista mielestään kriittisimmät ja keskittyä aluksi niihin.

6.1 Sisäinen tiedonkulku

Tuloksista vastaajat nostivat useassa eri kohdassa esille sisäisen viestinnän riittämättömyyden. Sisäisellä viestinnällä on ratkaiseva rooli organisaation toimintaan ja työilmapiiriin kokemiseen. Kohdeyrityksen työhyvinvoinnin parantamisen kannalta olisikin suuri haaste ratkaista kuinka sisäistä viestintää voitaisiin saada kehitettyä. Kohdeyrityksen sisäiseen viestintään varmasti haastetta tuo myös se, että toiminta on organisaatiossa jakautunut kahteen toimipisteeseen samalla paikkakunnalla. Tämän vuoksi esimerkiksi yhteisten palaverien pitäminen koko henkilöstön voimin vaatii normaalia enemmän järjestelyjä.

Työyhteisöissä olisi hyvä olla selkeät säännöt, missä tilanteissa riittää yksipuolinen tiedottaminen ja mitkä asiat vaativat vuorovaikutteista ja osallistavaa viestintää. Kriittisis-

sä tilanteissa, kuten organisaation sisäisissä muutoksissa ja toimintatapojen ja työtehtävien muuttamisissa olisi hyvä laatia viestintäsuunnitelma, jotta osapuolille syntyisi yhdenmukainen ymmärrys viestitettävistä asioista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 33,43) Jos asioista ei saada riittävästi tietoa, korvataan ne usein epäilyillä ja huhuilla, jotka levitessään saattavat muuttua jopa joidenkin korvissa vääriksi faktoiksi. Lopulta väärä tieto saattaa aiheuttaa työyhteisön sisällä aiheettomia ristiriitoja, väärinkäsityksiä sekä luottamuspulaa. Pelkästään kehittämällä työyhteisön sisäistä viestintää eli tiedonkulkua, vuorovaikutusta sekä avoimuutta, olisi sillä myönteisiä vaikutuksia kohdeyrityksen työilmapiiriin.

Kehityskeskustelut ovat yksi organisaation sisäisen viestinnän väline, jossa voidaan tiedottaa tärkeistä asioista ja olla vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa. Kohdeyrityksessä kehityskeskustelut ovat jo käytössä, mutta osa työntekijöistä koki olevansa tyytymättömiä nykyisiin kehityskeskustelu käytäntöihin. Tutkimuksesta ei selvinnyt minkä vuoksi kehityskeskustelut koettiin niin eritavoin toimihenkilöiden ja työntekijöiden keskuudessa. Riitta Hyppänen (2013, 72-73) toteaa kirjassaan kehityskeskusteluiden ongelmien liittyvän yleensä puutteelliseen valmistautumiseen, väärin asioiden käsitteilyyn, huonoon ajankäyttöön tai vuorovaikutukseen. Kehityskeskusteluihin olisi tärkeää valmistautua huolellisesti ja käsiteltävistä asioista kannattaa tiedottaa aikaisemmin, jotta jokaisella olisi mahdollisuus ennalta pohtia asioita ja osallistua keskusteluun itse palaverissa.

6.2 Henkilöstön työkuormitus

Kyselytutkimuksen tuloksista työhyvinvoinnin haasteeksi erottui selkeästi myös henkilöstön työkuormituksen määrä resursseihin nähden. Jatkuva kiire, yhtäkkiset projektit ja työtehtävien kasaantuminen tietyille henkilöille sekä työajan ulkopuolella tehtävät työt nousivat esille niin avoimissa vastauksissa kuin väittämissäkin. Henkilöstön hyvinvoinnin kannalta tämän kehityskohdan tärkeyttä lisää, että henkilöstö nimenomaan itsekin nosti työhyvinvointiaan parantaviksi tekijöiksi riittävät resurssit ja realistiset työaikataulut. Proferssori Manka (2011, 44-46) kirjoittaa liiallisen työkuormituksen heikentävän yksilön suorituskykyä sekä lisäävän sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnin positiivisen kokemuksen kannalta on tärkeää, ettei kukaan olisi työtehtävillä yli- tai alikuormitettu.

Työkuormituksen ja kiireen kokeminen on kuitenkin yksilöllistä. Jos esimerkiksi henkilön osaaminen ei vastaa työtehtävän vaatimaa tasoa, koetaan se helposti raskaana ja kuormittavana. Vastaajien osaaminen työtehtäviinsä nähden oli kuitenkin tuloksien perusteella kiitettävällä tasolla, joten se sulkee pois tämän vaihtoehdon. Myös erilaiset kiireen hallinnan apukeinot toimivat yksilökohtaisesti. Jollekulle esimerkiksi työtehtävien priorisointi tärkeyden mukaan saattaa helpottaa kiirettä. Tärkeää on kuitenkin kiinnittää huomiota kuinka työt on organisoitu ja kuinka työkuormitukset henkilöstön välillä jakautuvat. Kaikilla henkilöstön jäsenillä tulisi olla mahdollisuus tehdä työnsä työajan puitteissa.

6.3 Organisaation sisäiset ristiriidat

Kyselytutkimuksesta perusteella kohdeyrityksen yhdeksi haasteeksi voidaan myös nostaa organisaation sisäisten ristiriitojen selvittämisen. Henkilöstön väliset ristiriidat vaikuttavat aina myös ympärillä samassa organisaatiossa työskenteleviin sekä koko työyhteisön ilmapiiriin. Jos organisaation sisällä on tulehtuneita suhteita, ei myöskään virkistylaisuuksista tai muista yhteishenkiä parantavista toiminnoista saada niiden täyttä hyötyä. Marja-Liisa Mankan (2011, 20) mukaan ristiriitoja löytyy varmasti jokaisesta työyhteisöstä. On kuitenkin tärkeää, että niihin kiinnitetään ajoissa huomiota ja ne ratkaistaan, koska pienet ongelmat voivat myöhemmin tulla esiin entistä rajumpina.

Ristiriitatilanteita voidaan pitää myös eräänlaisina oppimistilanteina. Manka (2011, 125,212) kirjoittaa kuinka konfliktit ovat yleensä väistämättömiä, mutta myös välttämättömiä työyhteisön kehittymisen kannalta. Oikein hoidettuna konfliktit aktivoivat työyhteisön tuottamaan uusia ratkaisuja ja tätä kautta kehittymään toimivana työyhteisönä. Syytteleminen ei vie ristiriitoja eteenpäin, vaan keskustelemalla avoimesti sekä etsimällä toiveita ja ehdotuksia ongelman ratkaisuksi asiaa saadaan vietyä parempaan suuntaan. Kohdeyrityksen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada ristiriitatilanteet selvitetty, jotta yhteishenkeä päästään rakentamaan puhtaalta pöydältä.

6.4 Henkilöstön ikärakenne

Kohdeyrityksen henkilöstöstä lähes puolet on yli 50-vuotiaita. Organisaatiolle sen voidaan tällä hetkellä ajatella olevan vahvuus kun sillä on paljon kokemuseräistä tietoa ja osaamista työyhteisössään. Kuitenkin lähitulevaisuudessa suuri osa tästä kokemuseräi-

sestä osaamisesta siirtyy pois työelämästä. Kohdeyrityksessä suureksi haasteeksi nouseekin kuinka henkilöstö pystytään pitämään työkykyisenä, terveenä ja motivoituneena mahdollisimman hyvin.

Mankan (2011, 47.) mukaan ennenaikaiselle eläkkeelle jäämisen halukkuutta lisäävät huonoksi arvioitu terveys, heikko työkyky, sairauslomat, vähäinen työn hallinta ja johtamisen epäoikeudenmukaisuus. Oma terveydentila ja työnantajan suhtautuminen vaikuttavat merkittävästi halukkuuteen pidentää työuraa. Haasteena kohdeyrityksessä on myös kuinka tämä osaaminen ja kokemustieto saadaan siirrettyä henkilöltä toiselle, jotta se säilyisi organisaation sisällä työntekijöiden siirtyessä esimerkiksi vanhuuseläkkeelle.

6.5 Muutokset kohdeyrityksessä

Organisaatiossa tehtävät muutokset ovat usein välttämättömiä, jotta yritys pystyy säilyttämään kilpailukykynsä. Työhyvinvoinnin kokemisen kannalta on kuitenkin tärkeää huomioida kuinka nämä muutokset viedään läpi. Kyselytutkimus osoitti muutosten vaikuttaneet henkilöstön työn laatuun ja mielekkyyteen. Lisäksi muutokset ovat olleet vahvasti yhteydessä organisaation työilmapiirin heikentymiseen. Kohdeyritykselle yksi suuri työhyvinvoinnin haaste onkin kuinka organisaatiossa muutokset toteutetaan ja kuinka niitä käsitellään henkilöstön kanssa siten, että he myös sitoutuvat niihin.

Muutoksiin asennoidutaan paremmin ja ne koetaan positiivisemmin silloin kun informointi on riittävää ja muutoksiin päästään itse vaikuttamaan. Organisaatioissa saattaa olla useita eri muutoksia käynnissä päällekkäin ja pelkästään tämä aiheuttaa henkilöstössä hämmennystä ja epävarmuutta. Tiedonkulku ja vuorovaikutus nousevat myös tässä tapauksessa vahvasti esille. Manka ym. (2010, 44) kirjoittavat kuinka kriittistä muutoksen kokemisessa on, että henkilöstö tietää miksi ja kuinka muutos toteutetaan sekä mitä se merkitsee yksittäiselle työntekijälle. Kohdeyrityksessä myös henkilöstön ikärakenne tuo haasteensa muutoksien toteuttamiseen. Esimerkiksi tietotekniikan käyttö vanhojen rutiinien sijasta saatetaan kokea haastavaksi ja muutos voidaan tämän vuoksi mieltää negatiiviseksi.

6.6 Työhyvinvoinnin vahvuuksia

Kohdeyritykselle tehty työhyvinvointikysely nosti myös paljon positiivisia asioita esille. Vastaukset osoittivat, että työyhteisössä vallitsee vahva ryhmähenki. Työkaverit auttavat toisiaan ja keskustelevat avoimesti erilaisista asioista, mikä on tärkeää positiivisen ilmapiirin synnyttämiseksi. Lisäksi erilaisuus on hyväksyttävää ja jokainen saa työyhteisössään olla oma itsensä. Hyvän ryhmähengen luomiseksi myös kiusaamisella täytyy työyhteisössä olla nollatoleranssi. Kuitenkin joissain tilanteissa kiusaamisen ja ristiriitojen välinen raja on häilyvä. Vastauksien perusteella voidaan kuitenkin todeta, ettei organisaation sisällä tapahdu kiusaamista.

Lisäksi tutkimuksen tuloksista selvisi, että kohdeyrityksen henkilöstön osaaminen on riittävällä tasolla työhönsä nähden sekä henkilöstöllä on halua ja innostusta kehittää itseään ja osaamistaan. Myös organisaation rakenne ja toiminnot mahdollistavat henkilöstön mahdollisuudet kehittyä. Henkilö, jolla on positiivinen asenne omaan kehittymiseen ja oppimiseen kokee yleensä myös ympäristönsä ja työyhteisön ilmapiirin positiivisemmaksi.

Turvallisuus ja työympäristö otetaan kohdeyrityksessä tutkimuksen perusteella hyvin huomioon. Välineet ja laitteet ovat vastaajien mielestä riittävällä tasolla mikä mahdollistaa työtehtävien suorittamisen. Myös turvallisuus asioihin painotetaan riittävästi. Työhyvinvoinnin kannalta nämä ovat tärkeitä osa-alueita. Toimiva ja turvallinen työympäristö vähentävät ylimääräisiä sairauspoissaoloja ja tätä kautta lisäävät organisaation tuottavuutta.

Tutkimuksen perusteella myös vastaajien lähimpien esimiesten johtaminen oli kohdeyrityksessä kiitettävällä tasolla. Esimiesten tehtävä organisaatioissa roolimalleina ja luovat edellytykset työpaikan menestymiselle. Kohdeyrityksessä esimiehet menettelevät alaisiaan kohtaan tasapuolisesti, ovat heidän kanssaan vuorovaikutuksessa sekä puuttuvat työhön liittyviin ongelmiin. Hyvällä esimiestoiminnalla onkin merkittävä vaikutus työtyytyväisyyteen ja työhyvinvoinnin positiiviseen kokemiseen. Avoimet vastaukset osoittivat henkilöstön tyytymättömyyttä organisaatiossa tapahtuvaan johtamiseen, mutta väittämien perusteella voidaan todeta, että ainakin vastaajat olivat todella tyytyväisiä heidän oman esimiehensä johtamistoimintaan.

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen reliabelius eli mittausvirheettömyys tarkoittaa tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Reliabelius voidaan todeta eri tavoin kuten esimerkiksi jos kaksi vastaajaa päätyy samaan tulokseen tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan samankaltainen tulos. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius eli pätevyys. Sillä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi vastaajat voivat joskus käsittää kyselylomakkeen kysymykset toisin kuin tutkija on ajatellut. Jos tutkija käsittelee saatuja vastauksia edelleen alkuperäisen ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsijärvi, ym. 2007, 226-227.)

Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena kokonaistutkimuksena. Kohdeyrityksen henkilöstöstä vain yksi henkilö jätti vastaamatta kyselyyn. Vastausprosentti tässä tutkimuksessa oli siis hyvin lähellä 100 %. Näin ollen jos kysely kohdeyrityksessä toistettaisiin, samat henkilöt vastaisivat ja tällöin tulokset olisivat samankaltaiset. Tältä osin tutkimuksen tuloksia voidaan pitää siis luotettavina. Avoimien kysymysten vastauksia ei voida tutkimuksellisesti pitää pätevinä, koska vain pieni osa kohdeyrityksen henkilöstöstä vastasi niihin. Kuitenkin, koska ne antavat tärkeää lisäinformaatiota kohdeyrityksen työhyvinvoinnista, ei niitä tutkijan mielestä voida jättää huomioimatta. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila ja tuoda esille kehittämiskohteita. Tutkimuksella saatiin mitattua kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila ja löydettiin tärkeitä kehityskohteita, kuten oli tarkoituskin, joten kokonaisuudessa voidaan todeta tutkimuksen olevan validi eli pätevä.

Työhyvinvointikysely on tarkoitus ottaa vuosittaiseksi käytännöksi kohdeyrityksessä. Vaikka opinnäytetyössä valmisteltu kyselylomake käsittelee laajasti työhyvinvoinnin kokonaisuutta, on se vuosittain hyvä tarkistaa ja päivittää ajankohtaiseksi. Väittämät, jotka vastaajat ovat kokeneet vaikeiksi ymmärtää tai joista ei saatu mielestään riittävästi informaatiota, kannattaa muotoilla uudelleen. Myös avoimiin kysymyksiin kannattaa tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. Avoimien kysymysten rakennetta voisi tarkentaa, jotta henkilöstö vastaisi niihin paremmin. Avoimien kysymyksiensä kohdalla olisi ehkä hyvä lisäksi korostaa, että väittämien ohella myös ne ovat niin sanottuja pakollisia kohteita. Niistä saatu informaatio on paljon yksityiskohtaisempaa kuin väittämien.

8 POHDINTA

Työhyvinvointikysely antaa kokonaisuudessa vain yleisesti tietoa organisaation työhyvinvoinnin tilasta. Tuloksista esiin tulleisiin ongelma-kohtiin olisikin hyvä syventyä tarkemmin. Opinnäytetyössä olisi ollut mielenkiintoista henkilöhaastatteluiden avulla tutkia lähemmin mistä ongelmat todellisuudessa henkilöstön mielestä johtuvat. Tiukan aikataulun vuoksi kuitenkin tätä ei ollut mahdollista toteuttaa. Työhyvinvointikyselyn tulokset tuleekin käydä läpi koko henkilöstön kanssa ja keskustella vuorovaikutteisesti esiin tulleita asioita. Keskustelun pohjalta voidaan valita tärkeimmät kehityskohteet sekä suunnitella kuinka niitä lähdetään käytännössä toteuttamaan.

On hyvä muistaa, ettei täydellisiä työyhteisöjä ole olemassakaan. Organisaatioissa täytyy pyrkiä tarttumaan työhyvinvoinnin ongelmatekijöihin, mutta ennen kaikkea myös ottaa huomioon oman työyhteisön vahvuuksia. Työhyvinvointitutkimuksen tekeminen on jo pelkästään merkki organisaation kiinnostuksesta työntekijöiden hyvinvoinnista. Niin ikään suuri vastaajamäärä osoittaa myös yrityksen henkilöstön olevan kiinnostunut omasta työhyvinvoinnistaan sekä valmiina sitoutumaan kehitystoimenpiteisiin. Kohdeyrityksen lähitulevaisuuden iso haaste työhyvinvoinnin kannalta on henkilöstön ikääntyminen ja muutoksien haltuunotto siten, että työkuormitus pysyy kohtuullisena. Organisaatiossa tulee lisäksi huolehtia sisäisen vuorovaikutuksen avoimuudesta ja toimivuudesta. Kohdeyrityksen kannattaa työhyvinvoinnin haasteita käsitellessään hyödyntää tutkimuksen perusteella esiin tulleita vahvuuksiaan kuten toimivaa lähijohtamista ja työyhteisön hyvää yhteishenkeä.

Itse opinnäytetyöprosessi oli itselleni haastava projekti. Työhyvinvointi on todella laaja-alainen käsite ja siihen tuli perehtyä lyhyessä aikataulussa. Lisäksi työhyvinvointikyselylomaketta tuli alkaa rakentamaan jo projektin alkuvaiheessa, jotta itse kyselyn suorittamiselle jäisi tarpeeksi aikaa. Haastetta lisäsi myös ettei itselläni ollut ennen projektin alkua kokemusta tai tietoa työhyvinvoinnista kuin pintapuolisesti. Sain kuitenkin mielestäni näinkin lyhyellä aikataululla toimivan työhyvinvointikyselyn aikaan, joka mittaa laajasti ja pätevästi organisaation työhyvinvointia. Kokonaisuudessa uskon tästä projektista olevan minulle hyötyä myös tulevaisuudessa, koska työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, työskenteli sitten missä alalla tai asemassa tahansa.

LÄHTEET

- Docendum www-sivut 2014. hakupäivä 26.2. <<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat>>
- Heikkilä, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Business Edita.
- Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kyselynetti www-sivut 2014. Hakupäivä 14.2.2014 <www.kyselynetti.com>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.
- Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Oy.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työniloa. Helsinki: Wsoy Pro.
- Manka, Marja-Liisa 2011b. Miten saan iloa työhön? Hakupäivä 28.2. <www.mielenterveysseura.fi/tiedotus_ja_julkaisut/mielenterveyslehti/mielenterveys_2012/mielenterveys_2_2012/iloa_tyohon>
- Manka, Marja-Liisa & Bordi, Laura & Heikkilä-Tammi, Kirsi 2013. Perusasioista pieniin ihmeisiin – Kuntajohtamisen kuva. Hakupäivä 2.4. <www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Polemia%2088.pdf>
- Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Hakupäivä 10.4. <www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf>
- Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Hakupäivä 17.2. <<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>>
- Mäkitalo, Jorma & Paso, Eija 2011. Muutostyössä – Työterveysyhteistyötä muuttuvissa töissä. Oulu: Verve.
- Mäkitalo, Jorma 2010. Työnmuutos ja työhyvinvointi. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.) Työstä Terveyttä. Porvoo: Duodecim. Sivut 179,181-182, 188-190
- Mäkitalo, Jorma & Paso Eija 2008. Työ Työ ja Työ. Hakupäivä 24.2 <www2.verve.fi/julkaisu/img/Tyo_tyo_ja_tyo.pdf>
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Painosalama Oy, Turku.
- Webropol www-sivut 2014. Hakupäivä 14.2.2014. <www.webropol.com>

LIITEET

Liite 1. Kyselylomake



Työhyvinvointikysely

Hei,

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa tuotantotaloutta viimeistä vuotta. Teen lopputyökseni tutkimusta [redacted] henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Tarkoituksena on kartoittaa henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa ja kehittää parannusehdotuksia.

Pyydänkin teitä vastaamaan tähän kyselyyn saadakseni mahdollisimman kattavan käsityksen henkilöstön näkemyksistä. Työhyvinvointikysely koostuu yhteensä 50 kysymyksestä sekä 4 avoimesta kysymyksestä. Kyselyyn vastataan valitsemalla omasta mielestä sopivin vaihtoehto. Vastaamiseen kuuluu aikaa noin 10-15 minuuttia. Kysely tehdään nimettömästi ja kaikkia vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Vastaajan henkilöllisyys ei tule esiin missään tutkimuksen vaiheessa.

Vastauslomakkeet palautetaan suljetussa kirjekuoressa 28.3.2014 mennessä. Toivon, että vastaat huolellisesti jokaiseen kysymykseen, jotta saamme tästä tutkimuksesta mahdollisimman paljon hyötyä. Tutkimuksen tulokset tullaan julkistamaan huhtikuun loppuun mennessä 2014.

Kiitos paljon kaikille vastanneille!

Sami Kosonen, 040-8466523
Sami.Kosonen@edu.lapinamk.fi

Taustatiedot

Työtehtävätaaso?

- Toimihenkilö
- Työntekijä

Ikä?

- Alle 30 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- Yli 50 vuotta

Henkilökohtainen terveys, työ ja kehittyminen

Henkilökohtainen terveys

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Tunnen itseni fyysisesti terveeksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Työmotivaationi on hyvä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Pidän huolta terveydestäni (riittävä uni,ravinto,liikunta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Ehdin palautua työpäivistäni tarpeeksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ammatillinen osaaminen

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5. Työkokonaisuuteni on minulle selkeä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Saan työskennellä itsenäisesti ja vapaasti sovittujen rajojen puitteissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Joudun tekemään töitä työajan ulkopuolella | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Pidän työtäni mielekkäänä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Koen, että saan vaikuttaa omaan työhöni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ammattitaidon kehittäminen

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 12. Haluan jatkuvasti kehittää itseäni ja osaamistani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Luotan, että kykenen oppimaan uusia taitoja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Organisaatio antaa minulle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Koen, että työpanostani arvostetaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Uskon työskenteleväni nykyisessä työssäni vielä pitkään | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Työyhteisö ja lähiesimies

Työyhteisö (arvioidaan koko yritystä, ei pelkästään omaa työyksikköä)

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 17. Työpaikallani on mielestäni hyvä ilmapiiri | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Työpaikallani on selkeät pelisäännöt ja niitä noudatetaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Työpaikallani hyväksytään erilaisuus ja erilaiset näkemykset | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Työpaikallani on hyvä kaveriauttamisen henki ja keskinäinen tuki vankkaa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Saan työkavereiltani riittävästi palautetta työstäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista työyhteisössämme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Työpaikallani ei esiinny henkilöstön välisiä ristiriitoja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Työpaikallani ei esiinny kiusaamista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Lähiesimies

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 25. Välilläni esimieheni kanssa ovat hyvät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Saan esimieheltä riittävästi rakentavaa palautetta työstäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Esimieheni puuttuu ongelmiin niiden ilmetessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Esimieheni on tasapuolinen ja oikeudenmukainen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Saan esimieheltäni riittävästi tietoa minulle tärkeistä asioista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Organisaatio & johto

Organisaatio

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 32. Organisaatiollamme on mielestäni selkeä strategia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Ymmärrän miten omat tehtäväni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Tiedonkulku ja yhteistyö organisaatiossamme on toimivaa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. Olen tyytyväinen kehityskeskustelu käytäntöömme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. Organisaatiossamme otetaan työergonomia huomioon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. Organisaatiossamme otetaan työturvallisuusasiat huomioon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Organisaation johto

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 38. Saan organisaation johdolta tarpeeksi tietoa keskeisistä organisaatiota koskevista asioista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. Organisaation johto huomioi aktiivisesti henkilöstön mielipiteitä ja tarpeita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. Organisaation johto toimii oikeudenmukaisesti ja puuttuu ajoissa jos organisaatiossa tapahtuu epäasiallista kohtelua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 41. Organisaation johto tunnistaa ja palkitsee tiimien ja yksilöiden hyvät suoritukset | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 42. Organisaation johto kannustaa itsestä ja omasta kunnosta huolehtimiseen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Työn muutokset

Työhön kohdistuneet muutokset

| | Täysin eri mieltä | Osittain eri mieltä | Siltä väliltä | Osittain samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 43. Työkuormitukseni on kasvanut viimeisen vuoden aikana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 44. Työn tai toimintatapojen muutoksissa työnantaja ottaa työntekijät hyvin huomioon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 45. Muutokset työssäni ovat parantaneet jaksamistani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 46. Muutokset työssäni ovat parantaneet työni laatua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 47. Perehdytys uusiin tehtäviin on mielestäni riittävä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 48. Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 49. Saan osallistua omaa työtäni koskeviin muutostilanteiden suunnitteluun | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50. Suorittamani työtehtävät voisi mielestäni tehdä eri tavalla | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Avoimet kysymykset

Mitkä asiat mielestäsi parantavat työhyvinvointiasi?

Mitkä asiat puolestaan vähentävät sitä?

Kuvaa jokin "huippukokemus" työssäsi:

Vapaat kommentit yrityksen työhyvinvoinnista: